



**ORDENANZA MUNICIPAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
AYUNTAMIENTO DE ALTSASU/ALSASUA**

**(BON nº 155, 27 de julio de 2023)**

**ÍNDICE**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS .....	3
TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	7
Artículo 1. Objeto, finalidad y marco normativo.....	7
Artículo 2. Ámbito de aplicación. ....	8
Artículo 3. Principios generales de actuación. ....	8
TITULO II. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	9
CAPÍTULO I. ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN .....	9
SECCIÓN I. Estructura municipal para la igualdad.....	9
Artículo 4. El Área de Igualdad. ....	9
SECCIÓN II. Estructuras de impulso, gestión y coordinación de la política municipal de igualdad. ....	10
Artículo 5. Comisión de igualdad.....	10
Artículo 6. Grupo Técnico de Igualdad. ....	10
Artículo 7. Órganos de participación .....	10
Artículo 8. Participación interinstitucional.....	11
CAPÍTULO II. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES.....	11
Artículo 9. Órganos afectados. ....	11
CAPÍTULO III. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN TÉCNICA.....	12
Artículo 10. Medidas. ....	12
CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVOS .....	12
SECCIÓN I. Plan de Igualdad del municipio de Alsasua .....	12
Artículo 11. Plan de igualdad municipal .....	12
Artículo 12. Áreas de intervención .....	12
SECCIÓN II. Plan de igualdad para la gestión interna del ayuntamiento .....	13
Artículo 13. Plan de igualdad para la gestión interna .....	13
Artículo 14. Ámbitos del Plan de igualdad interno del ayuntamiento.....	13
SECCIÓN III. Informes de impacto de género .....	14
Artículo 15. Obligatoriedad y procedimiento de elaboración.....	14
SECCIÓN IV. Contratación pública con enfoque de género .....	15
Artículo 16. Cláusulas de género en los procedimientos de contratación.....	15
SECCIÓN V. Ayudas públicas con enfoque de género .....	16
Artículo 17. Cláusulas de género en ayudas públicas .....	16
SECCIÓN VI. Planificación y evaluación presupuestaria .....	17



Artículo 18. Medidas generales de la planificación presupuestaria .....	17
SECCIÓN VII. Gestión de la información y comunicación .....	17
Artículo 19. Medidas a adoptar .....	17
SECCIÓN VIII. Estudios y estadísticas municipales .....	18
Artículo 20. Medidas a adoptar .....	18
TÍTULO III: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. ....	18
Artículo 21. Marco general de actuación .....	18
Artículo 22. Medidas de prevención y actuación contra la violencia.....	18
TÍTULO IV: CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD, REQUISITOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y DEL TERRITORIO .....	19
Artículo 23. Medidas para avanzar en la centralidad de los cuidados.....	19
TÍTULO V. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y CAMBIO SOCIAL DE VALORES .....	20
CAPÍTULO I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....	20
Artículo 24. Áreas de incidencia .....	20
CAPÍTULO II. CAMBIO SOCIAL DE VALORES.....	22
Artículo 25. Actuación del ayuntamiento.....	22
TITULO VI GARANTÍAS DE APLICACIÓN DE LA ORDENANZA Y RÉGIMEN SANCIONADOR .....	22
CAPÍTULO I. GARANTÍAS DE APLICACIÓN .....	22
Artículo 26. Garantías .....	22
Disposición Transitoria Única. Estudios y estadísticas. ....	23
Disposición Derogatoria Única. ....	23
Disposición final.....	23



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El Ayuntamiento de Alsasua cuenta con una amplia trayectoria de trabajo en la integración e impulso del principio de igualdad entre mujeres y hombres, consecuencia del compromiso político existente en este ámbito, que, a su vez, responde a una demanda social muy sólida. En este punto el Ayuntamiento quiere reconocer el trabajo realizado a lo largo de muchos años por Altsasuko Mugimendu Feminista, así como el de otras entidades y organismos municipales que siempre han respondido positivamente a las propuestas realizadas; también quiere reconocer el esfuerzo realizado por el personal del propio Ayuntamiento en su formación y capacitación, y al trabajo de otras entidades locales con las que ha colaborado permanente a lo largo de estos años.

Desde el año 1992, a través de su Área de Mujer e Igualdad, ha trabajado en igualdad de forma cada vez más sistemática, lo que se ha reflejado en la aprobación y desarrollo del *I y II Plan de actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres*, este último aprobado en julio de 2016 y prorrogado hasta el año 2023 por un Acuerdo de Pleno del día 30 de octubre de 2019. Cumpliendo con su Medida 11, *Redactar y aprobar una Ordenanza municipal para la igualdad entre mujeres y hombres*, se elabora y aprueba de esta Ordenanza.

Como consecuencia de este trabajo, se han consolidado diversos programas: unos dirigidos a toda la ciudadanía con objeto de sensibilizar e informar; otros desarrollados en colaboración con distintos grupos sociales del municipio: educativos, culturales, deportivos; también se ha consolidado el trabajo realizado con mujeres, especialmente en lo relativo a violencia machista. Además de esto, se han elaborado y puesto en marcha procedimientos y mecanismos de actuación dentro del propio Ayuntamiento que garantizan el cumplimiento y estabilidad de la política de igualdad.

Con la aprobación de esta Ordenanza se pretende avanzar en la regulación de la actuación municipal con objeto de lograr una mayor sistematización del trabajo que incluya a todas las áreas y todos los procedimientos, así como una mayor calidad del mismo. Su objetivo final, como no puede ser de otra manera, es la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, removiendo y eliminando los obstáculos que todavía producen y reproducen la discriminación de las mujeres y las desigualdades sociales de género.

