

G I D A

EAEko GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUN ESPARRUKO ORDENANTZA

28



HERRIZAINGO SAILA
Genero-indarkerien Biktima
Laguntza Zerbitzua
DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Dirección de Atención a las Víctimas de
la Violencia de Género



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco



EUSKADIKO UDALEN ELKARTEA
ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS VASCOS



BERDINSAREA

G I D A

EAEko GIZON ETA EMAKUMEEN
ARTEKO **BERDINTASUN**
ESPARRUKO
ORDENANTZA

IZENBURUA:	“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun esparruko Ordenantza gida”
AUTOREAK:	Honako udalen pertsonal teknikoa: Bilbo, Durango, Arrigorriaga, Tolosa, Gordexola, Ermua, Azkoitia, Donostia-San Sebastián, Vitoria-Gasteiz eta Gernika. Uribe Kostako Mankomunitatea. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea. Eusko Jaurlaritzaren Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza. Eudel-Euskadiko Udalen Elkartea. Honako aholkularia dituen laguntzaz: M ^{re} Angeles Barrère Unzueta, Jone M. Hernández García eta Maribel Pizarro Pacheco.
KOEDITOREAK:	Eudel-Euskadiko Udalen Elkartea, Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, Eusko Jaurlaritzaren Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza
DISEINU GRAFIKOA ETA MAKETAZIOA:	Ana Rincón
ILUSTRAZIOA:	Ibon Garagarza
DESKRIBATZAILEAK:	Berdintasuna, udal ordenantza, gida
ALE-KOPURUA:	1.000
DATA:	2012ko otsaila
INPRIMAKETA:	Zure
L.G.:	BI-408/2012

“...hainbat lege funtsezkoak izan dira mesede bat ezik, eskubide bat gauzatzea dakarren zentralitate bat agenda politiko eta sozialean jartzeko. Dekretu bidezko aldaketak behartuta ezar daitezke, baina norbanakoen eta gizartearen jarra eta balioen orientazioetan aldaketa horiek txertatzeko prozesua hori baino askoz ere mantsoagoa da. Hala eta guztiz ere, aldaketa-prozesuetan legeak katalizatzaile handiak izan daitezke, batez ere gizarte-sentikortasun geroz eta handiagoa badago, eta horixe da nire iritziz orain gertatzen dena.”

Teresa del Valle.
Euskal Herriko Unibertsitateko Antropologia katedraduna (Diario Vasco,
2008/05/11)

AURKIBIDEA

AURKEZPENA	9
1. SARRERA	11
2. ZER DA GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BAT?	19
2.1 Zer desberdintasun dago emakume eta gizonen arteko berdintasunerako Planaren eta Ordenantzaren artean?	22
2.2 Ordenantza-eredu desberdinak al daude?	23
3. ZEIN EKARPEN EGITEN DU GIZON ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BATEK?	25
4. ZALANTZAK ARGITZEKO...	29
4.1 Zein da lege-esparrua?	31
4.2 Zenbat denbora behar da Ordenantza egiteko?	32
4.3 Ordenantza egiteak kosturik ba al du?	32
4.4 Ordenantza egitean, nondik kudeatu behar da?	33
4.5 Nork edo nortzuek hartu beharko lukete parte ordenantza egitean?	33
4.6 Ordenantzaren aplikazioak kosturik ba al du?	36
5. GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BAT EGITEKO EMAN BEHARREKO PAUSUAK	37

6.	JARRAIPENA ETA APLIKAZIOAREN EBALUAZIOA	47
7.	ZEIN FAKTOREAK LAGUN DEZAKETE ORDENANTZA BAT PRESTATU ETA ONARTZEN?	51
8.	ORDENANTZAREN EDUKIAK EGITEAN AINTZAT HARTU BEHARREKO ALDERDIAK	55
9.	BIBLIOGRAFIA	65
 ERANSKINA: EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO UDAL ORDENANTZAREN EREMUA		69

AURKEZPENA

Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea, Berdinsarea, EUDelen baitan dago, eta Emakunde Emakumearen Euskal Erakundeak eta Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak bultzatzen dute. Berdintasun-politika eraginkorra bultzatzeko behar diren lanabesak Euskadiko Udalen esku jartzea da, besteak beste, berdinsarearen eginkizuna.

Bestalde, Tolosan Berdintasunaren Ordenantza onartu zenean, ikusmin eta interes handia sortu zen beste zenbait udalerritan, eta Tolosako udalerriak berak oso modu positiboan baloratu zuen prozesua. Horiek hala, Eudel, Emakunde eta Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritza gida hau egiteko proiektuan murgildu ziren.

Zehazkiago, Berdinsareak zenbait udalerritan sortutako eskaeraren berri izan zuen, eta azaldu zuen beharrezkoa zela Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeak xedatzen duena tokiko erakundeek bere egin eta gartztea, hain zuzen ere horixe baita euskal udaletan berdintasun-politikak bultzatzeko funtsezko lanabesa.

Udalerri bakoitza desberdina da eta, horregatik, bakoitzak erabaki behar du bere kasuan berdintasunerako Ordenantza bat onartzea egokia den ala ez. Baina Berdinsarekoon iritziz, garrantzitsua da eredu bat ez ezik, gida bat eskaintzea, onartze-prozesu horretan laguntzeko, eta Ordenantzari berari garrantzia emateaz gain, Ordenantza prestatu eta onartzeko prozesuari ere garrantzia bera ematea.

Gida hau euskal udalerrietan berdintasuna bultzatzeko giltza izango dela espero dugu.

Ibone Bengoetxea

*Eudel-Euskadiko
Udalen Elkarteko
lehendakaria*

María Silvestre

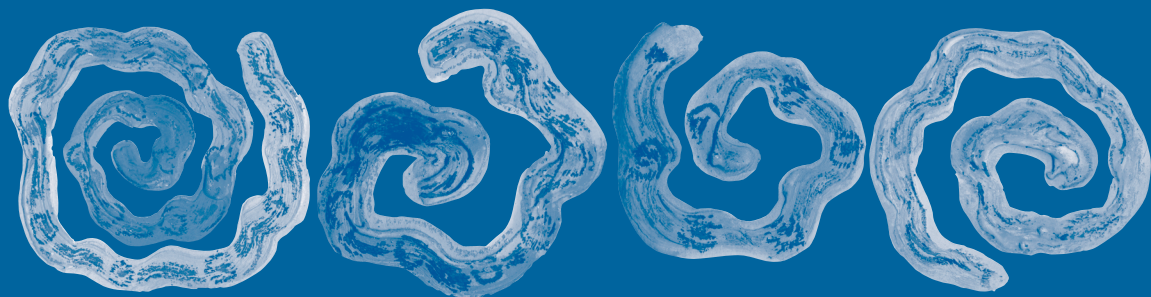
*Emakunde-Emakumearen
Euskal Erakundeko
zuzendaria*

Mariola Serrano

*Genero Indarkeriaren
Biktimei Laguntzeko
zuzendaria*

1.

SARRERA



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

1.

SARRERA



Azken hamarkadetan eta, bereziki, nazioartean 1979an *Emakumearen aurkako diskriminazio-era guztiak ezabatze*ko Konbentzioa garatu eta gerora onartu zenez geroztik, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna geroz eta gehiago sartu da agenda politikoan, hala Estatuetan, nola Estatuez gaindiko erakundee-tan.

Espainiako Estatuan, 90eko hamarkadan garatu ziren autonomia-mailako Berdintasun Plan gehienak eta, udalerrietan aldiz, salbuespenak salbuespen, gara-pen hori azken bost urteetan gertatu da nagusiki, Toki Bizitzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutunak 2006an emandako babesari esker.

Euskal Autonomia Erkidegoa aitzindaritzat hartzen da emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-politiken garapenean. Andaluzia eta Valentziarekin batera, lehenengoa izan zen autonomia-mailako Emakumearen Institutua sortzen (1988); Lehen Berdintasun Plana onartu zuten autonomia-erkidego aitzindarien artean dago (1991) (Bustelo, 2001); eta horrez gain, emakume eta gizonen arteko ber-dintasunerako lege bat onartu zuten lehen autonomia-erkidegoetako bat izan zen (2005).

Gauza bera esan daiteke tokiko berdintasun-politiken garapenaz ere; izan ere, autonomia-erkidego gehienetan, 2000. urtean udalerrietan emakumearen egiazko politika osatu bat eratzea erronka hutsa zen eta Euskadin aldiz, 1995 eta 2000 artean, 16 udalerritan onartua zegoen lehen udal berdintasun-plana. Izan ere, XXI. mendeko lehen hamarkadan lortu zen garapenik handiena (1).

Ilbilbide horretan zehar kontzeptu ugari garatu da, nozio, estrategia eta lanabes ugari, emakume eta gizonen arteko berdintasuna ahalik eta modu eraginkorrenean bultzatu ahal izateko. Maila globaletik lokalera edo, lokaletik globalera, joan-etorriko bidea egin izan da oro har eta, hala, zenbait kasutan ekimena gobernu autonomikoetan sortu eta tokiko erakundeetara hedatu da. Beste batzuetan aldiz, erakunde lokalek eman dute bultzada (ez erakundeetatik bakarrik, baizik eta mugimendu feministatik ere bai) eta horri esker eremu zabalagoko erakundeetan berdintasunaren inguruan egin beharreko hausnarketa dinamizatu edo bultzatu dute.

Horren adibide izan dira berdintasun-planak; izan ere, politika publikoen barruan lanabes garrantzitsua izan dira, azken hamarkadan batez ere, eta eragin nabarmena izan dute udalerrian sortu eta kudeatu diren berdintasun-politiken norabidea zehazterakoan.

Bi hamarkada igaro dira Emakunde Emakumearen Euskal Institutuak Euskal Autonomia Erkidegoko I. Berdintasun Plana abian jarri zuenetik (1991-1994). Orduz geroztik, aipatu dugun moduan, euskal udalerrri askok eta zenbait mankomunitatek modu berean egin dute berdintasun-planaren alde, berdintasun-politikak garatzeko laguntzaile fina baita.

Udalerriz gaindiko beste zenbait erakundek ere, hala nola Foru Aldundiek, berdintasun-planak diseinatu eta martxan jartzearen alde egin dute, baina autonomia-planarekin gertatzen den moduan, haien helburu eta eginkizunak oro har oso desberdinak dira udalerrietan ezartzen direnen aldean.

(1) 2010eko amaieran, 70 udalek eta zazpi mankomunitatek (35 udalek) Berdintasun Plana onartua zuten, hots, euskal biztanleriaren %90 inguruk halako plan bat du bere udalerrian (Emakunde, 2011).

Autonomia-erkidegoan onartutako planetan, lurralde osorako berdintasun-politikaren norabidea ezarriko duten ildoak ezarri ohi dira helburuetan, eta gutxi gora-behera lau urterako egin ohi da, hots, agintaldiekin bat eginez; udalerri eta mankomunitateen testuinguruan, eta haien ezaugarri eta berezitasunengatik, maila globalean ezarritako helburuak lekualdatu behar dira, eta haien errealitate, arazo zehatz eta behar garrantzitsuenak aintzat hartuta interpretatu behar dira. Kasu askotan autonomia-erkidegoko planetan markatutako ereduak sistematiko ki erreproduzitzeko joera –edo tentazioa– badago ere, emaitza onenak ekarri dituzten udalerri eta mankomunitateetako berdintasun-planak udalerri edo eskualdeko egoeraren diagnostikotik abiatutakoak izan dira; horietako askotan, ahalegina egin da plana egiterakoan herritarrek (edo gutxienez, berdintasunaren aldeko borrokan zuzenean parte hartzen duten kolektiboek, hala nola emakumeen taldeek, ikuspegi feministek, elkarteek eta abar) parte hartzeko mekanismoak ere sartzeko.

Berdintasun-plan horiek errealitate zehatz batekin eta haren protagonistekin lotura zuzen eta berehalakoa dutenez, dokumentu horiek praktikotasun eta baliagarritasuna izan dute eta, nahiz eta urteetan zehar haien ildo nagusi eta estiloa aldatuz joan, funtsezkotzat hartzen dira, programa estrategikoekin batera, berdintasun-politikak garatzeko lanean, udalerri mailako kudeaketa-lanabes gisa.

Bestalde, genero-sistemek sortu eta erreproduzitutako desberdintasuna desagerarazteko lege espezifikoaren prestakuntza hasi da, eta azken bost urteotan hasi dira onartzen. Euskal Autonomia Erkidegoa aitzindarietako bat izan da Berdintasunerako Legea egiten (2005), gobernu zentralak berak baino lehenago onartu baitzuen (2007).

Duela gutxi hasi dira udalerriak bide hori urratzen (orain arte autonomia edo estatuko botereentzat gordeta zegoen), Berdintasunerako Ordenantza onartuta. Orkoien (Nafarroa) eta ia aldi berean Tolosa (Gipuzkoa), 2008an, udalerri aitzindari izan ziren berdintasun-politikak indartzeko modu eta formula berriak abian jartzerakoan. Gerora, zenbait udalerritan, hala nola Mogán-en (Las Palmas Kanaria Handikoa) eta Cádiz-en 2009an edo Plasencian (Cáceres) 2010ean Berdintasunerako Ordenantza onartu dute.

Araubideak, inolako zalantzarik gabe, aukera-sorta berria dakar berdintasun-politikak indartzeko, *sakoner*a eta *sendotasun handiagoko* politika publikoak ezartzeko modua eskaintzen baitu (Barrère, 2008:239).

Testuinguru horretan, gida honen asmoa erabakiak hartzen laguntzea da, eta emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko tokiko Ordenantza prestatzeko prozesuan ere laguntzea. Horrenbestez, berdintasunaren alorreko tokiko politikak orientatu, planifikatu eta garatzean ardura politiko zein teknikoak dituzten pertsonen zuzendua dago nagusiki, bai eta udal arautegia prestatzeko ardura dutenei ere.

Aurkezpenaz eta sarrerez gain, gida honetako edukiak zazpi ataletan banatuta daude, eta hala, horren garrantzitsua den ekimen hori martxan jarri ala ez erabakitzeko prozesuan sor daitezkeen zalantzei erantzuten die.

Lehenik eta behin, Ordenantza zer den azaltzen du eta, zehazkiago, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko Ordenantza zer den. Ordenantza lanabes juridikoa da, eta haren eta emakume eta gizonen arteko berdintasun-planaren artean zer nolako desberdintasunak dauden aipatzen du, bai eta Ordenantza-eredu desberdinak dauden ere.

Bigarrenik, Ordenantzak berdintasunaren alorrera zer nolako ekarpenak egiten dituen aztertzen du eta, ondoren, zalantza zehatz hauek argitzen ditu: zein du arau-esparrua; zenbat denbora behar da hura prestatzeko; nondik kudeatu behar da haren prestakuntza; nork edo nortzuk hartu behar dute parte; kostu ekonomikoak, hala prestakuntzarenak zein aplikazioarenak.

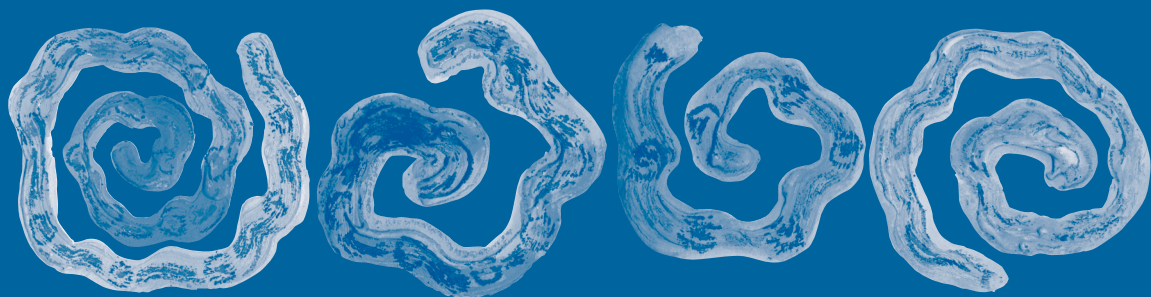
Hurrengo bi atalek Ordenantzaren prestakuntzarekin, jarraipenarekin eta ondorengo ebaluazioarekin lotutako argibide eta hausnarketak eskaintzen dituzte. Lehen kasuan, prestakuntzan jarraitu beharreko sei urratsen ibilbidea osatuko da, eta, bigarrenean, berriz, jarraipenaren kudeaketa eta garapenarekin eta aplikazioaren ebaluazioarekin lotutako gaiak aztertuko dira.

Zazpigarren atalean, emakume eta gizonen berdintasunaren alorreko Ordenantza baten prestakuntza eta aplikazio prozesuan lagun dezaketen zenbait faktore aurkeztuko dira.

Zortzigarren atalean –azkenengoan–, emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorreko Ordenantza bat prestatzean zer nolako gaiak kontuan hartu behar diren azaltzen da, eta, zehazkiago, Ordenantzaren egiturako zati bakoitzean gogoan hartu beharrekoak: izenburuan, azalpenean, xedapenetan eta amaieran.

2.

ZER DA GIZON ETA
EMAKUMEEN
BERDINTASUNAREN
ALORREKO ORDENANTZA BAT?



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

2.

ZER DA GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BAT?



Ordenantza arau juridiko mota bat da, eta legearen mende egotea du ezaugarri. Ordenantza bete dadin eskatzeko ahalmena duen norbaitek igorritako agindua da. Teorikoki, Ordenantzak hainbat agintetatik etor daitezke, eta hainbat eremu-tatik ezar daitezke. Gure ingurunean, Ordenantzak udalerriaren testuingurura mugatu ohi dira.

Udalak, udalerriak, mankomunitateak edo agintari nagusiak (Alkatetzak edo Mankomunitateko Presidentetzak) agindutakoa izango da udal edo eskualde Ordenantza. Herritarren ordezkartzako organo gorenak onartu behar ditu udal edo eskualdeko gobernuan (Plenoan eta Mankomunitateko Biltzarrean).

Zenbait kasutan, ordenantzak udalerriko bizitzaren alor oso zehatzak arautzeko dira (esaterako, zergak; zaborrak eta hiri hondakin solidoen bilketa eta trata-mendua; etxeko animaliena; bide publikoan terrazak jartzea; edariak eta elika-gaiak automatikoki saltzeko makina banatzaileen instalazio eta funtzionamen-dua, eta abar), baina beste kasu batzuetan, inplikazio eta gizarte-eragin handia-goia duten bestelako eremu batzuk izan daitezke Ordenantzaren jomuga (hala

nola udalean bertan zein udalerri osoan euskararen erabilera normalizatzea edo klima aldaketaren aurkako borroka).

2.1

ZER DESBERDINTASUN DAGO EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANAREN ETA ORDENANTZAREN ARTEAN?

