



DONOSTIAKO UDALEKO EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO V. PLANA

2026-2029

SARRERA	3
PLANAREN DISEINUA	5
PLANAREN EGITURA	6
GUNEAK ETA ESKU HARTZE ILDOAK	8
Gobernu ona	
Emakumeen Etxea eta lidergo feminista	
Gune seguruak	
Gune jasangarriak	
Gune intersektzionalak	
KUDEAKETA SISTEMA	47
INFORMAZIO GEHIGARRIA	53

Donostiako Udalak urteak daramatza emakumeen eta gizonen berdintasuna politika publikoen erdigunean jartzen. Ibilbide horretan, ikuspegi feministatik abiatuta hainbat plan estrategiko diseinatu eta garatu dira. Orain aurkezten dugun Donostiako Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako V. Plana 2026–2029 **udalaren konpromiso sendo eta berrituaren isla da; berdintasunerantz aurrera egiten jarraitzeko** egungo testuingurura egokitutako eta etorkizuneko erronka berriei begirako tresna berria da. Lortutako aurrerapenak sendotzeaz gain, urrats bat harago joan nahi duen bide-orria da.

Aurreko planen bultzadari esker, Udalak aurrerapauso esanguratsuak lortu ditu berdintasuna ekintza publikoaren ardatz gisa instituzionalizatzeko, bereziki genero-mainstreamingaren bidez genero-ikuspegia politika guztietan txertatuz. **Berdintasunerako gobernantzak udaleko arlo guztiak pixkanaka berdintasun-politiken diseinuan eta ezarpenean inplikatzeari ahalbidetu du**, eta hainbat tresna finkatu dira, hala nola genero-ikuspegia duten aurrekontuak, genero-eraginari buruzko txostenak, kontratazio publikoan berdintasuna sustatzeko klausulak eta langileen prestakuntza-programak. Tresna horiek oinarri tekniko eta antolaketa sendoa sortu dute, eta erabakiak hartzeko garaian berdintasuna ohiko irizpidetzat hartu da; egoera hori udal-enpresetara eta erakunde autonomoetara ere zabaldu da, eta, beraz, horietako gehienek berdintasunerako plan propioa dute gaur egun.

Donostiako Emakumeen Etxeak topaketarako, hausnarketarako eta politika feministak sortzeko gune gisa duen eginkizuna sendotu du. Espazio hori funtsezkoa izan da emakumeen parte-hartzea indartzeko, ekimen bateratuak bultzatzeko eta hiriko emakumeen beharrian eta ikuspegiekiko sentikorrak diren politika publikoak diseinatu eta garatzeko. Ekialde Barrutiko eskola feminista eta gazteekin egindako jarduerak ere mugarri garrantzitsuak dira zentzu horretan, ikaskuntzarako, lankidetzarako eta ekintza kolektiborako espazioak sendotuz.

2026–2029 aldirako V. Planak erronka berriei egin behar die aurre. Erronka horien artean, honako hauek nabarmentzen dira: **hausnarketa kolektiboa sustatzea eta feminismoaren egungo eztabaidei erantzun koordinatua ematea**, berdintasun-politika guztietan ikuspegi intersektzionala modu eraginkorrean txertatzea, eta komunikazioa tresna eraldatzaile gisa indartzea, kontzientzia, inplikazioa eta erantzukidetasuna sustatzeko. Tresna dinamiko gisa ulertuta, Plan hau lortutako aurrerapenetatik abiatzen da, eta bide berriak irekitzen ditu berdintasunean sakontzeko, partaidetza indartzeko eta etorkizuneko erronkei erantzun estrategiko eta iraunkorrak eskaintzeko.

Donostiako Udalak ibilbide luzea egin du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen. Politika publikoetan ikuspegi feminista txertatzeko prozesua urteetan zehar garatu da, hainbat plan, diagnosi eta ekimenen bidez. V. Plana, beraz, aurreko ibilbidearen emaitza da eta erronka berriei erantzuteko tresna izango da.

- **1997** — Donostiako Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana 1997-2000
- **2006** — Donostiako emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa.
- **2008** — Donostiako Udalaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana 2008-2013
- **2010** — Zeharkako Neurrien Jarraibidea onartu
Donostiako Emakumeen Etxearen irekiera.
- **2011** — Emakume eta gizonen egoeraren diagnosia eta lan-ildoak Donostiako kirol esparruan
Donostiako Zaintzaileen Diagnostikoa eta Udal Babes Plana.
- **2012** — Donostiako emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa.
- **2013** — Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren ebaluazioa.
- **2014** — Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Plana 2014-2018.
- **2015** — Aurrekontuak genero ikuspegitik aztertzeke proiektuaren hasiera (urteroko maiztasuna).
- **2019** — Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren luzapena, urtebetez.
Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Planaren ebaluazioa.
Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko diagnostikoa.
- **2020** — Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Plana 2020-2023.
Ekialde Barrutiko Emakumeen eta Gizonen egoeraren diagnostikoa.
- **2021** — Ekialde Barrutiko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana 2022-2025
- **2023** — Indarkeria matxistaren biktima diren emakumeekin esku hartzeke udal protokoloa
- **2024** — Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako IV. Planaren ebaluazioa.
- **2025** — Donostiako Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako III. Barne-plana.

V. Plana 2024 eta 2025 urteetan zehar egin diren **ebaluate, sormen eta kontraste prozesuen bidez definitu da**. Prozesu horietan, teknikariek eta politikariek, udal erakundeek eta elkarte feministek parte hartu dute. Hau da jarraitutako ibilbidea:

IV. PLANAREN EBALUAKETA

Lana 2024ean hasi zen Berdintasunerako IV. Planarekin lortutako **garapen-maila aztertuz**. Alde batetik, kuantitatiboki, urteko jarraipen datuak eta adierazleak jaso dira. Eta bestetik, maila kualitatiboan, Plana bultzatzen eta ezartzen parte hartu duten teknikariek garatutako prozesua baloratu eta lortutako emaitzak eta eragina identifikatu dira. Lan honi esker, hainbat ikaskuntza eta erronka identifikatu, eta V. Plan honen egiturarako eta edukietarako ideien proposamenak definitu dira.

PLAN BERRIA SORTZEN

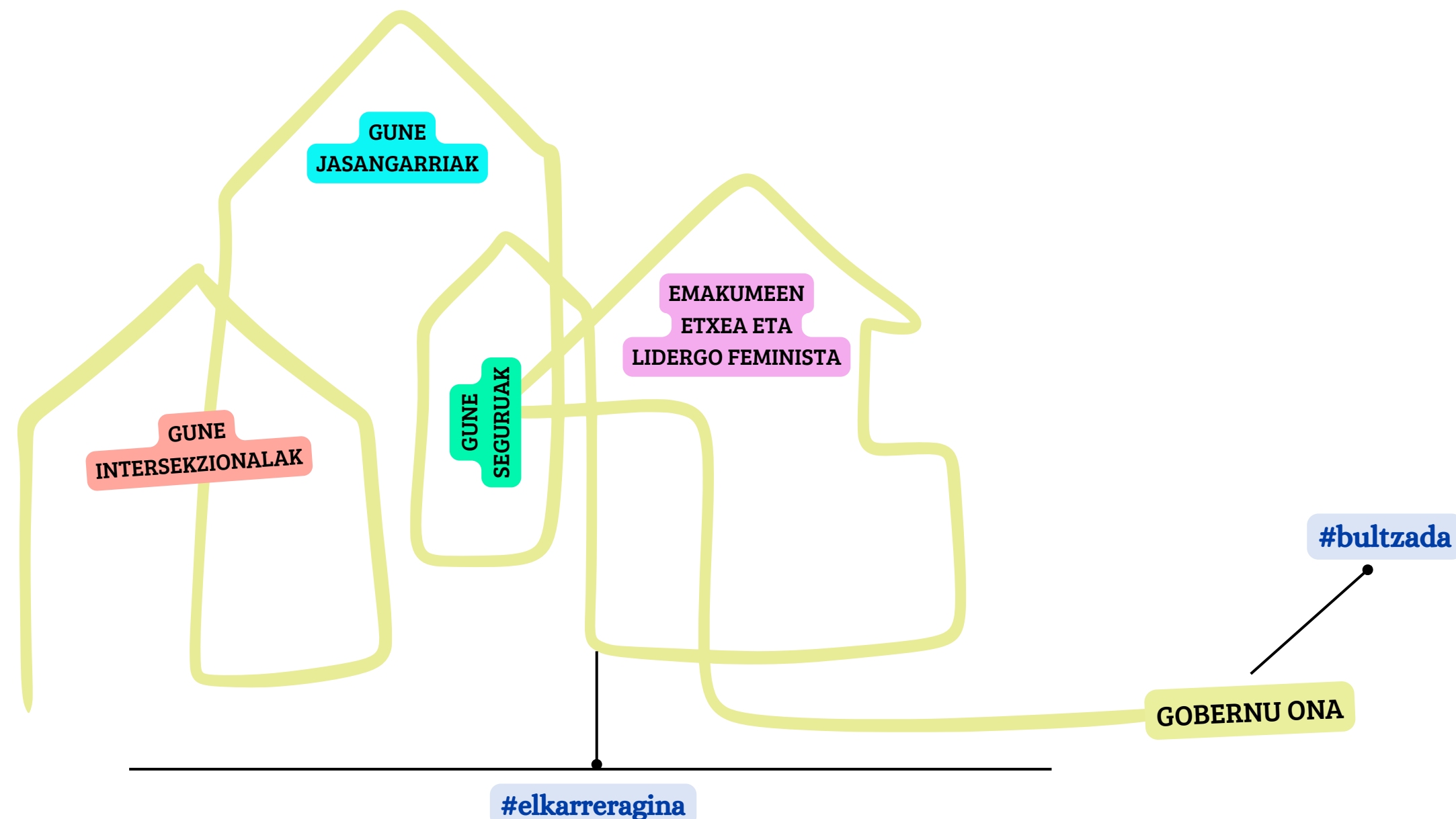
IV. Planaren ebaluazioan identifikatutako emaitzak eta ikaskuntzak, sail eta erakunde autonomoen solaskideekin ideiak sortzeko egindako saioak eta egungo lege-programa esparrua kontuan izanda, **V. Planaren oinarrizko dokumentua egin da**. Hori kontuan izanda, oinarrizko dokumentua udalaren erronka estrategikoekin eta une honetan lehentasunezkoak diren kudeaketa tresna, prozesu eta prozedurekin lerrokatu da. Ondoren, maila teknikoan eta hainbat eragile sozial eta elkarte feministekin batera, identifikatutako esku-hartze ildoan eta erronken definizioa eta zehaztapena landu dira.