De esta forma, además, el Ayuntamiento de Alsasua cumple con la legislación vigente en materia de igualdad, de la que esta Exposición de Motivos quiere, de forma explícita, recoger la normativa más actual: *La Ley 7/1985 Reguladora de las Bases del Régimen Local*, modificada por el *Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género*, que incorpora a su artículo 25, Competencias de las entidades locales, la letra o), por la que



**Altsasuko Udala**  
*Ayuntamiento de Alsasua*  
I.F.K. / C.I.F.: P-3101000-B

☎ 948 56 21 61  
FAX 948 56 38 55  
www.altsasu.net  
altsasu@altsasu.net

✉ Garcia Ximenez 36 - 31800

se asigna a los municipios competencia propia en materia de “actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como contra la violencia de género”. Del mismo modo, la *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres*, de especial impacto en las entidades locales navarras, que en su Artículo 12, *Entidades Locales de Navarra*, apartado 2, refiriéndose a sus funciones, en el punto 5 indica que “las entidades locales incorporarán la perspectiva de género en todas sus políticas, programas y acciones administrativas y promoverán la incorporación de personal para el desarrollo y el ejercicio de las funciones con relación a lo que establece esta Ley Foral, pudiendo elaborar ordenanzas de igualdad que recojan lo establecido en este apartado”.

La Ordenanza consta de 6 títulos y 26 artículos:

El Título I se refiere a su objeto y finalidad, el marco normativo que la sustenta, y su ámbito de aplicación.

Los Títulos II, III, IV y V regulan el contenido de la política de igualdad y, por tanto, los ámbitos de actuación del Área de Igualdad municipal, teniendo como referencia el documento *La igualdad de género en las Entidades Locales de Navarra. Itinerario para la planificación, gestión y evaluación del trabajo de las Áreas de Igualdad municipales* elaborado por el Instituto Navarro para la Igualdad junto con el personal técnico de igualdad de las entidades locales de Navarra, y asumido por la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

El Título II, *Gobernanza local y transversalidad de género*, desarrolla para el Ayuntamiento de Alsasua lo indicado en el Artículo 13 de la Ley Foral 17/2019, en el sentido de que “considerará sistemáticamente y desde la perspectiva de género las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de mujeres y hombres, e incorporará objetivos y medidas específicas dirigidas a eliminar brechas de género y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, en sus fases de planificación, diseño, ejecución, seguimiento y evaluación. De manera especial, se tendrán en consideración las situaciones de discriminación múltiple que afectan a determinados sectores de mujeres”.

La aplicación en la propia organización y en toda la gestión del Ayuntamiento de la perspectiva de género, mecanismo en torno al cual se sitúa esta Ordenanza, se realizará de acuerdo con la metodología que se ha denominado ‘transversalidad de género’, recomendada desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995.

Con objeto de aplicar de forma exhaustiva la transversalidad de género, este Título II se concreta en 4 Capítulos, el primero de los cuales desarrolla las estructuras municipales responsables de igualdad.



**Altsasuko Udala**  
*Ayuntamiento de Alsasua*  
I.F.K. / C.I.F.: P-3101000-B

☎ 948 56 21 61  
FAX 948 56 38 55  
www.alsasu.net  
alsasu@alsasu.net

✉ Garcia Ximenez 36 - 31800

El Capítulo II, referido a la representación y composición equilibrada en todos los órganos de gobierno, garantizará la presencia de mujeres y hombres en aquellos de forma que el porcentaje de personas de cada sexo no supere el sesenta por ciento ni sea inferior del cuarenta por ciento.

El Capítulo III, con el fin de integrar la perspectiva de género en la actuación administrativa, trata la formación del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres y su capacitación permanente y progresiva.

El Capítulo IV, formado por 8 secciones, es el más amplio porque recoge todos los procedimientos de trabajo y administrativos. Las Secciones I y II se refieren respectivamente al Plan de Igualdad del municipio de Alsasua y al Plan de Igualdad para la gestión interna del Ayuntamiento. La Sección III regula la elaboración de los informes de impacto de género, entendidos como documentos administrativos que recogen el análisis realizado con objeto de identificar y valorar los diferentes resultados y efectos que las disposiciones normativas o las políticas públicas pudieran producir sobre mujeres y hombres, de forma diferenciada. La Sección IV se refiere a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la contratación pública del Ayuntamiento, de acuerdo con la *Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos*. En la Sección V, de acuerdo con el *Artículo 18 de la Ley Foral 17/2019*, se desarrolla cómo el Ayuntamiento de Alsasua, sus organismos autónomos y sus empresas públicas introducirán en las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otro tipo de ayudas públicas, cláusulas de igualdad para la valoración o, en su caso, cumplimiento obligado de actuaciones dirigidas a la consecución efectiva de la igualdad de género por parte de las entidades solicitantes, salvo que por la naturaleza de la ayuda esté justificada su no incorporación. La Sección VI trata de cómo se integrará el enfoque de género en su política presupuestaria y fomentará el análisis de impacto de género en la misma, de acuerdo con el *Artículo 23 de la Ley Foral 17/2019*. Finalmente, de acuerdo con la legalidad vigente y con la *Ordenanza reguladora del lenguaje e imagen incluyente*, la Sección VII regula cómo el Ayuntamiento, sus organismos autónomos y empresas públicas efectuarán un uso no sexista del lenguaje en la producción y gestión de todo tipo de información y comunicación; y con objeto de poder garantizar las obligaciones contenidas en esta Ordenanza y la integración del enfoque de género en su actividad ordinaria, asumiendo el *Artículo 19 de la Ley Foral 17/2019*, todos los estudios y estadísticas referidos a personas contendrán la variable sexo.