Ordenantza arauemailea da, hortik datorkio indarra, baina horrez gain, dimensio komunikatiboa ere badu –berdintasunaren alorreko legediaren edukia estrapolatzen baitu– eta, nola ez, esparru bat finkatzeko dokumentua ere bada, non, denbora luze baterako, tokiko berdintasun-politikarako oinarriak ezar daitezkeen, esaterako, printzipio eta helburuak zehaztu, berdintasunerako tokiko egitura eratu edo esku-hartzerako ildo nagusiak definituta. Oinarri horietatik abiatuta, tokiko berdintasun-politikak estrategia eta lanabes zehatzagoak sortu beharko litzuzke, Ordenantzan onartutako printzipio nagusiak garatzera bideratuak.

Udalerriko errealitatean aldaketak sortzeko borondate politikoak bultzatu behar du berdintasunerako Ordenantza, eta berdintasun gehiagoko jardunbideak arautu behar ditu, hala administrazioan zein gizartean eta, hala, berdintasunezko kultura bultzatuko du. Tokiko kudeaketaren arduradunak, hots, udal gobernauak, berdintasunaren aldeko maila goreneko konpromisoa hartu duela adierazten du. Izan ere, arduradun horrek, ez dezagun ahaztu, herritarren ordezkari gisa lan egiten du eta hala, haiek ere tarteko dira berdintasun handiagoko gizartea lortzeko prozesuan eta, ondorioz, gizarte bidezkoagoa, elkartasun handiagokoa eta zuzenagoa, gizakion ezaugarri den konplexutasun eta aniztasuna onartuko dituen gizartea lortzeko bidean.

Planak denbora jakin batean zehazten du Berdintasun Politika, eta lan-prozesu bat martxan jartzen du, bai eta baliabide ekonomikoak eta giza baliabideak ere. Horrek esan nahi du helburu espezifikoak finkatzen direla eta konpromiso zehatzak hartzen direla udalerrian dauden emakume eta gizonen arteko desberdintasunak aldatzeko.

Horrenbestez, berdintasunerako Plana lanabes bat da, eragina izateko sortua, berdintasunaren gaia nabarmentzeko, eta Ordenantzako edukiak garatzeko, betiere kontuan hartuta Ordenantzak definitzen dituela, funtsean, tokiko politikaren oinarriak eta haren helburua oinarri horiek praktikan jartzea dela, neurri eta proposamen zehatz eta egingarrien bitartez.

Ordenantzak definitu eta finkatuko lituzke oinarriak, eta berdintasun-planek, berriz, dokumentu arauemailean jasotako premisak praktikara eraman beharko lituzkete.

Ordenantzak elementu jakin batzuk konbinatzen ditu eta horri esker, bereziki eraginkorra da berdintasun-politiken esparruan lan egiteko. Haren inguruan bil-tzen dira konpromiso politikoa eta teknikoa, planifikatzeko potentziala (udal berdintasun-politiken esparruak izango dituen ildo nagusiak marrazten baititu), eta, horrez gain, indar arauemailea. Indar arauemaile horri esker, epaitegien aurrean erreklama daitezkeen eskubide eta betebeharrak sortzeaz gain, Ordenantzak beste udal arau batzuk alda ditzake, eta maila bereko edo apalagoko arauak gai baten inguruan bere kontra egiten badute, indargabetu egiten ditu.

Ordenantza eta Plana elkarren osagarri dira erabat, eta bien arteko sintonia ahalik eta handiena lortzeaz baino ez dugu arduratu behar.

Azkenik, aipatzekoa da Berdintasuneko Ordenantza bat onartzeak ez duela salbuesten indarrean dauden berdintasunerako beste arauak betetzetik, ez eta udalak berak edo eskumena duen organoak onartu duen tokiko edo eskualdeko Berdintasun Planean jasotako ekintzak betetzetik ere.

2.2

ORDENANTZA-EREDU DESBERDINAK AL DAUDE?

Printzipioz, ez dago Ordenantzen eredurik, udalerri bakoitzak proiektatu eta diseinatu behar baitu berea, udalerriko errealitatearen diagnostikotik eta eza-gutzatik abiatuta, eta apustu politiko jakin bat eginez, dauden aukeretatik, lehentasunetatik eta lortu nahi diren helburuetatik abiatuta.

Gida honek eranskin bat du, eta hantxe aurkezten da EAerako Esparru Ordenantza izan daitekeen eredu bat; eredu generikoa da, eta haren helburua ez da inola ere euskal udalerrien kasuistika zabala osorik jasotzea. Hain zuzen ere, euskal udalerri guztietarako Esparru Ordenantza baliagarri bat imajinatu ahal izatea zaila dela aitortzea da proposamen horren abiapuntua: tamaina, ezaugarri, arazo, baliabide eta abarren aldetik aniztasun handia dagoenez, azkenean menu edo katalogo gisa baino balio ez dezakeen dokumentua idaztea erabaki da.

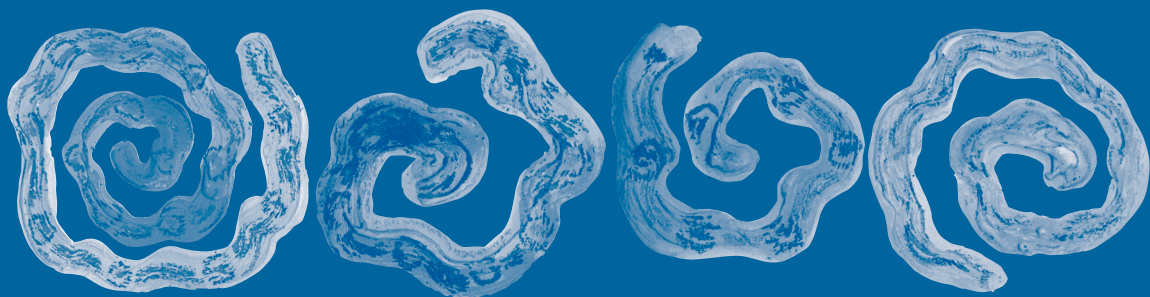
Udalerri bakoitzak eredu hori aukera-katalogo bat balitz bezala hartzea da oinarrizko ideia. Han, kapitulu eta artikulua ugari aurkituko ditu, eta haien inguruan hausnartu eta eztabaidatu beharko du, eta zein aukeratu erabaki. Adibidez, udalerri batek Esparru Ordenantzako kapitulu gutxi batzuk oinarri hartuta eratu nahi izango du Ordenantza; hots, oinarrizkoak iruditzen zaizkionak hartuta, edo udalerrian garrantzia berezia duen arazo jakin bati aurre egiteko baliagarrienak iruditzen zaizkionak. Beste udalerri batek kapituluaren erdia baino gehiago bere egitea erabaki lezake. Edo, are gehiago, udalerri batek Esparru Ordenantza oso-osorik bere egitea ere gerta liteke.

Nolanahi ere, alderdi orokorrekin eta genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako artikulua funtsezkotzat jo behar dira edozein ordenantzatan. Gainerako gaiak txertatzea bestelako faktoreen mende egongo da, hala nola planari eman nahi zaion hedadura edo irismena, beste ordenantza batzuetan txertatu diren ala ez, udalerriaren errealitateari erantzuten dioten ala ez, eta abar.

Gida hau egituratu eta idatzi denean, helburua jarraibideak eskaintzea izan da, ideiak ematea, mahai gaineen proposamenak jartzea. Baina hortik aurrera, udal bakoitzak eta, zehazkiago, langile politikoei, langile teknikoek, alor juridikoko arduradunek, talde bultzatzaileak eta jakina, Ordenantza prestatzeko prozesuan parte hartzen duten kolektibo eta pertsona guztiek neurtu eta balioetsi egin behar dute zer neurritan edo noraino den egokia Ordenantza-eredu horrek markatutakoa beren helburu, eskaera edo beharretarako.

3.

**ZEIN EKARPEN EGITEN DU
GIZON ETA EMAKUMEEN
BERDINTASUNAREN ALORREKO
ORDENANTZA BATEK?**



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

3.

ZEIN EKARPEN EGITEN DU GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BATEK?



Berdintasun-politiken garapenean udal edo eskualdeko ordenantzek izan behar duten paperaz hitz egiten dugunean, bi oinarri hauetatik abiatu behar dugu: 1) tokiko eta eskualdeko politiken esparru orokorrean berdintasun-politikei garrantzi handiagoa eman behar zaie, alderdi sinbolikotik zein praktikotik; 2) Tokiko Administrazioei genero-ikuspegia txertatzeko ahalmena emateko lanabesak sortzeko asmoa, eta hala, berdintasun-politiken garapenean aurrera egitekoa.

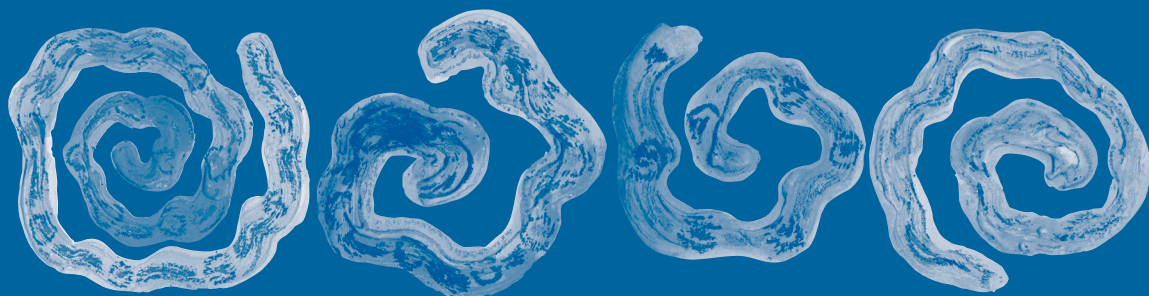
Koadroan agertzen den moduan, ordenantzek berdintasun-politiken garapenean egiten duten ekarpenak hiru dimentsio ditu: Komunikatiboa, instrumentala eta sinbolikoa.

DIMENTSIOAK	EKARPENAK
KOMUNIKATIBOA	• Tokiko botereen gainetik dauden botere gorenek berdintasunaren alorrean diseinatu eta onartu duten legediaren bozgorailu gisa jokatzeko du. • Transposizio-ariketa bat egiten da, berdintasunaren alorrean indarrean dagoen araudian jasotzen diren xedapenak ezagutzera eman, hurbildu eta zehazten laguntzeko. • Generikoa dena espezifikoa eta partikularra dena eragokitu edo doitzea bultzatzen du.
INSTRUMENTALA	• Udalak berdintasun-politikekin duen konpromisoa objektibo eta begi-bistako egiten laguntzen du. • Udaleko sail edo departamentu guztiek berdintasunaren alorrean nahitaez bete behar dituzten ildoak markatzen ditu. • Lanabes arauemaile egonkorra eta iraunkorra da. • Udaleko egitura osoa hartzen du eta herritarrengana ere iristea bermatzen du.
SIMBOLIKOA	• Arauemailea denez, pisu eta garrantzi sinbolikoa du. Horregatik, oinarri gisa balio behar du, haren gainean gero ekimen zehatzagoak garatu ahal izateko, gai zehatzagoen ingurukoak esaterako, eta denboran mugatuago egongo direnak.

Berdintasunerako Ordenantza ez da ezinbesteko lanabesa, baina funtsezkoa da. Era berean, behin eta berriz esaten da emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzeko bidean, arrakasta ez dela bakar-bakarrik legearen bidetik etorriko, baina hala ere begi-bistakoa da bide hori beharrezkoa dela, eta lorpen handiak ekarri dituela, gaur egun eta etorkizunean.

4.

ZALANTZAK ARGITZEKO...



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

4.

ZALANTZAK ARGITZEKO...



Orain arte emandako argibideekin, ordenantzen funtsezko alderdiak ezagutu ahal izan ditugu (aurrekariak, aldez aurreko esperientziak, zer diren, zer dakarten...), baina oraindik ere beharrezkoa da erabakiak hartzeko prozesuan sor daitekeen zenbait galderari erantzutea, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean eskualdeko edo udaleko Ordenantza bat prestatu ala ez erabakitzearen inguruan, zalantza horiek argitzeak lagundu egingo baitu erabaki hori hartzen. Jarraian aztertuko ditugu gai horietako batzuk.

4.1

ZEIN DA LEGE-ESPARRUA?

Tokiko araubideari buruzko legediak eta berdintasunaren inguruko Estatuko eta autonomia-erkidegoko legediak (2) ematen dizkiote, funtsean, indarra eta esku-menak. Hala ere, Toki Bizitzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutunak, 2006an Europako Udalen eta Eskualdeen Kontseiluak eta

(2) Ikus “Gizon eta Emakumeen Berdintasunerako Udal Ordenantzaren Eredua” izeneko eranskinean agertzen den zioen azalpena.

haren bazkideek (besteak beste, Eudel Euskadiko Udalen Elkarteak) prestatu eta hedatu zutenak, babesa ematen diote, eta inspirazioa. Dokumentu horretan argi geratzen da zer nolako garrantzia duen tokian tokiko lanak berdintasuna bultzatzeko, eta Eudelek zein Emakunde Emakumearen Euskal Institutuak eta Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzak, Berdinsarearen esparruan (Berdintasunaren aldeko eta emakumeenganako indarkeriaren aurkako Euskadiko Udalen Sarea), tokian tokiko mailan berdintasunaren aldeko udalerrri eta eskualdeetako araudiak egitearen alde lan egin dute.

4.2

ZENBAT DENBORA BEHAR DA ORDENANTZA EGITEKO?

Ordenantza prestatzeko zein elaborazio-prozesu hautatzen dugun, denbora gehiago ala gutxiago beharko da: irekiagoa ala itxiagoa; zenbaterainoko neketua; kanpoko langile teknikoekin ala gabe.

Hainbat faktoreren arabera, gehiago ala gutxiago luzatuko da. Hala ere, garrantzitsua da kronograma bat edukitzea, egutegi batean zereginak eta lanak zehaztuta izatea, gida gisa erabiltzeko, eta denboran gehiegi ez luzatzeko, bestela parte hartzen duten alderdiak nekatu egiten baitira.

4.3

ORDENANTZA EGITEAK KOSTURIK BA AL DU?

Berdintasunerako udal Ordenantza bat egiteko igaro behar diren faseak kontuan hartuta (6. atalean hitz egingo dugu hortaz), aukeratuko dugun elaborazio-prozesu motaren arabera izango da kostua: irekiagoa ala itxiagoa; zenbaterainoko neketsua; kanpoko langile teknikoekin ala gabe. Hala ere, prozesu mota edozein izanik ere, *ad hoc* partida bat beharko dugu.

4.4

ORDENANTZA EGITEAN, NONDIK KUDEATU BEHAR DA?

Ordenantza prestatzen hastean, hura diseinatzeko prozesuan neketsuenak diren uneak dinamizatzeko dituen talde bultzatzaile bat sortzea da egokiena. Talde horren zati bat diagnostikoaren fasean eta helburuak zehazterakoan parte hartu dutenek osatzea komeni da. Hala, aldezturik eztabaidatu eta erabaki den guztia transmitituko dela bermatzeko dugu.

Berdintasun sail edo zerbitzuko ordezkariak behar dira (ezinbestean), eta horiekin batera, udal araudia prestatzeaz arduratzen direnak ere parte hartu behar dute; komenigarria litzateke, halaber, udaleko langile teknikoaren laguntza izatea, baldin eta haien ezagutza, esperientzia edo jarrera onuragarriak badaitezke. Berdintasun-kontseilua edo antzeko organoa duten udalerrietan, hark ere ordezkariak egon behar dira.

Garrantzitsua da talde bultzatzaile horretan nortzuk egongo diren eta nola eratu den ongi aztertzea (nola jarri harremanetan, zer nolako lan-dinamika ezarri, eta abar). Izan ere, talde horrek ongi funtzionatu behar du, Ordenantzaren prestakuntzak arrakasta izatea nahi badugu.

Talde bultzatzailea eratu ondoren, eta laneko plana, haren edukiak eta hartan hartutako konpromisoak definituta, Ordenantzaren prestakuntza martxan jartzeko unea izango da.

4.5

NORK EDO NORTZUEK HARTU BEHAR LUKETE PARTE ORDENANTZA EGITEAN?

Ordenantza prestatzerakoan, prozesuan tokiko erakundeaz kanpoko eragileek (gizarte-eragileek) parte hartzea erabaki dezakegu, edo bestela, erakundeko langile tekniko eta politikoei bakarrik parte hartzea.

Erabaki hori hartzerakoan, funtsezkoa da gogoan izatea Ordenantza prestatzeko prozesuak berak zer nolako ahalmena duen sentsibilizatzeko, gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatzeko estrategia gisa arauak diseinatzeak zer nolako garrantzia duen aditzera ematen baitu. Ordenantza prestatzeko prozesuan parte hartzea estrategia gisa hartu eta erabil daiteke, hain zuzen ere, berdintasun sailaz aparteko udaleko sailak sentsibilizatzeko, langile teknikoak eta politikoak, bai eta udalerrri edo eskualdeko gizarte-eragileak ere.

Ordenantzaren prestatze-prozesuan aktiboki parte har dezaketen gizarte-eragileak dira, besteak beste, bereziki sentsibilizatuak daudenak eta berdintasun-politikekin zuzeneko lotura dutenak (talde feministak, emakumeen taldeak, banakako emakumeak, eta berdintasunaren aldeko gizonen taldeak; hala ere, lehenengoak izango dira ordezkari nagusiak) eta horiez gain, gizartean garrantzia duten beste hainbat, udalerrri edo eskualdeko bizitzan paper bat jokatzen dutenak edo lan-eremu jakin batean dihardutenak, besteak beste, baldin eta haien parte hartzeak garrantzia izan badezake (kolektiboak, elkarteak, taldeak, sindikatuak edo norbanakoak).

Nolanahi ere, zenbat eta jende gehiagok ezagutu, bere egin eta sentitu Ordenantza, eta bere interesen parte gisa hartu, orduan eta onarpen, eraginkortasun eta gizarte-protagonismo handiagoak izango ditu.

Ordenantza prestatzen parte hartu dutenen taldea handia izan zein ez, lanerako metodologia egokiena planifikatu beharko da. Halako prozesuak erraztu eta dinamizatzen aditua den norbaiten laguntza izateko beharra eta aukera ere aztertu beharko da, bai eta prozesuan sor daitezkeen gatazkak nola kudeatu ere. Administrazioetik kanpoko norbaitek bete litzake eginkizun horiek, edo rol hori betetzeko eta bere gain hartzeko trebakuntza edo gaitasuna duen barneko norbaitek ere bai.

