



**ARRATIako UDALen
MANKOMUNITATEA**

**Plan para la Igualdad
de Mujeres y Hombres
Arratiako Udalen Mankomunitatea
2012 – 2015**

Subvenciona:



ÍNDICE

1. PRÓLOGO	5
2. AGRADECIMIENTOS.....	7
3. CONTEXTO LEGAL Y ANTECEDENTES DE ARRATIAKO UDALEN MANKOMUNITATEA	8
4. EL PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN	10
5. PLAN DE ACCIÓN	13
6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	20

ÍNDICE DETALLADO

1. PRÓLOGO	4
2. AGRADECIMIENTOS	6
3. CONTEXTO LEGAL Y ANTECEDENTES DE ARRATIAKO UDALEN MANKOMUNITATEA	7
4. EL PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN	9
4.1. El diagnóstico como punto de partida.....	9
4.2. La definición de las acciones	10
5. PLAN DE ACCIÓN	1212
5.1. Contenido.	1212
5.2. Medidas	1313
5.3. Acciones	14
5.3.1. Acciones Generales	14 iError! Marcador no definido.
5.3.2. Acciones específicas	16
6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA.....	2020

1. PRÓLOGO

Desde que en el año 2011 se aprobase la realización del “**I Plan** para la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Arratiako Udalen Mankomunitatea” para el período **2012-2015**, se inicia una nueva etapa donde la que la igualdad y la desaparición de toda discriminación entre mujeres y hombres serán el eje fundamental de las políticas a desarrollar.

El nuevo plan evalúa la trayectoria desarrollada, recogiendo sus aspectos positivos, e identificando los elementos de mejora que, junto con la recogida de las opiniones y datos sobre la situación de género de las personas de la plantilla y la ciudadanía han constituido la base esencial para definir las nuevas actuaciones en función de sus **competencias**.

Así mismo, se establece el objetivo de adecuar sus contenidos a los nuevos marcos normativos, lo que implica el acondicionamiento del Plan a la Ley del Parlamento Vasco **4/2005**, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y a las directrices marcadas por el Gobierno Vasco para esta legislatura.

Las nuevas directrices implican la reorganización del plan de acción que ahora se estructura en base a la mancomunidad y los nueve municipios, siendo el objetivo: la inclusión del **género** en las actuaciones cotidianas que garanticen unos resultados más igualitarios en la ciudadanía. Sin olvidar las medidas de **Acción Positiva**.

Este **plan** nace con vocación mancomunada de **colaboración** entre los nueve **municipios** que la componen, que siendo realidades diferentes, necesitan de la **cooperación** para alcanzar el objetivo de la igualdad, y abre una vía de solución a la situación de crisis general, así como a las problemáticas específicas de Ayuntamientos más pequeños como la falta de presupuesto o de capacidad de gestión, a través de la actuación y el apoyo mancomunado.

El **Servicio** de Igualdad de Arratiako Udalen Mankomunitatea se crea en Julio de 2012, como herramienta ineludible para la **implementación** de las acciones de este Plan y con la vocación de prestar **apoyo y colaboración** a los nueve Ayuntamientos de Arratia. Esta cooperación puede ser en relación a las cuestiones **generales** para el conjunto de los municipios y en relación a otras actuaciones **específicas** de competencia municipal, en caso de considerarse oportunas por cada Ayuntamiento.

La cooperación en relación a las cuestiones **generales** para el conjunto de los municipios supone actuaciones como, la creación de **estructuras** para el establecimiento de mecanismos estables de coordinación y colaboración intermunicipal; **capacitación** del personal como lenguaje, incorporación de **género** en las actividades municipales; establecimiento de **acciones positivas**; actuaciones de **sensibilización y prevención** hacia la ciudadanía como la celebración del 8 Marzo, y la conmemoración del 25 Noviembre.

La colaboración en relación a actuaciones **específicas** de competencia municipal, pueden ser de planificación de la **programación** anual en función de su Plan; captación de **recursos** vía subvenciones; establecimiento de criterios de **género** para normativa de contratación, convenios y subvenciones; y la coordinación de la "Red de asociaciones de mujeres y grupos feministas de Arratia", entre otros.