KONTRASTEAK

V. Planaren diseinua, lehenengo, Batzorde politikoarekin kontrastatu da. Ondoren, Berdintasun Kontseiluaren eskuetan egon da eta azkenik, kontraste teknikoa egiteko, dokumentua prozesuan parte hartu dutenekin alderatu da.

V. PLANAREN EGITURA

Egiturari dagokionez, aurretik aipatutako lanaren inspirazioarekin sortu da. Alde batetik, EAE-ko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako 2030 Estrategian jasotako 4 ardatzak kontuan hartu dira, eta horietatik abiatuta (gobernu ona; emakumeen ahalduntzea; gizarte antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria; eta emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak) hainbat lan-ildo definitu dira, gune gisa izendatuak izan direnak. Bestetik, 2030 Estrategiaren 8. printzipio gidaria aintzat hartu da, interseksionalitateari buruzkoa, eta interseksionalitatearen inguruko bosgarren lan-ildo bat gehitu da, gune gisa ere izendatua izan dena. Interseksionalitatea berezko gune gisa jasotzeak helburu argia du: ezagutza teorikotik harago, praktikan jartzea eta gaiari irmoz heltzea. Gune guztiek elkarren artean eragina dute, eta zenbait neurri lantzeak beste neurriak ere elika ditzakete, guztiak norabide berean dihoaz-eta. Bestetik, azpimarratzekoa da baita ere, gobernu ona ardatzak ere garrantzia berezia duela, gainontzeko ardatzetan jasotako neurriak garatzeko oinarria baita, bultzada ematen duena delako.



GUNEAK

Azala

Planaren diseinuan parte hartu dutenek gunearekin lotzen dituzten hitz gakoak bildu dira hemen.

Sarrera

Atal honetan, gune bakoitzaren azalpena eta esparru-legal eta -programatikoarekin duen harremana irakur daiteke.

Esku hartzeko ildoak

Gune bakoitzean landuko diren neurrien multzoak tauletan irudikatu dira. Edukiak **[neurriak]**, **[nor]**, **[kronograma]** eta **[adierazleak]** ataletan antolatu dira. Gainera, zenbaitetan, gometxa batzuk erabili dira loturak eta berrikuntzak identifikatzeko; ardatzak, batzuetan, elkar elikatzen dira, horregatik ardatz bat baino gehiago lantzeko balio duten neurriak urdinez markatu dira; bestalde, neurri batzuk aurreko planetan agertzen dira edo aspaldi martxan jarri dira horregatik berriak direnak gometxa gorri batekin identifikatu dira.

Neurrietan sakontzeko ideiak

Neurriak garatzen laguntzeko adibide inspiratzaileak.

lotura



berria



KUDEAKETA-SISTEMA

Planaren komunikazioa eta plangintza-, jarraipen- eta ebaluazio-prozedura azken atal honetan jasotzen dira.

1. GOBERNU ONA

- 1.1. Konpromiso politikoa
- 1.2. Berdintasuna administrazio-jardueran
- 1.3. Gobernantza-eredua

2. EMAKUMEEN ETXEA ETA LIDERGO FEMINISTA

- 2.1. Emakumeen Etxearen arreta koordinatua
- 2.2. Emakumeen Etxearen zerbitzuak, taldeak eta tailerrak
- 2.3. Lidergo feminista

3. GUNE SEGURUAK

- 3.1. Autodefentsa eta erantzun feminista
- 3.2. Indarkeriaren aurkako baliabideak
- 3.3. Donostia, hirigintza feministatik

4. GUNE JASANGARRIAK

- 4.1. Udal enpresen eta erakundeen berdintasunerako politikak
- 4.2. Ezagutza kolektiboa
- 4.3. Berdintasuna sortzen duen komunikazioa
- 4.4. Tresnen kohesioa

5. GUNE INTERSEKZIONALAK

- 5.1. Egiturak eta tresnak
- 5.2. LGTBIQ+ politikak
- 5.3. Ekipamendu inklusiboak



KONPROMISOA

EREDU

gardentasuna

KOMUNIKAZIOA

eraldatzailea

zeharkakoa

BALIABIDEAK

estrategia

Parte hartzailea

eraginkorra

GENERO-IKUSPEGIA

GENERO-IKUSPEGIA

eraginkorra

Parte hartzailea

estrategia

BALIABIDEAK

zeharkakoa

eraldatzailea

KOMUNIKAZIOA

gardentasuna

KONPROMISOA

EREDU

Gobernu Ona ardatzaren helburua udalaren jarduna ikuspegi feministatik eraldatzea da. Ez da ardatz bat gehiago soilik, gainontzeko guneetan aurrera egiteko oinarri estrategikoa eta indar eragilea da. Udalean erabiltzen diren prozedurek —bai estrategikoek, bai operatiboek—benetako eragina izan behar dute, eta helburu feministak lortzeko erabili behar dira.

Gobernantza generoa zeharka lantzeko baliabide aproposa da, prozesu, prozedura eta praktiken bidez genero ikuspegia modu efektiboan txertatzeko eta proiektu, programa eta politiketan sistematizatzeko aukera ematen baitu. Hortaz, udalaren kultura berrasmatzeko aukera ere eman dezake, eta horrek funtsezko ekarpena egin diezaioke udaleko berdintasun-politiken eraginkortasunari zein iraunkortasunari.

ESPARRU-LEGAL ETA - PROGRAMATIKOA

1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.

I. Titulua: *Eskumenak, eginkizunak, antolaketa eta finantziazioa.*

II. Titulua: *Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioen eta aginteen jardueran genero ikuspegia txertatzeko neurriak.*

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIAREKIN DUEN HARREMANA

1. Ildoa. Araudia eta plangintza

I-1.2 Plangintza berria: Beren eskumenen esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan propioak egiten dituzten eta horiek hedatzeko beharrezko baliabideak ematen dituzten euskal erakunde publiko berrien kopurua handitzea.

I-1.1 Araudia: Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako eta Emakumeen Aurkako Indarkeria Matxistarik Gabe Bizitzeko Legean xedatutakoa zehazteko eta garatzeko euskal administrazio publikoek onartzen dituzten berdintasunerako arauen (legeen, foru-arauen eta ordenantzen) kopurua handitzea.

3. Ildoa. Baliabide teknikoak: trebakuntza

I-1.9 Prestakuntza espezializatua: Prestakuntza derrigorrezkoa eta iraunkorra emanda, berdintasunerako prestakuntza planak dituzten eta langile guztiei (zuzendaritza-eginkizunak eta kargu publikoak dituzten langileak barne), euskararen erabilera sustatuz, zuzendutako prestakuntza ekintzak dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

4. Ildoa. Baliabide ekonomikoak

I-1.13 Aurrekontu orokorrak: Berdintasunerako Legea garatzeko behar diren baliabide ekonomikoak (berdintasunerako erakunde eta egiturak) aurrekontu orokorretan esleitzen eta zehazten dituzten euskal erakunde publikoen kopurua handitzea.

I-1.14 Aurrekontu espezifikoak: EAEko administrazio publikoetako sail, zuzendaritza edo arloen kopurua handitzea, beren aurrekontu-partidetan berdintasun-politika garatzeko behar dituzten baliabide ekonomikoak urtero esleitzen eta zehazten dituztenak.

I-1.15 Berdintasun unitateen aurrekontuak: Berdintasunerako unitateetan beren helburuak betetzeko behar adinako aurrekontu zuzkidura duten euskal herri-administrazioen kopurua handitzea.

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIAREKIN DUEN HARREMANA

5. Ildoa. Administrazio prozedurak

I-2.1 Estatistikak eta azterlanak: Pertsonen buruzko informazioa biltzean, tratatzean, aztertzean eta zabaltzean genero ikuspegia kontuan hartzen duten estatistiken eta azterlanen ehunekoa handitzea (sistematikoki txertatzea sexuaren aldagaia, genero-adierazle berriak, laginen tamaina handitzea, beste aldagai batzuk –adina, jatorri etnikoa, klase soziala, hizkuntza, etab.– kontuan hartzea).

I-2.4 Hautaketa-prozesuak: Berdintasun-neurriak aplikatzen dituzten enplegu publikoko lanpostuetarako sarbide, hornidura eta sustapenerako hautaketa-prozesuen ehunekoa handitzea.

I-2.7 Plan estrategikoak eta sektorialak: Plangintzaren fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatzen duten plan estrategiko eta sektorialen kopurua handitzea.

6. Ildoa. Koordinazioa, lankidetzak eta internazionalizazioa

I-3.1 Erakundeen koordinazioa: Berdintasunerako erakunde arteko eta sail arteko koordinazio-egiturak indartzea, sendotzea eta areagotzea euskal administrazio publikoetan.

I-3.2 Politiken arteko lankidetzak: Berdintasunerako politikak bultzatzeko ardura duten arloen eta beste politika sektorial batzuk (enplegua, hezkuntza, osasuna, gizarte-eskubideak, etab.) eta zeharkakoak (ingurumena eta hizkuntza-normalizazioa) bultzatzeko ardura dutenen arteko lankidetzarako eta elkarrizketarako guneak handitzea.

27. Ildoa. Trebakuntza

IV-11.7 Administrazio publikoko profesionalena. Indarkeria matxistari buruzko prestakuntza ematea, derrigorrez eta etengabe, biktimak detektatu, artatu eta babesten diharduten langile guztiei, baita haurren eta gazteen eremuko langileei eta indarkeria-politikak eta -programak diseinatzen dituztenei ere. (Prestakuntzak genero-ikuspegia, ikuspegi intersektzionala eta kulturartekoa txertatuko ditu).