El Título III regula la actuación del Ayuntamiento en materia de violencia contra las mujeres, asumiendo en su desarrollo la definición y sus manifestaciones recogidas en el Artículo 3 de la *Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres*. Dicha actuación se refiere a prevención, formación, coordinación en la atención y respuesta ante este tipo de violencia.



**Altsasuko Udala**  
*Ayuntamiento de Alsasua*  
I.F.K. / C.I.F.: P-3101000-B

☎ 948 56 21 61  
FAX 948 56 38 55  
www.altsasu.net  
altsasu@altsasu.net

✉ Garcia Ximenez 36 - 31800

De forma simultánea a los dos grandes temas anteriores, el municipio de Alsasua no puede ser ajeno al análisis y las propuestas que en los últimos años se están realizando en relación a lo que es una de las grandes reivindicaciones del feminismo: poner los cuidados en el centro de la organización social y económica.

La *Ley Foral 17/2019 para la igualdad entre mujeres y hombres* pretende situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas, impulsando el empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, teniendo en cuenta la estrecha relación entre vida humana y territorio sostenible para el desarrollo de la vida en general. Este objetivo se concreta en el *Plan Estratégico para la Igualdad* en diversas medidas de actuación. Pero no solo la legislación actual sobre igualdad, sino que también los planes de actuación y los fondos atribuidos a los mismos, como el plan Agenda 2030 para el desarrollo sostenible impulsado por la ONU *Reactivar Navarra/Nafarroa suspertu* o los *Fondos Next Generation*, se plantean como prioridades la igualdad, la corresponsabilidad y la sostenibilidad de la vida, y definen como área de actuación una nueva economía de los cuidados y políticas de empleo, que supere las políticas de conciliación. La actuación en este ámbito se recoge en el Título iv de esta Ordenanza.

El Título V se divide en dos Capítulos: el Capítulo I referido al empoderamiento de las mujeres, y el Capítulo II sobre el impulso de cambio de valores en la sociedad. Esta Ordenanza recoge el término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995 para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder; se refiere también a la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres. Se entiende, por tanto, que es un proceso de auto-empoderamiento, individual y colectivo, que no puede ser otorgado por nadie externo. Sin embargo, el Ayuntamiento, como administración pública, asume su capacidad de facilitar las condiciones que permitan a las mujeres iniciar sus propios procesos de cambio. Así mismo desarrollará programas de sensibilización para lograr una sociedad más igualitaria.

La Ordenanza finaliza con el Título VI, que establece como garantías de su propio desarrollo: la formación y capacitación del personal municipal, la planificación de políticas públicas municipales de igualdad, el presupuesto público y la coordinación con otras entidades.

Como se puede observar, a lo largo de sus artículos queda recogida la normativa municipal aprobada hasta este momento, así como los procedimientos administrativos y de actuación acordados, especialmente la *Ordenanza para un uso incluyente del lenguaje y las imágenes*, el *II Plan municipal de actuación en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres*, el *I Plan interno del Ayuntamiento* y el *I Protocolo territorial para la coordinación en la atención a la violencia contra las mujeres en Sakana*.



Es, por esto, una herramienta normativa que servirá para fijar los principios y objetivos que deben guiar la actuación del Ayuntamiento de Alsasua, definiendo las líneas principales de intervención, y estableciendo las condiciones de organización y trabajo internos para poder alcanzar los objetivos señalados.

## TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto, finalidad y marco normativo.

1. La presente Ordenanza tiene como objeto establecer los principios generales que han de presidir la gestión del Ayuntamiento de Alsasua, de sus organismos autónomos y empresas públicas, y su actuación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en el marco de las normativas internacional, europea, estatal y de la Comunidad Foral de Navarra.

2. Su finalidad es lograr la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito municipal, eliminando todas las formas de discriminación contra las mujeres, entendida esta como un fenómeno universal de carácter subordinante, estructural y sistémico. Para este fin implicará a las demás instituciones públicas, así como a las organizaciones privadas de la sociedad civil.

3. De conformidad con el apartado primero, el contenido de esta Ordenanza cumplirá con la normativa vigente, resultando de especial relevancia por la materia objeto de regulación, la siguiente:

*Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) (Naciones Unidas)*

*Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (Consejo de Municipios y Regiones de Europa)*

- *Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local (modificado su Art. 25, Competencias, por el Real Decreto Ley 9/2018).*
- *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.*
- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- *Real Decreto Ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género.*
- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*



- *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.*
- *Ley Foral 6/1990, de 2 de julio, de la Administración Local de Navarra.*
- *Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.*
- *Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de contratos públicos.*
- *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.*

## **Artículo 2. Ámbito de aplicación.**

1. Esta Ordenanza se aplicará al Ayuntamiento de Alsasua y sus organismos autónomos y sociedades mercantiles dependientes del mismo.

2. Asimismo, se aplicará a todas las empresas o entidades, públicas o privadas, que contraten con el Ayuntamiento o con sus empresas, formalicen convenios de colaboración con el mismo o sus empresas, o reciban algún tipo de subvención o ayuda económica del Ayuntamiento.

## **Artículo 3. Principios generales de actuación.**

1. Esta Ordenanza se ha elaborado y se desarrolla de acuerdo con los artículos 3 y 4 de la *Ley Foral 17/2019, de 4 de abril para la igualdad entre mujeres y hombres*, donde se definen los conceptos utilizados a lo largo de la misma, que asume los de la *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres*; y donde se explicitan los principios que deben regir la actuación de los poderes públicos de la Comunidad Foral de Navarra.

Asume también en el ámbito de la violencia contra las mujeres los principios de actuación señalados en la *Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres*, recogidos en el *I Protocolo territorial para la coordinación en la atención a la violencia contra las mujeres en Sakana*, firmado por el Ayuntamiento el 24 de febrero de 2021.

