

EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA 2014-2018

MARZO 2019



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN

Berdintasuna
Igualdad

ÍNDICE

• CLAVES DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DONOSTIA	3
• EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD. ENFOQUE Y METODOLOGIA	8
• EVALUACIÓN DE PROCESO	14
• EVALUACIÓN DE REALIZACIÓN	21
• EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO	46
• DF_IGUALDAD	56

III PLAN PARA LA IGUALDAD

CLAVES del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia y de su proceso de implantación, objeto de la presente evaluación



TRAYECTORIA EN IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia se enmarca dentro del recorrido que en el marco de las Políticas de Igualdad viene desarrollando el Ayuntamiento de Donostia en los últimos años.



La elaboración del III Plan para la Igualdad se basó en dos herramientas fundamentales:

- Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia (2012-2013).
- Evaluación del II Plan para la Igualdad 2008-2013. A partir de las conclusiones obtenidas, se consideró conveniente cambiar la estructura del Plan. El anterior estaba estructurado en áreas que coincidían con organización del Ayuntamiento así, el III Plan se diseñó desde los cambios que se querían alcanzar y desde los ámbitos estratégicos en los que habría que intervenir para lograr un impacto mayor y más directo en la ciudadanía.

EL PLAN COMO HERRAMIENTA. CLAVES

- **MARCO LEGAL:** Ley 4/2005, del 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020.
- **ESTRUCTURA:**
 - 7 LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

El III Plan para la Igualdad se estructura alrededor de 7 líneas de intervención. Una primera línea dedicada a la Gobernanza a favor de la Igualdad, esto es, dirigida a fortalecer la integración del principio de Igualdad en la organización y políticas del Ayuntamiento, consiguiendo de este modo una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa. Y 6 líneas de intervención referidas a los distintos ámbitos de la vida cotidiana donde es necesaria la intervención pública para reducir brechas de género y avanzar hacia la igualdad de mujeres y hombres.

 - GOBERNANZA
 - CUIDADOS CORRESPONSABLES
 - ENTORNO SOSTENIBLE Y LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA
 - FIESTAS Y CULTURA NO SEXISTA
 - HÁBITOS SALUDABLES Y DEPORTE
 - PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES
 - AUTONOMÍA Y PODER PROPIO
 - 52 OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y 142 MEDIDAS

Para el desarrollo de estas líneas de intervención se definen 52 objetivos específicos y 142 medidas, que a su vez se desglosan en acciones.
 - INDICADORES DE REALIZACIÓN, RESULTADO E IMPACTO

El III Plan para la Igualdad incorpora indicadores de realización y resultado para cada una de las medidas e indicadores de resultado e impacto para cada objetivo específico.
 - PRESUPUESTO

Para cada objetivo específico se incorpora una previsión de la inversión necesaria, en recursos económicos y dedicación, para el correcto desarrollo de las medidas contempladas. En total, 1.315.300€ y 49.070 horas.

PROCESO DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

- **PLANIFICACIÓN OPERATIVA**

Anualmente, en el primer trimestre del año, se ha realizado la selección de objetivos y medidas a abordar por cada uno de los departamentos, empresas y organismos municipales con responsabilidad en el III Plan, detallándose las acciones que se realizarán para su implantación.

Para la elaboración de esta planificación operativa, se han mantenido reuniones bilaterales entre la Unidad de Igualdad y los distintos departamentos y entidades municipales, aprobándose posteriormente en la Comisión Técnica Interdepartamental, y en la Comisión Política.

- **SEGUIMIENTO**

Al final de cada año se ha realizado un análisis del grado de implantación del Plan Operativo anual, que se ha recogido en **INFORMES DE SEGUIMIENTO**. Se dispone de informes de seguimiento de los años **2014, 2015, 2016 y 2017**.

En el primer semestre de 2015, el Centro Informático Municipal, en colaboración con la Unidad de Igualdad, desarrolla un **APLICATIVO DE SEGUIMIENTO**, que ha supuesto un avance fundamental en la dotación de herramientas para la gestión del III Plan. Este aplicativo lo completan las personas responsables del Plan para la Igualdad de los diferentes departamentos, empresas y organismos municipales. La información volcada en el mismo ha servido de base para la elaboración de los informes de seguimiento y de la presente evaluación.

ESTRUCTURAS MUNICIPALES

- **UNIDAD DE IGUALDAD**

La Unidad de Igualdad asume el diseño, el impulso para su implantación y desarrollo y la responsabilidad de evaluar los resultados del III Plan para la Igualdad. Está compuesta por cuatro agentes de igualdad, con formación específica en la materia (Master en Igualdad de Mujeres y Hombres. UPV/EHU), una administrativa y una jefa de sección. Toda la plantilla tiene dedicación del 100 %.

- **ESTRUCTURAS DE IMPULSO INSTITUCIONAL**

En 2006 se crean por Resolución de Alcaldía dos estructuras de coordinación interdepartamental para el desarrollo de las políticas de igualdad. En febrero de 2010, de nuevo a través de resolución de Alcaldía, se concretaron las funciones de estas comisiones, con el objeto de dar un impulso a su funcionamiento y fortalecerlas.

- **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan:** Reúne a representantes de nivel técnico de cada departamento.
- **Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad:** Reúne a personal político responsable de áreas implicadas en el Plan y a las direcciones de esas áreas.

- **ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL**

- **Consejo de las Mujeres de Donostia por la Igualdad.** Integrado por grupos feministas, asociaciones de mujeres y La Unidad de Igualdad, participa en el diseño de las políticas municipales de igualdad y analiza los temas relacionados con la igualdad y la realidad de las mujeres donostiarras.
- **Foro Mujeres y Ciudad.** Grupo de trabajo que facilita la participación de las mujeres en temas tradicionalmente reservados a los hombres, como son la planificación urbanística y el mantenimiento de los servicios urbanos de nuestra ciudad.
- **Comisión de Seguimiento de la Casa de las Mujeres.** Integrada por La Unidad de Igualdad, la Asociación Casa de las Mujeres, el Consejo de las Mujeres de Donostia por la Igualdad y el Foro Mujeres y Ciudad, coordina este espacio a través de un modelo mixto de gestión.

- **ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL**

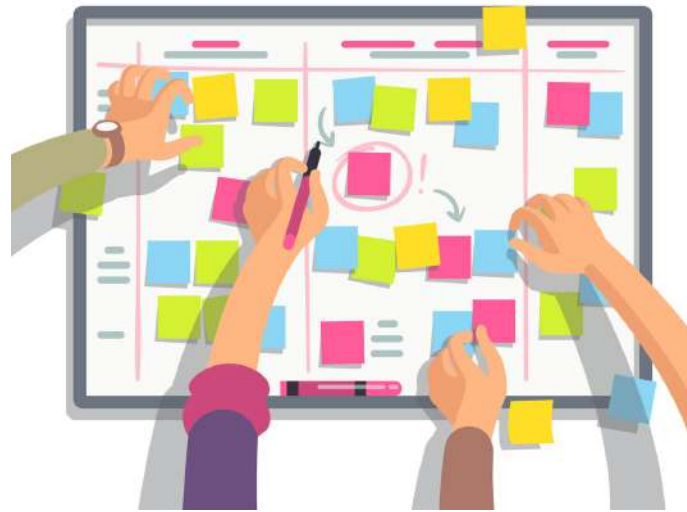
- **Berdinsarea:** El Ayuntamiento de Donostia forma parte de Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres, desde su creación en 2006. Esta red tiene como misión impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar los programas y servicios gestionados a tal fin desde las administraciones locales.
- **Red de técnicas de igualdad en Gipuzkoa:** Espacio de trabajo colectivo entre las técnicas de igualdad de Gipuzkoa, impulsado por la Diputación Foral de Gipuzkoa, busca fortalecer su trabajo en los municipios y favorecer la reflexión y acción colectiva desde una visión territorial.

CAMBIO DE GOBIERNO MUNICIPAL

El año 2015 fue año de elecciones municipales y se produjo cambio de Gobierno municipal, lo que ha tenido un impacto en el proceso y ritmo de implantación del III Plan para la Igualdad, ya que ha supuesto la priorización de unas medidas en detrimento de otras.

EVALUACIÓN

ENFOQUE Y METODOLOGÍA desde la que se ha abordado el proceso de evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia



EVALUACIÓN DE REALIZACIÓN, PROCESO Y RESULTADOS-IMPACTO

La evaluación es un proceso fundamental para determinar el grado de implantación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia, la adecuación del proceso de implantación y seguimiento, así como los resultados e impacto alcanzados, convirtiéndose en punto de partida clave para la elaboración del nuevo Plan para la Igualdad.

Por tanto, el proceso de trabajo y metodología propuesta contempla una evaluación a tres niveles:

- **EVALUACIÓN DE PROCESO:** centrada en analizar el propio proceso de implantación y sus herramientas, para identificar los factores que lo han facilitado y los que lo han dificultado, cara a la elaboración del IV Plan para la Igualdad.
- **EVALUACIÓN DE REALIZACIÓN:** tiene por objeto valorar en qué grado ha sido abordado el III Plan para la Igualdad y a través de qué medidas.
- **EVALUACIÓN DE RESULTADOS E IMPACTO:** con el objetivo de identificar qué alcance ha tenido el III Plan para la Igualdad (avances, cambios...).



EVALUACIÓN CUANTITATIVA-CUALITATIVA

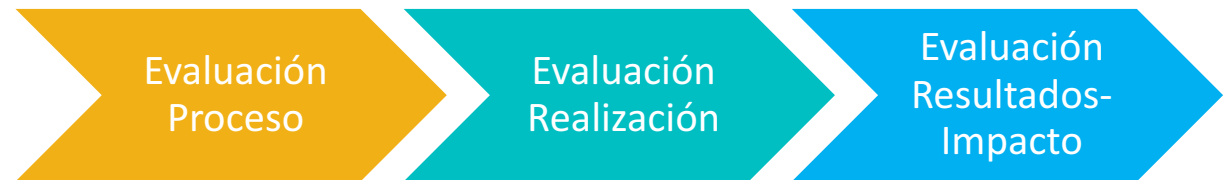
Se ha realizado una evaluación cuantitativa y cualitativa del III Plan para la Igualdad. La evaluación de realización ha sido principalmente cuantitativa, la evaluación de proceso cualitativa, y la evaluación de resultados e impacto, mixta.

FUENTES PRIMARIAS Y SECUNDARIAS

Una metodología basada tanto en la recogida de fuentes secundarias (informes de seguimiento y memorias) como en fuentes primarias elaboradas a tal efecto (cuestionarios y guiones elaborados ad-hoc).

PROCESO. FASES CRONOLÓGICAS

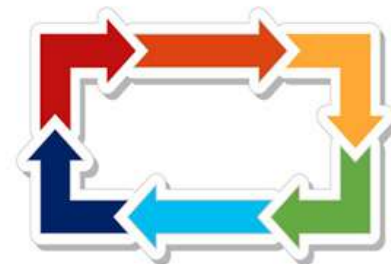
Dado que el proyecto de evaluación se inicia sin haber finalizado la implantación del Plan, se ha seguido la siguiente secuencia cronológica.



Se recoge en las siguientes tablas la descripción de la metodología aplicada en cada nivel de la evaluación realizada.

EVALUACIÓN DE PROCESO

Valoración del Plan como HERRAMIENTA y de los recursos disponibles para su IMPLANTACIÓN.



OBJETO	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none">• Valoración del Plan como herramienta: estructura, formato, soporte, dimensión...<ul style="list-style-type: none">○ Valoración del cambio que ha supuesto pasar de una estructura por áreas (II Plan) a una estructura por líneas de intervención (III Plan).• Valoración de las estructuras para la gestión del III Plan: comisiones, consejos, grupos de trabajo.• Valoración de la adecuación de los recursos: formación, presupuesto, asistencias técnicas, liderazgo político, participación de los departamentos, empresas y organismos municipales...• Valoración del aplicativo de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none">• Realización de entrevistas en profundidad a las técnicas de igualdad de la Unidad de Igualdad, en relación a las interlocuciones de departamentos, organismos y empresas que gestionan cada una, así como a los ámbitos de intervención de las que se responsabilizan (4 entrevistas en total).• Diseño y elaboración de una encuesta anónima a integrantes de la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan. Formulario google-drive, con preguntas cerradas y abiertas.• Una vez realizadas las entrevistas y encuestas, de acuerdo a la información obtenida, realización de una sesión de trabajo conjunta con las técnicas de igualdad de la Unidad.
	<p style="text-align: center;"><u>herramientas</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Cuestionario diseñado ad-hoc a integrantes de Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan.• Cuestionario diseñado ad-hoc para entrevistas a técnicas de igualdad.• Guion elaborado ad-hoc para sesión de trabajo.• Berdinbide-Itinerarios para la Igualdad.

EVALUACIÓN DE REALIZACIÓN

Valoración del III Plan para la Igualdad ligada a la ejecución de las MEDIDAS.



OBJETO	METOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none">• Medidas abordadas<ul style="list-style-type: none">○ por línea de intervención.<ul style="list-style-type: none">▪ Cuáles. Descripción.▪ % de ejecución.○ por objetivo específico.<ul style="list-style-type: none">▪ Cuáles. Descripción.▪ % de ejecución.• Medidas no abordadas por línea de intervención<ul style="list-style-type: none">○ Razones.• Ejecución presupuesto.<ul style="list-style-type: none">○ Gasto total.○ % sobre presupuesto previsto.○ Horas totales.○ % sobre horas previstas.• Indicadores específicos por medida	<ul style="list-style-type: none">• Cálculo valores base (a partir del documento III Plan).• Cálculo grado de ejecución, total y por líneas de intervención.• Cálculo indicadores de realización específicos por medida. <p style="text-align: right;"><u>fuentes</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Informes de Seguimiento anuales.• Información recogida en aplicativo para el seguimiento y evaluación.