1.1. KONPROMISO POLITIKOA						
NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
1.1.1. Donostiako Udaleko Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako Ordenantza onartu.	- Lege Zuzendaritza - Berdintasun Atala					
1.1.2. Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen berdintasunerako III. Barne Plana ezarri (* <i>ikusi informazio gehigarriaren atala</i> *).	Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza					Barne Planaren urteko gauzatze-maila
1.1.3. Berdintasunerako Atala Langile espezializatu nahikoekin eta posizio organiko eta harreman funtzional egokiekin indartu.	Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza					Aurreikuspenen arabera sartutako langileen %
1.1.4. Berdintasun teknikarien plazei EAEko berdintasun politiken kalitate-estandarrak aplikatu.	Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza					Kalitate-estandarrak betetzen dituzten berdintasun-teknikarien plazen %
1.1.5. Udal Aurrekontuen azterketa genero ikuspegitik sakondu: gastu eraldatzailea kontabilizatu eta jarraipena egin, gastu sentsiblea identifikatu eta aztertu, aurrekontu parte-hartzaileetan berdintasun ikuspegia landu, aurrekontu-zikloaren faseei pixkanaka heldu, berdintasun-etiketak txertatzea baloratu...	- Programazio, Azterlan eta Aurrekontuak - Kontabilitatea - Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua - Berdintasun Atala					- Aztertutako aurrekontu-programen %/urtean - Gastu eraldatzailea duten aztertutako programen % - Gastu sentsiblea duten aztertutako programen % - Urtero gauzatutako partida moreen zenbatekoaren % - Aurrekontu parte-hartzaileetan parte hartzen dutenen kop. sexuaren arabera bereizita

1.2. BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO-JARDUERAN

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
1.2.1. Webgunean estatistikak eta azterlanak jasotzeko eta zabaltzeko berezko atala sortu.	Udal datuen Atala					
1.2.2. Berdintasunerako komunikazioa bultzatu.	- Komunikazio Kabinetea - Berdintasun Atala					Plantillari urtean egindako komunikazio kop.
1.2.3. Generoaren araberako Eraginaren aurretiazko Ebaluazio eraginkorrak egin barne instrukzioaren jarraibideak aintzat hartuz.	- Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza - Arauak egiten dituzten zuzendaritzak - Berdintasun Atala					- Urtean egindako txostenen kop. - Gutxienez Berdintasuneko gomendioetako bat duten arauen, prozesuen eta abarren %
1.2.4. Zuzendaritza-organoek, auzitegiek eta epaimahaiek emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua izatea bermatu.	Alkatetza					Ordezkaritza parekidea dutenen %



Gune Jasangarriarekin bat datoz.

1.2. BERDINTASUNA ADMINISTRAZIO-JARDUERAN

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
1.2.5. Kontratazioetan berdintasun-klausula eraginkorrak txertatu.	- Kontratazio Zerbitzua - Kontratuak egiten dituzten Zuzendaritzak - Berdintasun Atala					Berdintasun-klausula eraginkorrak dituzten kontratuen %
1.2.6. Dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausula eraginkorrak txertatu.	- Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua - Berdintasun Atala - Dirulaguntzak eta hitzarmenak dituzten zuzendaritzak					- Berdintasun-klausula eraginkorrak dituzten dirulaguntzen % - Berdintasun-klausula eraginkorrak dituzten hitzarmenen %
1.2.7. Plan estrategiko eta sektorialen fase guztietan (diagnostikoa, diseinua, ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa) genero-ikuspegia txertatu.	- Gazteria Saila - Euskara Zerbitzua - Berdintasun Atala					- Diseinuan genero-ikuspegia txertatzen duten planen % - Jarraipenean eta ebaluazioan genero-analisia barne hartzen duten planen %
1.2.8. Hiri Antolamendu Plan Orokorraren Generoaren arabera Eraginaren aurretiazko Ebaluazioa burutu eta berdintasun proposamenen jarraipena egin.	Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza					Sartutako berdintasun-gomendioen %

1.3. GOBERNANTZA EREDUA

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
1.3.1. Berdintasunerako erakundeen arteko koordinazio egituretan parte hartu (Berdinsarean, sare tekniko-politikoan, eta Gipuzkoako berdintasun teknikarien sarean).	Berdintasun Atala					- Parte hartzen den egitura kop. - Parte hartzen den egitura horietatik bultzatutako ekimen kop.
1.3.2. Politika publikoetan talde feministen eta emakumeen, gizarte-eragileen eta herritarren parte-hartzea zein elkarrizketa areagotu.	- Berdintasun Atala - Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua - Lehendakaritza					- Erantzundako eskaera kop. - Udalak sustatutako partaidetza ekimen kopurua. - Parte hartzen duten talde feministen eta emakume kop. - Parte hartzen duten talde feministen eta emakumeen balorazio maila
1.3.3. Ekialdeko Barrutiaren Berdintasunerako politikak bultzatu.	- Berdintasun Atala - Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua					Ekialdeko Barrutiko Berdintasun Planaren urteko plangintzen gauzatze-maila
1.3.4. Gardentasuna eta kontuak ematea: Planaren ezarpenaren jarraipena eta ebaluaketa egiteko aplikatiboa garatu.	- DonostiaTIK - Berdintasun Atala					



Emakumeen etxea eta lidergo feministarekin bat dator.



NEURRIETAN SAKONTZEKO IDEIAK

HITZ GAKOA: ERALDATZAILEA

Arauen ebaluazioa egiterakoan horien kalitatearen ebaluazioa egin edota instrukzioa adibide eta ereduarekin osatu. Genero-eraginaren aurretiazko ebaluazioen kalitatea hobetzeko, orain arte egindakoen lagin bat aztertu; jardunbide egokiak, hobekuntza-arloak eta abar identifikatu; eta eredu bat eta adibide batzuk dituen instrukzio bat egin.

Kontratazioetan berdintasun-klausula eraginkorrak txertatzerakoan Berdintasun Atalak kontratu guztiak egiaztatu, klausulen txertatzea aztertu eta hala badagokio, hobetzeko proposamenak egin, kontratu estrategikoak hautatu eta horien jarraipen sakona egin edota urteko berdintasun klausulen azterketa kuantitatibo eta kualitatiboa egin.

Dirulaguntza eta hitzarmenetan berdintasun-klausula eraginkorrak indartzeko, dirulaguntzak jasotzen dituzten elkarteekin lanketa egin.

Emakume migratuek gidatutako eta/edo Donostiako kasuan kasuko elkarten laguntzarekin bultzatutako lidergo eta herritarren partaidetzako proiektuak finantzatu.

Udal zerbitzuetan itzulpen eta interpretazio kulturala ziurtatu.

Gehitu zure ideia...

[illegible]

2. EMAKUMEEN ETXEA ETA LIDERGO FEMINISTA

Ardatz honen helburua emakumeen ahalduntzea indartzea da, ahalduntze pertsonal, sozial zein politikoa, haien parte-hartze aktiboa bultzatzeko eta komunitate feministen arteko aliantzak sustatzeko. Horretarako, Emakumeen Etxea izango da erdigunea, baita emakumeek erabakiak hartzeko edo parte hartzeko dituzten beste gune batzuk ere. Helburua emakumeek eremu publikoan duten presentzia eta eragina handitzea da, haien ahotsa entzungai eta eraginkor bihurtuz.

Emakumeen Etxea ez da soilik topagune bat; lidergo feminista praktikara eramateko tresna eta emakumeen arteko sareak ehuntzeko zein erreferente feministak sortzeko gunea da. Etxea politika feministen erdigune bihurtu nahi da: esperimentaziorako, sormenerako eta erabakiak hartzeko gune segurua.

Horrez gain, Emakumeen Etxea aniztasunaren topagunea izango da. Bere arretak asistentzialismoa gainditu nahi du, eta feminismoa eta kolektibitatea sustatzen dituzten zerbitzuak eskainiko dira, emakumeen beharrian ezberdinei erantzuteko.

ESPARRU-LEGAL ETA - PROGRAMATIKOA

1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testuategina onartzen duena.

7. artikulua.– Toki Administrazioa. i) Diskriminazio anizkoitza jasaten duten emakumeek eskubideetarako sarbidea dutela bermatzeko eta emakumeen ahalduntzea bultzatzeko programak edo zerbitzuak ematea edo baliabideak ezartzea, hala nola ahalduntze-eskolak, emakumeen etxeak, sare komunitarioak eta udalez gaindikoak edo beste batzuk, zerbitzu horien izaera dela-eta udal mailan eman beharrekoak direnean.

27. artikulua.– Elkarateak eta erakundeak. 3.puntua: EAEko administrazio publikoek lege honetan aurreikusitako xedeak lortzeko jarduerak egiten dituzten elkarteei eta antolakundeei laguntza emango diete, eta entitate horiekin lankidetzan aritzeko bide publiko-pribatuak bultzatuko dituzte, adibidez emakumeen etxeekin, emakumeak ahalduntzen laguntzeko eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren kasuak hautemateko eta biktimei lagun egiteko guneak errazteko.

58. artikulua.– Antzemateko, artatzeko, koordinatzeko eta onbideratzeko neurri orokorrak. 8. puntua: EAEko administrazio publikoek talde-prozesuak sustatuko dituzte emakumeak oneratzeko, ahalduntzeko eta sendotzeko, eta emakumeen kontrako indarkeria matxistaren arloan komunikazioa eta elkarlana sustatuko dituzte berdintasunaren aldeko emakume elkarte, talde feminista, ahalduntze-eskola eta emakumeen etxeekin batera.

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIAREKIN DUEN HARREMANA

II. Ardatza. Emakumeen ahalduntzea

11. ildo. Partaidetza soziala eta politikoa: Emakumeen ekarpenak (II-5.1), Emakumeen elkarateak (II-5.2) eta Emakumeen ahalduntze-eskolak eta etxeak (II-5.3).