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

2. Los principios de actuación a los que se refiere el apartado anterior son también de aplicación a las personas físicas y jurídicas privadas que suscriban contratos o convenios de colaboración, o sean beneficiarias de las ayudas o de subvenciones que





conceda el Ayuntamiento de Alsasua y, en general, a todas las actuaciones que promueva o lleve a cabo, en los términos establecidos en esta Ordenanza.

## TITULO II. GOBERNANZA LOCAL Y TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

### CAPÍTULO I. ESTRUCTURAS Y COORDINACIÓN

#### SECCIÓN I. Estructura municipal para la igualdad

##### Artículo 4. El Área de Igualdad.

1. El Área de Igualdad, conformada por personal político, técnico y los servicios dependientes de estos, propone, gestiona y coordina la política municipal de igualdad, para generar procesos de cambio y transformación en el ámbito del municipio.
2. Serán funciones del personal político responsable del Área de Igualdad:
  - a) Representar al Área de Igualdad y visibilizar sus objetivos y trabajo.
  - b) Conocer la planificación, gestión y su concreción anual en el municipio.
  - c) Tomar decisiones sobre la planificación, a partir de los resultados de la evaluación de los distintos programas de trabajo.
3. Serán funciones del personal técnico de Igualdad:
  - a) Diseñar, gestionar y coordinar el plan de trabajo anual del Área de Igualdad y las actuaciones concretas que se deriven del mismo, así como evaluarlo, identificar las áreas de mejora y generar las vías para resolverlas.  
Esta función se desarrollará de acuerdo con el *Itinerario de las áreas de igualdad de Entidades Locales de Gobierno de Navarra*, documento marco para el diseño de las planificaciones de las áreas de igualdad de las entidades locales de Navarra.
  - b) Asesorar al personal político del Área, a la Comisión de Igualdad, al Grupo Técnico, así como a entidades, organizaciones y personas físicas del municipio en materia de igualdad y en el cumplimiento de esta Ordenanza.
  - c) Informar y visibilizar el trabajo que realiza el Área de Igualdad.
  - d) Establecer canales de coordinación con otras organizaciones, instituciones y entidades locales con áreas de igualdad.
  - e) Coordinar y facilitar la participación del Ayuntamiento en programas de igualdad de ámbito supramunicipal, con objeto de mejorar y optimizar los presupuestos y recursos.
4. El Ayuntamiento garantizará que el personal técnico responsable del Área de Igualdad cuente con formación específica en materia de igualdad, teniendo en cuenta conocimientos específicos en dicha materia para el acceso a la misma.



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

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

### **Artículo 5. Comisión de Igualdad.**

La Comisión de Igualdad, al margen de las atribuciones que le correspondan en virtud de la legislación de régimen local, es el órgano político de dirección y seguimiento del Plan de Igualdad; garantizará su implementación y promoverá su efectividad desde el acuerdo político y el compromiso institucional.

Su trabajo se orienta a lograr en la toma de decisiones los compromisos necesarios, para hacer de la igualdad de género una prioridad política compartida y un elemento central de gobernabilidad municipal.

### **Artículo 6. Grupo Técnico de Igualdad.**

1. El Grupo Técnico de Igualdad estará formado por las personas técnicas responsables de todas las áreas del Ayuntamiento, de sus empresas públicas y organismos autónomos; será coordinado por el Área de Igualdad.

2. Las funciones del Grupo Técnico serán:

- a) Informar el Plan de Igualdad municipal, así como los planes anuales, a partir de la información emitida por el Área de Igualdad.
- b) Garantizar la viabilidad técnica y el desarrollo de los Planes de Igualdad del Ayuntamiento de Alsasua, aplicando la transversalidad de género en su trabajo.
- c) Realizar el seguimiento de la aplicación de esta Ordenanza.

3. El Grupo Técnico se reunirá, al menos, para consensuar la planificación de igualdad anual del Ayuntamiento, para realizar su seguimiento, y para evaluarlo.

### **Artículo 7. Órganos de participación.**

El Ayuntamiento podrá crear el Consejo de Igualdad o cualquier otro órgano de participación para el impulso de su política de igualdad.



## **Artículo 8. Participación interinstitucional.**

Con el fin de impulsar la política municipal para la igualdad de manera coordinada con el resto de entidades locales y demás organismos públicos y privados, el Ayuntamiento mantendrá su presencia en redes de trabajo constituidas, y promoverá su participación en otras redes y fórmulas de coordinación de futura creación. A través de su Área de Igualdad, impulsará de forma especial el trabajo e intercambio profesional entre el personal técnico de igualdad de las entidades locales de Navarra.

## **CAPÍTULO II. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA Y COMPOSICIÓN DE ÓRGANOS MUNICIPALES.**

### **Artículo 9. Órganos afectados.**

1. La representación o composición equilibrada afectará a la constitución del gobierno municipal que surja tras cada proceso electoral, debiéndose promover también dicho equilibrio en la composición de las comisiones, cargos de libre designación o cargos de confianza del equipo de gobierno municipal, consejos y órganos de participación, y demás órganos administrativos municipales.

2. Se podrá justificar la no aplicación del criterio de representación equilibrada, con el informe técnico correspondiente, en los siguientes casos:

- a) Cuando la presencia de personas de alguno de los dos sexos en el sector o ámbito de actuación no alcance el 40%. En ese caso, se deberá garantizar que al menos haya una presencia proporcional a la existente en el referido sector o ámbito.
- b) Cuando no haya personas de un sexo determinado con competencia, capacitación y preparación adecuada para participar en el órgano en cuestión o, a pesar de haberlas, estas no deseen hacerlo o no puedan por la sobrecarga de trabajo que les pueda generar.
- c) Cuando se trate de órganos administrativos en los que la designación de sus integrantes se hace en función del cargo, y/o cuando esta designación es realizada por varias instituciones u organizaciones. En este caso, el criterio de representación equilibrada se deberá mantener por lo que respecta al grupo de personas designadas por una misma institución u organización, salvo que le sea de aplicación alguno de los supuestos contemplados en los apartados anteriores.
- d) De acuerdo con la *Ley Foral 17/2019*, Artículo 16, apartado 6, cuando exista una representación de mujeres superior al 60%, pero esa sobrerrepresentación se



considera acorde al objetivo de corregir la histórica situación de desigualdad que han sufrido las mujeres, derivada de su infrarrepresentación en los ámbitos de toma de decisiones.