EVALUACIÓN DE RESULTADO-IMPACTO

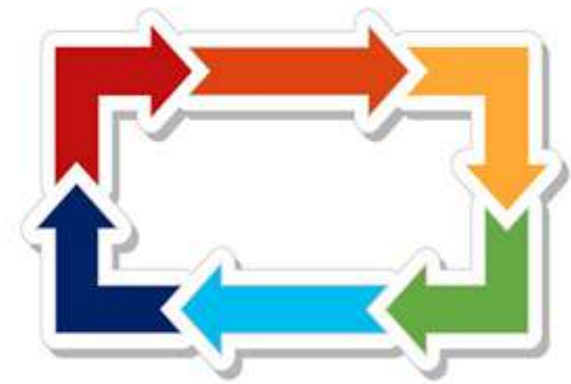
Valoración del III Plan para la Igualdad ligada a la consecución de los **OBJETIVOS**.



OBJETO	METODOLOGÍA
<ul style="list-style-type: none">• Cambios a los que ha contribuido la implantación del Plan, atendido a principales brechas de género.• Identificación del valor añadido del III Plan.	<ul style="list-style-type: none">• Recogida de información necesaria para cálculo indicadores de resultados e impacto (siempre que se hayan implantado las medidas correspondientes al objetivo).• Realización de entrevistas en profundidad a perfiles/puestos clave:<ul style="list-style-type: none">○ Dinamizadoras de la Casa de las Mujeres de Donostia○ Concejala de Igualdad○ Jefa de la Sección de Igualdad○ Equipo técnico de Presupuestos○ Dirección e interlocución de Juventud.○ Dirección de Presidencia.• Inclusión de preguntas en encuesta del diagnóstico a la ciudadanía.• Sesión de trabajo con el Consejo de las Mujeres de Donostia por la Igualdad.
	<p style="text-align: right;"><u>herramientas</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Guiones entrevista• Diseño preguntas encuesta.• Aplicativo para el seguimiento y evaluación.

EVALUACIÓN DE PROCESO

Valoración del Plan como HERRAMIENTA y de los recursos disponibles para su IMPLANTACIÓN



VALORACIÓN DEL PLAN COMO HERRAMIENTA

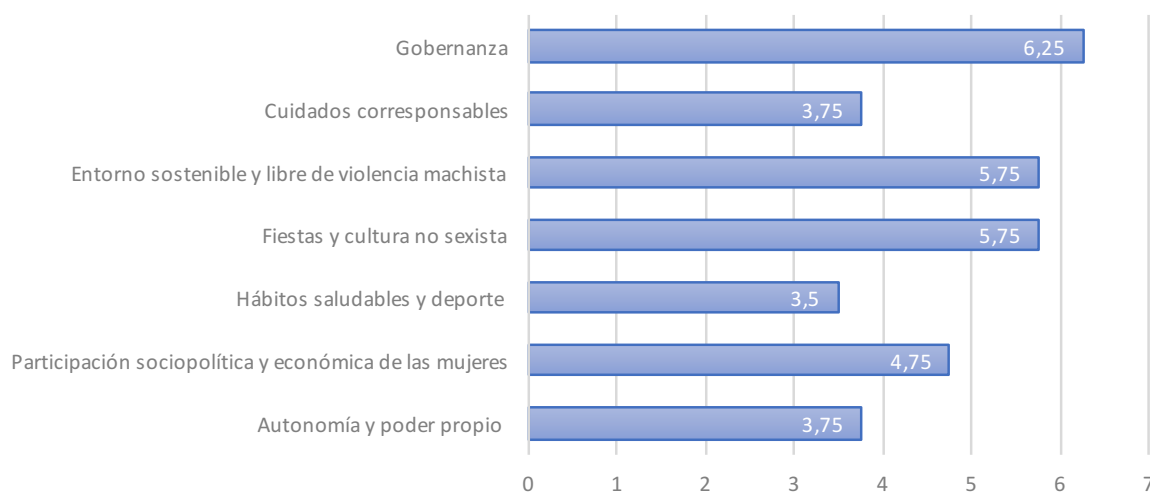
Tanto el personal técnico de igualdad como quienes integran la Comisión Técnica de Igualdad señalan que **el III Plan ha sido una herramienta de trabajo adecuada y útil a nivel interno**, que ha servido para organizar y planificar la intervención para la Igualdad del Ayuntamiento. En este sentido, los diferentes departamentos valoran que ha sido fuente de información y conocimiento y que ha favorecido incorporar, con instrucciones y medidas concretas, el enfoque de género en los procesos de trabajo y en su actividad municipal. Un organismo ha señalado que no lo ha sido, por la dificultad de coordinar su propio Plan con éste.

Se ha valorado positivamente la **estructura del Plan organizada por líneas de intervención**, en contraposición al II Plan, organizado por departamentos. Desde la Unidad de Igualdad se considera que esta estructura ha permitido tener una visión más estratégica e integral del Plan. Si bien la organización por departamentos visibilizaba más claramente las responsabilidades de los departamentos, la organización por líneas permite integrar a nuevos departamentos a lo largo de la vigencia del Plan.

Entre las líneas, **Gobernanza (L1) destaca por la claridad de sus contenidos**. Las líneas *Participación sociopolítica y económica de las mujeres (L6)* y *Autonomía y poder propio (L7)*, agrupan muchas medidas confusas, salvo las referidas a la Casa de las Mujeres de Donostia (L6).

La dificultad de las líneas *Cuidados corresponsables (L2)* y *Hábitos saludables y deporte (L5)* estriban en su relación con planes sectoriales, lo que apunta a la necesidad de una reflexión sobre cómo enlazar el Plan para la Igualdad global con los planes sectoriales de igualdad.

Adecuación de las líneas de intervención



Sería interesante ampliar también esta reflexión a la **coordinación con los Planes para la Igualdad de empresas y organismos autónomos** (Dbus, Donostia Kultura), que abarcan tanto la parte de plantilla, condiciones laborales y gestión de personas, como la prestación de servicios.

En cuanto a la **dimensión del Plan** (7 líneas de intervención, 52 objetivos y 142 medidas), se valora que es demasiado amplio, identificándose como línea de mejora para el IV Plan la reducción del número de líneas, objetivos y medidas.

Aun cuando se ha prorrogado la **vigencia** del Plan un año, para coincidir con el fin de la legislatura y compaginar la continuación del trabajo con la actualización del diagnóstico y evaluación del Plan, se valora positivamente el periodo de 4 años y medio. Se recoge que con el tiempo cambia el contexto y una duración más larga puede ser contraria a la creatividad. Es positivo empezar un nuevo ciclo y buscar otras maneras de intervenir.

La **maquetación** del Plan ha sido clara y adecuada. En la Unidad de Igualdad lo tienen impreso y lo utilizan a diario.

ORGANIZACIÓN INTERNA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

Las funciones y responsabilidades en relación a la gestión y seguimiento del III Plan se han distribuido entre las técnicas de la Unidad de Igualdad, asumiendo una de ellas la **coordinación general** del plan. Realizan reuniones técnicas mensuales, alternando un mes el seguimiento de las medidas que son responsabilidad de la Unidad de Igualdad y al siguiente, el de las del resto de departamentos, empresas y organismos municipales.

En las reuniones semanales con la jefa de sección, se informa sobre el seguimiento del Plan. La participación del director y de la concejala en la gestión del Plan es puntual y a demanda, muchas veces vinculada a la interlocución política con otras direcciones.

La **interlocución con los diferentes departamentos, empresas y organismos municipales** se reparte entre las técnicas de igualdad, por ámbitos y competencias. La mayor dificultad proviene del alto número de interlocuciones, por lo que la planificación y el seguimiento se alargan mucho. Valorar la posibilidad de agrupar algunas de ellas.

ORGANIZACIÓN INTERNA DE LOS DEPARTAMENTOS, EMPRESAS Y ORGANISMOS MUNICIPALES PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

En cuanto a la organización interna de los departamentos, empresas y organismos municipales, en todos los casos hay una **interlocución técnica** con la Unidad de Igualdad que es quien asume la responsabilidad técnica de organización y coordinación de la implantación del III Plan.

En algunos casos, para su despliegue en el área o entidad, existe un **grupo de trabajo interno de igualdad** (Acción Social, Cooperación, Donostia Kultura, Escuela de Música y Danza, Euskara, Juventud, Presidencia, Presupuestos), en otros, se realiza a través de la asignación de tareas o responsabilidades y el seguimiento en las reuniones de área. En alguna ocasión, se señala que no hay ningún tipo de organización interna para la implantación del III Plan.

VALORACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS PARA LA GESTIÓN DEL III PLAN

ESTRUCTURAS DE IMPULSO INSTITUCIONAL

Tal y como se ha mencionado anteriormente, existen dos estructuras de coordinación interdepartamental para el desarrollo de las políticas de igualdad: la **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan (Comisión Técnica)**, que reúne a representantes de nivel técnico de cada departamento y la **Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad (Comisión Ejecutiva)**, que reúne a personal político responsable de áreas implicadas en el Plan y a las direcciones de esas áreas.

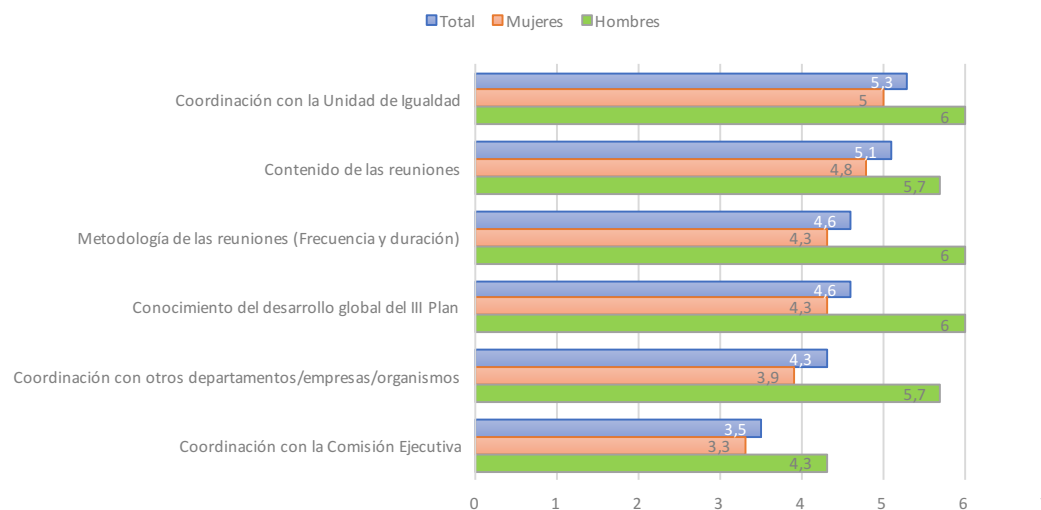
La Comisión Técnica es una estructura clave para la implantación del Plan, bien valorada tanto por la Unidad de Igualdad como por los departamentos, empresas y organismos municipales.

De hecho, el 93% de las interlocuciones consideran adecuada la Comisión Técnica como estructura de gestión, coordinación y seguimiento del Plan para la Igualdad. Entre los aspectos de esta Comisión que mejor valoran, destacan la coordinación con la Unidad de Igualdad y el contenido de las reuniones. El aspecto peor valorado es la coordinación con la Comisión Ejecutiva.

Se valora que la **Comisión Ejecutiva funciona mejor para impulsar proyectos concretos**, no tanto para la planificación y seguimiento del Plan.

Además de estas dos estructuras, existen varios **grupos de trabajo específicos**: puntos críticos, transversalidad... que funcionan bien, por lo que puede ser una fórmula de trabajo exportable. Las interlocuciones que participan en ellos valoran positivamente tanto el contenido de las sesiones de trabajo del grupo (5,5 sobre 7), como la frecuencia y dirección (5,2) y los resultados alcanzados (4,2).

Valoración Comisión Técnica por interlocuciones



Y también la **Comisión técnica de las trabajadoras y trabajadores de Igualdad**, en la que participan sindicatos, Igualdad y Recursos Humanos, que ha sido una estructura importante en el desarrollo del I Plan de Igualdad interno y del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

Como se ha comentado anteriormente existen tres estructuras determinantes para asegurar la participación de las mujeres en las políticas de igualdad municipales, el Consejo de las Mujeres de Donostia por la Igualdad, el Foro Mujeres y Ciudad y la Comisión de Seguimiento de la Casa de las Mujeres. De ellas, salvo la primera de ellas a la que periódicamente se le informa sobre la implantación del III Plan, el resto de estructuras han tenido un **papel limitado en lo que se refiere al seguimiento del III Plan**, ya que su actividad se ha concentrado en áreas específicas de intervención (violencia, urbanismo...).

ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

El trabajo desarrollado en el marco de la red Berdinsarea-Red de Municipios Vascos por la Igualdad y contra la violencia hacia las mujeres y en la red de técnicas de Gipuzkoa ha tenido impacto en la implantación del III Plan. Por ejemplo, la instrucción sobre la realización de **Evaluaciones Previas de Impacto en función del género** (medida 1.1.8) se ha elaborado a raíz de la participación del Ayuntamiento en el grupo de trabajo que se creó en Berdinsarea para impulsar el desarrollo de esta herramienta en el ámbito local. Y en el ámbito de violencia, **el programa Beldur Barik**, el programa de Berdinsarea dirigido a jóvenes para prevenir la violencia sexista, ha sido importante (medida 2.2.3). La participación en la Red de técnicas de igualdad en Gipuzkoa, ha servido fundamentalmente para afianzar **la estrategia de mainstreaming** (L1_Gobernanza).

VALORACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS

Aun cuando la realidad es que **los recursos destinados no son en ningún caso suficientes para abordar las brechas de género existentes en la sociedad**, se ha realizado una reflexión sobre los utilizados en la implantación del III Plan para la Igualdad.

Son varias las interlocuciones que señalan el incremento progresivo del **presupuesto** del programa de igualdad y la consolidación de partidas específicas de igualdad en sus departamentos, como uno de los logros del proceso de implantación de este Plan.

Sin embargo, los recursos económicos destinados se consideran insuficientes para garantizar una implantación adecuada del III Plan y se señala como reto lograr partidas presupuestarias para la igualdad en el resto de los departamentos, empresas y organismos municipales que participan en la implantación del Plan.

En cuanto al **personal de igualdad**, se recoge la necesidad de incorporar personal técnico de igualdad tanto en la Unidad de Igualdad, como en los diferentes departamentos, empresas y organismos municipales, así como en la Casa de las Mujeres de Donostia. También se apunta la importancia de incluir en la RPT, la formación en igualdad como requisito de estos puestos.