12. ildo. Lidergo feministak eta berdintasunerako emakumeen arteko itunak: Berdintasunerako aliantzak (II-5.8) eta Sare feministak (II-5.9).

2.1. EMAKUMEEN ETXEAREN ARRETA KOORDINATUA

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
2.1.1. Emakumeen Etxearen langile hornidura egokia eta iraunkorra bermatu.	- Berdintasun Atala - Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza					- Etxeko koordinatzaileen kop. - Estalitako bajen denboraren %
2.1.2. Etxera hurbiltzen diren emakumeei arreta eraginkor eta ez-biktimizatzailea eman.	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea					- Arreta-prozeduretan egindako hobekuntza-kop. - Erabiltzaileen gogobetetze-maila
2.1.3. Donostiako Emakumeen Etxeko Elkartearen eta Berdintasun Atalaren artean hausnarketa eta erabaki partekatuak hartzeko espazio komun bat bermatu.	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea					- Espazio aktiboen kop. - Urtean batez beste egiten diren bilerak
2.1.4. Elkartearekin batera, Etxearen proiektuaren komunikazioa sendotu (adibidez: programak, memoria...).	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea - Komunikazio Kabinetea					- Komunikazio-tresna berrien kop. - Erabilitako tresnen hobekuntza kop.
2.1.5. Erabiltzaileen hizkuntza eskubideen babesa bermatu.	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea - Euskara Zerbitzua					- Euskaraz eskaintzen diren tailer eta espazioen % - Euskaraz eskaintzen diren zerbitzuen %

2.2. EMAKUMEEN ETXEAREN ZERBITZUAK, TALDEAK ETA TAILERRAK

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
2.2.1. Emakumeentzako beharretara egokitutako zerbitzu eta baliabideak ikuspegi feministatik eskaini.	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea					Egindako hobekuntza kop.
2.2.2. Ahalduntze-taldeak antolatu hainbat emakume-kolektiborentzat (adineko emakumeak, migranteak...).	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea - Kultur Aniztasunaren Bulegoa					- Ahalduntze-espazioen kop. - Lortutako kolektibo objektiboen kop.
2.2.3. Emakumeen Etxearen Elkartearekin batera eskola feminista antolatu, hizkuntzaren ikuspegia kontuan hartuta.	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea - Euskara Zerbitzua					- Tailerretara bertaratutako pertsonen batez bestekoa. - Kontratatutako irakasleen kop. - Erabiltzaileen balorazio-maila.

2.3. LIDERGO FEMINISTA

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
2.3.1. Emakumeen Etxe berriaren akordioa gauzatu.	- Hirigintza - Sostengagarriko - Zuzendaritza					
2.3.2. Prozesu partehartzaile baten bitartez etxe berriaren estrategia marraztu.	- Berdintasun Atala - Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua					Abian jarritako parte-hartze ekimenen kop.
2.3.3. Kogestio-egitura indartu: eduki estrategikoak, prestakuntza teknikoa, ordezkaritza egokia...	- Berdintasun Atala - Emakumeen Etxeko Elkartea					Bi aldeek egindako hobekuntzaren balorazio-maila
2.3.4. Berdintasuna eta parte hartzea uztartzen diren ekimenetan sakondu: Berdintasunerako kontseilua, Udal kontseiluak, Emakumeak eta Hiria Foroa...	- Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua - Berdintasun Atala					- Espazioetan parte hartzen dutenen balorazio-maila - Genero ikuspegia txertatzen duten neurrien balorazio maila, sexuaren arabera bereizita
2.3.5. Emakume erreferenteak sortzeko ekimenak burutu. Adibidez: Gure ahotsak programa, Lilatoia, Mapandreak, Emakumeak Zientzian, Emakume Ekin...	- Donostia Kultura - Donostia Turismoa - Musika eta Dantza Eskola - Donostia Sustepan - Hezkuntza Zerbitzua - Euskara Zerbitzua					- Sustatutako ekimen berrien kop. - Berriro garatzen diren ekimenen kop.



NEURRIETAN SAKONTZEKO IDEIAK

HITZ GAKOA: BIZIA

Emakumeei arreta eraginkor eta ez-biktimizatzailea emateko, funtzionamendurako dokumentua eguneratu, atentziorako irizpideen dokumentua adostu edota formakuntza eskeini. Aniztasunaren eta migrazioaren ardatza zeharka sartzea baloratu, oinarrizko kolektiboekin eta ahalduntze-prozesuetan dauden emakumeekin elkarren artean sortzeko ekintzak eginez.
Erabaki partekatuak bilatzeko, koordinazio bilerak antolatu, gai desberdinak jorratzeko topaketak egin edota gai desberdinetan adituak direnak gonbidatu.
Komunikazioa sendotzeko gauzatu daitezkeen ekintzak: programak eta memoriak zabaldu, Asanblada irekiak egin, ikasturte amaierako festa antolatu edota web orriko informazioa berritu espazioen eskaintzarekin.
Erabiltzaileen hizkuntza eskubideak zaintzeko, hizkuntza presentzia aztertu edota hizkuntza irizpideak adostu.
Berdintasunerako kontseiluan emakume migrantzailen partaidetza sustatu.
Emakumeen Etxearen zerbitzuak, taldeak eta tailerrak antolatu baino lehen, elkarte feministekin elkarriketak egin, zalantzak partekatzeko topaketak egin edota programazioa kontrastatzeko taldeak sortu.
Lidergo feminista sendotzeko asmoz, Emakumeen Etxeen sarea bultzatu.
<i>Gehitu zure ideia...</i>



Gune Seguruak ardatzak segurtasuna ikuspegi feminista batetik lantzea du helburu, dimentsio fisikoa, emozionala eta digitala aintzat hartuz.

Emakumeentzat espazio seguruak sortzea erasorik gabeko espazioak sortzeaz harago doa; epairik gabeko guneak, konfiantzazkoak, lagunkoiak, kulturartekoak, eta askatasuna, ongizatea, atsedeen hartzea zein parte hartzea sustatzen dutenak dira. Segurtasuna ez da soilik babesa edo arriskua saihestea. Segurtasuna da, halaber, indarkeria kasuen aurrean erantzuten duen eta isilik geratzen ez den jarrera kolektiboa da, indarkeria hori gaitzesten duen gunea.

Ikuspegi feminista duen segurtasuna, beraz, zaintza partekatuan oinarritzen da, eta tratua ona, elkar zaintza eta plazera ere barne hartzen ditu. Ardatz honek segurtasuna eskubide kolektibo eta egiturazko gisa ulertzen du, eta hori lortzeko hainbat osagai hartzen ditu kontuan, hala nola, detekzioa, prebentzioa, arreta eta osatzea, beti ere, ikuspegi feministatik.

ESPARRU-LEGAL ETA - PROGRAMATIKOA

1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.

10. artikulua.– *Foru-administrazioak, toki-administrazioak eta beste erakunde publiko batzuk. 3. puntua: aurreko ataletan aipaturiko administrazio-egiturek nahikoa langile eta posizio organiko eta erlazio funtzional egokiak izan behar dituzte; horretaz gainera, behar adinako aurrekontu-zuzkidura izan behar dute, dagozkien xedeak lortzeko eta erabaki politikoaren baitan berdintasun-politikak egoki txertatzen direla bermatu ahal izateko.*

50. artikulua.– Ingurumena, lurralde-antolamendua, hirigintza, etxebizitza, garraioa eta landa-eremua. b) Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitza bermatzeko gune seguruak sustatzea.

VII. kapitulua: Emakumeen kontrako indarkeria matxista. Artikuluak: 54 – 66

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIAREKIN DUEN HARREMANA

IV. ardatza. Emakumeen kontrako indarkeria matxistarik gabeko bizitzak

- 25. ildoa.** Ikerketa eta informazioa
- 26. ildoa.** Sentsibilizazioa eta prebentzioa
- 27. ildoa.** Trebakuntza
- 28. ildoa.** Detekzioa
- 29. ildoa.** Arreta integrala
- 30. ildoa.** Konponketa
- 31. ildoa.** Erakundeen arteko koordinazioa

3.1. AUTODEFENTSA ETA ERANTZUN FEMINISTA

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
3.1.1. Autodefentsa feminista hainbat mailatan landu: fisikoa, psikosoziala, lanekoa, digitala...	- Berdintasun Atala - Gazteria Bulegoa - Hezkuntza Atala					Antolatutako tailer kop.
3.1.2. Sentsibilizazio kanpainak eta programak garatu.	- Gazteria Bulegoa - Jaiak - Berdintasun Atala - Hezkuntza Atala					- Kanpaina edota programa berri kop. - Berriro garatzen diren kanpaina edota programa kop.
3.1.3. Indarkeria matxisten aurrean jendaurreko erantzuna emateko protokoloa eguneratu.	- Alkatetza - Berdintasun Atala					
3.1.4. Ahalduntzeko eta indarkeria prebenitzeko eta berreskuratzeko programa espezifikoak garatu.	- Berdintasun Atala - Gazteria Bulegoa - Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza					- Ekimen berri kop. - Berriro garatzen diren programa kop.



Gune Jasangarriarekin bat dator.

3.2. INDARKERIAREN AURKAKO BALIABIDEAK

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
3.2.1. Indarkeria Unitateak eta lanpostuak organigraman eta LPZan sartu genero ikuspegitik baloratuz.	Pertsonak kudeatzeko Zuzendaritza					Indarkeria prebenitzeko, jarduteko eta konpontzeko lanpostu-kop. LPZn
3.2.2. Indarkeria kasuetan arreta zuzena ematen duten zerbitzu egokiak bermatu: udaltzainak, gizarte ekintza eta berdintasuna.	- Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza - Udaltzaingoko Zuzendaritza - Berdintasun Atala					Indarkeria prebenitzeko, jarduteko eta konpontzeko lanpostu espezializatuen kop.
3.2.3. II. Erakundeen arteko arreta eta koordinazio protokolo lokala, Donostiakoa, indarkeria matxistaren biktimei eta eraso horietatik bizirik atera direnei arreta ematekoa ezarri.	- Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza - Udaltzaingoko Zuzendaritza - Berdintasun Atala					
3.2.4. Indarkeriaren inguruko ezagutza indartu: indarkeria matxistaren kontrako prestakuntza Udalaren Formazio Planean, ikerketa espezializatuak eta adierazle espezifikoak...	- Pertsonak kudeatzeko Zuzendaritza - Gizarte Ekintzaren Zuzendaritza - Berdintasun Atala					- Antolatutako prestakuntza-ekintzen kop. - Ikerketa espezializatuen kop.



