



---

# **V PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA**

---

**2026-2029**

|                                           |    |
|-------------------------------------------|----|
| INTRODUCCIÓN                              | 3  |
| DISEÑO DEL PLAN                           | 5  |
| ESTRUCTURA DEL PLAN                       | 6  |
| ESPACIOS Y LÍNEAS DE INTERVENCIÓN         | 8  |
|                                           |    |
| Buen gobierno                             |    |
| Casa de las Mujeres y liderazgo feminista |    |
| Espacios seguros                          |    |
| Espacios sostenibles                      |    |
| Espacios interseccionales                 |    |
|                                           |    |
| SISTEMA DE GESTIÓN                        | 47 |
| INFORMACIÓN ADICIONAL                     | 53 |

El Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián lleva años poniendo la igualdad de mujeres y hombres en el centro de las políticas públicas. En este recorrido se han diseñado y desarrollado diferentes planes estratégicos desde la perspectiva feminista. El V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia/ San Sebastián 2026–2029 que ahora presentamos es un **reflejo del firme y renovado compromiso municipal; una nueva herramienta para avanzar hacia la igualdad**, adaptada al contexto actual y orientada a los nuevos retos de futuro. Una hoja de ruta que, además de consolidar los avances conseguidos, quiere ir un paso más allá.

Gracias al impulso de los planes anteriores, el Ayuntamiento ha alcanzado avances significativos en la institucionalización de la igualdad como eje de la acción pública, especialmente mediante el impulso del mainstreaming de género. **La gobernanza para la igualdad ha permitido involucrar progresivamente a todas las áreas municipales en el diseño e implantación de políticas de igualdad**, consolidando instrumentos como los presupuestos con perspectiva de género, los informes de impacto de género, las cláusulas para la igualdad en la contratación pública y los programas de formación del personal. Estas herramientas han generado una base técnica y organizativa sólida, situando la igualdad como un criterio habitual en la toma de decisiones; situación que se ha extendido también a las empresas municipales y organismos autónomos, de modo que la mayoría de ellos cuenta actualmente con un Plan para la Igualdad propio.

**La Casa de las Mujeres de Donostia ha consolidado su papel como espacio de encuentro, reflexión y generación de políticas feministas.** Este espacio ha sido clave para fortalecer la participación ciudadana, impulsar iniciativas conjuntas y aportar al diseño y desarrollo de políticas públicas sensibles a las necesidades y perspectivas de las mujeres de la ciudad. La Escuela de Empoderamiento del Distrito Este y las diferentes actividades desarrolladas con jóvenes son también hitos importantes en este sentido, consolidando espacios de aprendizaje, colaboración y acción colectiva.

El V Plan 2026–2029 se enfrenta a nuevos retos y desafíos, entre los que destacan **fomentar la reflexión colectiva y la respuesta coordinada a los debates actuales del feminismo**, integrar de manera efectiva la mirada interseccional en todas las políticas de igualdad, y potenciar la comunicación como herramienta transformadora para generar conciencia, implicación y corresponsabilidad. Concebido como un instrumento dinámico, este Plan parte de los avances logrados y abre nuevas vías para profundizar en la igualdad, reforzar la participación y ofrecer respuestas estratégicas y sostenibles a los retos del futuro.

El Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián cuenta con una larga trayectoria en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. El proceso de incorporación de la perspectiva feminista en las políticas públicas se ha desarrollado a lo largo de los años a través de diferentes diagnósticos, planes e iniciativas. El V Plan, por tanto, es fruto de toda la trayectoria anterior y será una herramienta para dar respuesta a los nuevos retos.