Ordenantza prestatzen parte hartzea erabakitzen duen talde osoa, administrazioko langileak barne, bereziki zaindu behar da; laneko dinamikak mugatu behar dira, eta ez zaie denbora gehiegi lapurtu behar. Hona hemen parte hartzerako eta lanerako klima egokia lortzen **laguntzeko estrategia** batzuk:

- Aldez aurretik zer nolako dinamika erabiliko den adostea (bilerak, elkarriketak, eta abar).
- Pertsona horiekin dinamiken iraupena adostea, eta parte-hartzaileen arteko bileren ordutegiak ere bai.
- Komunikazio birtualerako aukera ematea (posta elektronikoa, intranet, bideokonferentzia, eta abar).

Edozein kasutan, honela laburbil daitezke Ordenantza prestatzeko **prozesuaren helburuak**:

- a.** Pertsona eta talde desberdinak berdintasunak aurkezten digun erronkaren eta haren inguruan dauden beharren gainean egin beharreko hausnarketan partaide gitea, udalerrriaren egoeratik abiatuta.
- b.** Ikuspegi, bizipen eta proposamen desberdinak dituzten baina nola ez, berdintasunarekin eta udalerrian berdintasuna lortzearekin konpromisoa hartzeko prest dauden pertsonen iritzi, kezka, behar eta hausnarketekin Ordenantza elikatzea.
- c.** Inplikazio eta parte-hartze zuzenaren bitartez, Ordenantza gizarteratzea, eta diseinatu eta prestatzen den unetik hasita ezagutzera ematea.
- d.** Berdintasunaren inguruan lan-dinamika berriak sortzea: sareak sortzea edo daudenak indartzea, eta ahalik eta jende gehienaren artean udalerrian berdintasunaren alorrean, hango egoeratik abiatuta, nola hobetu pentsatzea.
- e.** Ordenantza diseinatu eta garatu bitartean ezarritako helburuak lortzeko, ahalik eta jende gehienaren partaidetza eta konpromisoa lortzea. Epe ertain edo luzean modu ireki eta partekatuan lan egitearen aldeko apustua egitearekin lotutako helburua litzateke hori. Hala, Ordenantza bera helburua izate-tik, bitarteko izatera igaroko litzateke; hots, berez balioa duen lanabesa izateaz gain, hausnarketa, eztabaida eta lanerako dinamika berriak sortzeko gai izango litzatekeen lanabesa.

Parte-hartze ugariak arrakasta-sentipena badakar ere, garrantzitsua da pertsona konplizeak aurkitzea, kolaboraziorako irekiak; landu beharreko arazoen inguruan zuzeneko esperientzia eta ezagutza dutenak; arazoen eta konponbideen inguruan beste ikuspegi bat eskain dezaketen pertsona kritikoak, udalerrian aurki daitezkeen ikuspegi eta iritzi desberdinen isla izan daitezkeenak; bereziki bultzatu beharko da, gainera, talde feministek parte hartzea.

4.6

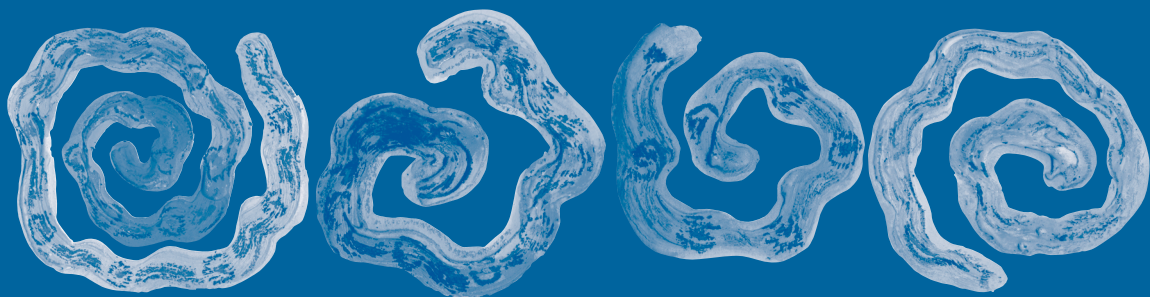
ORDENANTZAREN APLIKAZIOAK KOSTURIK BA AL DU?

Ordenantzan zer nolako udal proposamen eta konpromisoak sartzen diren alde batera utzita, argi dago gizon eta emakumeen egiazko berdintasuna bultzatzeko berdintasun-politikak garatzeko arau bat ezartzeko baliabide ekonomikoak behar direla. Ordenantzen ereduarekin gertatzen den bezala, zenbatekoa ere lehentasunen eta lortu nahi diren helburuen arabera izango da, eta horiek, era berean, udalerriak dituen aukeren eta hartzen diren egiazko konpromisoen neurriaren arabera izango dira.

Litekeena da aurrekontuarekin lotutako gaiekin tentsioa sortzea eta, horrenbestez, komenigarria da gai hori mahai gainean izatea hasiera-hasieratik, batez ere baliabideei dagokienez egiaz zer nolako aukerak dauden jakin ahal izateko. Jakina denez, errealitatetik abiatzea da kontua, baina udaleko diru-partidak orekatuko dituen ekitate eta justizia ere behar da, eta berdintasun-politikek pertsonen ongizatean eta gizarte osoan duten garrantzia kontuan hartu behar da.

5.

GIZON ETA EMAKUMEEN BERDINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BAT EGITEKO EMAN BEHARREKO PAUSUAK



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

5.

GIZON ETA EMAKUMEEN BERTINTASUNAREN ALORREKO ORDENANTZA BAT EGITEKO EMAN BEHARREKO PAUSUAK



Talde bultzatzailea eta Ordenantza prestatzearen ardura hartuko duen taldea eratzeke faseaz gain, hots, aldez aurreko ezinbesteko fasetzat har daitekeenaz gain, beste zenbait mugarri edo lan-fase daude, dokumentua idatzi, onartu eta hedatzeko bidean. Besteak beste, sei hauek nabarmendu behar dira: Diagnostikoa; Helburuak definitzea; Prestatze-prozesuaren diseinua; Ordenantza prestatzea; Onartzea; eta, azkenik, Hedapena, Gizarteratzea.

1. DIAGNOSTIKOA

Inguruneko errealitatera egokitutako Ordenantza egiteko, eta aldatu nahi den gizarte-arazora egokituta egon dadin, udalerriko egoeraren diagnostikoa egin behar da –Udalarena barne–, berdintasunaren helburuaren eta berdintasun-politiken garapenaren inguruan.

Diagnostikoaren ezaugarriak (luzera, metodologia-mota eta erabilitako teknikak, hura egitearen talde arduraduna eta abar) Udalaren interesen arabera izango dira, bai eta erabilgarri dauden baliabide ekonomiko eta giza baliabideen arabera ere. Hala eta guztiz ere, onuragarri izango da beti kanpoko ekarpenak ere izatea, udalerriko pertsonenak, berdintasunarekin konpromisoa dutelako edo gizartean bestelako inplikazio bat dutelako adierazgarriak baldin badira.

Diagnosticoko zorrotza izan daiteke edo, zergatik ez, ardura politiko eta teknikoak duten pertsonen egindako hausnarketa serio eta sakona “baino ez” (berdintasunerako zerbitzuaz aparte, beste sailetakoa langileek ere parte har lezakete hausnarketa horretan).

Egiten dugun diagnosticoko mota egiten dugula, hari esker hauxe eduki behar du garbi Ordenantza prestatzeko ardura duen taldeak:

- 1. Alderdi indartsu eta ahulak, hala udalerrikoak zein udalekoak, berdintasunaren alorrean.**
- 2. Erabilgarri diren baliabideak eta, horrenbestez, berdintasun-politikak garatzeko izan daitezkeen mugak (giza baliabideen eta materialen aldetik, besteak beste).**
- 3. Udalerrian berdintasunaren alorrean dauden beharrik nabarmenenak; hots, Ordenantzaren egitura eta edukiak zein lehentasun eta eremu nagusiren inguruan garatu behar diren.**

Euskal Autonomia Erkidegoko udalerrietan oso litekeena da biztanleriaren diagnosticoa egina izatea, eta tokiko edo eskualdeko erakundearena ere bai, gizon eta emakumeen berdintasunaren inguruan. Kasu horretan, nabarmendu behar da diagnosticoa egina duten udal edo eskualdeetan berrikusi egin behar dutela, diagnosticoko hori aurreko koadroan jasotako hiru galderei erantzuna emateko modukoa izan den ala ez balioesteko.

Azkenik, ideia, mezu eta ekarpen guztiak jaso egin behar dira dokumentu batean, Ordenantza prestatzeko prozesuan abiapuntu gisa erabili ahal izateko.

2. HELBURUAK DEFINITZEA

Diagnostikoari eta handik sortutako hausnarketari esker, oro har Ordenantzaren bidez zein helburu bete behar diren zehaztu ahal izango da. Zeregin hori, batez ere, berdintasun-zerbitzuko langile politikoena da (haien mende dauden langile teknikoen laguntzarekin).

Bestelako eragileei ere beti eman ahal izango zaie aukera hausnarketan parte hartzeko; parte-hartze prozesu ireki baten alde egiten bada ere, behin-behineko helburuen katalogo bat idatz daiteke eta, ondoren, hasierako zerrenda horren inguruko eztabaida proposatu.

Prozesua irekia zein itxia izan, komenigarria da abiapuntuan helburuen zirriborro bat edukitzea (malgua izango dena). Horiek izango dira prozesuaren benetako gidariak. Helburu horien artean, gutxienez, alderdi hauek jaso behar dira:

- Zer nolako Ordenantza-eredua egin nahi den.
- Ordenantzaren bitartez zer nolako oinarritzko eremuetan eragin nahi den.
- Ordenantza prestatzeko prozesua: prestatzen eta idazten parte hartuko duten eragileak.
- Ordenantzaren jarraipena egiteko mekanismoak eta moduak.

Amaieran definituko diren helburuak diagnostikoa eta udalerriko lehentasunak kontrastatuta lortutako emaitza izango dira. Lehentasunek bat etorri beharko dute udal politikarekin, haren esku-menekin eta, aldi berean, hauteman diren behar eta interesekin eta dauden baliabideekin. Ardura politikoa duenak (langile teknikoen laguntza eta babesarekin) erabaki behar du zein bide urratu nahi duen Ordenantzaren bitartez.

3. ORDENANTZA PRESTATZEKO PROZESUAREN DISEINUA

Aipatu dugun moduan, diagnostikotik abiatuta ezarri beharreko helburuetako bat prestakuntza-prozesu jakin bat hautatu eta mugatzea da.

Prozesu horren diseinuak markatu behar ditu etapak eta horietako bakoitzean bete beharreko eginkizunak. Hots, Ordenantza prestatzeko lanerako plan zehatz bat ezarri behar du. Laneko plan horretan, gutxienez, hauxe zehaztu beharko da:

- Prozesuko etapak.
- Finkatutako etapa bakoitzean lortu beharreko helburu nagusiak.
- Etapa bakoitzean lortu diren ageriko emaitzak (akordio bat, hausnarketa bat, eta abar).
- Etapa bakoitzean finkatutako eginkizun bakoitzaren arduradunak.
- Etapa bakoitzak gutxi gorabehera zenbat iraun behar duen erakutsiko duen kronograma.

Kontuan izan behar da era horretako prozesuak beti irekita daudela –eta hala behar dute–, ezin direla aurreikusi eta moldaketa edo aldaketak egon daitezkeela. Ez dago zertan aldaketa horiek txartzat hartu, bizirik dauden ariketa dinamikoen ondorio edo fruitutzat baizik; izan ere, pertsonekin ari gara lanean, gizartearekin berarekin.

4. ORDENANTZA PRESTATZEA

Fase horretan, talde bultzatzaileak hartuko du garrantzi handiena. Haren ardura izango da Ordenantzaren egitura definitzea, haren edukiak hautatzea eta dokumentua idaztea. Beraz, eztabaidatu, hitzartu eta adostutako guztia paperean jasotzeko modua aurkitu beharko du taldeak. Gai horien gaineko erabakiak hartzea eta asmo, helburu, behar eta nahi guztiekin puzzlea osatzea ez da lan erraza. Horregatik, garrantzitsua da Ordenantzaren eredua adostu ondoren eta,

batez ere, zein eremutan eragin nahi den erabaki ondoren, gida honi erantsitako Esparru Ordenantzaren gainean lan egitea.

Litekeena da une batzuetan lanak erraz aurrera egitea eta bestetan aldiz, geraldian egotea. Garrantzitsua da zirriborroaren ideia buruan dugula lan egitea: egi-ten ari garena gauza irekia da, eztabaidagai da, proposamenak egon daitezke eta, gainera, garrantzitsua da eztabaida eta iritzi- eta ikuspegi-truke hori bultzatzea. Baliteke Ordenantza Osoko Bilkurara edo Eskualdeko Biltzarrera iritsi aurretik aldeztu aurreko dokumentu bat edo hainbat idatzi behar izatea: ez du axola. Horrela iristen da informazioa batetik bestera, hala aztertzen dira proposamenak eta aukerak eta hala fintzen dira kontzeptuak eta ideiak.

Nolanahi ere, komenigarria da egutegia egiten dugun unean zenbat zirriborroekin lan egingo den zehaztea, hartara aurreikusten diren kontrasterako itzuliak planifikatzeko. Hainbat kontraste-itzuli planifikatzea litzateke egokiena: bata barnekoa (Udaleko bertako langileen artean), beste bat Berdintasun Kontseilukoa; beste bat kanpo-kontrastekoa (Ordenantza elaboratzeko prozesuan zuzenean parte hartzen –talde bultzatzailearen bidez– arituko liratekeen eragileek kanpoko gizarte-eragileekin) eta beste bat Ordenantza behin betiko onartu aurretik langile politikoekin egin beharrekoa.

Tokiko erakunde batzuek dagoeneko beren arau eta ebazpenetan **generoaren arabera eraginaren aldeztu aurreko ebaluazioa** txertatu badute edo txertatze-prozesu hori oso aurreratua badute, Ordenantzaren testua tresna analitiko horren bitartez aztertuta, jakin ahal izango dute Ordenantzan jasotako proposamenek zein neurritan laguntzen duten emakume eta gizonen arteko desberdintasunak desagerrarazten eta haien arteko berdintasuna bultzatzen, eta, hala dagokionean, neurri berri eta eraginkorrak txertatu behar diren aztertu ahal izango dute.

5. ORDENANTZA ONARTZEA

Plenoan edo Eskualdeko Biltzarrean Ordenantza onartzeak berebiziko garrantzia du. Fase horretara iristean, dokumentuaren inguruko adostasunak ahalik eta handiena izan behar du. Horregatik, komenigarria da noiz edo noiz espazio eta denbora bat eskaintzea alderdi politiko guztiek eztabaida dezaten, zalantzak argitu eta mesfidantza oro alde batera uzteko. Erabaki politikoak bere gain hartu behar

du protagonismoa, nahiz eta une jakin batzuetan ikuspegi edo irizpide teknikoak ere beharko den.

Plenoan edo Eskualdeko Biltzarrean Ordenantza onartzea mugarri garrantzitsua da eta, horregatik, aintzat hartu behar da, batez ere, prozesuko hurrengo fasera-ko: Ordenantza hedatu eta gizarteratzeko.

6. HEDATU ETA GIZARTERATZEA

Hedapena Ordenantza onartzen den unean bertan has badaiteke ere, garrantzi-
tsua da udalerriri jakinaraztea prozesua noiz hasten den, eta zein ezaugarri eta
xehetasun dituen.

Komunikazio horrek are garrantzi handiagoa izango du baldin eta araua presta-
tzeko, parte-hartze prozesua gauzatzea erabaki badugu. Hala bada, diseinu eta
zehaztapenaren lehen pausuekin batera aztertu beharko da hedapena ere.
Zalantzarik gabe, unea iristen denean, funtsezkoa izango da proiektuan zer eta
nola transmititu nahi den definitzea; mezua nori edo hobeto esanda, nortzuei
zuzenduta dagoen eta zer lortu nahi den (parte-hartze zuzena, iradokizunak
bidaltzea, besterik gabe berria ezagutaraztea, eta abar).

Ordenantza onartzeak beste erronka bat dakar; aldezturik Ordenantzaren
inguruko komunikazioa landuta izan zein ez, dokumentua Osoko Bilkuran onar-
tu denean, ahalik eta oihartzun handiena eman behar zaio eta, aldi berean,
Ordenantza bera ezagutzera emateko estrategia edo estrategiak zehaztea ere
komeniko da. Hauek izan daitezke batzuk:

- Hitzaldi, konferentzia, eta hedabideekin egindako elkarrizketen bitartez,
besteak beste, jendaurrean aurkeztea.
- Lan-jardunaldien bidez aurkeztu eta eztabaidatzea: tailerrak, hausnarke-
ta-jardunaldiak eta abar.
- Argitalpena eta banaketa (postontzietan uztea, eta abar).
- Web-orriaren bitartez ezagutzera ematea (udalerraren web-orrian).

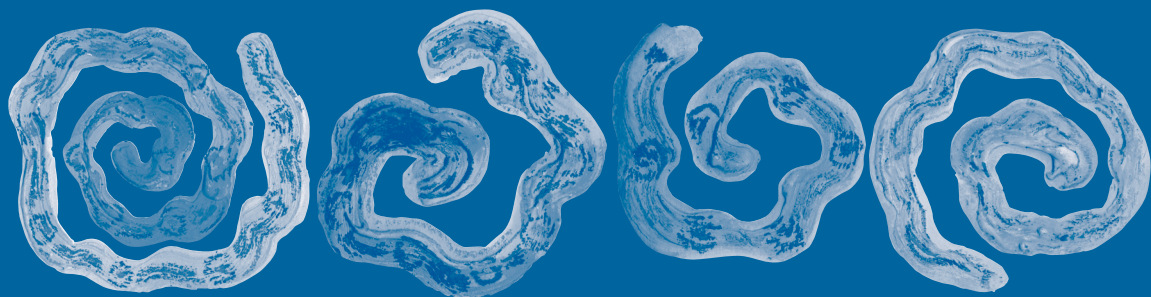
- Kolektibo espezifikoei aurkeztea: ikastetxeei, era askotako kolektibo eta elkarteei, eta abar.

Kasu horretan ere, erabiliko diren estrategiak baliabide materialen, interes politiko-koen eta interes tekniko-koen araberakoak izango dira.

Ordenantza gizarteratzea ezinbestekoa da; izan ere, horixe da zirkulua ixteko modua: udalerriari hango errealitateari eta berdintasunaren aurrean dituen erronkei buruz egin duen hausnarketaren emaitzak eskaintzea.

6.

JARRAIPENA ETA APLIKAZIOAREN EBALUAZIOA



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

6.

JARRAIPENA ETA APLIKAZIOAREN EBALUAZIOA



Puntu horretan Ordenantza abian nola jarri hausnartu behar da, eta egiaz garatu eta beteko dela ziurtatzeko mekanismoak aztertu behar dira. Kasu horretan ere hainbat aukera daude, eta udalerri bakoitzak aukeratu beharko luke –bere aukeren, asmoen, baliabideen eta abarren arabera– zein formula ezarri nahi duen.