Gobernu onarekin bat datoz.

3.3. DONOSTIA, HIRIGINTZA FEMINISTATIK						
NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
3.3.1. Puntu kritikoak hobetu, ezabatu edo berriak ez sortzeko egindako lana birdefinitu.	Puntu kritikoen lantaldea					- Hausnarketa prozesuan parte hartzen dutenen balorazio maila, sexuaren arabera bereizita - Murriztu edo ezabatu diren puntu kritiko kop. - Puntu kritikoak sortzea prebenitzeko esku-hartze kop.
3.3.2. Balioanitzak eta doako espazio publiko seguru zein inklusiboak diseinatu.	- Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza - Proiektu eta Obren Zuzendaritza - Donostia Kirola - Osasun Publikoko Zerbitzua - Berdintasun Atala					Diseinatutako espazio kop.
3.3.3. Auzoak feminismotik eraiki: hiri paisaia emakumeen presentzia sustatu, ekimen komunitarioak burutu, adineko emakumeekin, migratuekin, dibertsitate funtzionala dutenekin eta abarrekin iritziak entzuteko eta jasotzeko txanda parte-hartzaileak sustatu.	- Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza - Ekialdeko Barrutia - Mugikortasun Zuzendaritza					- Emakumeak edota berdintasunerako erreferenteak diren hiriko elementu berri (kaleak, eskulturak...) kop. - Sustatutako ekimen kop.



Gune Jasangarriarekin bat dator.



NEURRIETAN SAKONTZEKO IDEIAK

HITZ GAKOA: PARTE HARTZEA

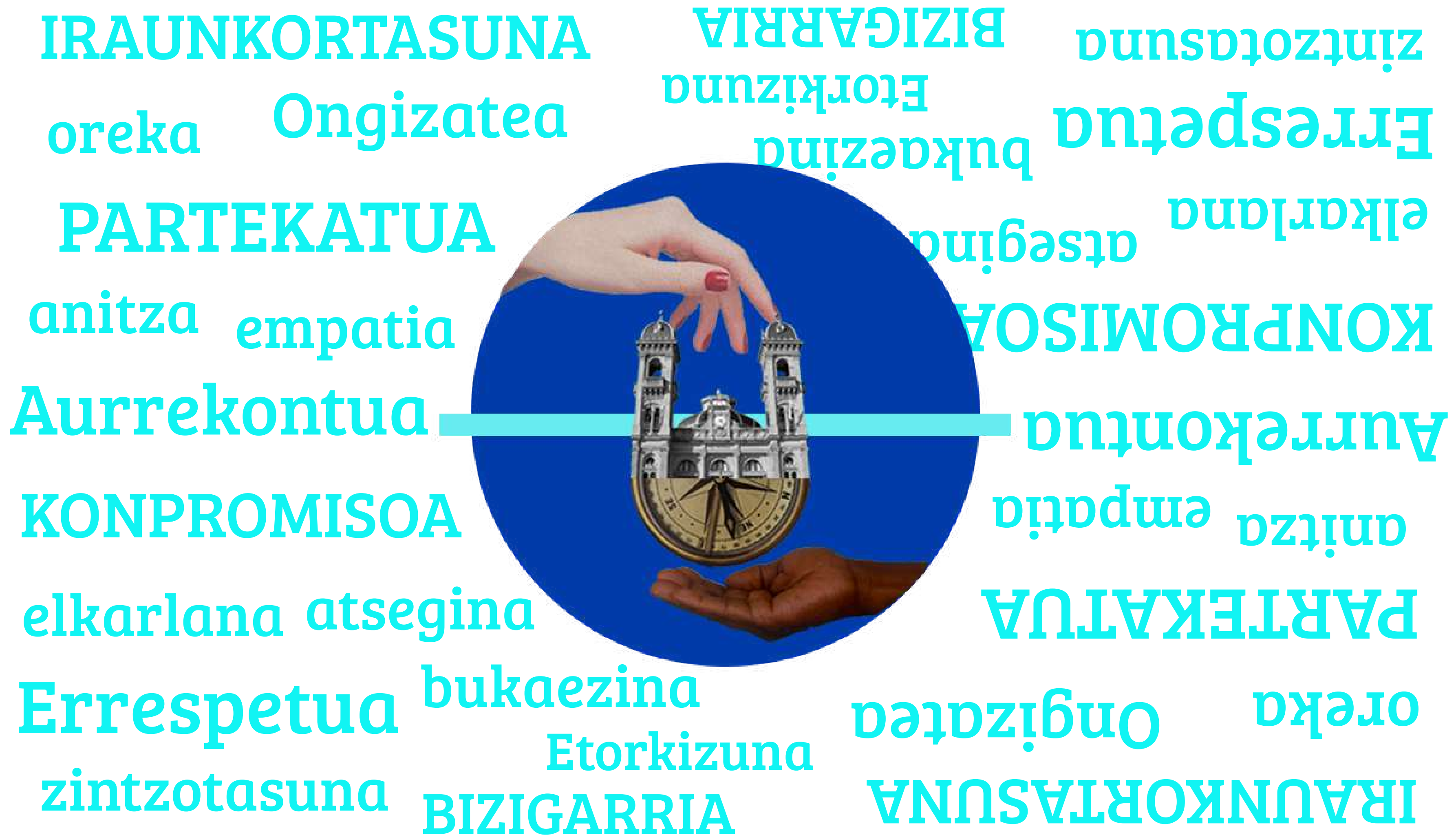
Hiriko puntu kritikoen harira, emakume anitzak irudikatzeko muralak bultzatu edota toki gatazkatsuetan udalak jarduera ezberdinak antolatu eta erabilera anitzak dituzten ekipamenduak sustatu, espazio horien erabilera sustatzeko.

Auzoetan ikuspegi feminista indartu, Erlauntza proiektuan parte hartzen duten profesionalek osasun komunitarioa sustatuz eta indarkeria jasaten duten emakumeei ematen dieten arreta hobetuz.

Balioanitzak eta doako espazio publiko seguru zein inklusiboak lortzeko, zaintzak ahalbidetuko dituzten zein komunitatea indartuko duten espazioak eskaini; kalean kirol anitzak egiteko baliabideak eskaini, emakumeen erabilera sustatuko dutenak; edota komun publiko nahikoak eskaini; adin eta baldintza fisiko desberdinetarako altzari eroso eta egokituak eskaini.

Indarkeriaren aurkako baliabideak zabaldu aurretik, indarkerian esku-hartzeko neurriak feministak diren ebaluatzeko irizpideen test bat diseinatu.

Gehitu zure ideia...



Ardatz honen helburua berdintasun-politikak iraunkorrak, eraginkorrak eta etorkizunera begirakoak izatea da. Horretarako, udalaren eta haren inguruko egituren artean baliabideak partekatu eta elkarlanean oinarritutako sareak indartu nahi dira. Tresnak, ezagutzak eta esperientziak elkarbanatuz, berdintasun-politikek koherentzia eta eragin handiagoa izango dute, udal jarduna bizigarriagoa bihurtuz.

Ardatz hau bat dator feminismoak zaintzari ematen dion garrantziarekin. Zaintza hemen ez da soilik pertsonen arteko harremanetara mugatzen. Berdintasun-politikak ere zaindu egin behar dira: mantendu, sendotu eta modu partekatuan garatu. Horrek esan nahi du tresna erabilgarriak aprobetxatzea, ezagutza kolektiboa baliatzea eta erakundeen arteko elkarlana bultzatzea.

Zaintzaren ikuspegi honek lanpostu jasangarri eta osasungarriak eskatzen ditu, eta beraz, beharrezkoa da antolaketa-ereduak eta laneko praktikak berrikustea, langileen ongizatea zaintzeko eta lan-ingurune feministak eta atseginak bermatzeko.

ESPARRU-LEGAL ETA - PROGRAMATIKOA

1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.

43. artikulua.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako planak eta politikak.

11. artikulua.– Emakumeen eta gizonen berdintasunerako unitateak.

18. artikulua.– EAEko botere publikoetako langileen trebakuntza.

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIAREKIN DUEN HARREMANA

I. Ardatza. Gobernu ona

I-2.2 Komunikazioa: Euskal administrazio publikoen komunikazio-euskarrietan edukien kopurua handitzea kasu hauetan: berdintasunaren arloan egindako aurrerapenak agerian uzten dituztenak, emakumeak eta gizonak estereotiporik gabe aurkezten dituztenak, eta hizkuntzaren eta irudien erabilera ez sexista egiten dutenak.

III. Ardatza. Gizarte-antolaketa bidezkoa, berdintasunezkoa eta jasangarria

III-7.1 Etika: Zainketei balioa ematea eta aintzatestea, berdintasunerako eraldaketa ahalbidetuko duen bizitzarako giza dimentsio gisa.

III-8.1 Berdintasun-planak enpresetan: Euskadiko enpresa eta erakundeetan berdintasun-planen intzidentzia handitzea, eta plan horiek burutu daitezen sustatzea, legez burutzeko betebeharririk ez dagoen kasuetan.