- **1997** — I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián 1997-2000
- **2006** — Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia/San Sebastián
- **2008** — II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián 2008-2013
- **2010** — Aprobación de la instrucción de medidas transversales  
Apertura de la Casa de las Mujeres de Donostia/San Sebastián
- **2011** — Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres y líneas de trabajo en el ámbito deportivo de Donostia/San Sebastián  
Diagnóstico de personas cuidadoras de Donostia/San Sebastián y Plan municipal de apoyo a personas cuidadoras.
- **2012** — Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia-San Sebastián.
- **2013** — Evaluación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.
- **2014** — III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián 2014-2018.
- **2015** — Inicio del proyecto de análisis de presupuestos desde la perspectiva de género (con carácter anual).
- **2019** — Prórroga de un año del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.  
Evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.  
Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres.
- **2020** — IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2020-2023.  
Diagnóstico de la situación de Mujeres y Hombres en el Distrito Este.
- **2021** — I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Distrito Este 2022-2025
- **2023** — Protocolo municipal de intervención con mujeres víctimas de violencia machista.
- **2024** — Evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- **2025** — III Plan interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.

El V Plan es el resultado de los **procesos de evaluación, creatividad y contraste** desarrollados a lo largo de los años 2024 y 2025. En este trabajo han participado personal técnico y político, empresas y organismos municipales y asociaciones feministas. Se ha seguido el siguiente itinerario:

## EVALUACIÓN DEL IV PLAN

El trabajo comenzó en 2024 analizando el **grado de desarrollo** alcanzado con el IV Plan. Por un lado, se analizaron y consolidaron a nivel cuantitativo los datos e indicadores de seguimiento anual. Por otro lado, a nivel cualitativo, se evaluó junto con el personal técnico que ha participado en el impulso e implantación del Plan el proceso desarrollado durante la vigencia del Plan, identificando los resultados y el impacto obtenidos. Este trabajo ha permitido identificar diferentes aprendizajes y retos y definir propuestas de ideas para la estructura y contenidos de este V Plan.

## DISEÑANDO EL NUEVO PLAN

El **documento base del V Plan** se ha elaborado teniendo en cuenta los resultados y aprendizajes identificados en la evaluación del IV Plan, las sesiones de generación de ideas con las interlocuciones de las direcciones, empresas y organismos municipales y el actual marco legal y programático. Además, el documento base se ha alineado con los retos estratégicos municipales y con las herramientas, procesos y procedimientos de gestión claves en la actualidad. Posteriormente, se ha trabajado en la definición y concreción de las líneas de intervención y retos identificados a nivel técnico y en colaboración con diferentes agentes sociales y asociaciones feministas.