Udal edo eskualdeko Ordenantzaren jarraipenean eragile hauek hartu behar dute parte, printzipioz:

- Udaleko langile politikoak
- Udaleko langile teknikoak (berdintasun-alorrean espezializatutakoak, nagusiki)
- Udalerri edo eskualdeko parte-hartze foro edo organoak: Ordenantza prestatu aurretik zeudenak izan litezke, edota horretarako ad hoc sortutako bestelako erakundeak.

Udal edo tokiko erakunde bakoitzak balioetsi behar du zein den Ordenantzaren jarraipena egiteko formularik egokiena. Nolanahi ere, hona hemen era askotako udalerri eta errealitatetan baliagarri izan daitezkeen gomendio batzuk:

- **Jarraipenerako batzorde edo talde espezifiko bat sortzea:** Ordenantza prestatzeko prozesuaren amaieran egindako baloraziotik sortu beharko du. Hots, dokumentua prestatu eta idazteko sortu zen lan-taldeak eginiko lanari amaiera ematen dio.
- **Talde bultzatzailearen zati batek jarraipenerako batzorde edo talde espezifikoan egon behar du,** nahiz eta talde horretan beste pertsona batzuk egon (edo hala aurreikusi), ardura berriak hartzeko egokitzen jodirelako (jarraipenerako, kontrolerako, ebaluaziorako, eta abar).

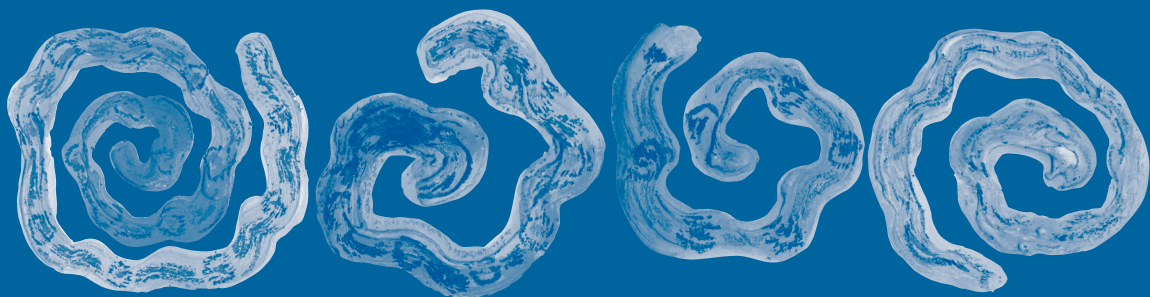
Berdintasun Kontseiluak edo pareko organo batek, besteak beste, udalerriko edo eskualdeko berdintasun-politikak nola garatu eta gauzatzen diren aztertu behar duenez, udal edo eskualdeko Ordenantzaren jarraipen eta ebaluazioa egiteko orduan organo horrek ezinbestean parte hartu behar du.

Jarraipeneko batzorde edo talde espezifikoaren osaera finkatu ostean, **gai hauek aztertuta** utzi beharko dira, besteak beste:

- Ebaluazio edo jarraipenerako eredu edo sistema.
- Ebaluazio edo jarraipena zenbatean behin egingo den.
- Jarraipenerako edo ebaluaziorako batzordeak berak nola lan egingo duen (bilerak, eginkizun eta arduren banaketa, antolaketa eta informazioaren zirkulazioa eta abar).
- Ebaluazio edo jarraipen lanarekin lotutako bestelako prozesuak (diagnostiko edo txostenak egitea, tarteko diren pertsonekin elkarrizketatzea, eta abar).
- Jarraipena egiteko zer nolako giza baliabide eta baliabide ekonomikoak erabili ahal izango diren.

7.

**ZEIN FAKTOREK LAGUN
DEZAKETE ORDENANTZA BAT
PRESTATU ETA ONARTZEN?**



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

7.

ZEIN FAKTOREK LAGUN DEZAKETE ORDENANTZA BAT PRESTATU ETA ONARTZEN?



Tokiko erakunde guztiek edo eremu zabalagoko erakunde guztiek berdintasun-politikak bultzatzeko Ordenantza bat martxan jarri badezakete ere, badira prozesu horretan lagundu eta arrakastarako bidea eskaintzen duten zenbait faktore. Jarraian aipatuko ditugu garrantzitsutzat har daitezkeen zenbait:

- **Aldez aurretik berdintasunaren alorrean ibilbide bat egina izatea:** Berdintasunaren inguruko ekimen, hausnarketa eta eztabaidei esker, ikasi egiten da, eta oinarri bat eskuratzen da, udalerriari buruzko ezagutza zehatza goa edukitzeko aukera ematen duena eta, batez ere, udalerriak berdintasunaren erronkaren aurrean zein jarrera duen erakusten diguna –administrazioaren, politikaren zein gizartearen alorrean–.
- **Sostengu eta zutabeak izatea, politikoak, teknikoak eta sozialak:** Arauaren testua prestatu eta onartzeko prozesua dinamizatzen dute, eta haren garapena kudeatzen lagundu.
- **Gutxieneko gizarte-sare bat edukitzea, testua prestatzen lagundu eta parte hartzeko prest dagoena, bai eta testua bere egin eta hedatzeko ere:** Ordenantzak jauzi kualitatibo handia ekar dezake eta, horregatik, funtsezkoa da bidea prestatzea, ekimena nolabaiteko ingurune egoki batera irits dadin edo, gutxienez, erabat aurkakoa ez den ingurune batera.

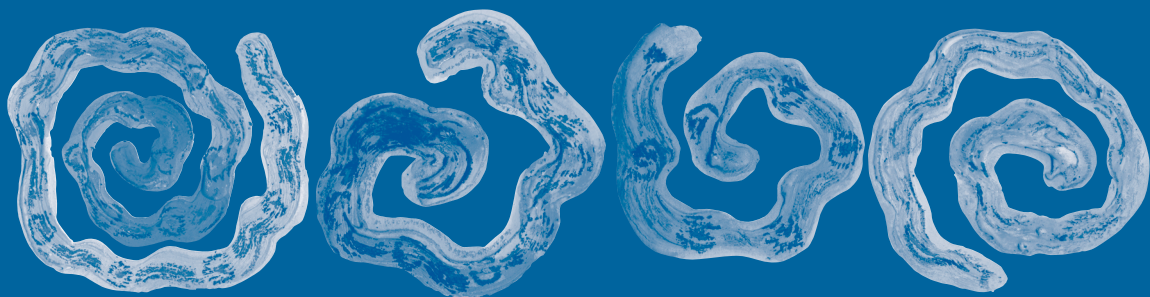
- **Beharrezko baliabideak (giza baliabideak eta ekonomikoak) esku-ra izatea:** horri esker, artikuluetan jasotako neurriak hedatu, martxan jarri eta jarraitu ahal izango dira.

Aipatu berri ditugun faktore horiek gauzak “errazten” badituzte ere, bada elementu bat **funtsezko eta ezinbestekoa dena: bultzada eta babes politikoa**. Haren mende egongo da, neurri handi batean, Ordenantzaren bidez moldatu nahi ditugun eremuetan izango duen harrera eta onarpena. Babes politikoa zenbat eta ahobatezkoa eta tinkoa izan, orduan eta aukera gehiago egongo dira Ordenantza lanabes eraginkor bihurtzeko.

Udalerri bakoitzak ongi jabetu behar du bere abiapuntuaz. Zein egoeratan dagoen ezagutu behar du, eta berdintasunerako Ordenantza bat prestatu eta onartzeko unerik egokiena baliatu behar du.

8.

ORDENANTZAREN EDUKIAK EGITEAN AINTZAT HARTU BEHARREKO ALDERDIAK



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

8.

ORDENANTZAREN EDUKIAK EGITEAN AINTZAT HARTU BEHARREKO ALDERDIAK



Udal Ordenantza oro lege-arau edo xedapen orokor bat da eta, horrenbestez, egitura haxe du, hurrenkera honetan eta zati hauekin: izenburua, azalpena, xedapenak eta amaiera.

1. IZENBURUA

Izenburuak argia izan behar du, zehatza eta laburra, eta ahalik eta fideltasun handienez islatu behar du xedapenaren edukia, izenburua irakurrita testuan oro har zein gai landuko den jakin ahal izateko.

“Emakume eta gizonen berdintasunerako Ordenantza” izenburuak baldintza horiek betetzen ditu eta, gainera, 4/2005 Legean erabilitako terminologiara ego-kituta dago.

2. AZALPENA

Hainbat modutan izenda badaiteke ere (zioen azalpena, hitzaurrea...) edo bazuetan izenbururik ez badu ere, atal horren ezaugarria da Ordenantzaren xedea azaltzen duela.

Azalpenean adierazi behar da zein helburu bete nahi diren, zein diren oinarri juridikoak eta Ordenantza onartzeko arrazoi politikoak, sozialak edo bestelakoak. Halaber, arauaren funtsezko alderdiak labur aipatu behar dira, eta horri guztiari esker, araua hobeto ulertu eta ezarri ahal izango da.

Ordenantza edozein modutan formulatuta ere, haren **xede nagusiak** tokiko eremuan gizon eta emakumeen berdintasuna bultzatzea izan behar du, eta emakumeen aurkako diskriminazio mota oro desagerraraztea.

Berdintasunerako Ordenantza baten legezko sostengu izan daitezkeen **arau nagusiak** hauek dira:

- Emakumearen aurkako diskriminazio-era guztiak ezabatzeko Konbentzioa, Espainiak 1983an berretsi zuena.
- Europar Batasuneko Ituna.
- 1978ko Espainiako Konstituzioa.
- 1979ko Euskal Autonomia Erkidegoko Estatutua.
- Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa.
- Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea.
- Toki Bizitzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutuna, 2006koa.

Legezko argudioez gain, badira Ordenantza onartzea justifikatzen duten **arrazoi sozialak eta bestelakoak** ere. Alde horretatik, garrantzitsua da azalpenean nolabait aditzera ematea emakumeen eta gizonen desberdintasuna egiturazkoa dela, unibertsa eta dimentsio anitzekoa, eta gizartean, ekonomian eta giza-kiongan zer nolako ondorio kaltegarriak dituen. Halaber, aipatzekoa da tokiko administrazioak gai horretan duen garrantzia, desberdintasuna udalerrian gertatzen baita, eta tokiko erakundeak baitira gizarteko arazo horretatik eta kalte-tuengandik hurbilen dauden herri erakundeak.

3. XEDAPENAK

Atal horretan modu ordenatuan adierazten dira arauaren edukia osatzen duten manu, agindu eta erabakiak eta edozein kasutan, artikuluz osatutako testua izan behar du.

Ordenantza batek ezin du inoiz Euskal Autonomia Erkidegoan gizon eta emakumeen berdintasunaren alorrean eskumen legegilea eta arauak garatzeko eskumena duten botereetatik sortutako arauetan xedatutakoaren aurka egin. 4/2005 Legeko 4. artikulua araber, botere horiek Eusko Legebiltzarra eta Eusko Jaurlaritza dira.

Tokiko erakundeek, ordea, Ordenantzaren bitartez arau juridiko horietan jasotako agindu orokorrak zehaztu eta udalerriko errealitatera egokitu ditzakete, eta horixe egin behar dute. Izan ere, berdintasun-politikak betearazteko eskumena dute, erregelamenduak egiteko ahala ere bai, eta beren burua antolatzekoa. Horrez gain, eskumenak dituzte beste eremu batzuetan, ez baita ahaztu behar berdintasuna udaleko politika eta ekintza guztietan eragina duen zeharkako gaia dela, eta horrek eragina duela (3/2007 Lege Organikoaren 21. art. eta 4/2005 Legeko 3.4 art.).

Honela bana daitezke Berdintasunerako Ordenantza batek xedapenetan jaso ditzakeen edukiak:

- **Alderdi orokorrak**, hots, arrazoia, helburua, aplikazio-eremua, printzipio nagusiak, eskumenak, erakundeko antolamendua eta finantzaketa. Alderdi horiek edukiz hornitzeko orduan, funtsezkoa da 4/2005 Legeko 1. artikulutik 14.era bitartekoak gogoan izatea, horiek udalerriko esparruan zehazteko, edo hala egin ezin denean edo beharrezkoa ez denean, haren edukira igortzeko. Nolanahi ere, Ordenantzak legeko agindu hauei erantzuteko mekanismo eta neurriak aurreikusi behar ditu:

- “Berdintasun-politikak bultzatu, programatu, aholkatu eta ebaluatzeaz” arduratuko den **egitura zehaztea** (erakundea, organoa edo administrazio-unitatea) (4/2005 Legeko 10.1. art.), eta legeak udalerraren eremuari buruz 10.2 artikuluan jasotzen dituen eginkizunez arduratuko dena. Hori gauzatzeko, egitura espezializatu bat (berdintasun-zerbitzua) sortu edo egokitu ahal izango da, edo lehendik dagoen egitura bati eginkizun horiek esleitu ahal izango zaizkio. Bigarren aukera hori, hasiera batean, oso antolamendu-egitura murrizta duten tokiko erakundeetarako bakoitzi gomendatzen da.

- Arestian aipatutako eginkizunak betetzeko eta, oro har, emakume eta gizonen berdintasuna bultzatzeko neurriak betearazteko behar diren **baliabide ekonomikoak aurrekontuetan zehaztea eta esleitzea**.

- Tokiko erakundeen lanean **genero-ikuspegia txertatzearekin lotutako alderdiak** (plangintza, estatistikak eta ikerketak, langileen trebakuntza, arautegi-jarduna). 4/2005 Legeko 14. artikulutik 22.era bitartekoek gidari izan behar dute gai horien inguruko edukien prestakuntzan. Ordenantzak, gutxienez, aplikazioan laguntzeko mekanismoak edo neurriak aurreikusi beharko lituzke legeko arau hauetarako:

- Kasu bakoitzari dagokion tokiko erakundeko departamendu, erakunde autonomo edo hari lotutako edo mendeko bestelako erakunde publiko guztietan **legean bertan eta berdintasun-planetan aurreikusitako neurriak modu eraginkor eta koordinatuan betearazteko behar diren baliabide material eta ekonomikoak eta giza baliabideak ezartzea** (15.3 art.)

- Txosten arrazoitu baten bidez, estatistika eta ikerketen inguruko 16. artikulua ezartzetik **salbuesteko eskumena duen organoaren erabakia**.

- Tokiko erakundeen zerbitzura lanean dihardutenentzako **trebakuntza-planak prestatu eta gauzatzea** eta ardura politikoa dutenentzako sentsibilizazio-jarduerak (17.2 art.)
 - Besteak beste, emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean programak diseinatu eta bultzatu eta aholkularitza eskaini behar duten lanpostuak beteko dituzten langile teknikoek **eskarmentu eta gaitasun espezifikoa izango dutela bermatzea** (17.3 art.).
 - Kasu bakoitzari dagokion tokiko erakundearen antolamendu eta funtzio beharrei **generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiteko, prozedura egokitzea** (18.2 art.) eta txosten arrazoitu baten bidez, 20. artikuluko 2.4 eta 5 zenbakietan xedatutakotik salbuesteko, horretarako eskumena duen organoaren erabakia.
 - **Berdintasuneko klausulak ezarri behar zaizkien kontratazio eta dirulaguntzen mota edo ezaugarriak zehaztea** (20. artikuluko 2 eta 3 zenbakia).
- **Administrazio-jardunaren eremu edo sail desberdinetan berdintasunaren printzipioa ezartzearekin lotutako alderdiak** (enpleguan, gizarte-zerbitzuetan, hirigintzan eta abar). Kasu horretan, legearen erreferentziazko artikuluko 23.etik 62.era bitartekoak dira, eta Ordenantzan sartu beharreko aginduen kopurua eta haien irismena zehazteko, tarteko diren baldintza eta faktoreak hartu behar dira aintzat; hala nola eskumen-maila, ezaugarri soziodemografikoak, ekonomia eta kudeaketa gaitasuna, berdintasun-politiken ibilbidea, lehentasun politikoak eta abar. Aldagai horiez gain, arautu beharreko eremu edo sektoreak zehazteko orduan, kontuan hartu behar da indarrean dagoen berdintasun-planak uneoro zer nolako lehentasunak ezartzen dituen. Aurreko planaren ildotik jarraituz, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako V. Planak ardatz edo lehentasunezko eremu batzuk ezarri ditu IX. Legegintzaldian berdintasunerantz aurrera egiteko, eta hauexek dira: emakumeak ahalduntzea eta balioak aldatzea; ardura partekatua izango dituen gizarte-antolamendua bultzatzea eta emakumeen aurkako indarkeria prebenitu eta desagerraraztea.

Arestian aipatu bezala, udalerri bakoitzak eredu eta egitura egokiena baliatuz bere Ordenantza egingo badu ere, garrantzitsutzat jotzen da Ordenantza guztiek gutxienez lehen bi atal horiekin lotutako gaiak jasotzea.

4. AMAIERA

Amaierak, gehienez, hurrengo lau kategoriak izango ditu, eta hurrenkera honekin:

- **Xedapen Gehigarriak:** Funtsean, arauaren beste ataletan sartu ezin diren bazterreko aginduak jaso behar dituzte, eta arau juridikoak sortzera bideratuta ez dauden agindu eta jardunak. Azken kasu horretan, agindua edo jarduna zein eperen barruan bete behar den finkatu behar da.

Onuragarri izaten da agindu horiek erabiltzea, eta epeak ezartzea; hartara, neurri batzuk garrantzitsuak badira –esate baterako, berdintasun-teknikari lanpostu bat sortzea– edo ezaugarri jakin batzuk badituzte, eta lehenbailehen betetzea komeni bada, ez dira gehiegi luzatzen.

- **Xedapen Iragankorrak:** Xedapen horien bitartez arau berria indarrean sartu aurretik zeuden egoera juridikoei erantzuten zaie, batez ere. Hala, kasuak kasu, haxe gerta daiteke: arau zahar batek aldi baterako indarrean jarraitzea; arau berria berehala ezar dadin deklaratzeari (horri atzeraeragin deritzo eta debekatuta dago kontrakoak diren edo norbanakoen eskubideak mugatzen dituzten xedapen zehatzaileak direnean); behin-behineko lege-araubide autonomo bat ezartzea.

Halako xedapenek garrantzi handia dute zalantzazko egoera juridikoak argitzeko; esate baterako, betebeharrak hori indarrean sartu den unean izapidetzen hasita baina bukatu gabe zeuden arau juridikoen kasuan alde aurreko generoaren arabera eraginaren ebaluazioak egiteko betebeharrak nola ezarri behar den jakiteko.