El incremento de presupuesto y personal técnico de igualdad ha de ir de la mano, para que se gestione adecuadamente.

La formación en igualdad organizada se valorada como adecuada, pero no suficiente. Se señala como objetivo para el próximo Plan ampliar la oferta formativa, así como el número de personas que participa en las diferentes acciones formativas, ligando la formación al desempeño.

El desarrollo del **aplicativo de seguimiento** para la planificación operativa y seguimiento del Plan ha supuesto una mejora importante y ha facilitado la sistematización de la gestión del Plan, aun cuando hay aspectos a mejorar (señalar campos obligatorios, eliminar indicador personas beneficiarias, revisar indicadores específicos...). En la mayoría de los casos, las interlocuciones lo cumplimentan al finalizar el año, y señalan como apartados más complejos la valoración de horas de trabajo empleadas, así como determinar el grado de cumplimiento.

Durante la vigencia del III Plan, el número de **departamentos, empresas y organismos municipales** que ha participado en su implantación ha crecido significativamente en relación al anterior plan, incorporándose, entre otros, finanzas, secretaría, presidencia, plan estratégico. De hecho, en opinión de las interlocuciones que integran la Comisión Técnica, una de las cuestiones que mejor ha funcionado en el proceso de implantación del III Plan es el despliegue hacia otros departamentos. Aun así, el grado de compromiso y trabajo desarrollado sigue siendo muy dispar, y se constata la necesidad de conseguir la implicación de departamentos clave cuya participación ha sido nula o escasa.

La participación de las empresas y organismos municipales autónomos resulta más compleja. En algunos casos son estructuras grandes (Donostia Kultura, Donostia Kirola) y una sola interlocución no es suficiente. Haría falta una unidad de igualdad interna.

En algunos casos, puede ser interesante encauzar la línea de trabajo mediante la participación de las técnicas de igualdad en proyectos e iniciativas que desarrollan los departamentos (por ejemplo, medioambiente).

Por parte de la Unidad de Igualdad, los aspectos más valorados de la participación de departamentos, empresas y organismos municipales son la Comisión Técnica y la interlocución técnica. En esta ocasión también, los aspectos menos valorados son la interlocución ejecutiva y su participación en la Comisión Ejecutiva.

En cualquier caso, el **liderazgo y compromiso político** para con la implantación del Plan y la **comunicación y difusión** de las medidas desarrolladas, se contemplan como fundamentales y como retos para el IV Plan.

Entre las interlocuciones de departamentos, organismos y empresas municipales que participan en la implantación del III Plan, **el 73% opinan que los recursos destinados para el desarrollo de las medidas del Plan en las que participan han sido adecuados y suficientes**, frente a un 23% que señalan que no lo son.

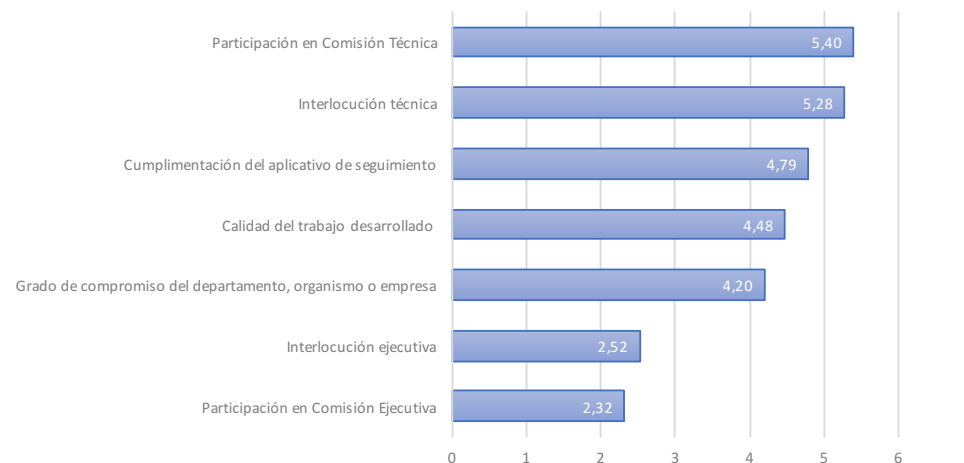
En cuanto a la valoración que realizan del grado de adecuación de los principales recursos, el mejor valorado ha sido el **asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad**, seguido por la propia Comisión Técnica, las reuniones de planificación, los grupos de trabajo específicos y el aplicativo de seguimiento.

De hecho, para el 80% de las interlocuciones, el asesoramiento y apoyo de la Unidad de Igualdad es el principal apoyo para cumplir con sus cometidos en el Plan para la Igualdad.

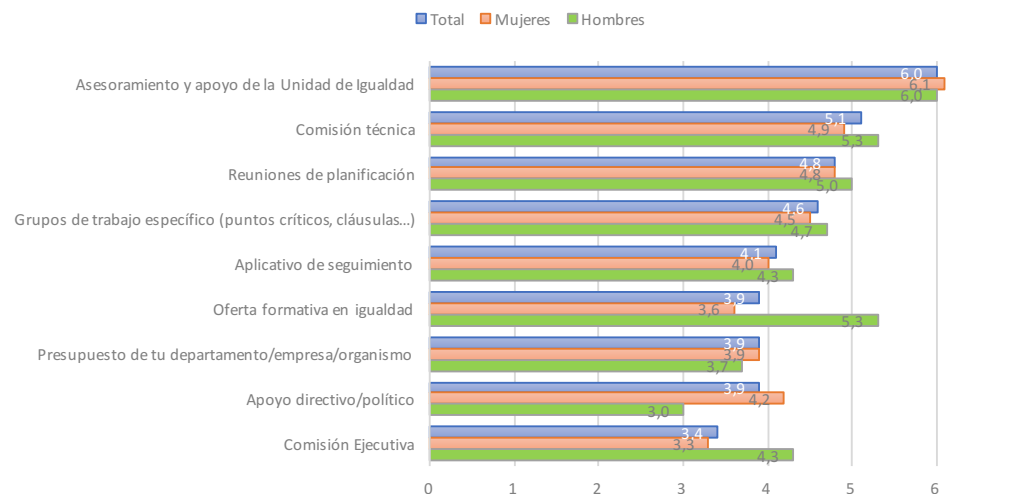
Como **recursos menos adecuados**, la **Comisión política**, y el apoyo directivo/político, el presupuesto de igualdad con el que cuentan y la oferta formativa en igualdad.

En cuanto a los recursos que se han echado en falta, destacan **el tiempo y la centralidad y compromiso con la Igualdad** del departamento, empresa u organismo. También una formación más profunda, la concreción, así como la corresponsabilidad de otros departamentos.

Valoración global participación departamentos, empresas y organismos municipales



Valoración adecuación recursos por integrantes de la Comisión Técnica



EVALUACIÓN DE REALIZACIÓN

Valoración del III Plan para la Igualdad ligada a la ejecución de las MEDIDAS.

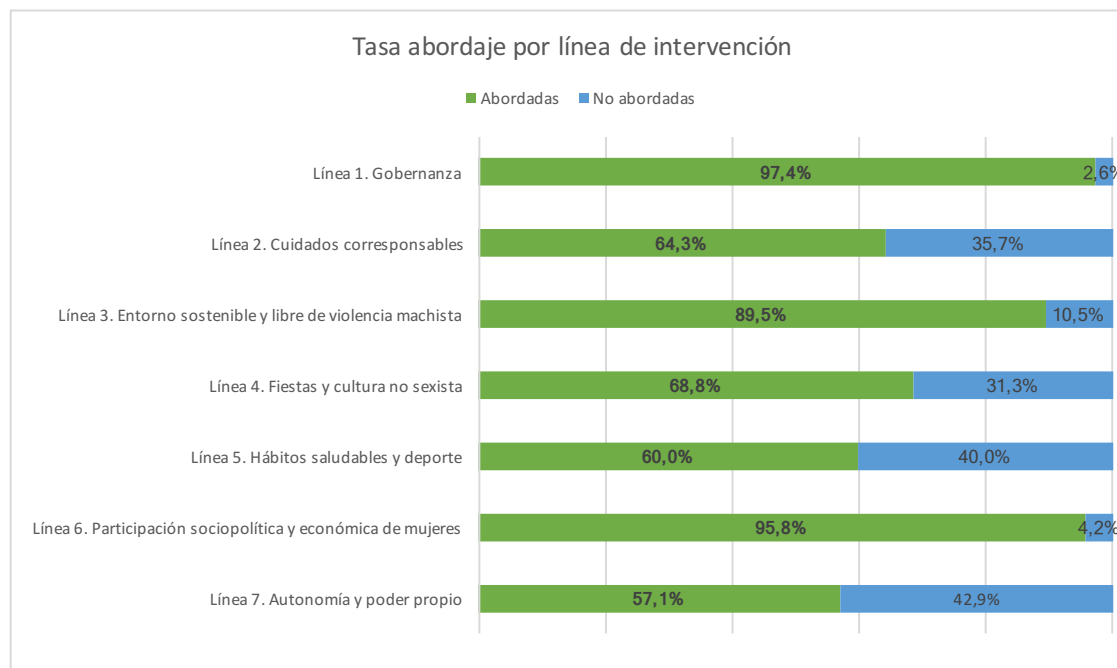


A lo largo de la vigencia del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia, se han abordado **115 de las 142 medidas contempladas**, lo que significa una **tasa de abordaje del 80,9%**.

	Medidas			Recursos		Agentes*	
	III Plan	Abordaje	%	Horas	€	Mujeres	Hombre
Línea 1. Gobernanza	38	37	97,4%	121.589	267.454,99€	924	381
Línea 2. Cuidados corresponsables	14	9	64,3%	1.577	41.034,65€	117	18
Línea 3. Entorno sostenible y libre de violencia machista	19	17	89,5%	9.728	593.508,66€	530	184
Línea 4. Fiestas y cultura no sexista	16	11	68,75%	5.863	412.282,94€	247	129
Línea 5. Hábitos saludables y deporte	10	6	60,0%	955	42.736,36€	81	19
Línea 6. Participación sociopolítica y económica de mujeres	24	23	95,8%	13.832	637.481,29€	1.562	1.029
Línea 7. Autonomía y poder propio	21	12	57,1%	2.561	201.479,98€	291	91
TOTAL	142	115	80,9%	156.105	2.195.978,87€	3.752	1.851

* Es posible que las mismas personas estén contabilizadas más de una vez

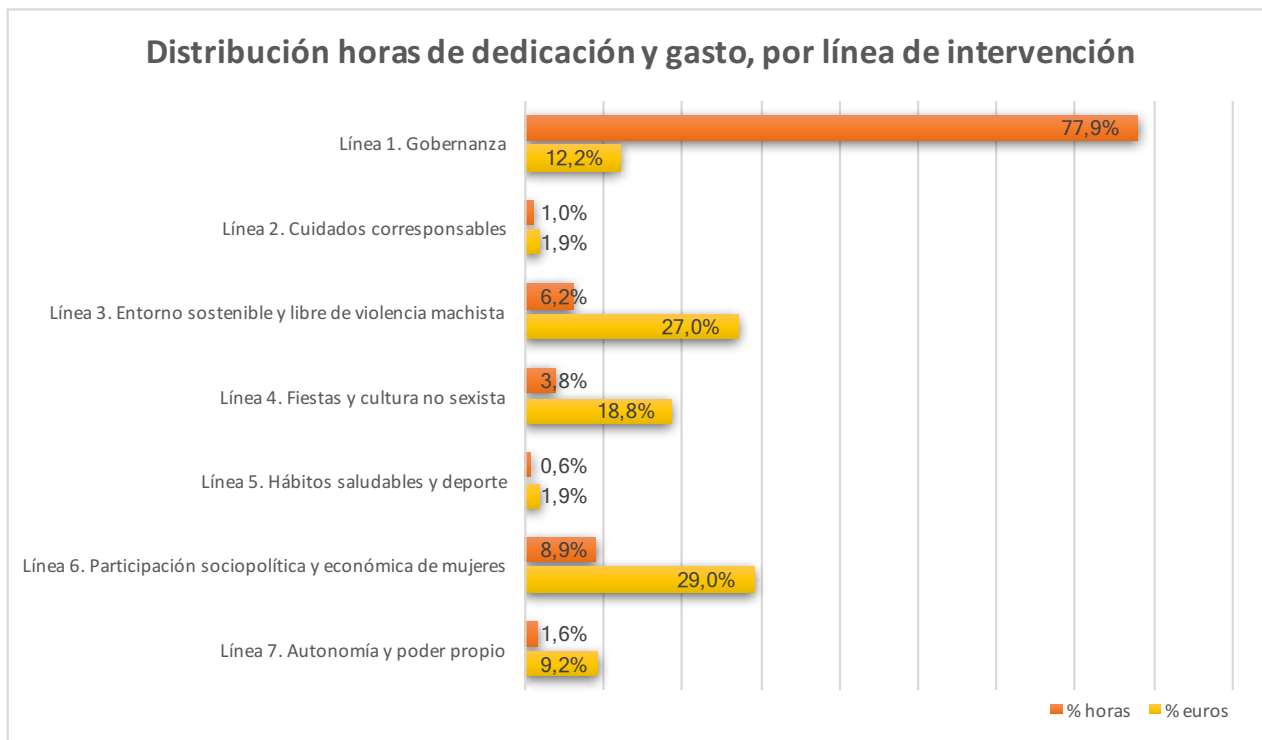
Por líneas de intervención, destaca el **alto grado de abordaje de Gobernanza (97,4%), Participación sociopolítica y económica de mujeres (95,8%) y Entornos sostenible y libre de violencia machista (89,5%)**. Las tasas más bajas, corresponden a las líneas Autonomía y poder propio (57,1%) y Cuidados corresponsables (64,3%).



En comparación con el anterior Plan para la Igualdad municipal, la tasa de abordaje es 6,3 puntos superior, ya que la tasa de abordaje del II Plan para la Igualdad 2008-2013 del Ayuntamiento de Donostia fue de 74,6% (sobre un total de 264 acciones).