Por todo ello, la existencia del Plan y del Servicio no significa que los ayuntamientos no desarrollen y ejecuten directamente sus propios Planes, en función de sus competencias, al contrario, hay acciones que únicamente pueden ser ejecutadas desde las áreas competenciales de cada ayuntamiento.

Así mismo, este plan no pretende ser un punto de llegada, sino un nuevo punto de partida en la marcha por la igualdad, lo que significa que es un plan actualizable en función de las evaluaciones, los recursos y las coyunturas. Un plan que adquiere legitimidad en el proceso participativo de los ayuntamientos y de la ciudadanía, un plan para el conjunto de Arratia donde todas y todos tenemos mucho que ganar.

2. AGRADECIMIENTOS

La planificación y ejecución del “Diagnóstico del personal del Mancomunidadde Arratiako Udalen Mankomunitatea con perspectiva de género” tenía como uno de sus objetivos relevantes el fomento de la participación de un gran número de personas vinculadas a la institución. Este objetivo ha podido verse cumplido gracias a una participación relevante de la dirección política y de la plantilla en el proceso de realización del diagnóstico. Queremos aprovechar la ocasión para agradecer a todas las personas que han participado en el diagnóstico la infinidad de aportaciones y propuestas de mejora que, sin duda, han coadyuvado al logro de una herramienta de mayor calidad y más certera para la consecución de los objetivos perseguidos.

Así mismo, agradecer la participación de todas las personas en las diferentes fases del diagnóstico: presentaciones, cumplimentación del cuestionario, y/o entrevistas. Así como la participación inestimable de las mujeres del municipio.

Todas estas personas han aportado un valor añadido al diagnóstico y la evaluación en relación a los antecedentes, condiciones, dificultades y oportunidades para la implementación de las actuaciones de género que logre una igualdad real y efectiva para las mujeres y hombres de Arratia.

3. CONTEXTO LEGAL Y ANTECEDENTES DE ARRATIAKO UDALEN MANKOMUNITATEA

La marcha por la igualdad de las mujeres ha supuesto cambios en las actuaciones de los gobiernos. Así, el contexto legal y los antecedentes en materia de igualdad de mujeres y hombres disponen actualmente de un recorrido intenso en el que han participado, entre otras, instituciones públicas de diferentes ámbitos – internacionales, estatales, autonómicas, provinciales, y locales –, así como recientemente entidades de ámbito privado que han venido a sumarse al proceso inaugurado para la consecución de la igualdad para mujeres y hombres.

Naciones Unidas es una institución comprometida y promotora de la igualdad de mujeres y hombres que impulsa a los estados miembros a la puesta en marcha de medidas que aseguren el desarrollo de las mujeres, con el objeto de garantizar el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres. Estas medidas deberán abarcar todas las esferas, principalmente la política, social, económica y cultural. El compromiso con la igualdad de esta institución se refleja, entre otras cosas, en la declaración de 1975: Año Internacional de la Mujer; la creación en 1979 de la CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer); la celebración de conferencias mundiales – México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; y, Pekín, 1995 –. Este intenso recorrido, aunque demasiado lento en sus resultados, tal y como manifiestan las evaluaciones de Naciones Unidas, ha servido para traccionar de manera efectiva y sostenible las políticas de igualdad a escala internacional.

En un mismo sentido se pronuncia la Unión Europea que, recogiendo el testigo de la conferencia mundial sobre la mujer de Pekín 1995, apuesta por la integración de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de las instituciones y organizaciones. Esta forma de trabajo, conocida como *mainstreaming* o transversalidad de género, tiene en cuenta el impacto diferencial de una misma política sobre mujeres y hombres con el objetivo de reconducir dicha política si resultase necesario. Así, la UE afirma que las decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los

hombres, aún cuando esta consecuencia ni estuviera prevista, ni se deseara. Así, la evaluación del impacto en función del género tiene como objetivo evitar las consecuencias negativas no intencionales, y mejorar la calidad, la eficacia y la eficiencia de las políticas.