4.1. UDAL ENPRESEN ETA ERAKUNDEEN BERDINTASUNERAKO POLITIKAK

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
4.1.1. Udal enpresa eta erakundeen sarea osatu: parte hartzeko asmoa, sarearen izaera, lan-edukiak eta antolaketa erabaki.	• Donostia Kultura • Donostia Kirola • Donostiako Sustapena • DBus • Musika eta Dantza Eskola • Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza					• Sareaosatzen duten enpresen eta erakunde publikoen % • Abian jarritako ekimen kop.
4.1.2. Udal enpresa eta erakunde bakoitzak bere Berdintasunerako Planaren definizioa, ezarpena, jarraipena eta ebaluaketa egin.	• Donostia Kultura • Donostia Kirola • Donostiako Sustapena • DBus • Musika eta Dantza Eskola • DonostiaTik					• Berdintasunerako Plana duten enpresen eta erakunde publikoen % • Enpresa eta erakunde publikoen planen urteko plangintzen betetze-mailaren batez bestekoa
4.1.3. Udal enpresen eta erakundeen berdintasun egiturak indartu.	• Donostia Kultura • Donostia Kirola • Donostiako Sustapena • DBus • Musika eta Dantza Eskola					• Berdintasun-teknikaria duten enpresa eta erakunde publikoen edota beren eginkizunetan Berdintasunerako Plana sustatzea jasota duten langileen %

4.2. EZAGUTZA KOLEKTIBOA

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
4.2.1. Udalean egindako genero analisiak (adibidez, GEE eta aurrekontu txostenak) kasu gisa erabili genero ikuspegia tresna ezberdinetan txertatzen ikasteko.	- GEE egiten dituzten sailak - Programazio, Azterlan eta Aurrekontuak - Berdintasun Atala					- Lan egindako kasuen kop. - Identifikatutako gakoek kop.
4.2.2. Aurrekontuen proiektuari buruzko barne-jardunaldia antolatu.	- Programazio, Azterlan eta Aurrekontuak - Berdintasun Atala					Lanaldiaren batez besteko balorazioa

4.3. BERDINTASUNA SORTZEN DUEN KOMUNIKAZIOA

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
4.3.1. Berdintasunerako podcasta sortu.	- Komunikazio Kabinetea - Berdintasun Atala - Euskara Zerbitzua					Egindako podcast kop.
4.3.2. Hizkuntzaren erabilera ez sexistaz harago, berdintasuna sortzen duen komunikazioa sortu, ikuspegi intersektzionaletik.	- Komunikazio Kabinetea - Berdintasun Atala - Euskara Zerbitzua - Lehendakaritza					Identifikatutako gako kop.
4.3.3. Berdintasun kanpainak egin, barrura eta kanporakoak.	- Komunikazio Kabinetea - Berdintasun Atala					- Barne kanpaina kop. - Kanpoko kanpaina kop.



Gobernu onaren eta Gune Intersektzionalen ardatzekin bat dator.

4.4. TRESNEN KOHESIOA						
NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
4.4.1. Berdintasun biltegia sortu: berdintasun ikuspegia duten politikak garatzean sortzen diren baliabideak (adierazleak, ezagutza-pilulak, eremuen diagnostikoak, etab.) jaso.	- Berdintasun Atala - DonostiaTIK					Erabilgarri dauden baliabide kop.
4.4.2. Genero ikuspegia duen aurrekontuaren eta Berdintasunerako plangintzaren engranajea egin (aurrekontuak lantzeko berdintasunerako planaren edukiak kontuan hartu, eta urteko berdintasun plan operatiboak definitzeko partida moreak kontuan izan).	- Programazio, Azterlan eta Aurrekontuak - Berdintasun Atala					



NEURRIETAN SAKONTZEKO IDEIAK

HITZ GAKOA: PARTEKATUA

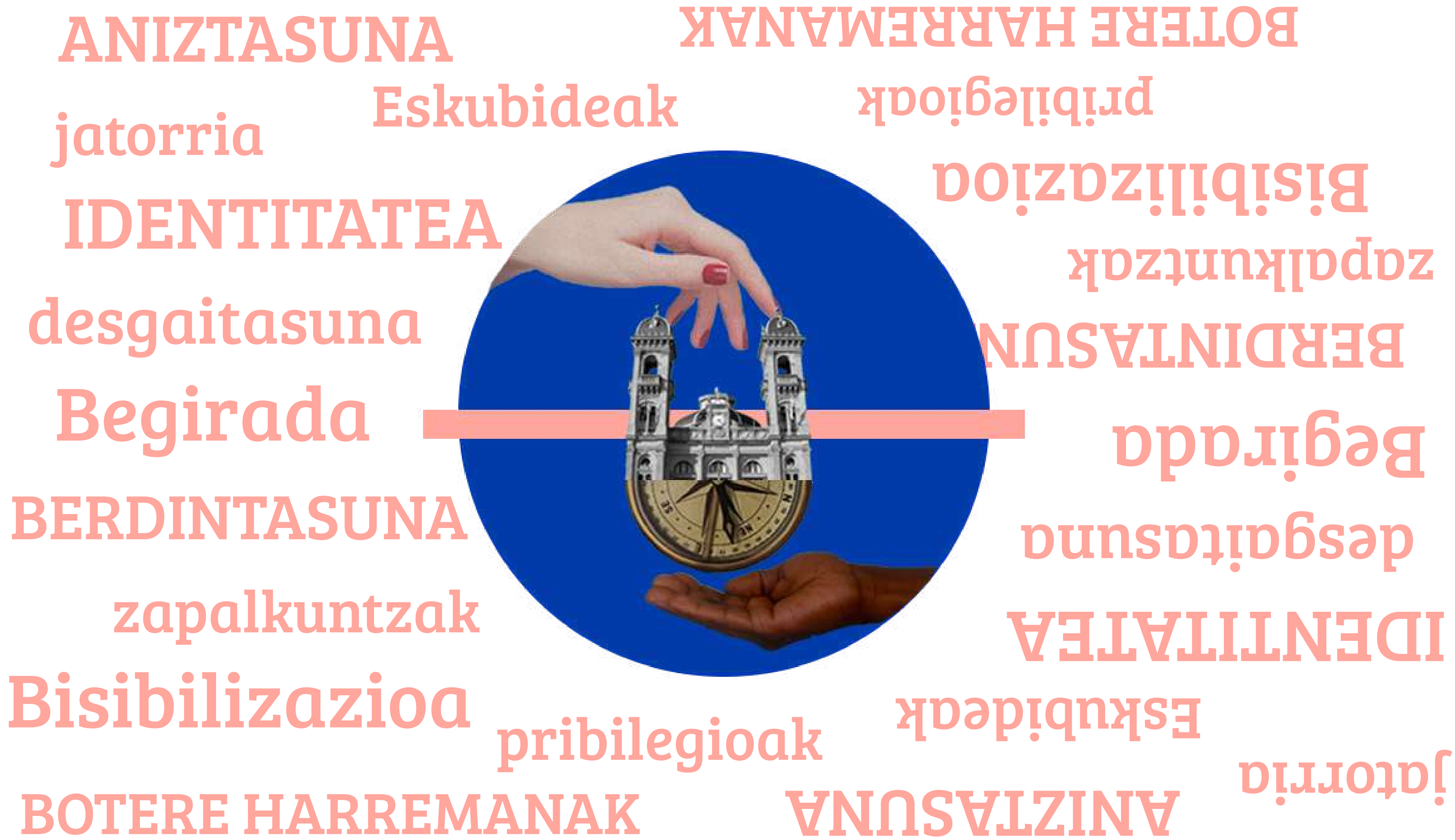
Erakundeetako Berdintasun Unitateak indartzeko berdintasunean aditua den langileen beharra aztertu edota batzordeak egotekotan, euren lan funtzioen artean sartu edo prestakuntza jaso.

Erakundeen sarea osatzeko eta haien berdintasun politikak gertutik ezagutzeko zein ideiak konpartitzeko, bilerak egiteko lekuak txandakatu. Topaketa horietan, elkarren artean lidergo feministak edo erakunde-kultura inklusiboa eta osasungarria gaiak landu daitezke, eta hausnarketa egin ondoren, material ezberdinak sor daitezke, hala nola, Kontraargudiategi bat edo praktikak partekatzeko komunikazio kanala bezelako tresna bat.

Podcast-aren lehenengo kapitulua V. Plana komunikatzeko eta lan ildoen hitz gakoaren inguruko gogoeta egiteko aprobetxatu, teknikari, politikari zein hiritarrentzat egokia dena. Formakuntza bakoitzaren ondoren, eduki horiek kapitulu berri bat egiteko aprobetxatu.

Podcastaren kapituluren bat hiriko emakume migratuei, emakumeen elkarteei eta hirian dituzten borrokei eskaini, lehen pertsonan kontatutako bizipen eta esperientziekin.

Gehitu zure ideia...



Interseksionalitatea askotan aipatzen bada ere, gutxitan lantzen da behar besteko sakontasunez. Horregatik, ardatz gisa jasotzea erabaki da, printzipio gidari huts gisa ulertzetik harago, aplikazio praktikoa bilatzeko.

Interseksionalitatea sormen- eta analisi-tresna gisa ulertuko da hemen, beste ikuspegi batzuek ikusten ez dituzten botere-harremanak eta egiturazko desberdinkeriak identifikatzeko; hortaz, ez da metodologia edo teknika zehatz gisa ulertuko. Testuinguru bakoitzaren arabera, garrantzitsua da funtsezko ardatzak generoarekin gurutzatzea: adina, maila sozioekonomikoa, genero-identitatea eta -adierazpena, sexu-orientazioa, hizkuntza, jatorria, arraza, migrazio-estatusa, egoera administratiboa edo aniztasun funtzionala, besteak beste.

Aniztasun hori kontuan hartzeak galdera berriak egiteko eta erantzun berritzaileak bilatzeko aukera ematen du. Aldi berean, berdintasun-politikak sustatzeko erabiltzen diren tresnek eta lan-moduek emakumeak estigmatizatzen dituzten ala ez aztertzeiko gonbita ere bada.

ESPARRU-LEGAL ETA - PROGRAMATIKOA

1/2023 LEGEGINTZAKO DEKRETUA, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena.