En el desarrollo de estas medidas se han invertido **156.105 horas de dedicación** (3,18 veces las horas previstas en el III Plan, 49.070 horas) y **2.195.978,87 euros** (1,67 veces el gasto previsto en el III Plan, 1.315.300 €). El 77,9% de las horas invertidas se concentran en Gobernanza, línea que agrupa el 32% de las medidas implantadas, con una fuerte dedicación de horas en formación en igualdad. Y en cuanto al gasto, más de la mitad se concentra en las líneas contra la violencia, L3 y para la participación, L6.

Han participado en la implantación del III Plan para la Igualdad 3.752 mujeres (67%) y 1.851 hombres (33%), es decir, dos mujeres por cada hombre que lo hace.



En las próximas páginas se detalla para cada una de las líneas las medida abordadas y sus indicadores, así como las razones de no implantación en el caso de las medidas no abordadas.

EJE 1. GOBERNANZA

Tasa Abordaje: **97,4%**

Se han desarrollado 37 de las 38 medidas contempladas en el Eje 1, Gobernanza.

Medida no abordada:
1.13.2.

Esta medida hacía referencia a la ampliación progresiva de la instrucción de medidas transversales, con las medidas recogidas en la Ley 4/2005 para integrar la perspectiva de género. Deja de precisarse, al superarse su contenido con el desarrollo de la ordenanza de igualdad (1.13.3.), pendiente de aprobación a fecha de este informe y de la instrucción de evaluación previa de impacto de género (1.13.1.), aprobada en marzo de 2019.

Recursos destinados

- **121.589 horas de dedicación**
- **267.454,99 €**

Medidas clave

- **Medida 1.1.1. Comprometer una partida específica para la Igualdad en los presupuestos del Ayuntamiento de Donostia.** Incremento progresivo del número de departamentos o servicios que han consignado partidas específicas para desarrollar medidas de igualdad, favoreciendo la transversalidad de las políticas de igualdad.
- **Medida 1.1.2. Elaborar los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Donostia con enfoque de género.** Anualmente la Unidad de Igualdad y Presupuestos han realizado un análisis de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género. En los presupuestos municipales 2019, se analizan el 35,2% de los programas, que representan el 57,13% del presupuesto municipal. El gasto transformador es de 0,42%.
- **Medida 1.2.1. Garantizar la aplicación de la instrucción de cláusulas sociales en la contratación.** Subvenciones a proyectos de cooperación en el exterior. Las bases reguladoras de las subvenciones tienen cláusulas específicas de igualdad que integran la perspectiva de género en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de los proyectos subvencionados. Alto porcentaje de mujeres en la población beneficiaria.
- **Medida 1.2.2. Realizar un diagnóstico de las contrataciones del Ayuntamiento de Donostia desde la perspectiva de género.** Anualmente se han analizado las cláusulas para la igualdad incorporadas en los contratos del Ayuntamientos.
- **Medida 1.4.4. Incorporar indicadores de género en el Observatorio Urbano.** Proyecto Open Data. La Unidad de Igualdad ha participado en el grupo interdepartamental que ha definido el proceso de creación del observatorio municipal de datos y se ha tenido en cuenta la perspectiva de género de manera transversal en todo el proceso.
- **Medidas 1.8.1. y 1.13.3. Desarrollo de herramientas de mainstreaming por la Unidad de Igualdad y Secretaría:** procedimiento para elaborar evaluaciones previas de impacto en función del género de normas y actos administrativos y Ordenanza para la Igualdad.
- **Medida 1.8.1. Cambio del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Escuela de Música y Danza.** Acción positiva en aquellas especialidades y disciplinas en las que el porcentaje de alumnado de uno de los sexos sea menor al 40%: se procederá a incorporar por orden del sorteo realizado a los candidatos y las candidatas del sexo minoritario hasta corregir el desequilibrio existente.

- **Medida 1.4.1. Creación de un aplicativo para el seguimiento del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia.** Desarrollo de un aplicativo informático para facilitar la programación y seguimiento anual, así como la evaluación del III Plan. El aplicativo está disponible en Berdintasuna, y tienen acceso a la misma todos los departamentos y organismos que participan en la implantación del Plan.
- **Medida 1.4.5. Realizar estudios específicos en materia de igualdad.** Publicación Estudio Tamborrada. 350 ejemplares. Distribución a personas que colaboran en la realización del estudio, sociedades gastronómicas, centros educativos, AMPAS, etc.
- **Medida 1.7.1. Elaborar un Plan de Formación en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento de Donostia.** El plan de formación ha incluido cursos generales sobre sensibilización e introducción a las políticas de igualdad dirigidos a todo tipo de personal municipal y cursos específicos, como formación sobre violencia machista al personal que trabaja directamente con mujeres que enfrentan violencia, como es el caso de trabajadoras sociales y guardia municipal, Presupuestos y género, Urbanismo con perspectiva de género, formación al personal de la Escuela de Música y Danza sobre perspectiva de género aplicada a la musicología y a los estudios musicales...
- **Medida 1.10.1. Fomentar la coordinación entre los Planes para la Igualdad de organismos y entes dependientes del Ayuntamiento de Donostia.** Donostia Kultura y Dbus han elaborado y aprobado Planes para la Igualdad internos, basados en un diagnóstico previo.
- **Medida 1.12.1. Participar en espacios para la coordinación de la planificación del Ayuntamiento.** Creación de un grupo de trabajo para la mejora de la gestión de la transversalidad, liderado por la Dirección de Presidencia, en el que participa Igualdad. Se han propuesto unas líneas de mejora para que la gestión de los temas transversales sea más eficiente y eficaz.
- **Medida 1.14.1. y 1.14.2 Elaborar un I Plan para la Igualdad interno y realizar seguimiento de la implantación de las medidas contempladas.** En el ámbito de los recursos humanos, se modificó el borrador de bases reguladoras de la OPE de bomberos y bomberas, de manera que exista igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el proceso.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
1.1.1. Comprometer una partida específica para la Igualdad en los Presupuestos del Ayuntamiento de Donostia.						149 horas 39.868,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 14 partidas específicas de igualdad (presupuestos 2019).
1.1.2. Elaborar los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Donostia con enfoque de género.						1.728 horas 46.989,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Metodología aprobada. Instrucción recogida en borrador Ordenanza de Igualdad. 5 informes <i>Análisis de los presupuestos municipales desde la perspectiva de género</i>.
1.2.1. Ofrecer apoyo y asesoramiento a la Comisión Técnica para el Seguimiento y Evaluación de la aplicación de las Cláusulas Sociales en la Contratación.						1.032 horas 1.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 101 consultas atendidas.
1.2.2. Realizar un diagnóstico de las contrataciones del Ayuntamiento de Donostia desde la perspectiva de género.						266 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 21% de contrataciones del Ayuntamiento Donostia analizadas. Informe anual sobre cláusulas sociales en la contratación. Apartado Igualdad.
1.3.1. Ofrecer formación sobre uso no sexista del lenguaje.						145 horas 750,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 5 acciones formativas. Asistencia: 52 mujeres y 29 hombres.
1.3.2. Difundir herramientas existentes para un uso inclusivo del lenguaje.						30 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 2 herramientas difundidas.
1.3.3. Ofrecer un servicio de asesoramiento sobre uso inclusivo del lenguaje.						253 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 33 consultas atendidas.
1.4.1. Desarrollar aplicaciones informáticas adecuadas.						770 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 2 aplicaciones informáticas desarrolladas: seguimiento III Plan y base de datos de la Casa
1.4.2. Explotar los datos de las fichas de subvenciones de los distintos departamentos.						35 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de una muestra. Informe de conclusiones y líneas de mejora realizado.
1.4.3. Incorporar Indicadores de Igualdad en la Memoria de Sostenibilidad.						120 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 6 indicadores de igualdad definidos. 23 indicadores desagregados por sexo.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
1.4.4. Incorporar Indicadores de Igualdad en el Observatorio Urbano.						125 horas 50.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 11 indicadores de igualdad definidos. 60 indicadores desagregados por sexo.
1.4.5. Realizar estudios específicos en materia de igualdad.						593 horas 47.288,20 €	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del estudio de la Tamborrada 15 estudios específicos realizados.
1.5.1. Incluir una cláusula en los Jurados de premios y adquisición de bienes culturales para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.						49 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 100% de los jurados contienen cláusulas.
1.6.1. Impulsar la creación de Premios para la Igualdad en Festivales de la ciudad.						40 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 0 premios creados. Concesión del premio general del festival de Derechos Humanos usando un sistema cremallera.
1.6.2. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las candidaturas presentadas para el Tambor de Oro y Medallas al Mérito Ciudadano.						25 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 39% (Tambor-2015); 45% (T-2016), 55% (T-2017), 80% (T-2018), 100% (T-2019) de mujeres entre las candidaturas.
1.6.3. Ofrecer asesoramiento para que los Jurados incorporen la perspectiva de género.						41 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 7 consultas recibidas. 41% de chicas en el jurado joven de la Semana del Terror.
1.7.1. Elaborar un Plan de Formación en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento de Donostia.						106.722 horas 22.605,96 €	<ul style="list-style-type: none"> 32 acciones formativas de igualdad organizadas. Asistentes: 233 trabajadoras (52,8%) y 208 trabajadores (47,2%). 5,2% personal político, 4,1% directivo, 88,7% técnico y 2,0% administrativo. 90 horas de formación al personal del Unidad de Igualdad.
1.7.2. Disponer de información actualizada sobre las personas con formación en Igualdad.						25 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 20% del personal del ayuntamiento con formación en igualdad.
1.8.1. Realizar evaluaciones previas del impacto de género.						320 horas 92,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 7 normas o actos evaluados.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
1.9.1. Mejorar la organización y funcionamiento del Unidad de Igualdad.						2.018 horas 2.100,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 192 sesiones. • 46 líneas de mejora identificadas.
1.9.2. Mejorar la estabilidad de los puestos técnicos existentes.						93 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de 1 persona de la Sección con fórmula de contratación estable. • 100% de personal técnico con formación en igualdad mínima de 150 horas.
1.9.3. Diagnosticar las necesidades de personal del Unidad de Igualdad.						35 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 1 técnica contratada.
1.10.1. Fomentar la coordinación entre los Planes para la Igualdad de organismos y entes dependientes del Ayuntamiento de Donostia.						100 horas 20.971,83 €	<ul style="list-style-type: none"> • 3 sesiones de trabajo. • Coordinación con Donostia Kultura y Dbus. • Elaboración II Plan para la de Igualdad de Dbus y II Plan para la Igualdad de Donostia Kultura.
1.10.2. Informar a los organismos y entes dependientes de los mandatos en igualdad que han de cumplir.						24 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 2 organismos y entes informados.
1.11.1. Participar en las Redes de Igualdad interinstitucionales.						1.297 horas 366,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 5 redes: DFG Mainstreaming, DFG Violencia, DFG Participación, Berdinsarea y Red Casa de las Mujeres. • 29 sesiones de trabajo.
1.12.1. Participar en espacios para la coordinación de la planificación del Ayuntamiento de Donostia.						1.546 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 27 sesiones. • 1 plan en el que se realizan aportaciones.
1.13.1. Garantizar el conocimiento de la Instrucción de Medidas Transversales por todo el personal.						496 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 50% de la plantilla conoce las obligaciones de la Ley 4/2005 recogidas en la instrucción
1.13.3. Valorar la posibilidad de elaborar una Ordenanza municipal de Igualdad.						255 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Borrador de ordenanza municipal elaborado. Pendiente de aprobación.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
1.14.1. Elaborar un Plan para la Igualdad interno que regule los siguientes aspectos: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexista y acoso sexual.						240 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 8 áreas abordadas. • 45 medidas definidas. • Plan para la Igualdad aprobado en noviembre de 2014.
1.14.2. Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas del Plan para la Igualdad interno.						247 horas 800,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento en proceso.
1.15.1. Definir un Plan de Comunicación del III Plan para la Igualdad.						925 horas 5.050,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 14 objetivos definidos. • 15 medidas definidas. • 28% del personal participa en las charlas sobre el Plan. • 4 ideas/sugerencias planteadas en las charlas.
1.15.2. Fortalecer la Comisión Interdepartamental Política y Técnica para la Igualdad.						231 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 5 sesiones de trabajo. • 47% de concejalías y direcciones participan en más de un 80% de las sesiones.
1.15.3. Fortalecer la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan para la Igualdad.						330 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 9 sesiones de trabajo. • 90% de departamentos participan en más de un 80% de las sesiones de trabajo.
1.15.4. Diseñar estructuras de coordinación intradepartamentales adecuadas a la realidad de cada departamento.						200 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 8 departamentos con estructura de coordinación intradepartamental para la igualdad activa.
1.15.5. Fortalecer estructuras de coordinación interdepartamental.						180 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Media de 4 sesiones anuales de trabajo por estructura.
1.15.6. Desarrollar modelos mixtos de cogestión Administración-Movimiento asociativo, especialmente con colectivos que están en una situación de mayor desigualdad.						30 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 1 proyecto (Auzoetxeak).
1.15.7. Realizar el seguimiento continuado y anual de la implantación del Plan.						2.171 horas 29.940,00€	<ul style="list-style-type: none"> • 4 informes de seguimiento y 1 de evaluación. • 6 líneas de mejora y adaptación identificadas.

EJE 2. CUIDADOS CORRESPONSABLES

Tasa Abordaje: **64,3%**

Se han desarrollado 9 de las 14 medidas contempladas en el Eje 2, Cuidados corresponsables.

Medidas no abordadas:
**2.2.1, 2.2.2, 2.2.5.,
2.3.2. y 2.3.4**

La medida 2.2.1. *Visibilizar los tiempos de dedicación al cuidado de las concejalas y concejales* no se ha realizado por falta de voluntad.

La medida 2.2.2. *Fomentar la participación de niñas y niños y jóvenes en los trabajos domésticos y de cuidados, incidiendo especialmente en los chicos* se ha articulado a través de *haurtxokoak* y *gaztelekuak* (Medida 3.2.1.)

La medida 2.2.5. *Visibilizar nuevos modelos de convivencia/familiar*, no se ha abordado por falta de competencias.

La medida 2.3.2. *Apoyar a familias monomarentales en situación de especial dificultad*, no se ha desarrollado por falta de voluntad y recursos del Ayuntamiento.

La medida 2.3.4. *Apoyar la creación de redes de cuidado comunitario*, es una medida compleja, que requiere una gran inversión de recursos.