En el ámbito estatal, se ha desarrollado en los últimos años un marco legislativo que, respondiendo a los requerimientos internacionales, apoyan el proceso de tracción para la igualdad. Entre otros, destaca la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres del Parlamento español que tiene implicaciones tanto para las administraciones públicas, como para las empresas del sector privado; y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

En el ámbito autonómico, la ley vasca 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, recoge el testigo de las nuevas necesidades de actuación, la transversalidad y la acción positiva, y viene a impulsar la igualdad en nuestra comunidad. Dicha ley establece ocho principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad: igualdad de trato; igualdad de oportunidades; respeto a la diversidad y a la diferencia; integración de la perspectiva de género o transversalidad de género; acción positiva; eliminación de roles y estereotipos en función del sexo; representación equilibrada: órganos de administración pluripersonales representados al 40% por ambos sexos; colaboración y coordinación entre las diferentes administraciones y entidades.

Arratiako Udalen Mankomunitatea cuenta desde el año 2012, con un Servicio de Igualdad Mancomunado, cuya responsabilidad son las actuaciones de prevención y sensibilización hacia la ciudadanía, y coordinación en la atención de las mujeres víctimas de violencia. Así como, impulsar acciones que promuevan el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. Para ello, se pone este I Plan de Igualdad, que será aprobado en Pleno como reconocimiento explícito del compromiso.

4. EL PROCESO DE REALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan que aquí se presenta es deudor de la trayectoria de Arratiako Udalen Mankomunitatea detallada anteriormente. Así, este plan identifica las necesidades aún vigentes, establece las mejoras y detecta nuevos campos de actuación. El proceso seguido para la realización del Plan se concreta en **cuatro** actividades principales: la evaluación de las **actuaciones** anteriores realizadas; el diagnóstico de la **plantilla** y **corporación** de Arratiako Udalen Mankomunitatea; y de la **ciudadanía** con perspectiva de género; para la definición y encaje de las actuaciones en los servicios públicos que se ofertan a la ciudadanía.

4.1. EL DIAGNÓSTICO INTERNO COMO PUNTO DE PARTIDA

El "Diagnóstico del personal de Arratiako Udalen Mankomunitatea con perspectiva de género", se inscribe en el compromiso adquirido por la institución, y el mandato de la Ley 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres (art. 7e). Este diagnóstico constituye, así mismo, una herramienta básica para el desarrollo del nuevo Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Municipio de Arratiako Udalen Mankomunitatea cuyo objetivo final es consolidar un proceso de cambio sostenible de la hoja de ruta para la igualdad de mujeres y hombres en Arratia.

El diagnóstico fue diseñado teniendo en cuenta dos objetivos estratégicos: la necesidad de hacer partícipes del proceso de igualdad al mayor número de personas posibles, y la aplicación práctica del mismo, mediante la extracción de propuestas de actuación concretas a través de la metodología y técnicas de investigación que se pusieron en marcha.

Así, la planificación metodológica se realizó en base a estos dos objetivos estratégicos, poniéndose en marcha cuatro técnicas de investigación principales:

- 1) Recopilación y análisis de la documentación interna, especialmente de aquella información referente a las políticas de igualdad, y de las competencias y funciones del mismo. Este proceso nos ha permitido identificar las dificultades y los elementos exitosos en la implementación de las políticas de igualdad, así como aquellos elementos más idóneos para la incorporación de la perspectiva de género.
- 2) Revisión de datos secundarios de la población de Arratia y de las corporaciones y personas de la plantilla de la Mancomunidad. Este análisis nos ha permitido constatar la situación de hombres y mujeres para establecer propuestas de actuación.
- 3) Envío de un cuestionario a la totalidad de la plantilla (técnica cuantitativa) que abordaba tres grandes bloques temáticos: el conocimiento del marco legal de la igualdad, la formación en materia de igualdad, y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La explotación de este cuestionario nos ha permitido detectar actuaciones mejoras.
- 4) Realización de entrevistas con las corporaciones. El objetivo de esta técnica era recopilar información en dos sentidos: por un lado, en relación a la trayectoria en materia de igualdad del consistorio y a mancomunidad que complete la información escrita; y, por otro lado, identificar los ámbitos de actuación en cuanto al objeto social y público objetivo de los diferentes servicios que prestan. Esto nos ha permitido identificar actuaciones para el conjunto de los Ayuntamientos y de la Mancomunidad.