- **Xedapen Indargabetzaileak:** Indargabetzen diren xedapen guztien zerrenda zehatza egin ohi dute, eta honelakoa izan ohi den babes-klausula izan ohi dute amaieran: ...“eta Ordenantza honen aurka egiten duen beste edozein xedapen”. Zenbaitetan, zerrenda hori konplexua izan daiteke eta beraz, klausula orokor bat jar daiteke haren ordean, esaterako, honelakoa: “indargabetuta gelditzen dira Ordenantza honetan xedatutakoaren aurka egiten duten maila berbereko edo apalagoko arau guztiak”.
- **Azken Xedapenak:** Funtsean, beste arau batzuk moldatzeko klausulak izan ohi dira, garatzeko beste agente edo arau bati dei egiten dioten aginduak, eta araua indarrean sartzearen inguruko erregelak.

Ordenantza bete dadin, lagungarri da eskumena duten organoei aginduak ezartzea, arauen bitartez epe jakin batean gara ditzaten gerora garatu beharra duten Ordenantzako aginduak. Bestalde, batzuetan ezinezkoa izan daiteke Ordenantzako zenbait atal berehala aplikatzea (esate baterako, horretarako beharko liratekeen organoak ez daudelako), edo gomendagarria ez izatea (adibidez, aurreko egoerarekiko berrikuntza zakarregia ekar dezakeelako). Horrelakoetan, onuragarriago izan daiteke araua pixkanaka indarrean sartzea, edo atal edo agindu jakin batzuk beranduago indarrean sartzea.

9.

ERABILITAKO BIBLIOGRAFIA



“EAEko gizon eta emakumeen arteko berdintasun
esparruko Ordenantza gida”

9.

ERABILITAKO BIBLIOGRAFIA

BARRÉRE, M^a Ángeles (Maggy) (2008): “La irrupción de la igualdad de género en la administración local (a propósito de la “Ordenanza municipal para la igualdad de mujeres y hombres” del Ayuntamiento de Tolosa)”. *Herri Ardulariaritzako Euskal Aldizkaria*, 81. 237-294 zenb.

BUSTELO, María (2001): “La evaluación de las políticas públicas de igualdad de género de los gobiernos central y autonómicos en España: 1995-1999, Madril, UCM, doktore-tesia.

DEL VALLE, Teresa (2008): “Hitos en el camino hacia la igualdad”. Donostia: El Diario Vasco (2008-5-11)

EMAKUNDE (2011): Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea nola bete, garatu eta aplikatzen den jakiteko jarraipena. Ed. Emakunde Emakumearen Euskal Institutua, Vitoria-Gasteiz (prentsan).

EMAKUNDE; EUDEL (2008): Tokiko Berdintasun Planak Diseinatzeko, Kudeatzeko eta Balioesteko Gida. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. EUDEL.

EUDEL (2006): *Etxeko tratu txarrak eta sexu erasoak jasaten dituzten emakumei laguntza hobea emateko tokiko protokoloak eta neurriak hartzeko jarraibide-gida*. EUDEL.

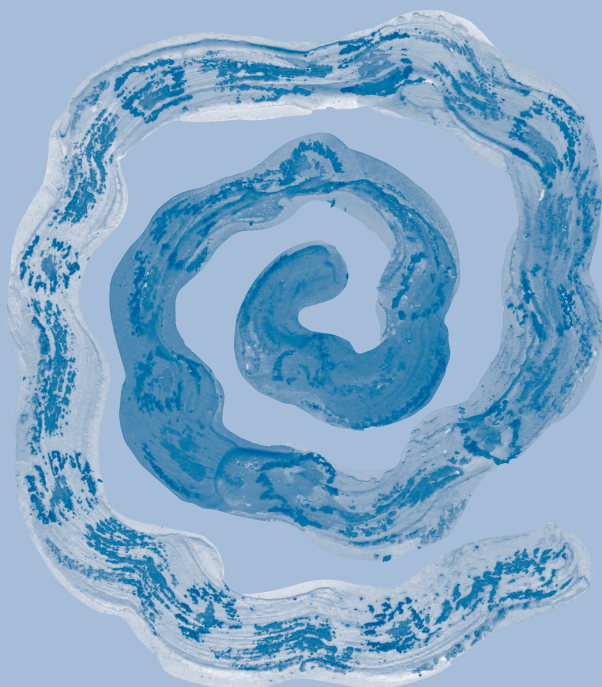
FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias) (2006): *Guía para elaborar planes locales de igualdad*. Madril: FEMP.

AGINDUA, 1993ko apirilaren 6koa, Lehendakaritza, Araubide Juridiko eta Garapen Autonomikorako sailburuarena, Lege-proiektuak, Dekretuak, Aginduak eta Ebazpenak egiteko jarraibideak onartzen dituen 1993ko martxoaren 23ko Gobernu Kontseiluaren Erabakia argitaratzea xedatzen duena.

ERANSKINA:



**EMAKUME ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO UDAL
ORDENANTZAREN EREDUA**



AURKIBIDEA

ZIOEN AZALPENA	75
I. KAPITULUA Xedapen orokorrak	76
1. artikulua. Xedea eta arau-esparrua	76
2. artikulua. Helburua	77
3. artikulua. Aplikazio-eremua	77
4. artikulua. Oinarrizko printzipioa eta printzipio instrumentalak	77
II. KAPITULUA Ordezkaritza politikoa eta udal organoen osaera	78
5. artikulua. Ordezkaritza edo eraketa orekatua	78
6. artikulua. Eragindako organoak	78
7. artikulua. Laguntzarako neurriak	78
III. KAPITULUA Berdintasunerako Zerbitzua	79
8. artikulua. Sorrera	79
9. artikulua. Adskripzioa, langile espezializatuak eta kolaborazioa	79
10. artikulua. Eginkizun orokorrak	79
11. artikulua. Eginkizun espezifikoak	79
IV. KAPITULUA Udal berdintasun-politikaren bultzada, kudeaketa eta koordinazioa	81
12. artikulua. Berdintasuna bultzatzea	81
13. artikulua. Berdintasunerako Sailarteko Batzordea	81
14. artikulua. Erakundeen arteko parte-hartzea	82
V. KAPITULUA Udal administrazioaren zerbitzura diharduten langileen trebakuntza eta gaikuntza	82
15. artikulua. Berdintasunerako trebakuntza eta gaikuntza	82
16. artikulua. Neurriak	83
VI. KAPITULUA Bizitza politiko eta hiritarrean parte hartzea: Berdintasunerako Kontseilua	83
17. artikulua. Emakumeen parte-hartzea	83
18. artikulua. Berdintasunerako Kontseiluaren sorrera	84
19. artikulua. Eraketa, eskumenak eta funtzionamendurako araubidea	84
20. artikulua. Parte-hartzea sustatzeko diru-laguntzak	84
VII. KAPITULUA Berdintasun Plana	84
21. artikulua. Definizioa	84
22. artikulua. Esku-hartzerako eremuak eta gogoeta espezifikoko neurriak	84

23. artikulua. Prestaketa eta kontrola	85
24. artikulua. Txostena	86
25. artikulua. Onarpena	86
26. artikulua. Indarraldia	86
27. artikulua. Urte osoko ekintza-programak	87
VIII. KAPITULUA Udal ikerketa eta estatistikak	88
28. artikulua. Estatistika eta ikerketen egokitzapena	88
29. artikulua. Ikerketa eta estatistiken esleipena	88
IX. KAPITULUA Genero-ikuspegidun aurrekontuak	88
30. artikulua. Xedapen Orokorra	88
X. KAPITULUA Hizkuntza ez-sexista erabiltzea eta estereotipoak saihestea	89
31. artikulua. Xedapen Orokorra	89
32. artikulua. Aholkularitza	89
33. artikulua. Neurriak.	89
XI. KAPITULUA Udaleko araudian eta jardueran generoak duen eragina	90
34. artikulua. Definizioa	90
35. artikulua. Ebaluazioaren xedea	90
36. artikulua. Txostena egiteko jarraibideak	90
XII KAPITULUA Berdintasuna enpleguan, eta udaleko langileen eta zerbitzuak ematen dituzten enpresetako langileen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzea	91
37. artikulua. Xedapen Orokorra	91
38. artikulua. Eremuak eta neurriak	91
XIII. KAPITULUA Lehiaketa eta kontratu publikoak	92
39. artikulua. Xedapen Orokorra	92
XIV. KAPITULUA Diru-laguntzak ematea	93
40. artikulua. Xedapen Orokorra	93
41. artikulua. Debekua	93
42. artikulua. Baldintzak	93
XV. KAPITULUA Hedabideak	93
43. artikulua. Diru-laguntzak	93
XVI. KAPITULUA Gizarte-zerbitzuak, zainketak eta ardura partekatua	94
44. artikulua. Xedapen Orokorra	94
45. artikulua. Ekintzak	95

XVII. KAPITULUA	Hezkidetza, sexu-eskubideak eta elkartasuna	95
46. artikulua.	Hezkidetza	95
47. artikulua.	Sexu-aukera eta genero-nortasunaren aniztasuna errespetatzea	96
48. artikulua.	Anaitzeak eta nazioarteko lankidetza	96
XVIII. KAPITULUA	Tokiko garapen zuzena eta parte-hartze aktiboa	97
49. artikulua.	Jarduera ekonomikoa eta enplegua	97
XIX. KAPITULUA	Parekotasunezko ingurune ludiko osasungarri eta sortzailea	98
50. artikulua.	Kirol jarduera eta ohitura osasungarriak	98
51. artikulua.	Osasuna	98
52. artikulua.	Kultura	99
53. artikulua.	Jaiak	99
54. artikulua.	Tokian tokiko oroimena	99
XX. KAPITULUA	Guzti-guztiok bizitzeko moduko ingurunea, iraunkorra eta segurua	100
55. artikulua.	Hiri-plangintza eta tokikoa	100
56. artikulua.	Etxebizitza	100
57. artikulua.	Mugikortasuna eta garraioak	101
58. artikulua.	Ingurumena	102
XXI. KAPITULUA	Emakumeen aurkako indarkeria	103
59. artikulua.	Kontzeptua	103
60. artikulua.	Jarduera-esparru orokorra	103
61. artikulua.	Neurriak egokitzea	103
62. artikulua.	Ikerkuntza	104
63. artikulua.	Prebentzioa eta sentsibilizazioa	104
64. artikulua.	Trebakuntza	104
65. artikulua.	Arreta eta babesa	104
66. artikulua.	Arreta oso eta koordinatua izateko eskubidea	105
XEDAPEN GEHIGARRIA		106
XEDAPEN IRAGANKORRA		106
XEDAPEN INDARGABETZAILEA		107
AZKEN XEDAPENA		107

ZIOEN AZALPENA

Emakume eta gizonen berdintasunerako Ordenantza baten jatorria emakumeen aurkako diskriminazioaren aurka borroka egiteko beharra da, diskriminazio hori egiturazkoa eta unibertsala baita, eta gure udalerrian ere aurkitzen baitugu. Gainera, gure udalerriaren gizarte-, ekonomia- eta giza garapenerako oztopo baino ez da. Izan ere, tokiko administrazioak paper garrantzitsua betetzen du alor horretan, udalerrian gertatzen baita, lurralde-dimentsioan, desberdintasuna. Gainera, antolamenduaren ikuspegitik ere, huraxe da gizarte-arazo horretatik eta kaltetuengandik gertuen dagoen herri erakundea.

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

Bestalde, emakume eta gizonen arteko berdintasuna funtsezko oinarria da Europar Batasunean, eta berdintasun hori modu formalean bultzatu da 1999ko maiatzaren 1ean Amsterdameko Ituna indarrean sartu zenetik, orduz geroztik Batasunaren eta haren kideen politika eta ekintza guztien helburu baita emakume eta gizonen arteko berdintasuna lortu eta batzuen eta besteen arteko desberdintasunak desagerraraztea. Halaber, jatorrizko erkidegoko zuzenbidearen arauen artetik, gogoan izan behar dira, besteak beste, hauek: enplegua lortzeari, prestakuntzari eta sustapen profesionalei eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2002/73/EE Zuzentaraua; ondasunak eta zerbitzuak eta horien hornidura lortzean gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2004/113/EE Zuzentaraua; enpleguari eta okupazioari lotutako gaiei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzko 2006/54/EE Zuzentaraua.

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

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

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

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

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

Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legeak lurralde-mailako herri administrazioei ematen dien erregelamenduak egiteko ahalari esker,(e)ko Udaleko emakume eta gizonen berdintasunerako Ordenantza hau eman da, eta tokiko gobernuek alor horretan esku hartzeko oinarritzko dokumentu arauemaile da.

Ordenantzak 21 kapitulu ditu. Lehenengoan gai orokorrak aztertu dira, hala nola xedea eta arau-esparrua, jomuga, helburuak, aplikazio-eremua eta printzipioak. 2. kapitulutik 14.era bitartekoetan, funtsean tokiko erakundeen lanean genero-ikuspegia txertatzera bideratutako egitura eta neurriak arautu dira. 15. kapitulutik 20.era bitartekoetan, berriz, esku-hartzeko sektoreetan, hala nola hedabideetan, gizarte-zerbitzuetan, hezkuntzan, jardura ekonomikoan, osasungintzan, kulturean, kirolean eta ingurumenean, berdintasuna bultzatzeko neurriak jaso dira nagusiki. Azkenik, 21. kapituluak emakumeen aurkako indarkeria aztertu da, horixe baita emakume eta gizonen arteko desberdintasunaren adierazgarri nagusia.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. atikulua. Xedea eta arau-esparrua

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

2. Aurreko atalean ezarritakoarekin bat etorriz, Ordenantza honen edukiak indarrean dauden arauak beteko ditu. Arautu beharreko gaiagatik, hauexek izango dira bete beharreko araurik garrantzitsuenak:
 - a) Emakumearen aurkako diskriminazio-era guztiak ezabatzeko Konbentzioa, Espainiak 1983an berretsi zuena.
 - b) Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen apirilaren 2ko 7/1985 Legea
 - b) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea
 - c) Emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa
 - d) Toki Bizitzako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Europako Gutuna, 2006koa.
 - e) Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoa.

2. artikulua. Helburua

Ordenantza honen helburu orokorra udalerrian emakume eta gizonen arteko berdintasuna erdiestea da, eta emakumeen aurkako diskriminazio-era guztiak desagerraraztea. Horretarako, udal gobernuak, berdintasunarekin duen konpromisoa ezagutzera emateaz gain, gainerako erakunde publiko eta politikoen laguntza lortuko du, bai eta erakunde pribatuena eta gizarte zibilarena ere.

3. artikulua. Aplikazio-eremua

1. Ordenantza hau Udal Administrazioan ezarriko da, eta haren mendeko edo hari lotutako organismo eta erakunde publikoetan.
2. Erakunde pribatuei ere ezarriko zaie, Ordenantzak berak ezartzen dituen kasuetan eta, bereziki, Udalarekin kontratuak edo lankidetzak hitzarmenak sinatzen dituzten erakunde pribatuei, edo Udalak emandako diru-laguntzak jasotzen dituztenei.

4. artikulua. Oinarrizko printzipioa eta printzipio instrumentalak

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

2. Aurreko atalean aipatutako berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko, 4/2005 Legearen 3. artikuluaaren arabera gizon eta emakumeen berdintasunaren alorrean Euskadiko botere publiko guztien lana zuzendu eta bideratu behar duten printzipioak baliatuko ditu udal botereak: Tratu-berdintasuna, aukera-berdintasuna, aniztasuna eta desberdintasunarekiko errespetua, genero-ikuspegia txertatzea, ekintza positiboa, sexuaren araberako rol eta estereotipoak ezabatzea, ordezkaritza orekatua eta koordinazioa eta lankidetzak.

II. KAPITULUA

ORDEZKARITZA POLITIKOA ETA UDAL ORGANOEN OSAERA

5. artikulua. Ordezkaritza edo eraketa orekatua

Ordezkaritza edo eraketa orekatua izango da emakumeak eta gizonak daudenean, eta kasu bakoitzari dagokion taldean, sexu bakoitzeko kideak ehuneko hirurogeitik gora edo ehuneko berrogeitik behera ez badira.

6. artikulua. Eragindako organoak

Ordezkaritza edo eraketa orekatuak hauteskunderen ondoren sortuko den udal gobernuaren eraketari eragingo dio, eta oreka hori batzordeetan ere lortu beharko da, izendapen askeko karguetan, hautapenatarako zinpeko epaimahaien eraketan, udal kontseiluetan eta parte-hartze organoetan, bai eta gainerako udal administrazio-organoetan ere.

7. artikulua. Laguntzarako neurriak

1. Ordezkaritza edo eraketa orekatua bultzatu eta defendatzeko, udal Gobernuak behar diren neurriak hartuko ditu, hurrenez hurren, helburu hauek betetzeko:
 - a) Hautatutako emakumezko ordezkariak jokabide edo hizkuntzaren forma estereotipuen kalterik ez noiztea, ez eta bestelako jazarpenik ere.
 - b) Hautatutako emakume ordezkariak bizitza pribatua, profesionala eta bizitza publikoa bateratu ahal izatea. Horretarako, besteak beste, ordutegiak eta laneko metodoak kontrolatuko dira, bai eta haurtzaindegiak eta kargura dituzten per-

tsonak zaintzeko zerbitzuak ere, hartara guztiek beren eginkizunak behar bezala bete ahal izan ditzaten.

III. KAPITULUA

BERDINTASUNERAKO ZERBITZUA

8. artikulua. Sorrera

1. Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legearen 10.1 artikuluan xedatutako-arekin bat etorriz, udalak bere egitura egokituko du, Berdintasunerako Zerbitzua sortzeko. Besteak beste, zerbitzu horrek udal politikan eta lanean genero-ikuspegia txertatzeko lan egingo du. Horretarako, Zerbitzuko arduradunek beharrezkotzat jotzen duten udal batzorde guztietan parte hartu ahal izango dute.

9. artikulua. Adskripzioa, langile espezializatuak eta kolaborazioa

Berdintasunerako Zerbitzua Alkatetza edo Lehendakaritzara atxikita egongo da eta edozein kasutan, berdintasunaren alorreko trebakuntza espezifikoa duten langileak izango ditu. Haiekin batera lankidetzan jardun beharko dute gainerako udal langileek.

10. artikulua. Eginkizun orokorrak

1. Berdintasunerako Zerbitzuak udalaren jarduna bultzatu, programatu eta aholkatuko du emakume eta gizonen arteko berdintasunaren alorrean eta, bereziki, Ordenantza honetan jasotzen diren gaietan.
2. Halaber, gainerako udal sailekin batera, ebaluazioetan lagunduko du, ebaluazioaz arduratzen den organismoak beharrezkotzat jotzen badu.