Recursos destinados

- **1.577 horas de dedicación**
- **41.034,65€**

Medidas clave

- **Medida 2.1.1. Implantación del Plan de apoyo a las personas cuidadoras.** En 2014, puesta en marcha de la web ZaintzakCuidados, dirigida a personas que cuidan de dependientes (www.zaintzakcuidados.net). En la actualidad, no activa.
- **Medida 2.5.2. Ofrecer asesoría especializada en trabajo doméstico.** Creación de un servicio específico de asesoría jurídica a empleadas de hogar y personas empleadoras, con el fin de dignificar las condiciones de trabajo en el sector de los cuidados.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
2.1.1. Implantación del Plan de apoyo a las personas cuidadoras.						358 horas 9.040,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 30% de ejecución del Plan de apoyo. • 5 planes operativos incluyen medidas de apoyo al cuidado.
2.2.3. Impulsar la asunción de responsabilidades de cuidado y domésticas por los hombres.						160 horas 3.300,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 2 talleres. • 21 trabajadores del Ayuntamiento.
2.2.4. Impulsar la conciliación corresponsable de las empresas.						2 horas 2.355,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de guardería en acciones formativas.
2.3.1. Responder a las necesidades individuales de movilidad para facilitar la conciliación.						20 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Reserva de plazas de aparcamientos para embarazadas en Parking de Txofre.
2.3.3. Difundir información sobre diferentes recursos existentes para el cuidado de menores durante periodos vacacionales.						100 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación anual en la página web de Juventud.
2.4.1. Facilitar el acercamiento a la realidad de las empleadas de hogar						6 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Asesoría a empleadas de hogar creado (2.5.2.).
2.5.1. Impulsar la organización de las Empleadas de Hogar.						60 horas 100,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 1 encuentro de entidades que trabajan con empleadas de hogar, a través del grupo motor de cuidados.
2.5.2. Ofrecer asesoría especializada en trabajo doméstico.						265 horas 23.239,65 €	<ul style="list-style-type: none"> • 531 consultas recibidas. • 319 mujeres participantes. • Índice de satisfacción: 9,2.
2.6.1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y ordenación urbanística.						606 horas 3.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 21% del personal técnico de urbanismo formado. • 85% de planes evaluados con el sistema de indicadores de género.

EJE 3. ENTORNO SOSTENIBLE Y LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA

Tasa Abordaje: **89,5%**

Se han desarrollado 17 de las 19 medidas contempladas en el Eje 3, Entorno sostenible y libre de violencia machista.

Medidas no abordadas:
3.1.3. y 3.4.2.

La medida 3.1.3. *Implicar a los medios de comunicación de la ciudad sobre el abordaje de las noticias de violencia*, no se ha desarrollado por hacer referencia a un organismo externo, donde el Ayuntamiento no tiene competencia directa.

La medida 3.4.2. *Ofrecer espacios propios al entorno de mujeres que sufren violencia machista o al entorno de hombres que la ejercen para actuar*, no se ha implantado porque es una medida compleja, que requiere una gran inversión de recursos.

Recursos destinados

- **9.728 horas de dedicación**
- **593.508,66 €**

Medidas clave

- **Medida 3.1.1. Impulsar el conocimiento sobre la violencia machista.** Juventud e Igualdad organizan en 2017 y 2018 una jornada de formación-reflexión sobre la cuestión de la violencia machista en la juventud, dirigida a profesionales que trabajan en el ámbito de la educación, tanto formal como informal..
- **Medida 3.2.1. Trabajar con educadoras y educadores de *Haurtxokoak* y *Gaztelekuak*.** Gure txoko. Realización de un diagnóstico sobre la utilización de los espacios de *Haurtxokoak* y *Gaztelekuak*, y sobre la programación y la forma de participar de niños, niñas y jóvenes, asesorías al personal educador de *Haurtxokoak* y *Gaztelekuak* en temas LGTBQ, demanda que realizaron ellos y ellas mismas.
- **Medida 3.2.3. Desarrollar campañas de sensibilización específicas.** Talleres de Igualdad para la prevención de la violencia machista en los *Gaztelekuak* de Aiete, Antiguo, Bidebieta, Egia, Gros, Intxaurreondo y Martutene.
- **Medida 3.2.4. Impulsar el empoderamiento de las jóvenes.** Talleres de la Agenda 21 escolar, donde enseñan a jóvenes a "mirar" la calle y la ciudad desde un punto de vista de género y medioambiental (quién hace qué, como se utiliza el espacio público...) y las iniciativas Jantzi Again y Saretuz, esta última con reflexión de género.
- **Medidas 3.3.1 y 3.3.2. Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Se ha revisado, actualizado y compartido con Donostia Kultura. En estos momentos, se está abordando una segunda revisión.
- **Medida 3.6.1. Eliminar los lugares y espacios de mayor inseguridad en la ciudad. Y medida 3.6.2. Garantizar que no se creen nuevos puntos críticos.** Desde el grupo municipal interdepartamental que estudia la configuración urbana y la movilidad desde la perspectiva de género, con el objetivo de eliminar o paliar la inseguridad de los lugares de la ciudad que son percibidos como tales, se ha actualizado el mapa de los puntos críticos. Se acuerdan y realizan intervenciones de mejora. En el festival Olatu Talka se realizaron intervenciones artísticas en algunos puntos. En colaboración con Participación Ciudadana, se han realizado reuniones de rendición de cuentas a las asociaciones que participan en el proceso.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
3.1.1. Impulsar el conocimiento sobre la violencia machista.						892 horas 26.505,05 €	<ul style="list-style-type: none"> Participación en 32 estudios e investigaciones. Apoyo a 2 campañas/programas.
3.1.2. Apoyar las iniciativas del movimiento feminista contra la violencia machista.						465 horas 109.507,3 €	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a 52 campañas/programas.
3.2.1. Trabajar con educadoras y educadores de <i>Haurtxokoak</i> eta <i>Gaztelekuak</i> .						234 horas 9.137,77 €	<ul style="list-style-type: none"> 90% de educadoras y educadores con formación en igualdad.
3.2.2. Integrar la prevención de la violencia machista a niñas y jóvenes en todo el programa de desprotección infantil						100 horas 7.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 3 intervenciones realizadas.
3.2.3. Desarrollar campañas de sensibilización específicas.						740 horas 14.049,19 €	<ul style="list-style-type: none"> 6 campañas desarrolladas.
3.2.4. Impulsar el empoderamiento de las jóvenes.						835 horas 98.460,73 €	<ul style="list-style-type: none"> 13.124 chicas jóvenes participantes. 554 talleres/cursos organizados.
3.3.1. Actualizar el protocolo municipal de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista o por razón de sexo.						707 horas 3.300,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 1ª actualidad (2014). 2ª actualización protocolo pendiente de aprobación.
3.3.2. Trasladar como buena práctica a las empresas públicas y privadas.						80 horas 800,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Se traslada a 3 organismos/empresas municipales
3.4.1. Trabajar en colaboración con profesionales de la salud.						32 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Difusión del programa Casa de las Mujeres a todos los centros de salud de la ciudad.
3.5.1. Coordinar la atención entre Igualdad y el Servicio de Atención a Víctimas de Violencia Machista (SAVVM).						397 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 29 reuniones de coordinación.
3.5.2. Garantizar la aplicación del Protocolo municipal de intervención con mujeres víctimas de violencia machista.						738 horas 3.267,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 21 intervenciones efectuadas.
3.5.3. Ofrecer más recursos y servicios adaptados a las necesidades específicas.						60 horas 3.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Realización diagnóstico sobre la atención en violencia machista.
3.5.4. Apoyar los servicios jurídicos y psicológicos de la Casa de las Mujeres.						2.853 horas 31.950,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 3.493 mujeres atendidas.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
3.5.5. Proporcionar a las mujeres que sufren violencia machista una atención que contribuya a su empoderamiento						152 horas 28.231,62 €	<ul style="list-style-type: none"> • 45% del personal de Acción Social formado. • 100% de las trabajadoras de Acción Social en atención específica a mujeres formadas. • 25% del personal de la Guardia Municipal que atiende a mujeres formado. • 100% del personal de la Casa de las Mujeres que atiende a mujeres formado.
3.5.6. Garantizar la actuación adecuada del Gobierno Municipal en los casos de agresiones y asesinatos sexistas.						26 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 2 intervenciones realizadas.
3.6.1. Eliminar los lugares y espacios de mayor inseguridad en la ciudad.						994 horas 251.500,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 52 intervenciones realizadas para corregir puntos críticos. • 9 nuevos puntos críticos identificados.
3.6.2. Garantizar que no se creen nuevos puntos críticos						423 horas 6.800,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Decálogo realizado. • 72 proyectos o planes evaluados. • 10 cambios realizados en esos proyectos o planes.

EJE 4. FIESTAS Y CULTURA NO SEXISTA

Tasa Abordaje: **68,75%**

Se han desarrollado 11 de las 16 medidas contempladas en el Eje 4, Fiestas y cultura no sexista.

Medidas no abordadas:
**4.2.1., 4.2.2., 4.5.2.
4.6.1. y 4.6.2.**

La medida 4.2.1 *Garantizar la participación de las mujeres en todas las sociedades, asociaciones... que toman parte activamente en las fiestas de la ciudad*, no se ha desarrollado porque es una medida compleja, que requiere una gran inversión de recursos.

La medida 4.2.2. *Impulsar la participación de las mujeres en la organización de las fiestas de la ciudad*, al haberse priorizado la intervención en contenidos.

La medida 4.5.2. *Impulsar una sección sobre feminismo en las bibliotecas*. Desarrollo de iniciativas individuales, pero no intervención sistematizada.

Las medidas 4.6.1. *Visibilizar la contribución de las mujeres en el ámbito de la Gastronomía* y 4.6.2. *Impulsar la participación de las mujeres en los eventos y espacios públicos en relación a la gastronomía*, no se han impulsado por no ser prioritarias y carecer el Ayuntamiento de competencia directa.

Recursos destinados

- **5.863 horas de dedicación**
- **412.282,94 €**

Medida clave

- **Medida 4.1.4. Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia machista en fiestas.** Han aumentado los recursos dirigidos a esta campaña anual, que se extiende a las fiestas de verano y Santo Tomás. El puesto de información del Boulevard durante las fiestas de Semana Grande ha ampliado su horario y ha estado activo todos los días de las fiestas. También se han realizado más talleres de autodefensa, que tienen gran demanda.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
4.1.1. Garantizar el conocimiento del Protocolo de prevención y actuación en espacios festivos por parte de diferentes agentes sociales.						293 horas 17.575,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración anual con una media de 300 bares. 24 participantes en la formación.
4.1.2. Ampliar las medidas de prevención a actividades organizadas en fiestas por empresas externas.						6 horas 50,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Ampliación a la zona del Kursaal.
4.1.3. Articular mecanismos para que las asociaciones que organizan fiestas en los barrios realicen acciones de prevención de la violencia machista.						12 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Se facilita el protocolo de actuación a 12 agentes.
4.1.4. Realizar campaña de sensibilización sobre la violencia machista en fiestas.						2.722 horas 159.896,14 €	<ul style="list-style-type: none"> Buzoneo de 80.000 folletos de sensibilización/año.
4.2.3. Visibilizar a las mujeres como protagonistas en las campañas publicitarias, carteles de las distintas fiestas.						50 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 37% carteles de fiestas con mujeres como protagonistas.
4.2.4. Implantar las propuestas de mejora identificadas en el estudio de la Incorporación de las Mujeres en la Tamborrada.						40 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Modificación de bases de subvención. Revisión de los estatutos de las tamborradadas infantiles.
4.3.1. Promover contenidos culturales libres de estereotipos sexistas.						2.459 horas 178.436,8 €	<ul style="list-style-type: none"> Paridad en herri kirolak (aizkolari, harri-zulatzailleak) Premios regatas de la Concha igualados.
4.3.2. Organizar actividades lúdico-artísticas para chicas.						66 horas 13.205,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 17 acciones impulsadas. 24 chicas participantes.
4.4.1. Garantizar la presencia de mujeres en la oferta cultural de fiestas.						20 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 25% de mujeres en la oferta cultural de fiestas. 50% de participación de mujeres.
4.4.2. Garantizar la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de la ciudad: teatro, danza, música...						50 horas 30.000,00€	<ul style="list-style-type: none"> 35% de mujeres en la oferta cultural de la ciudad.
4.5.1. Generar espacios de reflexión sobre lo que el arte aporta al feminismo y el feminismo al arte						145 horas 13.120,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos elaborada. 2 grupos feministas contratados.

EJE 5. HÁBITOS SALUDABLES Y DEPORTE

Tasa Abordaje: **60,0%**

Se han desarrollado 6 de las 10 medidas contempladas en el Eje 5, Hábitos saludables y deporte.

Medidas no abordadas:
5.1.1., 5.1.2., 5.3.2.,
5.3.5.

La medida 5.1.1. *Diseñar un Plan integral de Cuidado para mujeres: Cuidado físico, emocional, sexual*, se canaliza a través de la Casa de las Mujeres de Donostia.

La medida 5.1.2. Fomentar el uso de productos saludables-ecológicos. No se ha abordado por falta de voluntad de la dirección responsable de la medida.

La medida 5.3.2. *Prevenir el abandono de la actividad física y deportiva de las jóvenes*. No se ha abordado por falta de alianzas con Donostia Kirola y Eskola kirola.

La medida 5.3.5. *Diseñar estrategias para afrontar la inseguridad que sienten las mujeres en la práctica deportiva*. Se está trabajando en el mapa de puntos críticos (medida 3.6.1), pero no se ha abordado desde el óptica de la practica deportiva de mujeres.