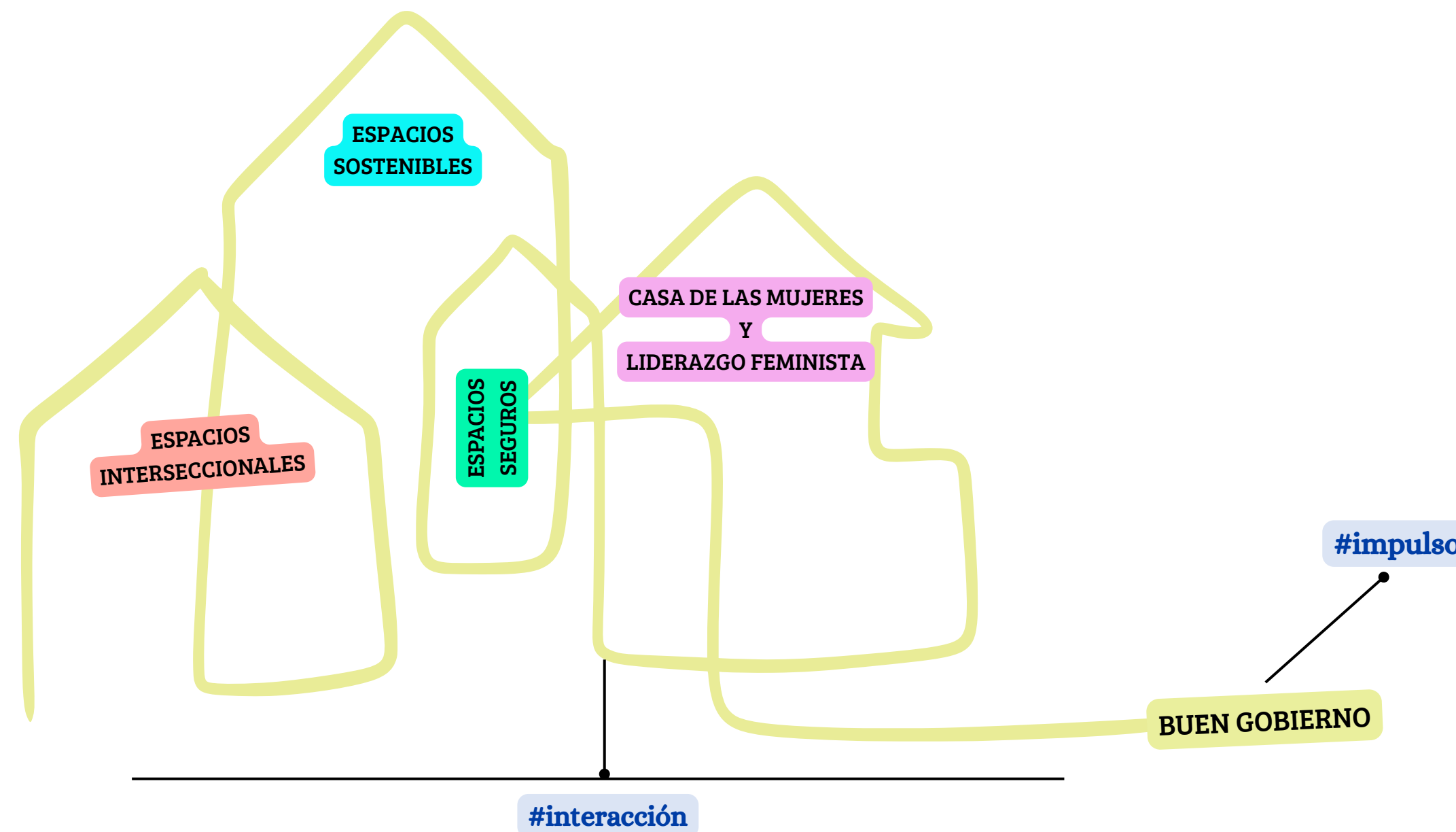
## CONTRASTE

La propuesta de contenidos del V Plan ha sido contrastada con la Comisión Política para la Igualdad, el Consejo Sectorial para la Igualdad y la Comisión Técnica de gestión, coordinación y seguimiento del Plan.



# ESTRUCTURA DEL V PLAN

En cuanto a la estructura, surge del trabajo creativo mencionado. Por un lado, se han tenido en cuenta los 4 ejes recogidos en la Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE (Buen gobierno; Empoderamiento de las mujeres; Organización social justa, igualitaria y sostenible; Vidas libres de violencia machista contra las mujeres) y, a partir de ellos, se han definido diferentes líneas de trabajo que han sido nombradas como espacios. Por otro, el principio rector 8 de la Estrategia 2030, relativo a la interseccionalidad, se ha incorporado como quinta línea de trabajo. Incorporar la interseccionalidad como espacio propio tiene un objetivo claro: llevarla a la práctica y abordar este mandato legal con firmeza, más allá del conocimiento teórico. Todos los espacios definidos interactúan entre sí, y la puesta en marcha de unas medidas puede alimentar otras e impactar en más de un espacio. Por último, subrayar la importancia de la línea de trabajo Buen Gobierno, base e impulso para el desarrollo de las medidas recogidas en las demás líneas.



## ESPACIOS

### Portada

Aquí se recogen las palabras clave que quienes han participado en el diseño del Plan relacionan con el espacio.

### Introducción

En este apartado se puede leer una breve descripción sobre cada espacio y su relación con el marco legal y programático.