11. artikulua. Eginkizun espezifikoak

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

- a) Berdintasunaren alorreko programazioa edo plangintza diseinatzea, bai eta haren jarraipena egiteko mekanismoak ere.
- b) Ekintza positiborako neurri espezifikoak diseinatu eta bultzatzea.
- c) Udal administrazioaren politika, programa eta ekintza guztietan, maila eta fase guztietan, genero-ikuspegia txerta dadin bultzatzea.
- d) Udal administrazioari atxikitako langileek emakume eta gizonen berdintasunaren arloan zer nolako trebakuntza-beharrak dituzten diagnostikatzea, eta kasu bakoitzean zer nolako trebakuntza behar den proposatzea, bai eta trebakuntza hori jasotzeko irizpide eta lehentasunak ere.
- e) Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean, udal administrazioako zerbitzuei eta haren mende dauden gainerako organo zein erakundeei aholkularitza eta lankidetzak eskaintzea.
- f) 4/2005 Legearen 16.2 eta 20.8 artikuluetan aurreikusitako txosten arrazoituak igortzeko, udal alorreko organo eskudun gisa jokatzeko.
- g) Udalerrian bizi diren hiritarrak sentsibilizatzea emakume eta gizonen desberdintasunaren inguruan, eta berdintasuna bultzatzeko behar diren neurrien inguruan, diskriminazio anitzeko egoerak ere kontuan hartuta.
- h) Diskriminazio anitza nozitzen duten emakumeek beren oinarrizko gizarte-eskubiak bete ahal izango dituztela bermatzeko, udal administrazioak programa eta zerbitzu espezifikoak egokitu eta sortu behar dituenean, haiek bultzatu eta proposatzea. Eginkizun hori eta aurrekoa betetzerakoan, zerbitzuaren lana koordinatu egin beharko da beste sailek beren eskumenen alorrean egingo duten lanarekin.
- i) Emakume eta gizonen bizitza pertsonala, lanekoa eta familiakoa bateratzen laguntzeko, gizarte eta komunitateko baliabide eta zerbitzuak sortu eta egokitzeko bultzada ematea eta proposamenak egitea.
- j) Zerbitzuari dagokion lurraldean gerta daitezkeen diskriminazio-egoerak haute-matea eta haiek desagerrarazteko neurriak diseinatu eta bultzatzea.
- k) Gizonek berdintasunaren garapenean parte hartu eta lagundu dezaten bultzatzeko neurriak martxan jartzea.
- l) Berdintasunaren kultura bultzatuko duten balio eta jarrerak sustatzen dituzten feminitate- eta maskulinitate-eredu berriak, udalerrira guztientzako espazio partekatatu, barneratzaile eta bizitzeko modukoa egingo dutenak, sortzera bideratutako estrategiak diseinatzea.
- m) Gizon eta emakumeen berdintasuna lortzen laguntzeko helburu edo eginkizunak dituzten erakunde publiko zein pribatuekin parte-hartzerako eta lankidetzarako bideak eta harremanak ezartzea. Zerbitzuak bereziki bultzatuko du pertsonak

hezi, trebatu eta gizarteratzen diharduten organismo eta erakundeekin loturak sortzea; izan ere, halakoek gaitasun berezia dute berdintasun handiagoko balio, eredu eta erreferenteak sustatu eta bultzatzeko.

- n) Erabakiak hartzeko udalerriko eremuetan emakumeek parte har dezaten ahalbidetzeko neurri espezifikoak bultzatu eta prestatzea.
- o) Emakumeek historian eta udalerrriaren garapenean egin duten lana ikusgai eta aitortua izango dela ziurtatzeko neurri eta estrategiak diseinatu eta martxan jaretzea eta, berariaz, tokian tokiko oroimena gorde eta hedatzeko elementuetan emakumeak ere ager daitezen bultzatzea (hala nola kale-izendegian, monumentuetan eta abar).
- p) Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean eskumenak dituzten erakunde, organo eta unitateekin elkarrizketatzea, batez ere, Emakunde Berdintasunaren Aldeko Euskal Institutuarekin, Genero Indarkeriaren Biktimei Laguntzeko Zuzendaritzarekin, Eudel Euskadiko Udalen Elkartearekin eta lurralde bakoitzari dagokion Foru Aldundiarekin.
- q) Beste edozein eginkizun, haien eskumenen alorrean.

IV. KAPITULUA

UDAL BERDINTASUN-POLITIKAREN BULTZADA, KUDEAKETA ETA KOORDINAZIOA

12. artikulua. Berdintasuna bultzatzea

Berdintasunerako Zerbitzuaren eginkizunei eragin gabe, Udaleko sail guztiek bultzatu beharko dute, beren lan-eremuan, diskriminazioa desagertzea eta emakume eta gizonen berdintasuna.

13. artikulua. Berdintasunerako Sailarteko Batzordea

- 1. Emakume eta gizonen berdintasunerako udal politika eraginkorra izan dadin, udaleko sailek modu koordinatuan lan egin beharko dute. Koordinazio hori bultzatu, kudeatu eta ikuskatzeko, Berdintasunerako Sailarteko Batzordea sortuko da.
- 2. Berdintasunerako Zerbitzuaren ardura politikoa duena izango da Berdintasunerako Sailarteko Batzordearen lehendakari, eta hark deituko du. Batzorde horretan izango

dira, halaber, udaleko berdintasun politikan parte hartzen duten sailetako ordezkariak.

3. Batzordea-an behin bilduko da (Udal bakoitzak zehaztu beharko du hori), eta denbora hori laburtu egin ahal izango da Batzordeko Lehendakariitzak per se, kideen eskariz ala Berdintasunerako Zerbitzuaren eskariz hala erabakitzen badu.
4. Batzordearen bileretan Berdintasunerako Zerbitzuko langileek parte hartuko dute, bai eta beharrezkotzat jotzen diren sailetako langile tekniko laguntzaileak ere.

14. artikulua. Erakundeen arteko parte-hartzea

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

V. KAPITULUA

UDAL ADMINISTRAZIOAREN ZERBITZURA DIHARDUTEN LANGILEEN TREBAKUNTZA ETA GAIKUNTZA

15. artikulua. Berdintasunerako trebakuntza eta gaikuntza

1. 4/2005 Legearen 17. artikuluan aurreikusitakoa betez, eta administrazioaren lanean genero-ikuspegia egiaz txertatzeko, udal gobernua bere langileen trebakuntza oinarritzko, progresibo eta etengabea bermatuko du, emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean.
2. Berdintasunerako Zerbitzuan lanpostuak beteko dituzten teknikariek trebakuntza espezifikoa izango dute emakume eta gizonen berdintasunaren inguruan. Trebakuntza hori unibertsitate-mailakoa izatea hobetsiko da edo, nolanahi ere, antzeko prestakuntza-mailakoa.
3. Udal enpleguetarako hautapen-prozesuetan erabiliko diren gai-zerrendetan ere, emakume eta gizonen berdintasun-printzipioari eta hura administrazio-jardunean aplikatzeari buruzko edukiak sartuko dira.

16. artikulua. Neurriak

Aurreko artikulua lehen atalean ezarritakoa ahalbidetzeko, Udal Gobernuak, Berdintasunerako Zerbitzuaren aholkularitzarekin, neurri hauek hartuko ditu, gutxienez:

- a) Udalaren zerbitzura diharduten langileek emakume eta gizonen berdintasunaren inguruan duten trebakuntza-maila ezagutzeko diagnostikoak egitea, bai eta ardura politikoak dituzten pertsonen sentsibilizazio-maila ezagutzeko ere. Diagnostiko horiek legegintzaldi bakoitzeko lehen urtean egingo dira.
- b) Diagnostiko horretatik abiatuta, Udaleko langileentzako trebakuntza-planak prestatu eta betearaztea, eta ardura politikoak dituztenentzako sentsibilizazio-planak.
- c) Langile horien ordutegiak egokitzea, eta berdintasunaren alorrean trebatzeko eman duten denbora kontuan hartzea.

VI. KAPITULUA

BIZITZA POLITIKO ETA HIRITARREAN PARTE HARTZEA: BERDINTASUNERAKO KONTSEILUA

17. artikulua. Emakumeen parte-hartzea

1. Udalerriko emakume eta gizonek eskubidea dute gobernuan eta udalerriko bizitza publikoan berdintasunez parte hartzeko.
2. Udalak konpromisoa hartzen du emakumeek duten tokiko parte-hartzearen egoera diagnostikatu eta sakontzeko, hartara, emakumeek tokian tokiko gaietan izaten duten parte-hartzea mugatu ohi duten arrazoi eta motibazioak ezagutzeko.
3. Halaber, Udalak, Berdintasunerako Zerbitzuaren bitartez, emakumeek banaka zein taldean parte hartuko dutela bermatzeko eragozpenak kentzeko moduak bilatuko ditu eta, beharrezkoa bada, parte-hartzerako trebakuntzarekin lotutako gaiak landuko ditu, edo parte hartzeko prozesuak emakumeen behar praktikoetara eta interes estrategikoetara egokitzen laguntzeko neurriak martxan jarriko ditu.

18. artikulua. Berdintasunerako Kontseiluaren sorrera

Gobernuan eta udalerriko bizitza publikoan emakume eta gizonak berdintasunez parte hartzea ahalbidetu, bultzatu eta bermatzeko, Berdintasunerako Kontseilua sortuko da.

19. artikulua. Eraketa, eskumenak eta funtzionamendurako araubidea

Berdintasunerako Kontseiluaren eraketa, eskumenak eta funtzionamendurako araubidea Osoko Bilkurak onartuko ditu, Berdintasunerako Zerbitzuak proposatuta, eta nolanahi ere, tokiko Administrazioaren eta udalerriko emakumeen elkarte, erakunde edo taldeen parte-hartzea bermatu beharko da.

20. artikulua. Parte-hartzea sustatzeko diru-laguntzak

Aurreko artikuluan aipatu bezala, Kontseiluari eskumenak esleituko bazaizkio ere, emakumeek udalerriko bizitzaren alor guztietan agerpen, parte-hartze eta aitormen handiagoa izan dezaten, elkarte eta erakundeek emakumeen agerpen, parte-hartze eta aitormen hori areagotuko duten jardueretarako aurkeztuko dituzten diru-laguntza eskaerek lehentasuna izango dute.

VII. KAPITULUA

BERDINTASUNERAKO PLANA

21. artikulua. Definizioa

Emakume eta gizonen berdintasunaren alorrean udal politika nola garatu eta gauzatzen den aldian behin jasotzen duen agiria da Berdintasunerako Plana.

22. artikulua. Esku-hartzerako eremuak eta gogoeta espezifikoko neurriak

1. 4/2005 legearen 15.3 artikuluan aipatutakoari kalte egin gabe, Berdintasunerako Planak Ordenantza honetan jasotzen diren berdintasuneko esku-hartze eremu guztie-

tarako neurriak garatu ahal izango ditu, bai eta interesgarri izan daitezkeen bestelako eremuetarako ere.

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

23. artikulua. Prestaketa eta kontrola

1. Berdintasunerako Zerbitzuak diseinatu eta bultzatuko du Berdintasunerako Plana, bai eta haren jarraipen eta ebaluazioa egitera zuzendutako eginkizun guztiak ere. Gai horren inguruan bakarka edo udalerrriak horretarako sortu edo osa dezakeen mankomunitateen bitartez lan egiteko aukera ere aztertu beharko du.
2. Aurrekoari eragin gabe, Berdintasunerako Plana, helburu eta lanerako ardatzak finkatzerakoan, lurralde historiko edo Autonomia Erkidegoko berdintasun-organismoek onartutako plangintzetan ezarritako ildoetara egokituko da, betiere horrek ez badie kalterik egiten udalerrian hautematen diren emakume eta gizonen berdintasunaren alorreko behar eta lehentasunei.
3. Halaber, Berdintasunerako Planak gida edo ardatz gisa hartuko ditu Ordenantza hone-tan jasotako edukiak, bere eduki eta lanerako neurriak definitzerakoan.
4. Berdintasunerako Planak diagnostiko eguneratu baten emaitza izan beharko du. Diagnostiko hori (orokorra zein sektorekakoa) emakume eta gizonen artean udalerrian dagoen berdintasunari buruzkoa izango da eta lehentasunak ezartzen lagunduko du (eremu batean, hainbatetan edo guztietan), udal politikarekiko koherentziari eutsita, eta udalaren eskumenekin eta hautemandako behar, interes eta arazoekin bat etorri-ta.
5. Diagnostikotik abiatuta, lehentasunak ezarri ondoren, Berdintasunerako Planak zen-bait plangintza-elementu izango ditu eta horien artean, gutxienez, ondorengoak: Helburu orokorra, helburu espezifikoak, ardatz estrategikoak, ardatz estrategikoetan sartutako lan-eremuak eta eremu bakoitzean landu beharreko programak.
6. Berdintasunerako Planean bertan zehaztu beharko dira, hura kontrolatu ahal izateko, zer nolako jarraipen-txostenak egin beharko diren plana garatzen den heinean, zer nolako irizpideen arabera ebaluatu beharko den, eta horretarako zer nolako baliabide eta tresnak erabili ahal izango diren.

7. Sailarteko Batzordeak modu aktiboan lagunduko du Berdintasunerako Plana prestatzen, bereziki, honetarako:
 - a) Batzordean ordezkaritza teknikoa duten eremuetan eragina izango duten atalak zehazteko.
 - b) Berdintasun Planaren eta bestelako plan edo udal dokumentu estrategikoetan jasotako eduki eta helburuen arteko egokitzapena egiteko.
 - c) Komunikazio Plan bat diseinatu eta gauzatuta, Berdintasunerako Planari komunikazio- eta hedatze-mekanismoak eransteko aukera aztertzeke.
8. Udalak, Berdintasunerako Zerbitzuaren bitartez, nolabaiteko parte-hartze prozesua diseinatu eta bultzatuko du, udalerriko emakume eta gizonek bakarka zein taldean planaren prestakuntzan parte hartu ahal izan dezaten.
9. Aurreko puntuan jasotakoarekin bat etorriz, Berdintasunerako Kontseiluak eragile aktibo izan beharko du Plana prestatu eta onartu bitartean eta, gainera, planaren jarraipen eta ebaluazioa egiten lagunduko du, Berdintasunerako Zerbitzuak eta haren arduradun politikoei xedatutakoaren arabera.

24. artikulua. Txostena

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005eko Legearen 15.4 artikuluari jarraituz, Emakunde Emakumearen Euskal Institutuari Berdintasunerako Planaren berri eman beharko zaio, hark txostena egin dezan plana onartua izan baino lehen.

25. artikulua. Onarpena

1. Udalaren Osoko Bilkurak onartu edo luzatu beharko du Berdintasunerako Plana, Berdintasunerako Zerbitzuak proposatuta. Luzapenerako beharra Berdintasunerako Zerbitzuak informatu beharko du.
2. Plana edo luzapena ezingo da udal gobernua eratzen denetik urtebete baino gehiagora onartu.

26. artikulua. Indarraldia

Berdintasunerako Plan bakoitzaren indarraldiak udal hauteskundeen ondoren eratutako udal gobernua bezain beste iraungo du, onartu beharreko dokumentuak berak denbora

gutxiago irautea aurreikusten ez badu, justifikatutako arrazoiengatik, eta Berdintasunerako Zerbitzuaren txostenak hala esanda.

27. artikulua. Urte osoko ekintza-programak

1. Berdintasunerako Planak urte osoko jarduera-programak jaso beharko ditu, eta haien onarpenak bat etorri beharko du, hasiera eta amaierari dagokienez, aurrekontu-ekitaldi bakoitzaren hasiera eta amaierarekin.
2. Jarduera-programa bakoitzaren hasierako dokumentuan adierazi beharko dira programan zehar Planeko zein ekintza garatu beharko diren, zein baliabide eta bitarteko egongo diren eta zer nolako emaitzak espero diren. Hauek izan daitezke adierazgarrienak:
 - a) Zerbitzu bakoitzerako, garatu beharreko ekintzak bereizi beharko dira, eta Planeko zein ekintzekin bat datozen adierazi beharko da, bai eta zertarako diren ere.
 - b) Programatutako ekintza bakoitzerako, hura gauzatzeko beharko diren aurrekontu-maileguak zein diren adierazi beharko da, betiere udalerrirako gastua bada-karte.
 - c) Ekintza bakoitza gauzatzeko beharko diren giza eta antolakuntza-baliabideak ere adierazi beharko dira, behar bada.
 - d) Ekintzak nori zuzenduta dauden adierazi beharko da, bakoitzak zer helburu espezifiko dituen eta, ahal den guztietan, helburu horiek zein neurritan betetzen diren balioesteko adierazleak.
3. Programaren amaierako dokumentuan jarraipen- eta ebaluazio-txosten bat jaso beharko da, lortutako aurrerapen-mailari eta gizarteko eraginari buruz, eta hobekuntza-proposamenak eginez.

VIII. KAPITULUA

UDAL IKERKETA ETA ESTATISTIKAK

28. artikulua. Estatistika eta ikerketen egokitzapena

1. Ordenantza honetan jasotako arauak eraginkor egiteko eta Udal Gobernuak bere eguneroko jardunean genero-ikuspegia egiaz txertatuko duela bermatzeko, Gobernu horrek berak, bere eskumenen alorrean, otsailaren 18ko 4/2005 Legeko 16. artikulua-ren "a" letratik "f"-ra bitartekoetan ezarritakoa bete beharko du.
2. Arestian ezarritako betebeharretako bat betetzen ez bada, udal Idazkaritzaren buruak arrazoitu eta onartutako txosten baten bidez justifikatu beharko da, eta salbuespen gisa baino ezingo da gertatu.

29. artikulua. Ikerketa eta estatistiken esleipena

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

IX. KAPITULUA

GENERO-IKUSPEGIDUN AURREKONTUAK

30. artikulua. Xedapen Orokorra

1. Udalak Ordenantza honetan jasotako eginkizunak betetzeko eta neurriak gauzatzeko, eta oro har, emakume eta gizonen areko berdintasuna bultzatzeko baliabide ekonomikoak bere aurrekontuetan esleitu eta zehaztuko ditu urtero.
2. Halaber, diru-sarrera eta gastuen politikak diseinatu, gauzatu eta ebaluatzean, kontuan hartuko ditu emakume eta gizonen baldintza, egoera eta beharrak. Horretarako, hausnarketa eta analisia bultzatuko ditu, genero-ikuspegia txertatua duten aurrekontuak egiteko ekimenak martxan jarriko ditu, edo ekimen horiek sendotu.