Recursos destinados

- 955 horas de dedicación
- 42.736,36 €

Medidas clave

- **Medida 5.4.1. Apoyar iniciativas de reivindicación de igualdad de las deportistas, especialmente de las profesionales.** EMAK. Red de mujeres deportistas que nace con la vocación de visibilizar a las mujeres en el ámbito del deporte, denunciar las discriminaciones, reivindicar una igualdad real de mujeres y hombres deportistas, crear un espacio propio... Organiza salidas y prácticas deportivas en colaboración con diferentes agentes y realiza campañas de sensibilización.
- **Medida 5.4.2. Contribuir a la dignificación social del deporte que desempeñan las mujeres.** Campaña “Goazen neskak”, para visibilizar los logros de las deportistas de alto nivel de la ciudad, para que las niñas tengan referentes positivos en deportes.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
5.2.1. Abordar adicciones de las jóvenes y adolescentes y las situaciones de violencia machista asociadas a ellas.						100 horas 2.480,42 €	<ul style="list-style-type: none"> • 17 cursos realizados. • 3 campañas incluyen enfoque de género.
5.3.1. Garantizar la implantación de las líneas de actuación propuestas en el Diagnóstico de situación de mujeres y hombres y líneas de actuación en el ámbito deportivo de Donostia.						42 horas 6.977,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 2 medidas incluidas en los planes operativos.
5.3.3. Articular alternativas flexibles para la actividad física y deportiva de adultas.						520 horas 16.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 30 iniciativas impulsadas.
5.3.4. Fomentar el uso de la bicicleta por las mujeres, especialmente en aquellos colectivos que menos la utilizan.						15 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 1 curso. • 15 mujeres.
5.4.1. Apoyar iniciativas de reivindicación de igualdad de las deportistas, especialmente de las profesionales.						108 horas 700,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 1 sesión con medios de comunicación.
5.4.2. Contribuir a la dignificación social del deporte que desempeñan las mujeres.						170 horas 16.578,94 €	<ul style="list-style-type: none"> • 36 mujeres deportistas y equipos femeninos que aparecen en prensa.

EJE 6. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Tasa Abordaje: **95,8%**

Se han desarrollado 23 de las 24 medidas contempladas en el Eje 6, Participación sociopolítica y económica de las mujeres.

Medidas no abordadas:
6.6.1

La medida 6.6.1. Promoción de proyectos de igualdad en asociaciones mixtas, no se ha desarrollado por falta de recursos.

Recursos destinados

- **13.832 horas de dedicación**
- **637.4811,29 €**

Medidas clave

- **Medida 6.1.2. Atender las demandas sobre recursos y espacios de las asociaciones.** Convocatoria consolidada de subvenciones a asociaciones de mujeres y asociaciones mixtas que fomenten la igualdad.
- **Medidas 6.2.1, 6.2.2, 6.2.3, 6.2.4, 6.2.5, 6.2.6, 6.2.7 para el fortalecimiento de la Casa de las Mujeres de Donostia.** Consolidación del convenio de gestión, dedicación total de una trabajadora y parcial del resto de la Unidad de Igualdad, mejora de las condiciones de las profesionales que prestan servicios de la Casa, refuerzo del trabajo con mujeres en situación de especial vulnerabilidad.
- **Medida 6.5.2. Impulsar la elaboración de proyectos que rescaten la aportación de las mujeres a la ciudad.** Donostia Kultura y Fundación 2016 impulsaron el proyecto **Donostiapedia**, donde se incrementó el porcentaje de artículos dedicados a mujeres, y se recuperaron historias valiosas sobre mujeres de la ciudad. La Escuela de Música y Danza, ha dedicado mucho esfuerzo a **recuperar partituras de compositoras, y ofreció un concierto con música de estas compositoras** el 25 de noviembre de 2017, Día para la eliminación de la violencia machista.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
6.1.1. Conocer las necesidades, actividades, modo de funcionar... de las distintas asociaciones.						15 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 5 visitas realizadas.
6.1.2. Atender las demandas sobre recursos y espacios de las asociaciones.						230 horas 3.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 1 local para uso de asociaciones.
6.1.3. Actualizar la información de las asociaciones de mujeres y feministas activas de la ciudad.						30 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Información actualizada del 100% de la asociaciones
6.1.4. Participar en la difusión de las actividades de las asociaciones de mujeres.						20 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Media mensual de 5 actividades difundidas.
6.1.5. Mejorar las subvenciones al tejido asociativo de mujeres.						470 horas 102.639,77 €	<ul style="list-style-type: none"> 90% de solicitudes de subvenciones concedidas.
6.2.1. Disponer de los recursos necesarios para la buena marcha del proyecto.						365 horas 207.465,20 €	<ul style="list-style-type: none"> 5.000 € de dotación al Unidad de Igualdad. 46.000 euros anuales de dotación económica a la Asociación Casa de las Mujeres. 1 trabajadora municipal con dedicación completa. Se desconoce el grado de satisfacción de las usuarias con el espacio físico de la Casa.
6.2.2. Reforzar el modelo de cogestión, desde la mejora de la toma de decisiones, canales de comunicación...						2.930 horas 46.200,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 2 reuniones de cogestión al año Base de datos elaborada.
6.2.3. Mejorar la difusión del proyecto de la Casa de las Mujeres.						1.070 horas 28.068,92 €	<ul style="list-style-type: none"> Memoria anual realizada en 2016 , 2017 y 2018. 23.400 (2018) visitas a la página de la Casa de las Mujeres.
6.2.4. Mejorar el conocimiento mutuo entre distintos proyectos y espacios de la Casa.						38 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Espacio Sukalde. En la actualidad, no activo.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
6.2.5. Fomentar la diversidad entre las mujeres y asociaciones que participan en la Casa.						100 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 1.023 socias (Memoria 2017/18). Crecimiento 2013-2018: 354,7%. 22 grupos de mujeres y grupos feministas utilizan la Casa. (Memoria 2017/18).
6.2.6. Promover el desarrollo de proyectos/recursos para mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad: trabajadoras sexuales, transexuales, migrantes, presas, expresas, gitanas, con diversidad funcional.						1.487 horas 85.690,40 €	<ul style="list-style-type: none"> 17 proyectos impulsados.
6.2.7. Fomentar el trabajo en red con otras Casas de las Mujeres.						236 horas 1.030,00 €	<ul style="list-style-type: none"> En 2016 se colabora con 7 Casas de las Mujeres y 2008 con 4. 4 proyectos de colaboración desarrollados.
6.3.1. Aumentar la participación activa de mujeres en los Consejos Asesores del Ayuntamiento, desde un enfoque interseccional.						165 horas 5.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 6 líneas de mejora identificadas.
6.3.2. Aumentar la participación activa de mujeres en otros procesos participativos impulsados por el Ayuntamiento de Donostia.						30 horas 6.050,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Participación 2014-2017: 3.510 mujeres (49,8%) y 3.539 hombres (50,2%).
6.4.1. Fomentar la participación en el Consejo de las Mujeres de Donostia por la Igualdad.						408 horas 788,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Incremento: 7 mujeres. Incremento: 1 grupo feminista/asociación de mujeres.
6.4.2. Impulsar el seguimiento del III Plan.						162 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 2 reuniones de seguimiento anuales.
6.5.1. Difundir las actuaciones desarrolladas por el Foro Mujeres y Ciudad.						180 horas 3.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> 11 actuaciones difundidas.
6.5.2. Impulsar la elaboración de proyectos que rescaten la aportación de las mujeres a la ciudad.						5.195 horas 126.500,00€	<ul style="list-style-type: none"> 7 proyectos impulsados.
6.5.3. Facilitar la integración del enfoque de género en el diseño y ordenación urbanística.						56 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> Se ha incorporado la perspectiva de género en 2 proyectos.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
6.6.2. Promoción de la igualdad y de los feminismos en proyectos de cooperación.						228 horas 1.500,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 10 proyectos de cooperación con enfoque de género. • 3 buenas prácticas intercambiadas.
6.6.3. Introducir la reflexión feminista en los espacios y eventos socioculturales de la ciudad.						367 horas 20.549,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Se introduce la reflexión feminista en 7 espacios/eventos.
6.7.1. Colaborar en procesos de implantación de políticas de Igualdad en otros territorios.						40 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 2 colaboraciones.
6.7.2. Promover espacios de intercambio de experiencias, recursos y prácticas feministas.						10 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 1 actuación.

EJE 7. AUTONOMÍA Y PODER PROPIO

Tasa Abordaje: **57,1%**

Se han desarrollado 12 de las 21 medidas contempladas en el Eje 7, Autonomía y poder propio.

Medidas no abordadas:
7.4.1., 7.6.1., 7.6.2,
7.7.1, 7.7.2, 7.7.3, 7.7.4,
7.8.3, 7.8.4,

La medida 7.4.1. *Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los recursos sociales*, al valorarse de alta complejidad porque es una medida compleja y requerir una gran inversión de recursos.

Las medidas 7.6.1, *Mejorar la calidad de los proyectos y procesos de emprendizaje de las mujeres*, 7.6.2. *Difundir experiencias de emprendizaje de mujeres*, 7.7.1. *Impulsar el cumplimiento de los mandatos de igualdad y la gestión para la igualdad en las empresas* y 7.7.4. *Fomentar la participación de mujeres en los puestos de decisión en el ámbito empresarial* son competencia de Fomento y en el caso de la última, la capacidad de incidencia es limitada.

La medida 7.7.2. *Favorecer la presencia de mujeres en procesos de participación y toma de decisión* afecta a organizaciones externas, a las que no se tiene alcance y la 7.7.3. *Promover la presencia de mujeres en los Consejos de Administración dependientes del Ayuntamiento*, está condicionada por la composición del Pleno, por lo que la capacidad de incidencia es limitada.

La medida 7.8.3. *Fomentar la participación de las mujeres en las huertas urbanas* no es prioritaria ni estratégica, y la 7.8.4. *Impulsar la creación de una red de mujeres baserriarrak de Donostialdea* no es prioritaria y el Ayuntamiento carece de competencia.

Recursos destinados

- **2.561 horas de dedicación**
- **201.479,98 €**

Medidas clave

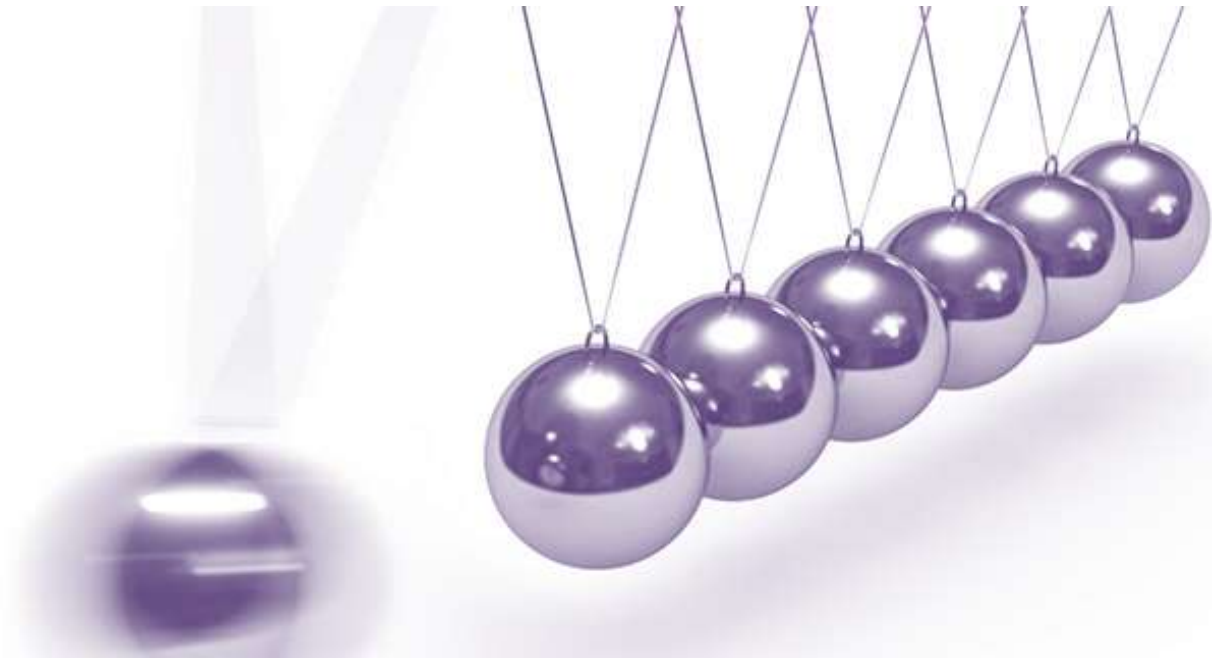
- **Medida 7.2.3. Favorecer el trabajo coordinado para la coeducación con instituciones del ámbito coeducativo.** Se ha intervenido en los patios de 3 centros educativos (Jakintza, Aiete Ikastetxea y Arantzazuko Ama) para lograr espacios de juego más integradores desde el punto de vista de género.
- **Medida 7.3.1. Intervenir para una orientación profesional sin sesgo de género.** Educación e Igualdad han puesto en marcha el proyecto “Zientzari So” en 8 centros escolares de la ciudad. El objetivo del programa es promover la vocación científica desde la infancia, y en especial en las chicas, ya que existen estereotipos de género en el este ámbito.
- **Medida 7.8.1. Cuestionar los modelos actuales de producción, reproducción y consumo.** Iniciativas Jantziagain y Saretuz, para fomentar el consumo responsable en Donostia, desarrolladas desde un enfoque de género.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
7.1.1. Realizar Campañas de los Días Internacionales.						1.046 horas 84.602,17 €	<ul style="list-style-type: none"> • 19 campañas realizadas. • 69 noticias en medios de comunicación.
7.1.2. Realizar campañas de sensibilización con otros departamentos desde la perspectiva de la interseccionalidad.						568 horas 49.818,01 €	<ul style="list-style-type: none"> • 9 campañas realizadas en colaboración. • 4 departamentos implicados. • 4 proyectos impulsados.
7.2.1. Desarrollar planes coeducativos en <i>haurtxokoak</i> y <i>gaztelekuak</i> .						20 horas 3.000,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de los espacios y las programaciones de Haurtxokos y Gaztelekuak
7.2.2. Sensibilizar para la coeducación a las Asociaciones de Madres y Padres.						54 horas 2.240,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 3 actuaciones realizadas. • Participa 1 asociación.
7.2.3. Favorecer el trabajo coordinado para la coeducación con instituciones del ámbito educativo.						275 horas 8.350,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Se participa en 4 programas.
7.3.1. Intervenir para una orientación profesional sin sesgo de género.						145 horas 14.580,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Se desconoce el nº de chicos y chicas participantes en los talleres y sesiones.
7.5.1. Mejorar la capacitación en Igualdad de las personas que trabajan en los servicios sociales.						59 horas 3.634,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 45% del personal de Acción Social con formación en igualdad. • 2 cursos de formación en igualdad/persona en Acción Social.
7.5.2. Garantizar el acceso en igualdad a la formación.						184 horas 6.043,80 €	<ul style="list-style-type: none"> • 15 mujeres participantes en Empalabramiento (2018). • 15 mujeres y 30 hombres en talleres de Inserción socio-laboral (2018)
7.5.3. Propiciar la ruptura de estereotipos de género en la contratación de mujeres con dificultades de inserción laboral.						20 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Se desconoce el % de mujeres contratadas en empleos tradicionalmente desempeñados por hombres.
7.5.4. Facilitar el contacto con mujeres formadas en profesiones tradicionalmente masculinizadas.						20 horas 0,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • Se desconoce si el directorio está elaborado. • Se desconoce el nº de entidades a las que se remite.