### **CAPÍTULO III. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN TÉCNICA.**

#### **Artículo 10. Medidas.**

El gobierno local, asesorado por el Área de Igualdad, adoptará, como mínimo, las siguientes medidas:

1. Elaborar un diagnóstico del nivel de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal a su servicio, así como sobre el grado de sensibilización de las personas con responsabilidad política. Estos diagnósticos se realizarán durante el primer año de cada legislatura.
2. Elaborar y ejecutar, a partir del diagnóstico, planes de formación para el personal a su servicio y para las personas con responsabilidad política.
3. Adaptar los horarios de su personal para la realización de la formación, y valorar el tiempo invertido por este en su formación en materia de igualdad.

### **CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO Y ADMINISTRATIVOS.**

#### **SECCIÓN I. Plan de Igualdad del municipio de Alsasua.**

##### **Artículo 11. Plan de Igualdad municipal.**

El Ayuntamiento tendrá siempre vigente un Plan de Igualdad municipal, aprobado por el Pleno del mismo, que plasme periódicamente el desarrollo y la concreción de la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres basada en esta Ordenanza.

##### **Artículo 12. Áreas de intervención.**

El Plan de Igualdad desarrollará medidas de actuación en cualquiera de las áreas de intervención previstas en esta Ordenanza, así como en otras de posible interés. Serán en todo caso medidas de consideración específica en el Plan, las tendentes a procurar la igualdad en los siguientes ámbitos de actuación:

- a) Gobernanza y compromiso político con la igualdad.
- b) Una vida libre de violencia contra las mujeres en un municipio seguro.



- c) Reconocimiento de los cuidados y la corresponsabilidad como elementos claves para la sostenibilidad de la vida.
- d) Empoderamiento de las mujeres.
- e) Cambio de valores en la sociedad.

## **SECCIÓN II. Plan de Igualdad para la gestión interna del Ayuntamiento.**

### **Artículo 13. Plan de Igualdad para la gestión interna.**

El Ayuntamiento tendrá vigente un Plan de Igualdad interno, aprobado por el Pleno y negociado con la representación sindical de la plantilla, de acuerdo con el Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, y todas las modificaciones aprobadas hasta el momento de su elaboración.

### **Artículo 14. Ámbitos del Plan de igualdad interno del Ayuntamiento**

Además, de acuerdo con el *Artículo 24 Gestión del personal*, de la *Ley Foral 17/2019* el Plan de Igualdad para la gestión interna deberá plantear medidas para garantizar:

1. La incorporación de la perspectiva de género en la definición de puestos, acceso, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación, salud y seguridad laboral, y derechos laborales en general.

En este sentido, sin perjuicio de otras medidas que se puedan establecer, el Ayuntamiento de Alsasua promoverá de forma activa el acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical. Así mismo, mantendrá y adaptará a cada momento contenidos de igualdad en los temarios de acceso, tanto de carácter general como específico, vinculados con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda. Por otro lado y, siempre que proceda en relación con el trabajo a realizar, valorará en las pruebas de acceso la formación en igualdad.

Las ofertas de empleo público anual irán acompañadas de un informe de impacto de género, e incluirán un 2% de las plazas para mujeres víctimas de violencia de género, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su condición.

Identificará periódicamente, al menos en el momento de aprobar un nuevo Plan de Igualdad, las brechas salariales existentes entre su personal, y garantizará la eliminación de los sesgos de género y la aplicación de una política igualitaria, tanto en la valoración de puestos, como en la política retributiva.

Analizará las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales psicosociales, ergonómicos, higiénicos y en la salud, y establecerá



mecanismos de prevención. Del mismo modo, analizará también la incidencia de las bajas laborales de la plantilla en relación al puesto de trabajo desempeñado, para prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados al sexo de las personas.

Garantizará la prevención de la salud reproductiva, el embarazo y la lactancia de sus trabajadoras.

2. El uso de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo y la adaptación de los sistemas de información de gestión del personal, tal como se recoge también en la *Ordenanza reguladora del uso de un lenguaje e imagen incluyente* vigente en el Ayuntamiento.

3. La implantación de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como el fomento de la corresponsabilidad dentro de la función pública, incluyendo medidas de sensibilización que favorezcan un cambio de la cultura organizacional.

A este respecto, el Ayuntamiento de Alsasua se compromete a recoger todas las medidas que ha aprobado y vaya aprobando, y las formule para el disfrute de toda la plantilla en igualdad de condiciones.

4. Elaboración de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

En relación con este apartado, se compromete a tener en vigencia un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como a recoger las propuestas de mejora que se le trasladen a través de la representación sindical, de quien tenga la responsabilidad de la prevención de riesgos laborales y del grupo responsable de la gestión del propio protocolo.

Así mismo, y respecto a la totalidad de ámbitos que reúne la 'prevención de riesgos laborales', solicitará formación en género y trabajo desde la perspectiva de género a las empresas encargadas de su desarrollo en el Ayuntamiento.