X. KAPITULUA

HIZKUNTZA EZ-SEXISTA ERABILTZEA ETA ESTEREOTIPOAK SAIHESTEA

31. artikulua. Xedapen Orokorra

1. Udalak hizkera ez sexista erabiliko du zuzenean zein hirugarren pertsonen edo erakundeen bitartez sortzen dituen agiri eta euskarri guztietan.
2. Halaber, saihestu eta prebenitu egingo ditu aurreiritziak, eta ez ditu erabiliko sexu baten zein bestearen nagusitasun edo mendekotasunean oinarritutako ahozko adierazpenik ez irudirik, ez eta emakume zein gizonezkoen rol estereotipatueta oinarritutakoak ere. Horretarako, emakume eta gizonen berdintasunaren aldeko borrokan genero-estereotipoek duten eragin kaltegarriari buruzko kontzientziazioa bultzatzeko jarduerak eta kanpainak egingo ditu.

32. artikulua. Aholkularitza

Udalerrian hizkuntz erabilera ez sexista edo estereotipo sexistak zer diren mugatzeko, Berdintasunerako Zerbitzuak aholkulari izateaz arduratu beharko du.

33. artikulua. Neurriak

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

XI. KAPITULUA

UDALEKO ARAUDIAN ETA JARDUERAN GENEROAK DUEN ERAGINA

34. artikulua. Definizioa

Ordenantza honetan genero-eraginaren ebaluaziotzat hartzen da udal araudi edo jardue-
ra baten aurretik edo ondoren egiten den ebaluazioa, araudi edo jarduera horrek emaku-
me eta gizonen berdintasun edo desberdintasunean zer nolako balizko eraginak edo
egiazkoak dituen ezagutzeko egiten dena.

35. artikulua. Ebaluazioaren xedea

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko 19.2 artikuluan aipatutakoari era-
gin gabe, eta lege horretako 18.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Ordenantza-
proiektuei genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioa egin beharko zaie, bai eta honako
alorrak arautzen dituzten administrazio-egintzen proposamenei ere:

- a) Udal enplegu publikorako egiten diren sarbide, hornidura eta sustapeneko hautaketa-
prozesuen deialdiak, eta oro har halako deialdirik arautzen ez badute ere, hautaketa-
epaimahaien eraketa zehazten dutenak.
- b) Udalak bultzatu eta diruz lagundutako edozein sari emateko sortutako epaimahai guz-
tien eraketa.
- c) Kultura edo arte funtsak erosteko martxan jarriko diren organo laguntzaileen eraketa.

36. artikulua. Txostena egiteko jarraibideak

Udalak jarraibiderik ez duen bitartean, genero-eragineko alde aurreko ebaluazio-txoste-
nak egiteko, Jaurilaritzaren Idazkaritzako eta Legebiltzarrarekiko Harremanetarako zuzen-
dariaren otsailaren 14ko 5/2007 Ebazpenaren eranskinean agertzen diren jarraibideak era-
biliko dira orientazio gisa.

XII. KAPITULUA

BERDINTASUNA ENPLEGUAN ETA UDALEKO LANGILEEN ETA ZERBITZUAK EMATEN DITUZTEN ENPRESETAKO LANGILEEN BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA BATERATZEA

37. artikulua. Xedapen Orokorra

Udalak emakume eta gizonen berdintasunerako eskubidea aitortzen die bere langileei, enpleguko alderdi guztietan, besteak beste laneko antolamenduan eta lan-baldintzetan. Halaber, bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko eskubidea aitortzen die, bai eta laneko duintasun eta segurtasunerako eskubidea ere.

38. artikulua. Eremuak eta neurriak

Aurreko atalean aipatutako eskubideak garatu ahal izateko, Udal Gobernuak beharrezko legeko neurri guztiak hartuko ditu, ekintza positibo bereizleak barne, hainbat jarduera-eremutan. Konpromisoak jarduera hauek hartzen ditu, gutxienez:

- a) Diagnostiko bat egitea, eta Udalean eta enpresa zerbitzu-emaileetan enpleguaren inguruan egiten diren prozedura eta politikak berrikustea, desberdintasunak epe egoki baten barruan aztertzeko. Besteak beste, alderdi hauek jasoko dira:
- Soldata-berdintasuna, eta pareko balioa duten lanetarako soldata berdina ordaintzea, besteak beste;
 - soldatak eta ordainsariak eta ordainketa- eta erretiro-modalitateak berrikusi ahal izateko xedapenak;
 - karreraren garapena eta aukerak berdintasunez eta gardentasunez bultzatuko direla bermatzeko neurriak;
 - maila guztietan emakume eta gizonen ordezkartza orekatua izango dela ziurtatzeko neurriak, maila gorenetan eta zuzendaritza-taldeetan desorekak zuzentzeko, bereziki;
 - generoan oinarritutako bereizketa profesionala eragozteko neurriak, eta langileak usadiozkoak ez diren lanpostuak eskatu eta betetzera bultzatzeko neurriak;
 - berdintasunezko kontratazioa ziurtatzeko neurriak;
 - lan-baldintza egokiak eta osasunerako arriskurik gabeak ziurtatzeko neurriak;

- enplegatuei eta haien sindikatuei kontsulta egiteko prozedurak, organismo aholku-emaileetan edo negoziazio-organismoetan emakume eta gizonen parte-hartzea orekatua izango dela ziurtatzeko.
- b) Sexu-jazarpenari eta jazarpen sexistari aurre egiteko protokoloa onartzea.
- c) Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzen laguntzea, neurri hauen bitartez:
- mendekotasuna duten pertsonen laguntzeko, enplegatuen ordutegiak egokitzeko politikak txertatzea;
 - amatasun- eta aitatasun-baimenak parekatzen laguntzeko neurriak bultzatzea
- d) Plan baten edo ekintza espezifikoaren bitartez gizonen ardura parteka dezaten bultzatzeko neurriak hartzea.

XIII. KAPITULUA

LEHIAKETA ETA KONTRATU PUBLIKOAK

39. artikulua. Xedapen Orokorra

1. Udalak, kontratazio publikoan, emakume eta gizonen arteko berdintasuna bultzatuko du.
2. Udalak konpromisoa hartzen du Ordenantza hau indarrean sartzen denetik(e)ko epean (Udal bakoitzak zehaztu beharko du hori) emakume eta gizonen berdintasunerako irizpideak txertatzeko jarraibideak emateko; hain zuzen ere, jarraibide horiek Udalaren kontratazioko baldintza-orrietan, administrazio-klausuletan eta preskripzio teknikoetan txertatu beharko dira eta gobernuan zuzendaritza ardura edo ardura teknikoak izanik, Udalaren kontratazio-prozeduretan parte hartzen duten edo halakoak bultzatzen dituzten pertsona guztientzako izango dira.
3. Bestelako neurriei eragin gabe, Udalak bermatu egingo du kontratuaren esleipena eskuratzen duen pertsona juridikoak (edozein estatus juridiko duela ere) emakume eta gizonen berdintasuna bultzatu beharko duela, udalak berak zerbitzua emango balu egingo lukeen bezala, alegia.

XIV. KAPITULUA

DIRU-LAGUNTZAK EMATEA

40. artikulua. Xedapen Orokorra

Ordenantza honetako X. kapituluari aipatu den genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioa egiteaz gain, Udalak diru-laguntzak esleitu ahal izateko, hurrengo bi artikuluetan jasotzen diren debeku eta baldintzak bete beharko ditu.

41. artikulua. Debekua

Udalak ez die inolako babes ez diru-laguntzarik emango sexuagatik diskriminatzen duten ekintzei, ez eta sexuagatik diskriminatu izanagatik administrazio-zehapenik edo zehapen penalik izan duten pertsona fisiko ez juridikoei, zehapen horretan ezarritako denbora-tartean.

42. artikulua. Baldintzak

Elkarte, antolakuntza edo kolektibo eskatzaileei diru-laguntzak esleitzeko orduan, balorazio-irizpidetzat hartuko da emakume eta gizonen berdintasunarekin duten konpromisoa, zuzendaritza-taldeak osatzeari dagokionez, bai eta garatu nahi dituzten ekintzei dagokionez ere.

XV. KAPITULUA

HEDABIDEAK

43. artikulua. Diru-laguntzak

1. Udaltzatzen ez die hedabide sozialei inolako diru-laguntzarik emango, hedabide horiek beren komunikazio-lanean emakume eta gizonen berdintasuna lortzeko helburuarekin konpromisoa hartu ezean.

2. Hedabideek hartutako konpromisoak, gutxienez, alderdi hauei eragingo die:
- a) Hizkuntzaren erabilera ez sexista.
 - b) Emakumeek hedabidean parte-hartze aktiboa izango dutela bermatzea, presentzia orekatua, eta bi sexuen irudi anitza ematea, hots, bizitzako alor desberdinetan betetzen dituzten eginkizunei buruzko estereotipo sexista eta edertasun-ereduak bazter utzita.
 - c) Emakumeek bultzatu edo zuzendutako politika, gizarte, kirol eta kultur ekintzak hedatuko direla bermatzea, bai eta emakumeen ahalduntzea bultzatzen dutenak ere.
 - d) Ahal den guztietan, udalerriko emakumeei –bakarka zein taldean– zuzendutako berariazko parte-hartze espazioak sortzea (iritzi-zutabeak, eta abar), haien iritziek, bizipenek eta errealitatearen interpretazioek gizartean oihartzuna izan dezaten.

XVI. KAPITULUA

GIZARTE-ZERBITZUAK, ZAINKETAK ETA ARDURA PARTEKATUA

44. artikulua. Xedapen Orokorra

1. Udalak behar diren laguntza eta zerbitzuak emango dizkie udalerriko emakume eta gizonei, sexuaren inguruko desberdintasunak eta genero-harremanen ondoriozko aldeak kontuan hartuta. Hala, baliabideak emakume eta gizonen egoera desberdinetara egokituko dira eta, bereziki, guraso bakarreko familietara eta egora ahulean dauden bestelako taldeetara.
2. Aurreko paragrafoan aipatutako beharrak zein diren zehazteko, legegintzaldi bakoitzeko lehen urtean diagnostikoa egin beharko da.
3. Zainketa-lanak udalerriko bizitza ekonomiko eta sozialean eta lotura sozialak sortzeko orduan duen garrantziagatik, Udalak lehentasuna emango dio diru-laguntzak eta gizarte-zerbitzuak emateari, adin txikiko pertsonak eta mendekotasuna duten bestelakoak zaintzeko lanak egiteko bada, eta, edozein kasutan, eginkizun horietan emakumeen eta gizonen ardura partekatua bultzatuko du.

45. artikulua. Ekintzak

Aurreko atalean aipatutako prestazioak bermatzeko, Udal Gobernuak, beharren diagnostikoaren arabera, ardura hauexek izango ditu:

- a) Biztanleria sentsibilizatzea, adin txikikoak, adindunak eta mendekotasuna duten bestelako pertsonak zaindu eta babestea nagusiki emakumeen ardura gisa hartzen duten generoaren arabera estereotipoak ezabatzeko.
- b) Behar diren diru-laguntza, zerbitzu eta zainketa-sistemak eman, planifikatu eta finantzatzeko orduan, genero-ikuspegia txertatzea, gaur egun oraindik zainketa-lanek emakumeekin duten lotura berezia zuzentzeko.
- c) Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko beharrak aseko dituzten kalitatezko zainketa-sistemak eskaintzea, zuzenean zein bestelako udal eragileen bitartez.
- d) Emakume izateagatik zainketa-lanetan eman zaizkien arduren ondorioz, gizartetik isolatuta bizi diren emakumeei laguntza ematea eta aukerak eskaintzea.

XVII. KAPITULUA

HEZKIDETZA, SEXU-ESKUBIDEAK ETA ELKARTASUNA

46. artikulua. Hezkidetza

1. Udalak, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, harremana izango du pertsonen hezkuntza, trebakuntza eta gizarteratzea lantzen duten entitateekin, bereziki garrantzitsutzat jotzen baititu berdintasunezko balioak, ereduak eta erreferenteak bultzatu eta indartzeko.
2. Udalarentzat eta, zehazkiago, Berdintasun Zerbitzuarentzat eta haren buru diren langile politiko eta teknikoentzat, lehentasunezko helburua izango da harreman etengabe eta erraza izatea udalerriko eskola-komunitatearen ordezkariekin (irakasle, guraso, ikasle eta abarrekin) eta hezkuntzarekin lotutako bestelako organo eta entitateekin, beharrak hauteman ahal izateko eta diagnostiko partekatua egin ahal izateko, udalerrian berdintasunezko kultura garatzeko.

3. Era berean, Udala udalerrian egon litezkeen era askotako eskola-foroetako partaide izan eta haietan sar dadin eskatzea egoki litzatekeen aztertu beharko du Berdintasun Zerbitzuak.
4. Udalak, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, berdintasunarekin lotutako balioak bultzatzeko helburua duten ikastetxe eta hezkuntza-entitateekin lankidetzan aritzeko ekimenak diseinatu eta martxan jarriko ditu.
5. Berdintasunerako sentsibilizazio-kanpaina orok tratamendu eta zabalkunde espezifikoak izango ditu ikastetxeetan edo tokian tokiko hezkuntza-entitateetan.

47. artikulua. Sexu-aukera eta genero-nortasunaren aniztasuna errespetatzea

1. Sexu-orientazioari eta genero-nortasunaren aniztasunari dagokienez, aniztasuna aitortzen du Udalak. Halaber, aitortzen du pertsonak harreman ez heterosexualek bidez elkar daitezkeela eta bestelako familia-ereduak izan ditzaketela. Horregatik guztiagatik aitortzen du, halaber, ez direla udalerriko biztanle guztiak aurrez heterosexualtzat hartu behar, eta norbere gorputzak askatasunez kudeatu ditzakeela genero-nortasunaren autodefinizioak. Azkenik, Udalak egiaztatu du lesbianek, transexualek, queerek eta bisexualek diskriminazio espezifikoa nozitzen dutela, nahitaezko heterosexualtasuna hausteagatik.
2. Horregatik, konpromiso hauexek hartzen ditu:
 - a) Kanpainen eta bestelako baliabideen bidez sentsibilizazioa lantzea, afektibitate- eta sexu-harremanen, ugalketa-harremanen eta genero-nortasunaren askatasun eta aniztasunaren inguruan.
 - b) LGBTQ taldeak nozitzen duen diskriminazioari aurre egiteko lanabes eta neurri espezifikoak martxan jartzea.

48. artikulua. Anaitzeak eta nazioarteko lankidetzak

1. Udalak aitortzen du Europan eta nazioartean anaitu eta lankidetzan aritzeak balioa duela pertsona guztiak herritargo oso batera hurbiltzeko, eta pertsona eta eskualdeen arteko desberdintasunak ezabatzeko.
2. Europako eta nazioarteko beste toki batzuekin anaitu eta lankidetzan aritzeko, Udalak konpromiso hauexek hartzen ditu:

- a) Lankidetza-jardueretan genero-ikuspegia txertatuko du, hartara gizon eta emakumeen arteko berdintasuna bultzatu eta desberdintasunezko harremanik ez finkatzeko.
- b) Europako eta nazioarteko anaitze-harremanak eta kideak bizipenak eta gizon eta emakumeen berdintasunarekin lotutako ezagutzak trukatzeko plataforma gisa erabiliko ditu.
- c) Emakumeek lankidetza-proiektuetan eta anaitze-harremanetan parte hartuko dutela bermatuko du.

XVIII. KAPITULUA

TOKIKO GARAPEN ZUZENA ETA PARTE-HARTZE AKTIBOA

49. artikulua. Jarduera ekonomikoa eta enplegua

1. Udalak konpromisoa hartzen du emakumeek udalerriko garapenean bete beharreko eginkizuna ezagutzera emateko, ikusgarri egiteko, hedatzeko, eta eginkizun horri garrantzia emateko; ez du gainera gaur bakarrik egingo, udalerraren historia osoan zehar baizik. Horretarako, Berdintasun Zerbitzuak ekintzak eta programak bultzatuko ditu, hainbat ikuspegiatik emakumeek udalerriko gizartean, ekonomian eta lan-esparruan zer nolako papera betetzen duten ikertu eta diagnostikatzeko.
2. Halaber, harreman etengabe eta erraza izango du udalerriko enpresa eta ekonomia jarduera garatzen laguntzen duten udalerriko eragileekin (eta beharrezkoa edo komenigarria bada, eskualdekoekin ere bai), emakumeek alor horretan dituzten baldintzak hobetzeko.
3. Udalak emakumeak lan-munduan txertatzeko jarduera edo programak bultzatuko ditu, eta haiek diseinatzeko lagunduko du (besteak beste, trebakuntza, informazioa, orientazioa eta ekintzailatza babestea), eta programa horietan gizartetik baztertuta bizi diren emakumei arreta berezia eskainiko zaie.
4. Udalak, udalerriko ikastetxeekin eta hezkuntza-entitateekin dituen harremanetan, ekintzak eta programak bultzatuko ditu neska-mutilak beren sexuari lotuta egon ohi diren ikasketak hautatzera bultzatzen dituzten eta indarrean dauden genero-estereotipoak hautsiko dituen orientazio akademikoa ezarri ahal izateko; izan ere, estereotipo horiek desabantaila-egoeran egonarazten dituzte emakumeak lan-merkatuan eta oro har, ekonomia-eremuan.

XIX. KAPITULUA

PAREKOTASUNEZKO INGURUNE LUDIKO OSASUNGARRI ETA SORTZAILEA

50. artikulua. Kirol jarduera eta ohitura osasungarriak

1. Udalak lankidetzaz bultzatuko du kirolen alorreko eragileekin, emakumeek edozein diziplinatan (edo modalitatetan), tipologiari (amateurrak, "federatuak", eta abar) eta edozein adin-taldetan kirola egin dezaten bultzatzeko konpromisoa har dezaten.
2. Halaber, emakume eta gizonen presentzia orekatua bultzatuko du ez bakarrik kirola egiterakoan, baizik eta kirolerako kudeaketa eta erabaki-guneetan ere bai (klubak, elkarteak eta abar).
3. Udalak gutxienez urtero programa bat egingo du kirola eta bestelako ohitura osasungarriak bultzatzeko, bereziki emakumezkoen zuzendutara.
4. Udalak kirol eskaintza anitza emango du, sexu-bakortasunaren ustezko trebetasun eta ezaugarrien arabera emakume eta gizonak kirol jardueran desberdinetan sailkatzen dituzten estereotipoak hautsiko dituzten jarduerak ludikoak eta kirolak eskainiko dituenak. Halaber, udalerriko gainerako kirol eragileak bultzatuko ditu kirolerako dibertsifikazioaren alde lan egin dezaten.
5. Udalak bakarkako kirolari zein kirol klubetara ematen dizkien sari, ordainsari, aitortzen edo diru-laguntzetan, orekatuta egon beharko du emakume eta gizonen kopuruak.