MEDIDAS ABORDADAS	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	RECURSOS	INDICADORES
7.8.1. Cuestionar los modelos actuales de producción, reproducción y consumo.						80 horas 9.948,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 2 líneas de intervención identificadas.
7.8.2. Apoyar el desarrollo de iniciativas de intercambio y trueque.						90 horas 19.264,00 €	<ul style="list-style-type: none"> • 3 iniciativas identificadas.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS-IMPACTO

Valoración del III Plan para la Igualdad ligada a la consecución de los OBJETIVOS



A lo largo de la vigencia del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia, se han abordado **47 de los 52 objetivos específicos contemplados**, lo que significa una **tasa de abordaje del 90,4%**.

	Objetivos		
	III Plan	Abordaje	%
Línea 1. Gobernanza	15	15	100,0%
Línea 2. Cuidados responsables	6	6	100,0%
Línea 3. Entorno sostenible y libre de violencia machista	6	6	100,0%
Línea 4. Fiestas y cultura no sexista	6	5	83,3%
Línea 5. Hábitos saludables y deporte	4	3	75,0%
Línea 6. Participación sociopolítica y económica de mujeres	7	7	100,0%
Línea 7. Autonomía y poder propio	8	5	62,5%
TOTAL	52	47	90,4%

Por los motivos ya referidos en relación a las medidas que comprendían, **no se han abordado los siguientes objetivos:**

- Objetivo 4.6. Impulsar la presencia de mujeres en el ámbito gastronómico.
- Objetivo 5.1. Mejorar el conocimiento y cuidado del cuerpo de las mujeres.
- Objetivo 7.4. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de los recursos sociales que se dirigen a las mujeres de colectivos desfavorecidos.
- Objetivo 7.6. Apoyar el emprendizaje de mujeres.
- Objetivo 7.7. Mejorar la situación de las mujeres en las empresas.

Si bien el diseño del III Plan incorporaba indicadores de resultado, estos apenas se han cumplimentado, por lo que **la evaluación de resultados se ha estructurado en relación a la información cualitativa obtenida en las entrevistas y sesiones de trabajo** con la Unidad de Igualdad y Consejo de las Mujeres de Donostia por la Igualdad y a través de la **valoración otorgada por la ciudadanía** en el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Donostia a los ámbitos de intervención del Plan, destacando los principales resultados alcanzados.

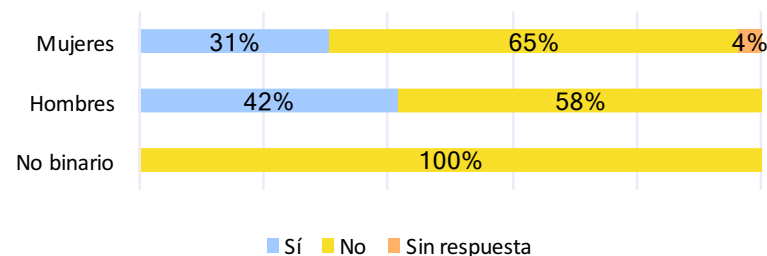
¿Crees que el Ayuntamiento hace lo suficiente para lograr la igualdad?				
	Total	Mujeres	Hombres	No binario
Sí	41	31	10	0
No	83	66	14	3
Sin respuesta	4	4	0	0
Total	128	101	24	3

El **64,8%** de personas que han respondido a la encuesta del *Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en Donostia*⁽¹⁾ **considera que el Ayuntamiento no hace lo suficiente** para lograr la igualdad, frente al **32%** que **consideran que sí**.

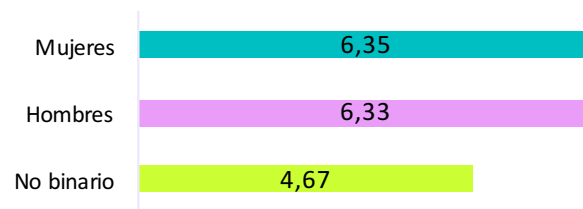
Analizando las respuestas diferenciales de mujeres, hombres y no binarias, el 65% de las mujeres considera que el Ayuntamiento no hace lo suficiente para lograr la igualdad, frente a un 31% que considera que sí lo hace. Entre los hombres, el 58% de hombres creen que es insuficiente y un 42% que es suficiente (11 puntos más que las mujeres). Entre las no binarias, todas consideran que el Ayuntamiento no hace lo suficiente.

La **valoración media** que otorgan al compromiso que el Ayuntamiento de Donostia tiene con la Igualdad, es de un 6,35 en el caso de las **mujeres**, 6,33 los **hombres** y **4,67 las no binarias**.

¿Crees que el Ayuntamiento de Donostia hace lo suficiente para lograr la Igualdad?



Valoración media del compromiso que el Ayuntamiento de Donostia tiene con la Igualdad



(1) 128 personas han respondido a la encuesta, 101 mujeres (79%), 24 hombres (19%) y 3 no binarias (2%).

En tu opinión, ¿se han realizado avances en Donostia en el ámbito de la Igualdad?

	Total	Mujeres	Hombres	No binario
Sí	104	80	21	3
No	22	19	3	0
Sin respuesta	2	2	0	0
Total	128	101	24	3

No obstante, **el 81% de quienes responden a la encuesta opinan que sí se han producido avances en Donostia en el ámbito de la Igualdad**, frente a 17% que opina que no.

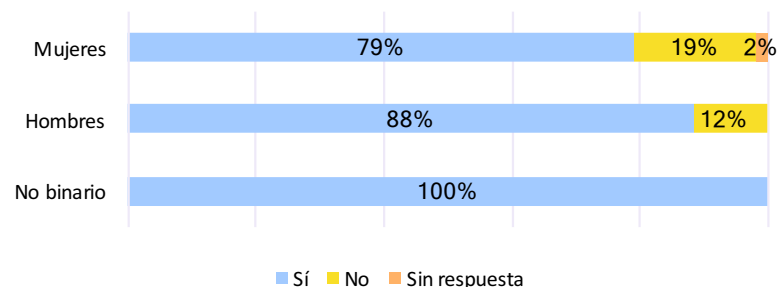
Esto es, la mayoría de quienes responden a la encuesta, **el 79% de las mujeres, el 88% de los hombres y el 100% de las no binarias opina que sí se ha avanzado.**

Con respecto a la valoración otorgada a los diferentes ámbitos de intervención del Plan, los **ámbitos mejor valorados por mujeres y hombres son los relativos al asociacionismo y participación de las mujeres, las fiestas y cultura no sexistas, y los hábitos saludables y el deporte.**

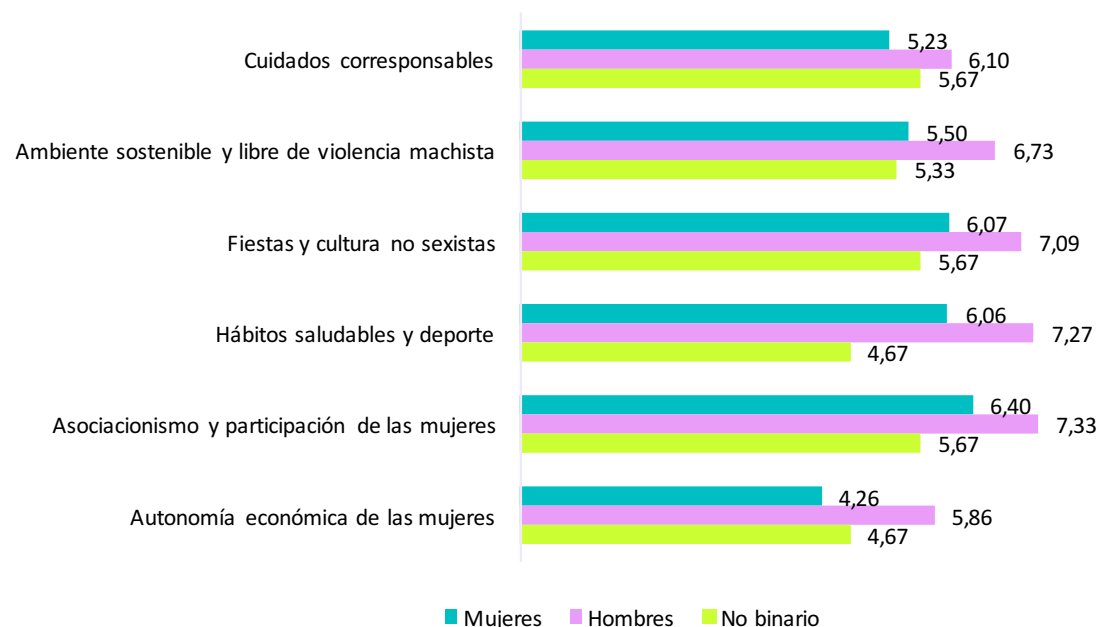
Los ámbitos mejor valorados por las **personas de género no binario** son los relacionados con los **cuidados corresponsables, fiestas y cultura no sexistas y asociacionismo y participación de las mujeres.**

El **ámbito peor valorado es el relacionado con la autonomía económica de las mujeres.**

En tu opinión, ¿en los últimos 5 años se han realizado avances en Donostia en el ámbito de la Igualdad?



Valoración media de los avances en igualdad en diferentes ámbitos



RESULTADOS DESTACADOS



Gasto transformador

Como resultado de la implantación de las medidas 1.1.1. *Comprometer una partida específica para la Igualdad en los Presupuestos del Ayuntamiento de Donostia* y 1.1.2. *Elaborar los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Donostia con enfoque de género del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres*:

- Se ha incrementado el programa presupuestario de igualdad y las partidas de igualdad de varios Departamentos, que han permitido desarrollar otras medidas contempladas en el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, impulsando por tanto el desarrollo de las políticas para la igualdad municipales, y por tanto el avance para la igualdad en el municipio.
- Se ha incrementado el gasto transformador para la igualdad.
- Se ha incorporado la igualdad al proceso de elaboración de los presupuestos: propuesta de presupuestos de muchas direcciones, incorporación al debate presupuestario, identificándose unos mínimos políticos en igualdad que hay que respetar.

Entre los factores de éxito destacan el impulso político para su puesta en marcha, el compromiso de la dirección de presupuestos y el trabajo conjunto entre el equipo técnico de Presupuestos e Igualdad y la exigencia del Informe *Análisis de los presupuestos municipales desde la perspectiva de género*.

Entre los retos para los próximos años: identificar los objetivos del proyecto a medio/largo plazo, para perseguirlos progresivamente, incorporar en mayor medida el impacto de género al debate presupuestario con un mayor compromiso directivo y político; seguimiento del gasto transformador; ampliar el marco del proyecto a otros momentos clave de los presupuestos además de en la elaboración de los mismos; conocer compromisos en igualdad de las distintas direcciones para contrastar que incluyan partidas presupuestarias para su desarrollo; definir de forma más específica las partidas para la igualdad y enlazarlas a objetivos y acciones del Plan de Gestión.



ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS
MUNICIPALES 2019
DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Octubre 2018



Las políticas para la Igualdad, se han convertido en un **referente de las políticas transversales** en el Ayuntamiento, y **la unidad de igualdad, en un recurso fundamental para su desarrollo.**

En el periodo de vigencia del III Plan, se ha incorporado a la Unidad una persona técnica adicional, para atención en la Casa de las Mujeres y se ha incluido la formación en igualdad como un requisito del puestos.

El alto grado de implantación de la línea de Gobernanza ha permitido avanzar en la integración de la igualdad en las políticas municipales.

Entre los recursos clave, destaca la **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan**, con un recorrido y una capacitación en igualdad, que hace que las interlocuciones que participan en la misma sean aliadas, <<se ha producido un cambio de mirada y ven su actividad relacionada con la igualdad>>. También son factores de éxito importantes la formación en igualdad y **el desarrollo de diversas herramientas de mainstreaming**: datos desagregados por sexo (Open Data, Donostia Data...), la instrucción para la evaluación previa del impacto en función del género (aprobada en marzo de 2019), la ordenanza para la igualdad (pendiente de aprobación), las cláusulas para la igualdad en contratación, subvenciones y convenios o el proyecto ya comentado de presupuestos y género, que han permitido avanzar en el análisis de género de las políticas municipales (presupuestos, normas y actos administrativos, estudios...), visibilizando la situación de desigualdad y proponiendo medidas de intervención para impactar en la misma.

Algunos indicadores a señalar:

- Las 25 interlocuciones de otros departamentos, empresas y organismos municipales que han participado en la implantación del III Plan, representan a 18 de las 25 unidades administrativas municipales (72%).
- 20% del personal del Ayuntamiento con formación en igualdad.
- Implantación del Plan para la Igualdad interno, con medidas para garantizar el acceso igualitario al empleo, de conciliación, protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo...
- Puesta en marcha de 2 grupos de trabajo interdepartamental para la igualdad: grupo de puntos críticos, grupo de cláusulas sociales.