EAE-ko EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO 2030 ESTRATEGIAREKIN DUEN HARREMANA

8. Printzipio orokorra – Ikuspegi interseksionala txertatzea.

EAEko botere publikoek ikuspegi interseksionala sustatu behar dute beren politika publikoetan, eta horrek esan nahi du, lege honen ondorioetarako, kontuan hartu behar dela nola sexuak edo generoak harremana duen 3.1 artikulua azken atalean aipatutako gainerako faktoreekin, maila askotan eta maiz aldi berean, nola sortzen diren identitate gainjarriak eta interseksionatuak, bai eta egoera eta botere- eta zapalkuntza-ardatz desberdinak eta elkarri lotutakoak ere.

II. Ardatza. Emakumeen
ahalduntzea

14. ildo. Emakumeen eskubideen erabilera ikuspegi interseksionaletik:
Desgaitasuna duten emakumeak (II-6.5), LGTBI+ kolektiboa (II-6.9), Adineko emakumeak (II-6.10)...

5.1. EGITURAK ETA TRESNAK

NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
5.1.1. Interseksionalitateari lotutako metodologiak testatu eta egokitu.	- Herritarren Partaidetza eta Arretarako Zerbitzua - Gazteria Bulegoa - Berdintasun Atala - Euskara Zerbitzua					Aplikatutako metodologia kop.
5.1.2. Informazioaren bilketa eta azterketa hobetu, erabakiak hartzeko eta kudeatzeko.	- Lehendakaritza - Zeharkako zerbitzuak - Gizarte Ekintza Zuzendaritza - Donostia Lagunkoia					Egindako hobekuntza-kop.
5.1.3. Errealitate ezberdinak hizkuntzaren erabilera ez sexistan, irudietan eta datuetan kontuan hartzeko instrukzio bat garatu, pertsona ez bitarrei lehentasuna eman.	- Komunikazio Kabinetea - Berdintasun Atala - Euskara Zerbitzua					Irizpide kop.
5.1.4. Udal langileei zuzendutako interseksionalitateari buruzko formakuntza antolatu.	Pertsonak Kudeatzeko Zuzendaritza					Prestakuntzarekiko gogobetetze-maila



Gobernu Onarekin bat datoz.

5.2. LGTBIQ+ POLITIKAK						
NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
5.2.1. Belaunaldi ezberdinetako LGTBIQ+ erreferenteak egoteko lanketa egin (batez ere auzoetan eta jaietan).	Giza Eskubideen Saila					Sustatutako ekimen kop.
5.2.2. LGTBIQ+ kolektiboarentzat gune seguruak izango diren zerbitzuen sarea sortu (dendak, ileapaindegia, gimnasioak, etab.).	- Giza Eskubideen Bulegoa - Donostia Kirola					Parte hartzen duten establezimendu kop.
5.2.3. Adineko pertsonentzat dauden udal ekipamendu eta programetan sentsibilizazio lana egin (adibidez, Jubilatuen Etxeetan, Plus55).	- Gizarte Ekintza Zuzendaritza - Donostia Lagunkoia - Emakumeen Etxeko Elkarte					Garatutako kanpaina edota ekimen kop.
5.2.4. Sentsibilizazio eta prebentzio kanpainak urte osoan zehar garatu.	- Giza Eskubideen Bulegoa - Donostia Turismoa - Hezkuntza Atala					Bultzatutako kanpaina kop.
5.2.5. 4/2024 LEGEak, otsailaren 15ekoa, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoak udalaren berdintasun-politikan nola eragiten duen aztertu.	- Giza Eskubideen Bulegoa - Lege Zuzendaritza					Identifikatutako mandatu-kop.



Gune Seguruekin bat dator.

1



Emakumeen Etxea eta lidergo feminista, eta Gune Jasangarriak ardatzekin bat dator.

2

5.3. EKIPAMENDU INKLUSIBOAK						
NEURRIAK	NOR	26	27	28	29	ADIERAZLEAK
5.3.1. Aurreikusitako obra batzuk (adibidez, kiroldegia, eskolak eta metroaren geltoki berriak) arlo eta ikuspegi ezberdinetatik lantzeko erabili, komunak, aldagelak, patioak... eta halako espazioak, adineko emakumeentzat, desgaitasuna dutenentzat eta LGTBIQ+ kolektiboarentzat egokituta egotea.	• Proiektu eta obren Zuzendaritza • Donostia Kirola • Hezkuntza Atala • Giza Eskubideen Bulegoa • Hirigintza Sostengagarriko Zuzendaritza					• Esku-hartutako obra kop.



Gune Seguruarekin bat dator.



NEURRIETAN SAKONTZEKO IDEIAK

HITZ GAKOA: BEGIRADA

Interseksionalitateari lotutako metodologiak aplikatu, adibidez: Relief maps tresna Emakumeen Etxe berria diseinatzeko erabili edo udaleko komunak eta aldagelak aztertzeke aplikatu.

Informazioaren bilketa eta azterketa hobetzeari dagokionez, udal-inbertsioen hautaketan genero ikuspegia eta ikuspegi interseksionala txertatu.

Aurreikusitako obraren batean, komun edota aldagela indibidualen bat egotea bermatu eta ondoren, erabilera-arau batzuk egin.

Gehitu zure ideia...

Atal honetan, Berdintasunerako V. Planaren kudeaketa-eredua deskribatzen da. Dauden koordinazio-, sustapen- eta kontraste-egituren arabera, sekuentzia bat definitu da, urteko programazio-, jarraipen-, ebaluazio- eta komunikazio-prozesuak eraginkorrak izan daitezen eta udal-aurrekontuak egiteko kronogramarekin artikulatuta egon daitezen. Era berean, definitutako adierazle-sistema eta lortu beharreko helburuak zehazten dira.

EGITURAK

BERDINTASUN ATALA

Donostiako Udaleko Berdintasun Atala da Berdintasunerako V. Plana diseinatzeaz, haren ezarpena bultzatzeaz eta lortutako emaitzak ebaluatzeaz arduratzen den egitura.

UDALEKO BULTZADA EGITURAK

Berdintasunerako Planaren Kudeaketa, Koordinazio eta Jarraipenerako Batzorde Teknikoa: udal zuzendaritza, atal, enpresa eta erakundeen ordezkariak teknikoak osatzen du. Urteko plangintza operatiboa eta jarraipena egiteko egitura da eta bi aldiz elkartzen da.

Berdintasunerako arloen arteko Batzorde Politikoa eta Teknikoa: Planarekin zuzeneko lotura duten arloetako politikari arduradunek eta arlo horietako zuzendaritzek osatzen dute. Bere funtzioa urteko plangintza operatiboa eta aurrekontua onartzea dira eta urtean bitan elkartzen da.

Donostiako Udaleko Barne Planaren jarraipen batzordea: Pertsona Sailak, Berdintasun Atalak eta langileen ordezkariak osatzen dute eta urtean hirutan elkartuta, barne planaren plangintza operatiboa zein jarraipena egiten ditu.

LANKIDETZARAKO ETA PARTE HARTZEKO EGITURAK

Berdintasunaren Kontseilu Sektoriala: Donostiako Udalaren V. Planari dagokionez, Berdintasunaren Kontseilu Sektoriala izango da hiritarren parte-hartzerako gunea. Kontseilua bi azpiegituretan banatzen da: batetik, plenoaren kontseilua, bi hilabete behin biltzen dena; eta bestetik, batzorde iraunkorra, bestea biltzen ez den hilabetetan elkartzen dena. Bertan elkartuko dira talde feministak, emakumeen elkarteak, alderdi politikoak, sindikatuak eta baita emakumeak norbanako gisa ere. Kontseiluaren bidez, herritarrek aukera izango dute beren iritzia eta eskaerak zuzenean Udalari helarazteko, eta aldi berean, Planaren garapenaren berri jasotzeko.

Emakumeak eta Hiria Foroa: hiria genero-ikuspegitik aztertzeko eta emakumeen beharrak hiri-plangintzan kontuan hartzeko lantaldea da.

Emakumeen Etxearen kogestiorako egitura: Berdintasun Atala eta Emakumeen Etxea Elkartea dira gunen parte-hartzaileak zein kogestio ereduaren kudeatzaileak, eta bi hilebete behin biltzen da.

INSTITUZIOEN ARTEKO LANKIDETZA ETA KOORDINAZIORAKO EGITURAK

Berdinsarea, EAE mailakoa: gunen xedea tokiko administrazioetatik kudeatzen diren programak eta zerbitzuak bultzada ematea, koordinazioa hobetzea eta ebaluatzea dira.

Gipuzkoako berdintasun teknikarien sarea: Gipuzkoako Foru Aldundiak bultzatutako elkarlanerako gunea, berdintasun teknikariek udalerrietan egiten duten lana indartzeko eta taldeko gogoeta zein jarduera lurralde ikuspegitik koordinatzeko.

PLANGINTZA-, JARRAIPEN-, EBALUAZIO- ETA KOMUNIKAZIO-PROZESUAK

2025eko abendua /2026ko urtarrila: Planaren onarpenaren jakinarazpena.

- Aurkezpen-saioak Batzorde Politikoarekin eta Batzorde Teknikoarekin.
- Plantilla osoari bidaltzeko podcasta egitea.
- Planaren lerro bakoitza laburbiltzen duten irudiak eta kartelak egitea.
- Prentsaurrekoa.

2026ko urtarrila: 2026ko plan operatiboa

- Batzorde teknikoa: ekintzen diseinua, hileko egutegia eta jarraipenaren plangintza.

2026ko maiatza: 2027ko plan operatiboaren proposamena

- Berdintasun Atala: 2027ko plan operatiboaren aurrerapenaren diseinua egitea.
- Batzorde politikoa: 2027ko plan operatiboaren proposamenaren kontrastea eta plana garatzeko behar den aurrekontua adostea.