51. artikulua. Osasuna

1. Udalak konpromisoa hartzen du udalerriko emakumeek genero-sistemak ezartzen dituzten eginkizun eta betebeharren ondorioz nozitzen dituzten osasun-arazoak ikertu eta ikusgarri egiteko (funtsean, etxeko lanekin eta pertsonak zaintzarekin lotutakoak).
2. Udalak ekintzak eta programak bultzatuko ditu udalerriko emakumeen beren osasunerako parte aktibo eta protagonista bihurtzen laguntzeko, eta horretarako, haien ongizatea lortzeko bideratutako proposamenak prestatzen parte hartuko du.
3. Udalak udalerriko gazteen sexu-heziketara bideratutako ekintzak eta programak bultzatuko ditu, gazteek behar bezalako sexualitatea izan dezaten, sexualitate askea,

estereotipo eta aurreiritzirik gabea, eta norberak bere gorputz eta sexualitatearen jabe eta arduradun bakar gisa hartutako erabakien arabera.

4. Norberarentzako osasungarriak eta inguruarekiko errespetuzkoak diren jokabide arau eta ohiturak sortuko dituzten eredu eta erreferenteak hedatuko ditu Udalbatzak; izan ere, gure gizartean nagusi den maskulinitasun-ereduak, neurri handi batean, gizonen osasun eta ongizateari berari ere kalte egiten die.

52. artikulua. Kultura

1. Udalak udalerriko kultur politika generoaren ikuspegitik berrikusiko du eta beharrezko neurriak hartuko ditu emakumeek kultur eremuan duten parte-hartzearen inguruan hautemandako balizko hutsuneak pixkanaka betetzeko (sorkuntza, erakusketa edo zabalkunde, eta kontsumoari dagokienez).
2. Halaber, egungo joera orekatzeko, beharrezko eta erabilgarri diren baliabideak eskainiko dizkie emakumeei, arte eta sorkuntza ekoizpenean parte har dezaten, eta gizonezkoen kasuan, berriz, kultur jardueren kontsumoan parte har dezaten bultzatuko du.
3. Bestalde, Udalaren kultur politikaren barruan programatutako edukiak zainduko ditu mezu edo irudi sexistarik izan ez dezaten.

53. artikulua. Jaiak

1. Udalak aitortu egiten du udalerrian jaietako espazioak eta denborak zer nolako balio sinbolikoa duten eta, horrenbestez, jaietan emakumeak diskrimina ditzaketan alderdiak diagnostikatu, ezagutu eta aitortzeko konpromisoa hartzen du. Halaber, jaietako denbora eta espazioa osatzen duten elementu guztiak zainduko ditu, berdintasun eta zuzentasun irizpideetara zehatz-mehatz egokitu daitezen.
2. Udala arduratuko da jaietako ekintzak eta haiek sortzen duten giroa udalerriko pertsona guztientzako gozagarri izan daitezen, eta sexu, adin, jatorri, hezkuntza-maila, egoera ekonomiko edo sexu-aukeragatik inork ez dezan mugarik eduki festarako eskubidean eta jaietako ekintzetan parte hartzekoan.

54. artikulua. Tokian tokiko oroimena

Udalak aitortzen du tokian tokiko oroimena nortasuna artikulatzen duen funtsezko elementua dela. Horregatik, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez, emakumeek historian eta

udalerrriaren garapenean egin duten lana ikusgai eta aitortua izango dela ziurtatzeko ekimenak martxan jarriko ditu eta, berariaz, tokian tokiko oroimena gorde eta hedatzeko elementuetan emakumeak ere ager daitezten bultzatuko du; hala nola kaleetan, parkeetan, plazetan, eraikinetan, monumentuetan eta bestelako elementu sinbolikoetan, hiri-garapen berrietan, eta abar.

XX. KAPITULUA

GUZTI-GUZTIOK BIZITZEKO MODUKO INGURUNEA, IRAUNKORRA ETA SEGURUA

55. artikulua. Hiri-plangintza eta tokikoa

1. Udalak, berdintasun-politikek eskatzen duten moduan, ardura partekatua eta bateratzea bultzatuko ditu, lurralde antolakuntzaren eta hiri plangintzaren bitartez. Horretarako, funtzio anitzeko hirigintza bultzatuko du (zona-banatzearen eta funtzio bakarreko zonaldeen ordeztu). Irigarritasuna bultzatuko du, oztopo arkitektonikoak kenduko ditu eta zerbitzu eta ekipamenduen kokalekua estrategikoa dela ziurtatuko du, bateratzea bultzatzeko, edo ekipamendu eta zerbitzuen ordutegiak egokituko ditu bateratze-beharretara.
2. Udalbatzak konpromisoa hartzen du herritarrek hiri-plangintzaren berrikuspenera egiteko prozesu guztietan parte hartzeko hartu beharreko neurriak hartzeko, eta prozesu horietan emakumeek eta emakume-taldeek parte hartuko dutela ziurtatuko du, parte-hartzean parekotasuna lortzea baitu helburu.
3. Halaber, Berdintasun Zerbitzuaren bitartez edo berdintasunean aditu diren kanpoko pertsonen bidez, era horretako parte-hartze prozesuak aurrera ateratzearen ardura duten langileak trebatu, sentsibilizatu eta aholkatuko ditu.

56. artikulua. Etxebizitza

1. Udalak aitortzen du kalitatezko etxe duin bat edukitzea pertsonaren eta bere familiaren ongizaterako funtsezko behar baten oinarritutako eskubidea dela.
2. Bestalde, aitortzen du eskubide hori modu berean gizon eta emakumeek eduki dezaten, kontuan hartu behar direla emakumeen behar eta zailtasunak, handiagoak eta bereziak baitira.

3. Gainera, gizon eta emakumeek etxebizitza edozein jabetza-modutan edukitzeko eskubide berbera dutela aitortzen du, hots, errentan hartuta, erosita edo bidegabe eskuratuta.
4. Etxebizitza duina edukitzeko eskubidea berdintasunez gauzatu ahal izateko, udal gobernuak hauxe egingo du:
 - a) Beharrezko neurri guztiak hartuko ditu ziurtatzeko etxebizitza erosterakoan emakumeek gizonak beste aukera dituztela maileguak edo bestelako finantza-laguntza eta kreditua lortzeko.
 - c) Arreta berezia jarriko du adin nagusiko emakumeek beren behar espezifikoengatik izan dezaketen etxebizitza-eskatasun egoeretan.

57. artikulua. Mugikortasuna eta garraioak

1. Mugikortasuna eta garraiobideak erabili ahal izatea funtsezkotzat jotzen da gizon eta emakumeek neurri handi batean beren eskubideak, lanak eta jarduerak gauzatu ahal izan ditzaten, enplegua, hezkuntza, kultura eta oinarritzko zerbitzuak izateko eskubidea barne.
2. Udalak konpromisoa hartzen du udalerriko mugikortasuna eta garraioa hobetzeko diagnostiko, ekintza, programa edo plangintza guztietan genero-ikuspegia txertatzeko.
3. Udalak garraio-zerbitzu publiko bat bere kargu badu, haren funtzionamendu, errege-lamendu eta kudeaketan genero-ikuspegia txertatzeko konpromisoa hartuko du. Konpromiso horren barruan sar liteke, besteak beste, ibilbideak, ordutegiak eta maiztasunak moldatzeko neurriak hartzea, erabilitako ibilgailuetan aldaketak egitea (mugikortasun murriztua duten pertsonak sartzeko aukera mugatzen duen gutzia kentzea) edo ordutegi eta ibilbideei buruzko informazioaren zabalkundea hobetzea.
4. Zehazkiago, garraio publikoak lehenbizi pertsonen ongizatea ziurtatzeko ezinbestekoak diren eguneroko lanen ondoriozko beharrak bete ditzan zainduko du Udalak eta, hala, garraioaren funtzionamendua ez dadin eginkizun produktiboen (hots, ordaindutako lanaren) ondorio diren beharretara bakarrik zuzenduta egon, baizik eta etxeetako zainketa eta hornitze lanekin lotutako beharretara ere bai.
5. Udalak, garraio publikoa sustatzeko, ekintza edo programa espezifikoak bideratuko ditu gizonentzat, gaur egun haiek baitira ibilgailu pribatua gehien erabiltzen dutenak.

6. Udalak bultzatu eta ziurtatu egingo du emakumeek garraio publikoaren diseinuan, plangintzan, kudeaketan eta erabakiak hartzeko guneetan parte-hartze handia dutela, haiek baitira gaur egun garraio hori gehien erabiltzen dutenak.
7. Udal korporazioak kontuan hartuko du, udalerrian garatzen den zirkulazio-hezkuntzako ekintza edo programa orotan, errepideetako ezbeharrek gizonezkoei eragiten dietela nagusiki eta, horrenbestez, mezu eta gomendio bereziak bultzatuko dituzte haientzat (bereziki gazteei zuzenduta).
8. Halaber, neska-mutikoen autonomia garatzen lagunduko du, eta haien arduradunen bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateratzeko neurriak hartzen ere bai. Horretarako, besteak beste, eskolarako bideak antolatuko ditu udalerrian; ibilbide horiek malguak eta trazaera errazekoak izango dira, hartara neska-mutikoak oinez joan ahal izan daitezen, babestuta, hainbat eragileren laguntzari esker (eskola, irakasleria, familiak, udal administrazioa, auzoko dendak, elkarteak eta abar).

58. artikulua. Ingurumena

1. Udalak bere lurraldeko ingurumenaren kalitatea hobetzeko ardura hartzen du, eta horren baitan, besteak beste, hondakinak, zaratak, aire-kalitatea, bioaniztasuna eta klima-aldaketaren eraginak kudeatzeko udalerri mailako politikak egiteko ardura.
2. Halaber, emakume eta gizonek ingurumenaren alorrean Udalaren zerbitzu eta politikez baliatzeko eskubidea dutela aitortzen du. Horretarako, kontuan hartu beharko da emakume eta gizonen bizimoduak desberdinak izan ohi direla, emakume eta gizonek tokiko zerbitzuak eta aire libreko espazioak desberdin erabili ohi dituztela eta, are gehiago, ingurumen-arazo desberdinak izaten dituztela.
3. Horren ondorioz, Udalak, ingurumen-alorreko politika eta zerbitzuak garatzeko orduan, modu berean hartuko ditu aintzat emakume zein gizonen bizimoduei lotutako behar espezifikoak eta belaunaldien arteko elkartasun-printzipioa.
4. Udalak bereziki balioetsiko du emakume baserritarren egoera, haien lanaren garrantzia ezagutzen baitu, eta haietako gehienek izan ohi dituzten bateratze-arazoak ere bai.
5. Halaber, biztanleria sensibilizatuko du kontsumo iraunkorreko jarraibideak errespetatzeak duen garrantziaren inguruan, eta kontuan hartuko du emakume eta gizonen egoera desberdina dela eta, horrenbestez, kasu bakoitzerako mezu, formatu eta zabal-kunde-bide egokiak erabili behar direla.

6. Ur eta energia kontsumoari eta etxebizitzetan hondakinak sortu eta kudeatzeari buruzko sentsibilizazio-ekintzetan, Udalak ardura partekatua bultzatuko du era horretako kontsumoekin lotutako etxeko lanen inguruan.
7. Udalak ez du ingurumeneko inolako sentsibilizazio-kanpainatan hizkera edo irudi sexistarik erabiliko.

XXI. KAPITULUA

EMAKUMEEN AURKAKO INDARKERIA

59. artikulua. Kontzeptua

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

60. artikulua. Jarduera-esparru orokorra

Emakumeen aurkako indarkeriaren arazoari aurre egiteko, Udalak konpromisoa hartzen du bere betebeharrak kontuz betetzeko, hain zuzen ere, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 Legeko VII. Kapituluan ezarritakoak betebeharrak, bere eskumenen esparruan, edo Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan aurreikusitakoak; eta azkenik, erakundeen arteko akordioetan, protokoloetan, programetan eta planetan ezarritako ekintzetan aurreikusitakoak ere bai.

61. artikulua. Neurriak egokitzea

Emakumeen aurkako indarkeria desagerrarazteko, Udal Gobernuak, beharrezkoa balitz beste erakundeek lagunduta, udalerraren esparrura egokituko ditu ikerkuntzarako, prebentziorako, sentsibilizaziorako, trebakuntzarako eta biktimak lagundu eta babesteko neurriak, hain zuzen ere, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako 4/2005 legearen 43. arti-

kuluan eta VII. kapituluko 1. eta 2. idazpuruetan aurreikusten direnak, eta Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan agertzen direnak.

62. artikulua. Ikerkuntza

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

63. artikulua. Prebentzioa eta sentsibilizazioa

Udalak, bakarka zein beste erakunde batzuen laguntzarekin, kanpainak egingo ditu biztanleria egoera horren inguruan sentsibilizatzeko, eta emakumeei zuzendutako ekintzak gauzatuko ditu, emakumeen aurkako indarkeria aitortu eta agerian gera dadin, hari aurre egiteko lehen urrats modura.

64. artikulua. Trebakuntza

1. Udalak konpromisoa hartzen du bere langileak emakumeen aurkako indarkeriaren inguruan trebatzeko. Indarkeriaren biktima diren emakumeei laguntzen diharduten langileak trebatuko ditu bereziki, baina hainbat sektoreri, hala nola gazteei, adindunei, aniztasun funtzionala duten pertsoneri eta bestelakoei zuzendutako politikak ezartzen diharduten pertsonak ere trebatuko ditu, informazio-politikak eta emakumeen aurkako indarkeriaren prebentzioa zeharka gauza daitezten.
2. Udalerriko emakumeei zuzendutako jardueretan, trebakuntza-jarduerak izango dira, zeharka pentsatuak bereziki, emakumeek beren aurkako indarkeria nola agertzen den, nola antzematen den eta era horretako indarkeriari nola aurre egiten zaion eza-gutu dezaten.

65. artikulua. Arreta eta babesa

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

2. Udalak konpromiso hauek hartzen ditu:

- a) Sexua kontuan hartuta, emakume eta gizonen segurtasunari eragiten dioten gora-beheren bolumena eta ezaugarriak (pertsonen aurka egindako krimen larriak barne) ezagutzeko estatistikak aztertuko ditu eta, beharrezkoa denean, kriminalitatea edo segurtasun-ezaren bestelako iturrien aurrean zer nolako beldurra eta zenbat beldur dagoen neurtuko du.
- b) Estrategiak, politikak eta ekintzak garatuko ditu, eta besteak beste, ingurunearen egoera edo eraketa modu espezifikoan hobetuko ditu (hala nola hirigintzan zonabanatzea eta funtzio bakarreko zonak eragoztear, horrek toki bakartiak sortzen baititu; segurtasuna hobetzeko neurriak hartuta, garraio publikoaren segurtasuna areagotzea –gaueko garraioan eskatuz gero geldialdiak egitea edo itxaroteko tokiak jartzea–; behar den tokietan kaleko argiak hobetzea eta aparkalekuak egoki antolatzea). Praktikan dagoen segurtasuna handitu eta segurtasun-falta gutxiago sentitzea izango da horren guztiaren helburu.
- c) Aldizkako gailuak sortzea, "hiri debekatuaren edo beldurraren mapak" eta bestelako lanabesen laguntzarekin, hartara udalerrian segurtasun-eza sortzen duten tokiak hobetu ahal izateko.

66. artikulua. Arreta oso eta koordinatua izateko eskubidea

- 1. Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeek, emakume direlako, eskubidea dute arreta oso eta pertsonalizatua jasotzera, hartara, indarkeria-egoeraren ondorioz sortutako beharrei erantzun ahal izateko, eta kasu bakoitzari dagozkion baldintza pertsonalen edo sozialen arabera, baliabiderik egokienak eskaintzeko.
- 2. Udalaren lanak, emakumeen aurkako indarkeriaren aurrean eta, bereziki, biktimak laguntzerakoan, eginkizun hauexek bete beharko ditu:
 - a) Berdintasuna bermatu beharko du, inolako diskriminaziorik sortu gabe egoera zibilagatik, sexu-orientazioagatik, adinagatik, sinesmen edo ideologiagatik, gutxiengo etniko edo nazional batekoa edo hizkuntz gutxiengo batekoa izateagatik, maila ekonomikoagatik, ezintasun fisiko edo psikikoengatik edo sentimen-ezintasunengatik edo bestelako edozein egoera pertsonal edo sozialengatik. Egoera pertsonal eta sozial jakin batzuetan egoteagatik, laguntza izateko zailtasun handiagoak dituzten biktimen kasuan eta, bereziki, ezintasunak dituzten emakumeen eta emakume etorkinen kasuan –haien administrazio-egoera edozein izanik ere–, haien eskubideak egiaz gauzatu ahal izango dituztela bermatzeko beharrezko neurriak hartuko ditu.

- b) Indarkeriaren biktima diren emakumeen autonomia pertsonala eta bizimodu normalizatua bultzatuko du.
 - c) Adin txikiko pertsonen onura defendatuko dela bermatuko du.
 - d) Halako egoerek berez izan ohi duten premia dela-eta, behar izaten den berehalakotasunez lan egiteko, eraginkortasunez eta azkartasunez artikulatuko da.
 - e) Bigarren mailako biktimizazioa ahalik eta gehien eragotziko du, eta ahalik eta eragozpen gutxien sortuko zaie profesional eta erakundeen esku-hartzeen ondorioz sortzen diren biktimei.
3. Gainera, arreta hori udal zerbitzu guztiekin koordinatuta emango da, eta emakumea-ri modu egokian bere onera etortzen lagunduko dioten erakundeekin koordinatuta. Horretarako, udalerrian bertan kolaborazio-akordioak eta protokoloak egin daitezen bultzatuko du Udalak, Autonomia Erkidego osorako sinatutako akordio eta protokoloak udalerriko egoeraren arabera egokitu, zehaztu eta garatzeko.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Berdintasun Zerbitzua sortzea. Eskumena duten udal organoek, urtebeteko epean, Berdintasun Zerbitzua sortzeko eta hura langilez hornitzeko behar diren administrazio-prozedurak abian jarriko dituzte, Ordenantza honetako 9. artikulutik 11.era bitartekoetan ezarritakoari jarraituz.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Genero-eraginaren alde aurreko ebaluazioa aplikatzea. Arau hau indarrean sartzen den unean izapidetzen hasita baina amaituta ez dauden Ordenantzen eta administrazio-egintzen proiektuei ez zaie egin beharko 33., 34. eta 35. artikuluetan aipatzen den genero-eraginaren alde aurreko ebaluaketa.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetzea. Indargabetuta gelditzen dira Ordenantza honen aurka egiten duten maila bereko edo apalagoko gainerako arau guztiak.

AZKEN XEDAPENA

Indarrean sartzea. Ordenantza indarrean sartuko da haren testu definitiboa(e)ko Aldizkari Ofizialean osorik argitaratu eta hurrengo egunean.