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

#### **Artículo 15. Obligatoriedad y procedimiento de elaboración.**

1. Además de en las ordenanzas y el proyecto de presupuestos, tal como lo recogen los *Artículos 22 y 23 de la Ley Foral 17/2019*, el Ayuntamiento de Alsasua integrará informes de impacto de género en los expedientes administrativos de los planes generales de todas sus áreas, así como en los expedientes referidos a estatutos de



organismos autónomos y empresas públicas dependientes de él; también en los programas y proyectos de especial incidencia en la población.

2. Sin perjuicio del reglamento que, conforme a la *Ley 17/2019*, acuerde el Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, para regular el contenido del informe y su proceso de elaboración, en el Ayuntamiento de Alsasua se seguirá el siguiente proceso:

- a) El área municipal promotora de la norma, programa o plan será quien elabore el informe de impacto de género, que adjuntará al expediente junto a su informe técnico.
- b) Si se prevé que la norma, plan o programa no tiene pertinencia al género, no será suficiente con que el informe señale que el contenido es neutro y, en consecuencia, no produce impacto favorable o adverso en la igualdad, sino que deberá justificar por qué no incide en absoluto en la posición personal y social de mujeres y hombres y, en consecuencia, en nada afecta al logro de la igualdad efectiva.
- c) La norma, programa o plan, junto con el informe de impacto de género, se enviarán al Área de Igualdad, con objeto de analizarlo y, si es el caso, emitir un informe con las observaciones correspondientes para completarlo o modificarlo.
- d) El área municipal promotora incorporará las modificaciones propuestas para corregir y disminuir la brecha de género detectada.

#### **SECCIÓN IV. Contratación pública con enfoque de género.**

##### **Artículo 16. Cláusulas de género en los procedimientos de contratación.**

El Ayuntamiento de Alsasua, cumpliendo lo exigido por la *Ley Foral 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos*, introducirá en los pliegos para la contratación pública que realice las siguientes cláusulas:

1. Respecto a la prohibición de contratar, se hará explícito el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2017, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2. Al formular la solicitud de participación en el procedimiento de contratación, las personas licitadoras se comprometerán a asumir el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo elaborado por el Ayuntamiento.
3. En cuanto a los criterios de adjudicación, al menos el 50 % de los criterios de adjudicación de carácter social deberán referir a criterios de igualdad entre mujeres y hombres. Además, en caso de que el objeto del contrato requiera una cualificación del personal relativa a formación en igualdad, se solicitará que esa formación sea, al menos de 20 horas.



4. Respecto a la ejecución de los contratos, todos los pliegos incluirán las siguientes condiciones especiales:

- a) El uso no sexista del lenguaje e imágenes en la documentación presentada y en la que se genere relacionada con el proyecto; del mismo modo en la comunicación del mismo, en el contenido de los carteles, textos y documentos que se elaboren como elementos de promoción de los programas, proyectos o actividades contratadas.
- b) La presentación y análisis de datos, así como la elaboración de estadísticas desagregadas por sexos.
- c) No generar ningún programa, proyecto o actividad que implique una discriminación de género directa o indirecta.

## **SECCIÓN V. Ayudas públicas con enfoque de género.**

### **Artículo 17. Cláusulas de género en ayudas públicas.**

El Ayuntamiento de Alzasua incorporará la perspectiva de género en su Plan Estratégico de Subvenciones y en las bases reguladoras de subvenciones, becas y cualquier otra ayuda recogerán las siguientes cláusulas:

1. Se introducirá como criterio general de las mismas el principio de igualdad y la no discriminación de género.
2. No podrán solicitarlas aquellas entidades cuyos fines, sistema de admisión, funcionamiento, trayectoria o actuación sean contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres. Tampoco podrán recibir ayudas las personas o entidades que hubieran sido sancionadas o condenadas por resolución administrativa o sentencia judicial firmes por discriminación salarial, acoso moral o cualquier tipo de trato desigual por razón de sexo o vulnerasen los principios y obligaciones establecidos en la Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres, o la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En estos casos podrán volver a ser beneficiarias de las referidas ayudas siempre que hayan cumplido con la sanción o la condena impuesta.
3. Tanto en la documentación a presentar, como en toda la generada a lo largo del proyecto subvencionado, las personas o entidades solicitantes deberán hacer un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes, presentar y analizar todos los datos desagregados por sexo, y utilizar indicadores de género en la evaluación del proyecto subvencionado.
4. Para la valoración del proyecto o solicitud se tendrá en cuenta:
  - a) La participación paritaria de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad y representación de la actividad asociativa.





- b) El diseño del proyecto con enfoque de género, tanto en su planteamiento, como en su desarrollo y en su evaluación.
- c) El desarrollo de medidas específicas dirigidas al logro de la igualdad.

El Ayuntamiento definirá en cada convocatoria los mecanismos y la documentación mediante los cuales se justificará el cumplimiento de estas cláusulas.

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

### **Artículo 18. Medidas generales de la planificación presupuestaria.**

En la elaboración y gestión de los presupuestos municipales, se aplicarán las siguientes medidas:

1. El Ayuntamiento, a propuesta del Grupo Técnico, aprobará anualmente un procedimiento de aplicación del enfoque de género en la elaboración, gestión y liquidación del presupuesto, en el que se tendrá en cuenta las diferentes condiciones, situaciones y necesidades de mujeres y hombres de Alsasua.
2. Todas las áreas del Ayuntamiento, sus organismos autónomos y empresas públicas informarán en sus propuestas de presupuestos y en su liquidación, del impacto diferenciado de los mismos sobre las mujeres y los hombres de Alsasua. Así mismo, incorporarán las actuaciones específicas e indicadores asociados para avanzar en la erradicación de las desigualdades detectadas.
3. El Área de Hacienda y Presupuestos verificará la incorporación del enfoque de género en los informes-propuesta de los presupuestarios y en la liquidación de los mismos, y emitirá un informe relativo al impacto de género de ambos procedimientos.