2026ko ekaina: 2026ko ezarpenaren jarraipena

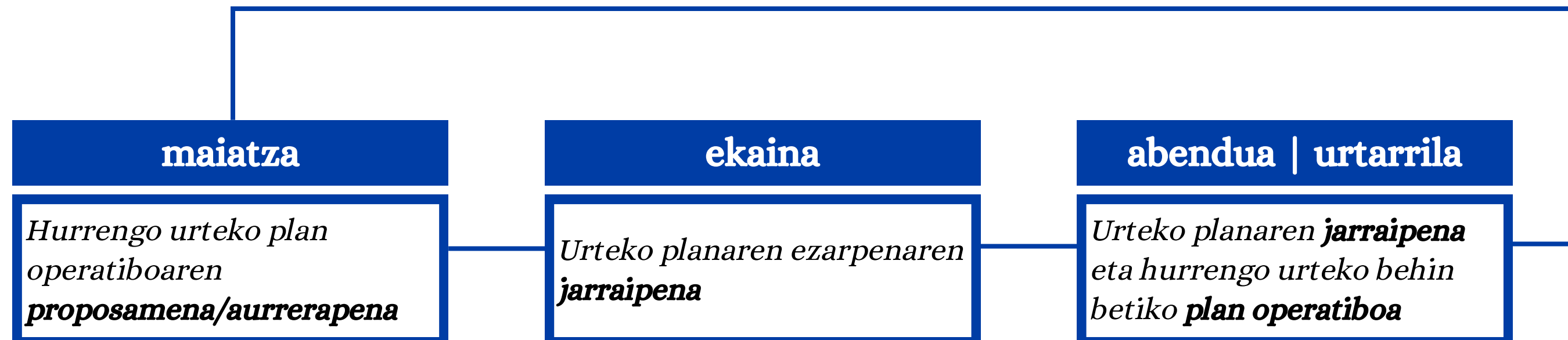
- Batzorde Teknikoa. Ezarpen-mailaren jarraipena lehen seihilekoan, eta planaren garapena bultzatzea bigarren seihilekoan.

2026ko abendua/2027ko urtarrila: 2026ko jarraipena eta behin betiko plan operatiboa.

- Batzorde teknikoa: Planaren ezarpenaren balorazio kualitatiboa 2026an.
- Berdintasun Atala: Aplikazioaren datuen eta balorazio kualitatiboaren analisisa. 2026ko jarraipen-txostena egitea.
- Batzorde teknikoa: 2027ko behin betiko plan operatiboa. Atzerapenengatiko doikuntzak, esku-hartzetik sortzen diren ideiak, etab. Ekintzen diseinua, hileko egutegia eta jarraipenaren plangintza.
- 2026ko jarraipen-txostena jakinaraztea: neurri edo ekintza nagusiak jasotzen dituen audio- edo infografia-oharra egitea, langileei bidaltzeko; Berdintasun Kontseiluari aurkeztea.

Maiatza-Ekaina-Abendua/Urtarrila ziklo hau errepikatu egingo da 2027an eta 2028an.

Abendua 2029/Otsaila 2030: V. Planaren ebaluazioa



ADIERAZLE ESTRATEGIKOAK · HELMUGAK

V. Planaren ezarpenarekin lortu beharreko **7 emaitza/eragin-adierazle** definitu eta adostu dira.

Berdintasunerako aurrekontua

Gutxienez udal aurrekontuaren %1 berdintasunera bidearatzea (gastu eraldatzailea).

Oinarrizko balioa: % 1,01 (2026ko aurrekontuak)

**Berdintasunerako 2030 estrategiaren 2. helburuarekin harramena.*

Berdintasunean prestakuntza duten langileak

Udal langileen %80 bere jarduera berdintasun ikuspegitik egiteko prestakuntza edota esperientzia izatea.

Oinarrizko balioa: %35

**Berdintasunerako 2030 strategiaren 4. helburuarekin harramena*

Berdintasun atala sendoa

Gutxienez 8 emakume langile egonkor egotea.

Oinarrizko balioa: 6

**Berdintasunerako 2030 strategiaren 3. helburuarekin harramena*

Indarkeria Unitate indartuak

Gutxienez 4 emakume langile egonkor egotea.

Oinarrizko balioa: 6

**Berdintasunerako 2030 strategiaren 10. helburuarekin harramena*

Emakumeen Etxea

Etxe berriaren proiektu adostua izatea.

**Berdintasunerako 2030 strategiaren 3. 10. eta 11. helburuekin harramena*

Indarkeriarik gabeko espazio publikoak

Gutxienez genero eta interseksionalitate ikuspegia landu duten 10 gune.

**Berdintasunerako 2030 strategiaren 9. eta 11. helburuekin harramena*

Berdintasunerako komunikazioa

Hirian feminismoari eta aniztasunari lotutako mezuak ikusgarri eta une oro egotea.

**Berdintasunerako 2030 strategiaren 9. helburuarekin harramena*

ADIERAZLE OPERATIBOAK

Definitutako neurriekin lotutako adierazleak dira. Kasu guztietan, **neurri guztietarako komunak diren 3 adierazleren** jarraipena egingo da:

- Betetze-maila: eginda / abian / egin gabea
- Parte hartu duten emakume eta gizon kop.
- Baliabideak: euroak eta orduak

Horiez gain, planaren garapen-tauletan, neurri askotarako adierazle espezifikoak definitu eta jaso dira. Adierazle horiek, bai gauzatze-adierazleak, bai emaitza-adierazleak, formatu laburrean jasotzearen batzuetan zenbaki gisa jasotzea proposatzen da, eta asmoa jarraipenerako esanguratsua den informazio kualitatiboarekin osatzea litzateke. Adibidez, identifikatutako hobekuntza-kopurua adierazten denean, kopuruaz gain, hobekuntza horien deskribapen laburra ere gehituko da.



Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Barne Plana

1.1.2. neurriaren ezarpenarekin [Donostiako Udalaren Emakume eta Gizonen Berdintasunerako III. Barne Plana ezarri] bertan azaltzen diren lan-ildoak eta neurriak landuko dira:

BERDINTASUNERAKO KUDEAKETA	1.1 Berdintasunerako datuak eta adierazleak 1.2 Hautaketa eta sustapena genero-ikuspegitik 1.3 Berdintasunari buruzko prestakuntza-plana	1.4 Prestakuntza prozedura, genero ikuspegitik 1.5 Lanpostuak genero-ikuspegitik baloratzea 1.6 Berdintasuna sortzen duen komunikazioa
KONTZILIAZIO ERANTZUKIDEA	2.1 Kontziliazio-araudia berrikustea 2.2 Langileen beharrak eta erakunde kultura aztertzea kontziliazio erantzukideari dagokionez 2.3 Kontziliazio hobekuntza-proposamen bat diseinatzea	
LAN OSASUNA	3.1 Laneko espazio fisikoetan emakumeen segurtasuna hobetzea 3.2 Sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta horien aurrean jarduteko protokoloa egokitu 3.3 Emakumeentzat ekipamendu egokiak eskaini	3.4 Lan-arriskuen prebentzioan genero-arriskuak txertatu 3.5 Erakunde kultura aztertu maskulinizatuta edota feminizatuta dauden sail eta zerbitzuetan 3.6 Indarkeria matxistaren biktima diren langile emakumeentzat protokoloa egitea

Donostiako Udaleko emakume eta gizonen Berdintasunerako V. Planaren lege eta programa esparrua

ERAKUNDEA	ARAUA/PROGRAMA
DONOSTIAKO UDALA	• Donostiako Udaleko Gobernu Plana 2023-2027. • Donostiako Udaleko Berdintasunerako III. Barne Plana 2025-2028. • Ekialde Barrutiko Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Plana 2022-2025. • Udal enpresa eta erakundeen berezko Berdintasunerako Planak (Donostia Kultura, Donostia Kirola, Sustapena, DBus, eta Musika eta Dantza Eskola). • Generoaren araberako eraginari buruzko jarraibideak, aurretiazko ebaluazioak egiteko jarraibideak.
EUSKO JAURLARITZA	• 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duena. • 4/2024 LEGEA, otsailaren 15koa, pertsona transak genero-identitateagatik ez baztertzeari eta haien eskubideak aitortzeari buruzkoa. • EAE-ko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Estrategia 2030.
ESPAINIAKO GOBERNUA	• 3/2007 Lege Organikoa, Emakumeen eta Gizonen Benetako Berdintasunari buruzkoa. • 1/2004 Lege Organikoa, Genero-Indarkeriaren Aurka Oso-Osoko Babesa Emateko Neurriei buruzkoa. • 7/1985 Legea, Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen, udalerriek <<emakumeak sustatzeko>> politiken esparruan jarduera osagarriak egin ditzaketela ezartzen dituen. • Genero Indarkeriaren Aurkako Estatu-Ituna, 2025ean eguneratua. • 6/2019 Errege Lege Dekretua, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoa. • 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa. • 15/2022 Legea, uztailaren 12koa, tratu-berdintasunari eta diskriminaziorik ezari buruzkoa. • 4/2023 Legea, otsailaren 28koa, trans pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorrerakoa eta LGTBI eskubideak bermatzekoa. • Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako III. Plan Estrategikoa (2022-2025)

ERAKUNDEA	ARAUA / PROGRAMA
EUROPAR BATASUNA	• Genero Berdintasunerako Estrategia 2020-2025. • LGBTIQ Pertsonen Berdintasunerako Estrategia (2020-2025). • 2011ko Istanbulgo Hitzarmena, Emakumeen aurkako indarkeriaren eta etxeko indarkeriaren aurkako prebentzioari eta borrokari buruzkoa (Estatu espainiarrak 2014an berretsi zuen).
EUROPAKO UDALERRIEN ETA ESKUALDEEN KONTSEILUA	• Emakume eta Gizonen Toki-Bizitzako Berdintasunerako Europako Gutuna (2006).
NBE	• Garapen Jasangarrirako Agenda 2030. • Emakumeei buruzko Nazioarteko IV. Biltzarra (Beijing, 1995) eta Beijingo adierazpena eta ekintza-plataforma, New Yorken 2015ean berrikusi eta eutsi zena (Pekin+20). • Emakumeen Aurkako Diskriminazio Mota Guztiak Deuseztatzeko Hitzarmena. (CEDAW) (1979, Estatu espainiarrak 1983an berretsi zuen).