4.2. LA DEFINICIÓN DE LAS ACCIONES

El "Diagnóstico de Arratiako Udalen Mankomunitatea con perspectiva de género" constituye así el punto de partida en la definición de las acciones que han sido completadas y mejoradas a través de:

- 1) El análisis de las actuaciones realizadas e identificación de las actuaciones en las que hay que continuar mejorando. Así mismo se han recogido las acciones no realizadas, y se ha previsto el mantenimiento de las actuaciones que aún se consideran estratégicas.

- 2) Análisis de datos sobre la población de Arratia con el objetivo de establecer líneas de actuación específicas que aborden aquellas dimensiones en las que existan brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.
- 3) Participación de las corporaciones, como del personal técnico en la selección y precisión de las acciones, indicando datos fundamentales como el calendario de ejecución, el presupuesto, y entidad responsable.
- 4) Participación a través de la Red de Asociaciones de Mujeres y Grupos Feministas de Arratia”, que ha realizado propuestas de actuación e incorporadas en el Plan de Igualdad.

Todo este proceso de definición de las acciones ha estado guiado por el mandato de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres, y las directrices del Gobierno Vasco, a través de Emakunde en cuanto a los ejes estratégicos, objetivos, programas, acciones, e indicadores entre otros.

5. PLAN DE ACCIÓN

5.1. CONTENIDO DEL PLAN DE ACCIÓN

Como se ha comentado anteriormente, este plan se ajusta al mandato de la Ley del Parlamento Vasco 4/2005 y a las directrices marcadas por Emakunde para esta legislatura. Así, este plan contiene:

- **Departamentos-Áreas-Servicios:** Son los ámbitos funcionales de intervención a través de los cuales se va a trabajar para conseguir la igualdad.
- **Eje estratégico:** Definen cuales son las cuestiones prioritarias en las que se va a trabajar durante los próximos años. Se identifican tres ejes estratégicos: empoderamiento, organización social corresponsable, y violencia; además de las actuaciones de *gobernanza* para la igualdad.
- **Programas:** Son los ámbitos de actuación. Definen como se concretan los ejes estratégicos en cada competencia, por lo que existe al menos un programa de intervención por eje.
- **Objetivos:** Los programas están compuestos por objetivos, que definen la realidad social que se pretende cambiar. Los objetivos cumplen la función de priorizar lo que hay que hacer y de concretar, a través de los indicadores propuestos y de las evaluaciones, el alcance de los resultados. Estos indicarán también el grado de eficacia de las estrategias propuestas y utilizadas. Se trata de que sean objetivos concretos, medibles, operativos y fácilmente entendibles, por lo que se explicita la finalidad que se quiere lograr, se aclaran y delimitan los conceptos que los componen y que puedan resultar confusos, y se definen los indicadores de análisis social.
- **Herramientas:** Determinan cuál es el sentido de las acciones propuestas, es decir, describen un enfoque y un proceso de trabajo posible e idóneo a desarrollar para la consecución del objetivo. Se establecen las siguientes: conocimiento; sensibilización, información y divulgación; formación; recursos y servicios; normas; y seguimiento.

- **Acciones:** son la manifestación concreta de los objetivos. Las acciones tienen una lógica que las conecta entre sí, bien porque existe entre ellas una relación de continuidad (unas dependen de otras) o bien porque buscan el efecto sumativo de perseguir el mismo resultado desde diversos ámbitos o mediante distintos instrumentos. Existen dos grandes tipos de acciones de igualdad: la *acción positiva* con más carácter finalista; y la *acción transversal* con criterios de sistematización, sostenibilidad y permanencia. En este plan se recurre a ambos tipos de acciones, si bien dando prioridad a las transversales.