Dirección o unidad	Personal	Personas con formación en igualdad	%
Euskera	21	21	100%
Sindicatos	12	6	50%
Acción Social	122	55	45%
Participación	8	3	38%
Promoción Social	96	34	35%
Escuela de Música y Danza	72	23	32%
Fomento SS	43	12	28%
Dirección de personas (RRHH)	45	12	27%
Presidencia	48	13	27%
Guardia Municipal	379	93	25%
Alcaldía y grupos políticos	58	12	21%
Urbanismo	68	14	21%
Dirección Jurídica	16	3	19%
Medio Ambiente	41	6	15%
Donostia Kultura	211	28	13%
Donostia Kirola	39	5	13%
Movilidad	138	12	9%
Dirección Financiera	102	6	6%
Mantenimiento y servicios urbano:	151	6	4%
Prevención, extinción incendios y salvamientos	118	1	1%
TOTAL	1.788	365	20%

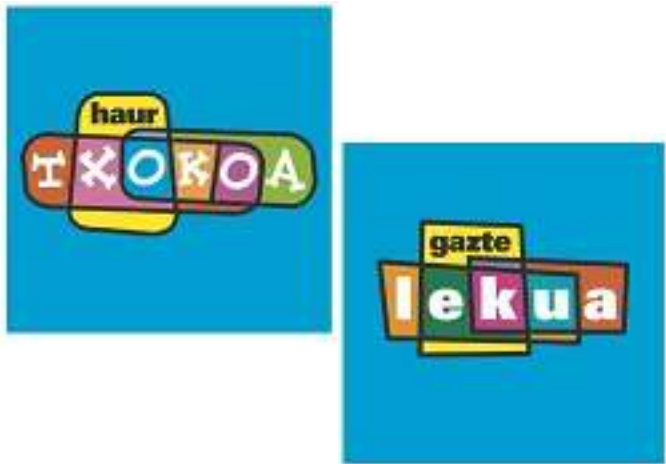
- Normativa con evaluación previa de impacto de género: 6,4% (2017), 9,4% (2018%).
- Inclusión de cláusulas para la Igualdad en el 9,6% de los contratos, 100% de las subvenciones y 8,2% de los convenios (periodo 2014-2017).

Para incrementar el impacto de las herramientas de mainstreaming, se recoge la necesidad de mejorar la gestión de la transversalidad y coordinarse con el Plan de gestión y otras herramientas de gestión y mejora, así como de ofrecer formación en igualdad ligada a algunos ámbitos específicos y herramientas antes mencionadas.

Coordinación entre colectivos que trabajan en el ámbito de los cuidados y acercamiento empleadas del hogar y personas cuidadas

Los resultados más destacados en relación a los cuidados han sido los siguientes:

- **Mejora del contrato del servicio de atención domiciliaria en 2018.**
- Creación del **servicio de asesoramiento para empleadas de hogar** en la casa de las mujeres.
- **Grupo motor de cuidados**, que se crea en el marco de implantación del Plan de apoyo a las personas cuidadoras de Donostia y que ha acordado un decálogo de reivindicaciones en relación a los cuidados.



Toma de conciencia de educadoras y educadores

Destaca el trabajo que viene desarrollándose con educadoras y educadores de *haurtxokoak* y *gaztelekuak*, con el que se ha conseguido que estas personas observen cómo transmiten sexismo sin ser conscientes en su intervención en estos espacios e identifiquen comentarios, vivencias, situaciones machistas que las niñas, niños y jóvenes viven y tienen interiorizadas, favoreciendo de este modo un cambio hacia una intervención mucho más igualitaria.

Casa de las Mujeres, un referente para las mujeres y el movimiento feminista



Con la implantación del III Plan para la Igualdad, se ha fortalecido la Casa de las Mujeres, espacio para el encuentro, la formación, el pensamiento y la acción de muchas y diversas mujeres, cuya gestión es mixta o compartida entre el movimiento feminista y la Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia. **La Casa se ha convertido en referente para las mujeres de Donostia, para el movimiento feminista** y para otros municipios.

La aportación del Ayuntamiento de Donostia a la Casa en el último año ha ascendido a 186.083,44€, 46.000€ en el convenio con la Asociación Casa de las Mujeres para la dinamización del espacio en horario de tarde, 79.189,58€ a cursos, grupos de empoderamiento y servicios, 49.066,92€ al mantenimiento del edificio y 11.826,94€ a la Comunicación. El Ayuntamiento aporta también una trabajadora municipal con dedicación completa a labores de coordinación y dinamización de la Casa.

En el periodo de de tiempo 2014-2018, destacan los siguientes hitos:

- **Incremento del número de socias**, pasando de 225 en 2013 a 1.023 en 2018.
- **Mayor diversidad de mujeres entre las usuarias de la Casa**. Espacio utilizado por 22 grupos de mujeres y grupos feministas, con diferentes objetivos perseguidos y perfiles de sus componentes en el curso 2017/18. En este periodo se han registrado 140 visitas diarias a este espacio.
- **Mejora de las condiciones laborales de las profesionales de los servicios**.
- En el último curso 2017/18, **1.326 mujeres acuden a los servicios** *Asesoramiento social, Asesoría para trabajadoras del hogar, Convalidación de estudios, Asesoría jurídica e intervención social, Espacio de agenciamiento individual, Asesoramiento, apoyo y autoayuda, Biluzik mundura y Asesoría jurídica*.
- Se ha consolidado la oferta de talleres y espacios de empoderamiento. En el curso 2017/18, **427 mujeres participan en los grupos de empoderamiento**, que en palabras de las dinamizadoras <<son un tesoro>> y **321 mujeres en diferentes talleres**.

Muchos de los servicios que se ofrecen (homologación de estudios, espacio de agenciamiento individual y asesoría jurídica) tienen más de un mes de lista de espera, indicador del desajuste entre recursos destinados y demanda. Esta circunstancia hace que en muchos casos las profesionales realicen el acompañamiento, excediendo sus funciones.

El principal reto es la consecución de un **espacio más grande, en buenas condiciones y bien ubicado**, que favorezca la participación sociopolítica de las mujeres en el espacio público, el fortalecimiento del movimiento feminista y asociativo de mujeres. Y ligado al espacio, más recursos que permitan seguir fortaleciendo un espacio clave para el desarrollo de las políticas para la igualdad municipales.





Prevención y actuación ante la violencia machista

Entre los resultados que se destacan, la intervención del Ayuntamiento en diferentes ámbitos, y en coordinación con agentes clave, para la prevención y actuación ante la violencia machista.

En el periodo de de tiempo 2014-2018,destacan los siguientes hitos:

- **Mapa de puntos críticos de la ciudad.** Mediante la creación de un grupo de trabajo interdepartamental, en el que participan Urbanismo, Acción Social, Participación, Infraestructuras Urbanas, Proyectos y Obras, Guardia Municipal, Movilidad e Igualdad y con la participación ciudadana, se interviene para mitigar/eliminar puntos críticos identificados en la ciudad y prevenir la creación de otros nuevos.
- **Modificación de la ordenanza de edificaciones,** para conseguir que **los ascensores y los portales sean espacios más seguros para las mujeres.**
- **Proyecto piloto para introducir la parada a demanda en el servicio Buho.** El sistema se implementó en junio de 2018 en la línea B8-Miranconcha-Benta Berri-Seminario y tras estos meses de funcionamiento se ha decidido extenderlo al resto de líneas nocturnas con el mismo funcionamiento.
- **Campañas de sensibilización en fiestas y con motivo del 25 de noviembre,** Día Internacional contra la violencia de la género
- **Mejoras en la coordinación interna y externa** para mejorar la intervención ante agresiones sexistas y en la atención a mujeres víctimas de violencia.
- **Talleres de autodefensa feminista.**
- **Formación a educadoras y educadores** de *Haurtxokoak, Gaztelekuak, Kontadores, educadoras y educadores de calle...*, participación en Beldur Barik y diseño de protocolo de actuaciones ante agresiones sexistas en Kontadores.
- **Jornadas sobre violencia machista en la adolescencia.** Dos ediciones organizadas en colaboración entre Juventud e Igualdad





Fiestas más igualitarias

Entre los avances logrados en relación a unas fiestas más igualitarias destaca las actuaciones desarrolladas en relación a las Regatas de la Concha. En los años de vigencia del III Plan para la Igualdad **se han incrementado progresivamente los premios de la regata de mujeres, hasta igualarlos con la de los hombres en la edición de 2018.**

Hay que resaltar también el aumento de las deportistas en pruebas de herri kirolak (pelota a mano, regatas, *aizkolariak*, *harri zultzaileak*...) en fiestas.

En los años de vigencia del Plan la **concesión del Tambor de Oro** ha recaído en dos mujeres (2016 y 2019), dos hombres (2015, 2018), quedando desierto en 2017, cuando desde 1967 y hasta la fecha la distribución había sido: 6 mujeres (8%) y 66 hombres (92%). Este último año, las cinco candidaturas seleccionadas para votación popular fueron mujeres, con el objetivo de ir equipando esta distribución

Se han incrementado las actuaciones de mujeres en los conciertos del Kursaal (50% de mujeres) y Sagüés (30% de mujeres) en Semana Grande.

Referentes para las deportistas



En el proceso de elaboración del plan para la Igualdad en el ámbito del deporte de Donostia elaborado en 2012, se contó con un grupo de deportistas de Donostia, que decidieron constituirse como Emak, **EMakume Kirolariak**, para seguir contribuyendo a la implantación de la igualdad en el deporte. Organizan salidas deportivas, proyección de películas y documentales relacionados con el deporte.

Un resultado a destacar es el hecho de que desde Emak han surgido nuevos proyectos que en la actualidad son gestionados de forma autónoma, como es el caso de **Emakumea Surflari** y **Plaza Emakumeak**, por ejemplo.

Estos tres espacios son una **referencia para deportistas y entidades que buscan implantar la igualdad en el deporte.**

Otras campañas y exposiciones impulsadas por Donostia Kultura-Festak y Donostia Kirola también han contribuido a mejorar la visibilidad de las deportistas.

DF_IGUALDAD

FORTALEZAS

a mantener o reforzar

DEBILIDADES

a eliminar o reducir

EVALUACIÓN PROCESO

FORTALEZAS (a mantener o reforzar)	DEBILIDADES (a eliminar o reducir)
<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta adecuada y útil a nivel interno. • Estructura por líneas de intervención, vigencia y maquetación adecuadas. • Línea 1_Gobernanza. Claridad de contenidos. • Esfuerzo de agrupación en líneas de intervención de ámbitos y cuestiones cuya relación no era muy clara a priori. • Liderazgo y apoyo de la Unidad de Igualdad en el proceso de implantación del Plan. • Seguimiento mensual del Plan por la Unidad de Igualdad. • Número creciente de estructuras intradepartamentales para la gestión del Plan. • Alta valoración de la Comisión Técnica como estructura de gestión, coordinación y seguimiento del Plan para la Igualdad, y de los grupos específicos de trabajo, para el desarrollo de proyectos, medidas concretas. • La participación en Berdinsarea y en la Red de técnicas de igualdad en Gipuzkoa ha favorecido el desarrollo de medidas contempladas en el Plan. • Aplicativo para la planificación operativa y seguimiento del Plan ha facilitado la sistematización de la gestión del Plan. • Incremento del número de departamentos, empresas y organismos municipales con interlocución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad para enlazar con planes sectoriales de igualdad y planes para la igualdad de empresas y organismos autónomos. • Líneas 6 y 7 incluyen medidas confusas. • Número excesivo de líneas, objetivos y medidas. • Indicadores no numerados y no adecuados al incorporar nuevas acciones/actuaciones en las medidas. • Relación medidas-acciones: Dificultad para encajar algunas actuaciones en las medidas contempladas (no se han creado nuevas medidas), algunas actividades relacionadas con varias medidas... • Elevado número de interlocuciones, que hace que la planificación y seguimiento se alargue mucho. • La Comisión Ejecutiva no es una estructura clave para la planificación y seguimiento del Plan. • Escaso seguimiento del Plan por parte de las estructuras de colaboración y participación social. • Desequilibrio entre recursos y necesidades para el desarrollo pleno del III Plan. Necesidad de más personal técnico de igualdad en Unidad de Igualdad, Casa de las Mujeres y en los diferentes departamentos, empresas y organismos municipales, oferta más amplia de formación en igualdad... • Aspectos a mejorar en el aplicativo (campos obligatorios, indicadores, duplicidad de registros...). • Algunos departamentos, empresas y organismos municipales claves, sin interlocución o con interlocución no activa. • Insuficiente liderazgo y compromiso político para con la implantación del Plan y la comunicación y difusión de las medidas desarrolladas.

	FORTALEZAS (a mantener o reforzar)	DEBILIDADES (a eliminar o reducir)
EVALUACIÓN REALIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de abordaje de medidas (80,9%). • Alto grado de abordaje de las líneas 1_Gobernanza (97,4%), 6_Participación sociopolítica y económica de mujeres (95,8%) y 3_Entornos sostenible y libre de violencia machista (89,5%). • Inversión 3,18 veces superior en relación a las horas previstas y 1,67 veces superior en relación al gasto previsto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Abordaje de las líneas 7_Autonomía y poder propio (57,1%), 2_Cuidados corresponsables (64,3%), 5_Hábitos saludables y deporte (60%) y 4_Fiestas y cultura no sexista (68,75%). • Los motivos principales de no abordaje de medidas son: falta de voluntad política, falta de recursos o necesidad de una gran inversión de recursos, falta de colaboración de departamento, empresa u organismo autónomo responsable, no competencia directa del Ayuntamiento en la materia, no ser prioritaria.
EVALUACIÓN RESULTADO E IMPACTO	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de abordaje de objetivos específicos (90,4%) • Incremento del presupuesto de igualdad del Ayuntamiento de Donostia y del gasto transformador. • La Unidad de Igualdad, un referente a nivel interno en el Ayuntamiento. • Avances en la integración de la igualdad en las políticas municipales. Mayor conciencia en cuanto a la relevancia de género de las diferentes políticas. • La Casa de las Mujeres de Donostia, un referente a nivel de la ciudadanía y de otras localidades y territoriales. Mejora de la oferta de servicios, talleres, espacios de empoderamiento. • La Casa de las Mujeres de Donostia ha favorecido una relación más estrecha del Ayuntamiento con la ciudadanía. 	<ul style="list-style-type: none"> • No se mide el resultado e impacto. Cultura de la evaluación ligada a la realización. • Ordenanza de igualdad, pendiente de aprobación. • Dificultad para integrar el Plan con otras herramientas y sistemas de gestión. • Insuficiente formación en igualdad ligada a algunos ámbitos de intervención específicos y herramientas de mainstreiming. • Insuficiente abordaje en la cultura organizacional.