### Líneas de intervención

Los conjuntos de medidas que se trabajarán en cada espacio se han representado en tablas. Los contenidos se han organizado en **[medidas]**, **[quién]**, **[cronograma]** e **[indicadores]**. Además, en ocasiones se incorporan etiquetas para identificar interrelaciones y novedades; por un lado, los distintos espacios se alimentan mutuamente, por lo que las medidas que impactan en más de un espacio se han marcado en azul; por otro, hay medidas que continúan el trabajo iniciado en planes anteriores y medidas nuevas, estas últimas se identifican con una etiqueta roja.

### Ideas de acciones

A modo de sugerencia o inspiración, se recogen posibles acciones que pueden contribuir al desarrollo de las medidas.

relación



innovación



## SISTEMA DE GESTIÓN

La comunicación del Plan y el procedimiento de planificación, seguimiento y evaluación se recogen en este último apartado.



## 1. BUEN GOBIERNO

- 1.1. Compromiso político
- 1.2. La igualdad en la actividad de la administración
- 1.3. Modelo de gobernanza

## 2. CASA DE LAS MUJERES Y LIDERAZGO FEMINISTA

- 2.1. Atención coordinada de la Casa de las Mujeres
- 2.2. Servicios, grupos y talleres de la Casa de las Mujeres
- 2.3. Liderazgo feminista

## 3. ESPACIOS SEGUROS

- 3.1. Autodefensa y respuesta feminista
- 3.2. Recursos contra la violencia
- 3.3. Donostia, desde el urbanismo feminista

## 4. ESPACIOS SOSTENIBLES

- 4.1. Políticas de igualdad de empresas y organismos municipales
- 4.2. Conocimiento colectivo
- 4.3. Comunicación creadora de igualdad
- 4.4. Cohesión de herramientas

## 5. ESPACIOS INTERSECCIONALES

- 5.1. Estructuras y herramientas
- 5.2. Políticas LGTBIQ+
- 5.3. Equipamientos inclusivos





El eje Buen Gobierno pretende transformar la actividad del Ayuntamiento desde una perspectiva feminista. No es un eje más, es la base estratégica y la fuerza motora para avanzar con el resto de espacios. Los procedimientos que se utilicen en el Ayuntamiento, tanto estratégicos como operativos, deben tener un impacto real y deben ser utilizados para la consecución de objetivos feministas.

La Gobernanza es un instrumento idóneo para trabajar transversalmente el género, ya que permite incorporar de forma efectiva la perspectiva de género a través de procesos, procedimientos y prácticas, y sistematizarla en proyectos, programas y políticas. Por tanto, también puede permitir reinventar la cultura municipal, contribuyendo a la eficacia y sostenibilidad de las políticas de igualdad municipales.

## MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**DECRETO LEGISLATIVO 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

***Título I:*** Competencia, funciones, organización y financiación.

***Título II:*** Medidas para promover la igualdad en diferentes áreas de intervención social.

MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

**Línea 1.**  
Normativa y  
planificación

**I-1.1 Normativa:** incrementar el número de normas para la igualdad (leyes, normas forales y ordenanzas) que aprueban las administraciones públicas vascas para concretar y desarrollar lo dispuesto en la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

**I-1.2 Nueva planificación:** Incrementar el número de nuevas instituciones públicas vascas que, en el marco de sus competencias, elaboran sus propios planes para la igualdad de mujeres y hombres y los dotan de los recursos necesarios para su despliegue.

**Línea 3.** Recursos  
técnicos: capacitación

**I-1.9 Formación especializada:** Incrementar el número de instituciones públicas vascas que tienen planes de formación en igualdad con formación obligatoria y permanente y que incorporan acciones formativas dirigidas a todo su personal, fomentando el uso del euskera e incluyendo al personal con funciones de dirección y cargos públicos.

**Línea 4.** Recursos  
económicos

**I-1.13 Presupuestos generales:** Incrementar el número de instituciones públicas vascas que consignan y especifican en sus presupuestos generales los recursos económicos necesarios para el desarrollo de la Ley para la igualdad (organismos y estructuras de igualdad).