5.2. MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Siguiendo las recomendaciones de Emakunde y de otros organismos internacionales, así como respondiendo al mandato legal (Ley 4/2005, art. 10 y 15), se considera necesaria la creación o adecuación de estructuras para la coordinación, colaboración, e implementación del plan. Así, se distinguen dos tipos de estructuras, que quedan recogidas en este plan de acción:

- 1) Adecuación para el establecimiento de al menos un **"Pleno Anual dedicado al seguimiento y evaluación del Plan"**. El objetivo es presentar para su aprobación, la evaluación y la planificación anual siguiente a desarrollar.
- 2) Fomentar la participación de la "Red de asociaciones de mujeres y grupos feministas de Arratia".
- 3) Así mismo, y como se refleja en el Plan de Acción, se fomentará la participación en diferentes redes y estructuras Comarcales, de Bizkaia y de la CAE.
- 4) La casilla del **presupuesto**, lleva asterisco* significando que está calculado únicamente en horas de dedicación de las personas que desarrollan la acción de los ayuntamientos, dado que el Servicio de Igualdad y las partidas de implementación de las acciones en los municipios, están financiadas desde la Mancomunidad, con un coste aproximado de 750 Euros por cada acción.

5.3. RELACIÓN DE ACCIONES

Las medidas totales resultantes del diagnóstico son sesenta y cinco (65). Veintiocho (28) generales para la Mancomunidad y los nueve ayuntamientos que la componen. Y treinta y nueve (39) específicas para el Servicio de Igualdad y Asuntos Sociales.

5.3.1. Acciones generales de gobernanza.

1. Establecimiento de un Pleno de Gobierno Anual dedicado a la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad
2. Adecuar, crear y formalizar las estructuras de seguimiento, coordinación y cooperación para el desarrollo del Plan mancomunado y de las actuaciones municipales: Grupo de trabajo intra - Mancomunidad; y Grupo Berdintasuna Taldea (Inter Municipal)
3. Creación y mantenimiento del Servicio de Igualdad Mancomunado
4. Difusión del compromiso y de las actuaciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Arratiako Udalen Mankomunitatea entre su personal, los ayuntamientos, y la ciudadanía
5. Visibilización del compromiso de igualdad del Mancomunidad participando en todas las campañas mundiales e internacionales a favor de la Igualdad (8 de marzo, 25 de noviembre...)
6. Impulso de la implementación del plan mancomunado coherente con los planes municipales
7. Transversalización de las políticas de igualdad en la Presidencia y Alcaldías
8. Establecimiento y dotación de recursos necesarios para la implementación de las políticas de igualdad en los presupuestos anuales

9. Revisión, adecuación y sistematización de la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos de presidencia y alcaldías.

10. Recogida y tratamiento de la variable sexo en las actuaciones realizadas

11. Establecimiento de un programa formativo para el personal técnico y político en las materias identificadas en el diagnóstico *implicaciones de la ley; en materia Inicial en igualdad; lenguaje; y la aplicación del enfoque de género. Recogida de datos desagregados; participación paritaria; y conciliación.*

12. Recoger y analizar periódicamente datos desagregados por sexo de la plantilla con variables pertinentes a género y establecer acciones de mejora para el acceso, desarrollo y permanencia, ausentes de estereotipos.

13. Analizar los seis indicadores y establecer propuestas de mejora para la ciudadanía en torno al índice de Igualdad de género "EqualX Comarcas" que expresa el grado de desigualdad existente entre las mujeres y los hombres de Arratia.

14. Fomento del acceso de la población a las nuevas tecnologías, y de manera especial a las mujeres

15. Incorporación y seguimiento de la perspectiva de género en la normativa local en relación a los contratos, convenios, subvenciones y ayudas otorgadas en base al mandato de la Ley 4/2005.

16. Incorporación de la perspectiva de género en las ayudas a la cooperación internacional y otras.

17. Impulso de la cultura emprendedora de las mujeres, y de manera especial en la creación de servicios al turismo, en nuevas actividades comerciales, y en el desarrollo de empresas locales

18. Desarrollo de programas de información, orientación y formación para las mujeres que faciliten su acceso al mercado de trabajo

19. Revisión desde una perspectiva de género de las subvenciones a las actividades realizadas por mujeres para establecer criterios de promoción de la igualdad