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

### **Artículo 19. Medidas a adoptar.**

1. Las informaciones, comunicaciones, iconografía y cualquier tipo de escrito que se dirija entre las áreas del Ayuntamiento, a otras Administraciones Públicas y a la sociedad, se realizarán con una comunicación no sexista.
2. Se evitará y prevendrá los prejuicios, prácticas y utilización de expresiones verbales e imágenes fundadas sobre ideas y roles femeninos y masculinos estereotipados.
3. Se impulsará que el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente en la información escrita, oral, iconográfica, así como en las acciones publicitarias y en la comunicación interna y externa.
4. Las áreas municipales fomentarán una información, comunicación e iconografía no sexista entre las entidades con las que mantienen una relación administrativa. Con



esta finalidad, el Ayuntamiento promoverá la formación, y facilitará asesoramiento a las asociaciones, organizaciones y entidades municipales que lo soliciten.

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

### **Artículo 20. Medidas a adoptar.**

1. Todas las áreas municipales, en el plazo de 1 año a partir de la aprobación de esta Ordenanza, incluirán sistemáticamente la variable de sexo, recogiendo las diferentes categorías, en todas las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
2. Así mismo, establecerán nuevos indicadores de género que posibiliten un mayor conocimiento de las diferencias en los valores, los roles, las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres, y su manifestación e interacción en la realidad que se deba analizar.
3. Los diagnósticos, estudios e investigaciones se llevarán a cabo con muestras suficientemente amplias para que las diversas variables incluidas puedan ser analizadas según el variable sexo, y se tratarán los datos disponibles de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones y necesidades de mujeres y hombres en los diversos ámbitos de actuación.

## **TÍTULO III: VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES**

### **Artículo 21. Marco general de actuación.**

En este ámbito, el Ayuntamiento de Alsasua se compromete a cumplir las obligaciones que, en el ámbito de sus competencias, se hallan previstas en *Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto, de medidas urgentes para el desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género*, así como en la *Ley Foral 14/2015, del 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres*. Se compromete también a cumplir los acuerdos y actuaciones previstas en el *Protocolo local para la prevención y atención de las agresiones sexistas en espacios festivos*, aprobado en Pleno del día 30 de agosto de 2017 y en el *I Protocolo territorial para la coordinación en la atención a la violencia contra las mujeres en Sakana*, firmado el 24 de febrero de 2021.

### **Artículo 22. Medidas de prevención y actuación contra la violencia.**

1. Con objeto de cumplir con el apartado f) del Artículo 6 de la *Ley Foral 14/2015* que requiere que la respuesta institucional sea integral y se fomente la coordinación y el trabajo en red entre distintas instancias, el Ayuntamiento de Alsasua mantendrá siempre vigente un protocolo local para la coordinación en la atención a la violencia contra las mujeres, consensuado con otras entidades que actúan en la



localidad en este ámbito y, de forma especial, con el Instituto Navarro para la Igualdad.

2. Respecto a las medidas de prevención que recoge el Artículo 9 de la dicha *Ley Foral*, el Ayuntamiento de Alsasua impulsará programas de sensibilización y prevención con entidades del municipio, asociaciones y ciudadanía, especialmente en el ámbito educativo, de acuerdo siempre y en coordinación con los centros escolares.
3. Así mismo, acordará con las asociaciones, agentes y colectivos más activos en fiestas un protocolo de prevención y actuación en espacios festivos.
4. Garantizará la formación de las entidades que participan en el protocolo de coordinación y la de aquellas que participan en los diferentes programas de prevención. Así mismo, garantizará la formación en materia de violencia e igualdad de todo el profesorado y monitorado que dependen de él.
5. En cumplimiento del Artículo 32, apartado 5, que garantiza a las mujeres la accesibilidad a la información y atención, el Ayuntamiento, a través del Área de Igualdad, pondrá públicamente a disposición de todas las mujeres de Alsasua la información actualizada y el asesoramiento necesario para que puedan acceder a los servicios existentes.

#### **TÍTULO IV: CUIDADOS Y CORRESPONSABILIDAD, REQUISITOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y DEL TERRITORIO**

##### **Artículo 23. Medidas para avanzar en la centralidad de los cuidados.**

1. Con el objeto de romper los estereotipos y roles de género en relación con los cuidados, así como la división sexual del trabajo, el Ayuntamiento promoverá campañas de sensibilización que visibilicen la importancia de los cuidados, promuevan su centralidad en la sociedad y fomenten la corresponsabilidad de todas las personas y sectores sociales con este objetivo. Con el mismo objeto, realizará campañas informativas sobre los usos del tiempo y horarios de dedicación al ámbito productivo y reproductivo en mujeres y hombres.
2. Asumirá como objetivo transversal de todas las áreas municipales el 'poner los cuidados en el centro de la organización social y económica'.
3. Desarrollará las siguientes medidas específicas, sin perjuicio de ir adaptándolas a la evolución social o a la aprobación de otras medidas:
  - a) En su colaboración con los centros escolares, participación en sus consejos, programas, subvenciones etc., promoverá el valor de los cuidados para la sostenibilidad de la vida. Este principio será asumido de forma específica en la misión y objetivos de la Escuela Infantil y en la Escuela de Música, dependientes del Ayuntamiento.
  - b) Así mismo, su participación en otras entidades y organismos, como la Mancomunidad de Servicios Sociales de Altsasu, Olazti y Ziordia, la