20. Establecimiento de criterios de género para los intercambios y hermanamientos con otras poblaciones
21. Facilitación de un local para las actividades de las mujeres, así como de una zona de encuentro con la Red de mujeres de Arratia.
22. Fomento de la composición paritaria de la corporación, equipo de gobierno y plantilla (representación de no más de un 60%, ni menos de un 40% de cada sexo) y en los recursos que se ofrecen a la ciudadanía.
23. Desarrollar y divulgar un plan de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y de corresponsabilidad para el equipo humano, plantilla y gobierno, municipal y mancomunado.
24. Establecer medidas de conciliación para progenitores que acudan a actividades organizadas por la mancomunidad y/o los ayuntamientos.
25. Planificar la derivación de las necesidades de las mujeres usuarias a los servicios y recursos establecidos para la atención de la violencia machista.
26. Desarrollar el Protocolo de Coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a usuarias de los servicios.
27. Desarrollar la coordinación con las entidades responsables: Ertzaintza, Juzgado, Osakidetza. Así como con la Diputación, Eudel y Gobierno Vasco.
28. Desarrollar una guía de prevención y atención de acoso sexual, moral y psicológico, para el equipo humano municipal y mancomunado.

5.3.2. Acciones específicas del Servicio de Asuntos Sociales – Servicio de Igualdad-

1. Desarrollo de la documentación del Pleno Anual dedicado a la evaluación y seguimiento del Plan
2. Desarrollar los contenidos de las reuniones de las estructuras de seguimiento, coordinación y cooperación para el desarrollo del Plan mancomunado y de las

actuaciones municipales: Grupo de trabajo intra - Mancomunidad; y Grupo Berdintasuna Taldea (Inter Municipal).

3. Coordinar la participación en Redes y Foros de Igualdad de la Mancomunidad (Berdinsarea de Eudel; Emakunde; Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la vida local de EUDEL; Observatorio de la Violencia de género en Bizkaia; etc.).

4. Asesorar, colaborar y apoyar a los municipios en la implementación de actuaciones de igualdad, presencial y on line.

5. Asesorar y colaborar con agentes sociales, empresas y asociaciones en materia de iniciativas y legislación

6. Realizar informes mensuales sobre las actividades desarrolladas por el Servicio de Igualdad.

7. Solicitar subvenciones de Instituciones públicas (Gobierno Vasco, Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia,...) para la Mancomunidad y los Ayuntamientos

8. Difusión del compromiso y de las actuaciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Arratiako Udalen Mankomunitatea (2012 - 2015) entre el personal mancomunado, de los ayuntamientos, y la ciudadanía.

9. Desarrollo de los contenidos de las campañas a favor de la Igualdad (8 de marzo, 25 de noviembre...)

10. Impulso de la implementación del plan coherentes con los objetivos de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.

11. Desarrollar actividades formativas para el personal mancomunado y municipal de incorporación de género en las actividades municipales generales: comunicación; normativa: subvenciones, ayudas, contrataciones; presupuesto,...).

12. Identificar, seleccionar y solicitar reuniones y talleres de capacitación en género con otras instituciones públicas para el intercambio de buenas prácticas en la incorporación de género que sirvan para su modelización en las actividades de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos.

13. Identificar, seleccionar y acudir a jornadas formativas organizadas por otras instituciones (Gobierno Vasco, Emakunde, Diputación Foral de Bizkaia,...) por parte de la Mancomunidad y de los Ayuntamientos
14. Transversalización de género en las políticas del Servicio
15. Revisión, adecuación y sistematización de la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en los documentos de alcaldía
16. Recogida y tratamiento de la variable sexo en aquellas actuaciones realizadas desde alcaldía
17. Fomento de los talleres de empoderamiento para las mujeres usuarias de los servicios de violencia
18. Visibilización de las cifras de las mujeres usuarias del servicio de Asunto Sociales
19. Establecimiento de acciones positivas para las mujeres usuarias del servicio de Asunto Sociales
20. Incorporación de la perspectiva de género en la normativa del Servicio
21. Fomento del asociacionismo de las mujeres inmigrantes
22. Fomento de la participación paritaria en las actividades realizadas desde el Servicio
23. Recoger, desarrollar y coordinar las iniciativas de la Red de Mujeres de Arratia
24. Facilitación de locales para las actividades de las mujeres, así como de encuentro de la Red de mujeres de Arratia.
25. Fomento de la composición paritaria en las asociaciones del valle (representación de no más de un 60%, ni menos de un 40% de cada sexo) en la concesión de subvenciones.