- Los servicios municipales de Juventud e Igualdad trabajarán de forma conjunta en el diseño y desarrollo de actuaciones de educación afectivo-sexual y reproductiva dirigidas a la juventud de Altsasu, que incidan en la necesidad de vivir una sexualidad satisfactoria, libre de prejuicios y estereotipos de género.
  - El Ayuntamiento y sus empresas públicas velarán por el derecho a la no discriminación, con independencia de la orientación sexual, expresión de género e identidad sexual o de género de la persona o del grupo familiar y social al que pertenezca.
- b) Autonomía económica
- En la colaboración con las entidades implicadas en el fomento del desarrollo de la actividad económica y empresarial, el Ayuntamiento trabajará en la mejora de las condiciones de las mujeres en dicho ámbito.
  - Además, apoyará y estimulará a aquellas ciudadanas que decidan emplearse de forma autónoma.
  - Planteará medidas de acción positiva para la inserción de mujeres en los planes anuales de contratación de personal municipal y, superando el mandato legal, reservará alguna de las plazas para mujeres en situación de violencia.
2. El Ayuntamiento y sus empresas públicas darán a conocer, dotarán de relevancia y difundirán el papel de las mujeres en el desarrollo local.
3. Para promover la toma de conciencia sobre la desigualdad de género, el Ayuntamiento, a través de su Área de Igualdad, mantendrá un programa de formación y capacitación en el análisis desde un enfoque de género de los distintos ámbitos de la realidad.
4. Para fomentar las oportunidades de acceso y disfrute de las mujeres a los recursos y servicios, el Ayuntamiento:
- a) Creación de referentes
- Contribuirá a la investigación y visibilización de mujeres referentes que constituyen modelos de procesos de empoderamiento, especialmente para las jóvenes.
  - En todos los trabajos que promueva sobre la situación actual del municipio, de memoria local y memoria histórica, se incluirán iniciativas que aseguren la visibilización de las mujeres a lo largo de la historia y del desarrollo del municipio, incrementando progresivamente la presencia de mujeres en el imaginario local.
- b) Acceso a recursos y servicios
- El Ayuntamiento, en colaboración con los servicios de la Administración Foral y de otras entidades públicas y privadas garantizará, en caso de que sea necesario, a todas las mujeres de Altsasu la información y



asesoramiento necesarios para llevar adelante procesos jurídicos, psicológicos o de otra índole básicos para su vida.

5. Con objeto de promover la participación social de las mujeres de Alsasua, el Ayuntamiento facilitará con sus medios el trabajo de los grupos y asociaciones que se constituyan; del mismo modo fomentará la creación de espacios para la actuación colaborativa de mujeres en distintos ámbitos, especialmente en el de la 'violencia contra las mujeres'.

## **CAPÍTULO II. CAMBIO SOCIAL DE VALORES.**

### **Artículo 25. Actuación del Ayuntamiento.**

La *Ley Foral 17/2019 para la igualdad entre mujeres y hombres*, indica en su Artículo 12, apartado f) que una de las funciones de las entidades locales es sensibilizar a la ciudadanía impulsando un cambio de valores con el objetivo de favorecer la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para cumplir con esta función, el Ayuntamiento realizará campañas de sensibilización dirigidas a toda la ciudadanía sobre los principales temas que dificultan y/o favorecen la igualdad entre mujeres y hombres, especialmente con ocasión de conmemoraciones señaladas en esta materia.

Así mismo pondrá en marcha programas específicos que contribuyan a una sociedad igualitaria, especialmente con la juventud y con los hombres.

## **TITULO VI GARANTÍAS DE APLICACIÓN DE LA ORDENANZA Y RÉGIMEN SANCIONADOR**

### **CAPÍTULO I. GARANTÍAS DE APLICACIÓN.**

#### **Artículo 26. Garantías.**

Con el fin de alcanzar la aplicación efectiva de esta Ordenanza, se establecen como garantías la formación y capacitación del personal municipal, la planificación de políticas públicas municipales de igualdad, el presupuesto público y la coordinación con otras entidades.

1. El Ayuntamiento, a través de sus propios programas y de los requisitos de selección de personal, garantizará la formación del personal tanto en la aplicación de la transversalidad de género, como en el desarrollo de políticas específicas de igualdad, así como en el ámbito de la prevención, detección, atención y respuesta a la violencia contra las mujeres.

2. La Ordenanza se concretará en medidas recogidas, al menos, en un Plan de Igualdad municipal, un Plan de Igualdad interno del Ayuntamiento y un protocolo de



**Altsasuko Udala**  
*Ayuntamiento de Alsasua*  
I.F.K. / C.I.F.: P-3101000-B

☎ 948 56 21 61  
FAX 948 56 38 55  
www.altsasu.net  
altsasu@altsasu.net  
✉ Garcia Ximenez 36 - 31800

actuación en violencia contra las mujeres, de los que se hará el seguimiento y evaluación de la forma que se establezca.

3. Para el cumplimiento de esta Ordenanza, el Ayuntamiento asignará un presupuesto económico que financiará la contratación de una persona agente de igualdad y el desarrollo anual de los planes aprobados. En cualquier caso, el presupuesto equivaldrá como mínimo al 1,4% del presupuesto general del Ayuntamiento.

4. El Ayuntamiento promoverá la coordinación con otras entidades con competencias en la materia de esta Ordenanza, con objeto de mejorar el desarrollo de la misma, su aplicación y la elaboración de los correspondientes planes de acción.

#### **Disposición Transitoria Única. Estudios y estadísticas.**

Lo recogido en esta Ordenanza sobre 'Estudios y estadísticas' (artículo 20) será de obligado cumplimiento un año después de la entrada en vigor de la misma.

#### **Disposición Derogatoria Única.**

A partir de la entrada en vigor de esta Ordenanza quedan derogadas cuantas disposiciones municipales se opongan a la misma.

#### **Disposición final.**

Esta ordenanza entrará en vigor al día siguiente de su publicación íntegra en el BOLETIN OFICIAL DE NAVARRA.