26. Establecimiento de medidas de conciliación para progenitores que acudan a actividades organizadas por la Red de mujeres, la mancomunidad y/o los ayuntamientos
27. Establecer la derivación de las necesidades de las mujeres usuarias a los servicios y recursos establecidos para la atención de la violencia machista
28. Dar la información a las usuarias de manera verbal y por escrito sobre derechos y recursos.
29. Continuar desarrollando los talleres de Empoderamiento para las mujeres usuarias de los servicios sociales.
30. Continuar contando con una figura experta para el acompañamiento a las víctimas y la coordinación intra e intermunicipal.
31. Dotación de recursos técnicos (telemáticos,...) necesarios para un óptimo desarrollo del servicio.
32. Realizar evaluaciones periódicas de todos los elementos clave de la atención (garantía de confidencialidad, análisis entre oferta y demanda de servicios, evolución de los datos, utilización y criterios de adjudicación de los recursos, etc.) para conocer las brechas y establecer las mejoras.
33. Establecer la coordinación interinstitucional con la Ertzaintza, Juzgado y Osakidetza, para la mejora de la atención de los casos de violencia machista.
34. Desarrollar el Protocolo de Coordinación interinstitucional para la mejora en la atención a usuarias de los servicios.
35. Mantener la coordinación interna en la Mancomunidad, con las personas responsables.
36. Desarrollar acciones de sensibilización dirigidas a la ciudadanía (8 de Marzo; Conmemoración de 25 de Noviembre; etc.)
37. Desarrollar acciones de prevención dirigidas a la juventud.
38. Desarrollar acciones de prevención dirigidas a los hombres.
39. Desarrollar acciones de implicación dirigidas a los medios de comunicación locales (Areatza Lantzen, Begitu, Gorbeialde Irratia...) en la participación activa contra la violencia hacia las mujeres y a favor de la igualdad.

6. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

6.1. PLANES DE IGUALDAD DE ARRATIA

Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Areatza. 2010-2013.

Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Artea. 2009-2012.

Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Bedia. 2009-2012.

Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Dima. 2010-2013.

Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Igorre. 2011-2014.

Plan de Igualdad para mujeres y hombres de Zeanuri. 2012-2015

6.2. TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA

Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género de la Diputación Foral de Bizkaia (2000-2003).

Plan Foral para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y políticas de género de la Diputación Foral de Bizkaia (2004-2007).
http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/Plan%20Foral%202004-2007_cas.pdf

III Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2009-2011.
http://www.bizkaia.net/home2/Temas/DetalleTema.asp?Tem_Codigo=5305

Orden Foral nº 383/2006, de 18 de mayo, del secretario general de la presidencia por la que se aprueban los protocolos para la integración del enfoque de género en los procesos clave de la Diputación Foral de Bizkaia.
<http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/orden%20foral%20escaneada.pdf>.

Diputación Foral de Bizkaia. 2004. *Protocolos de actuación con enfoque de género en los procesos de la Diputación Foral de Bizkaia*. http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/dossier_protocolos_c.pdf

Diputación Foral de Bizkaia. 2007-2006-2001. *Manual de recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en la organización*. http://www.bizkaia.net/Home2/Archivos/DPTO1/Temas/Pdf/ManualRecomendaciones_v3_%20marzo2007.pdf

6.3. COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

LEY 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres http://www.emakunde.es/images/upload/LeyIO_c.pdf

IV. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Directrices de la VIII Legislatura http://www.emakunde.es/images/upload/IVPI_c.pdf

Memoria de Actuación de los Poderes Públicos en Ejecución del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2006. http://www.emakunde.es/images/upload/MemoPP_06_c.pdf

Evaluación inicial sobre la implementación de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. 2006. Emakunde. http://www.emakunde.es/images/upload/EvalExAnteLeyIO_c.pdf

Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Departamento, por la que se dispone la publicación del acuerdo adoptado por el consejo de Gobierno "por el que se aprueban las directrices para la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres".

Decreto 213/2007, de 27 de noviembre, por el que se regulan las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos.

Decreto 118/2007, de 17 de julio, por el que se regulan las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/bopv_20?c&f=20070727&a=200704251

Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi. 2006. UPV/EHU: Arantxa Elizondo, Eva Martínez, y Ainhoa Novo junto con Emakunde. http://www.emakunde.es/images/upload/Cifras_%202006_c.pdf

Gobierno Vasco – Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. 2008. Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad. Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz.

Emakunde. 2009a. La presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisiones en Euskadi 2008. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Emakunde. 2009b. La desigualdad en la trayectoria y situación profesional de las mujeres en la CAE. Coste relativo de la pérdida de talento femenino. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi, extraídas de: Eustat, INE, Lanbide...

6.4. NIVEL ESTATAL

LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
<http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf>

Corrección de errores de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/04/12/pdfs/A12505-12506.pdf>

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
<http://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia
<http://www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Plan Concilia

http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

Instituto de la Mujer. 2008. Las mujeres en cifras. 1983-2008. Instituto de la Mujer, Madrid.
http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres%20en%20cifras%201983_2008.pdf

6.5. NACIONES UNIDAS Y UNIÓN EUROPEA

- Carta de las Naciones Unidas. 1945. <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0002.pdf>
- Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (ECHR) del Consejo de Europa. 1950. http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/1_Conv_Europeo_Derechos_Humanos.pdf
- I Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México. 1975. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html>
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas. 1979. <http://www.migualdad.es/mujer/politicas/convencion%20cdaw.pdf>
- II Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Copenhague. 1980. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>
- III Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Nairobi. 1985. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.html>
- IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín. 1995. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/index.html>
- Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Naciones Unidas. Junio. 2000. <http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/nuemedbeij.pdf>
- Recomendación Rec. 5 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la protección de la mujer contra la violencia y Memorándum Explicativo, 30 Abril 2002. http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/5_Rec_2002_5.pdf
- Recomendación Rec. 3 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre participación equilibrada de las mujeres y los hombres en los procesos de toma de decisión en los ámbitos político y público adoptada el 12 de marzo de 2003 y Memorándum Explicativo. http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/4_Recom_2003_3_Participacion.pdf
- VI Conferencia Ministerial de la Unión Europea sobre Mujeres y Hombres. 2006. http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/1_Informe_spain.pdf
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité económico y social europeo y al Comité de las Regiones. Plan de trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2006 – 2010. http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf

Comisión de las Comunidades Europeas http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf

Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres. 2007.

http://www.migualdad.es/mujer/politicas/docs/12_Recom_2007_17_C_Europa.pdf

6.6. OTRAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Consejo de Europa. 1986. *Igualdad de sexos en el lenguaje*. Consejo de Europa.

Emakunde. 1988. *El lenguaje, más que palabras*. Emakunde, Vitoria-Gasteiz.

Instituto de la Mujer. 1995. *Nombra en femenino y en masculino*. Proyecto NOMBRA, Madrid.

López, Pilar. 2003. *Utilización no sexista de las imágenes*. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao.

Bengoechea, Mercedes. 2003. *Utilización no sexista del Lenguaje*. Proyecto Parekatuz. Diputación Foral de Bizkaia, Bilbao.

Emakunde. 2008. Euskararen erabilera ez sexista: http://www.emakunde.es/images/upload/EuskGida_eu.pdf

6.7. WEBGRAFÍA

Mancomunidadde Arratiako Udalen Mankomunitatea: <http://www.Arratiako Udalen Mankomunitatea.net/general/index.asp?Arratiako Udalen Mankomunitatea idioma=CA>

Diputación Foral de Bizkaia: www.bizkaia.net

Gobierno Vasco: www.euskadi.net

Emakunde: www.emakunde.es

Ministerio de Igualdad: <http://www.migualdad.es/>

Instituto de la Mujer: <http://www.migualdad.es/mujer/>

Mujeres en red: www.mujaresenred.net

Ciudad de Mujeres: www.e-leusis.net

Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Arratiako Udalen Mankomunitatea

Eustat: www.eustat.es

INE: www.ine.es

Lanbide: www.lanbide.net