**I-1.14 Presupuestos específicos:** Aumentar el número de departamentos, direcciones o áreas de las distintas administraciones públicas vascas que consignan y especifican anualmente en sus respectivas partidas presupuestarias los recursos económicos necesarios para el desarrollo de su política de igualdad.

**I-1.15 Presupuestos de las unidades de igualdad:** Incrementar el número de administraciones públicas vascas cuyas unidades para la igualdad cuentan con una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.

RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

**Línea 5.** Procedimientos administrativos

**I-2.1 Estadísticas y estudios:** Aumentar el porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la perspectiva de género en la recogida, tratamiento, análisis y difusión de la información referida a personas (incorporación sistemática de la variable sexo, nuevos indicadores de género, incremento del tamaño de las muestras, consideración de otras variables como la edad, origen étnico, clase social, lengua, etc.).

**I-2.4 Procesos selectivos:** Aumentar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público.

**I-2.7 Planes estratégicos y sectoriales:** Incrementar el número de planes estratégicos y sectoriales que incorporan el enfoque de género en todas las fases de la planificación (diagnóstico, diseño, implementación, seguimiento y evaluación).

**Línea 6.** Coordinación, colaboración e internalización

**I-3.1 Coordinación institucional:** Reforzar, consolidar e incrementar las estructuras de coordinación interinstitucional e interdepartamental para la igualdad en las administraciones públicas vascas.

**I-3.2 Colaboración entre políticas:** Aumentar los espacios de colaboración y diálogo entre las áreas responsables de impulsar las políticas de igualdad y aquellas áreas responsables del impulso de otras políticas sectoriales (empleo, educación, salud, derechos sociales, etc.) y transversales (medio ambiente y euskera).

**Línea 27.** Capacitación

**IV-11.7 De profesionales de la administración pública:** Formar con carácter obligatorio y continuo en violencia machista a todo el personal vinculado a la detección, atención y protección a las víctimas, incluido el personal del ámbito de la infancia y la juventud, así como a aquel que se dedica al diseño de políticas y programas de violencia. (Formación que incorpore el enfoque de género, interseccional e intercultural).

## 1.1. COMPROMISO POLÍTICO

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | QUIÉN                                                                                                                                                                                              | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1.1. Aprobar la Ordenanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia.                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Jurídica</li> <li>Sección de Igualdad</li> </ul>                                                                                                  |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1.1.2. Implantar el III Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia (* <i>ver apartado información adicional</i> *).                                                                                                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Gestión de Personas</li> </ul>                                                                                                                 |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de ejecución anual</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.1.3. Reforzar la Sección de Igualdad con personal especializado suficiente y con posiciones orgánicas y relaciones funcionales adecuadas.                                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Gestión de Personas</li> </ul>                                                                                                                 |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de incorporaciones efectivas sobre previsión</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 1.1.4. Aplicar estándares de calidad de las políticas de igualdad de la CAE a las plazas de personal técnico de igualdad.                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Gestión de Personas</li> </ul>                                                                                                                 |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de plazas de técnicas de igualdad que cumplen los estándares de calidad</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 1.1.5. Profundizar en el análisis de los Presupuestos Municipales desde la perspectiva de género: contabilizar y hacer seguimiento del gasto transformador, identificar y analizar el gasto sensible, trabajar los presupuestos participativos con enfoque de género, abordar progresivamente las diferentes fases del ciclo presupuestario, valorar el etiquetado de igualdad... | <ul style="list-style-type: none"> <li>Programación, Estudios y Presupuestos</li> <li>Contabilidad</li> <li>Servicio de Participación y Atención Ciudadana</li> <li>Sección de Igualdad</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de programas presupuestarios analizados anualmente</li> <li>% de programas analizados con gasto transformador</li> <li>% de programas analizados con gasto sensible</li> <li>% del importe de las partidas moradas ejecutado anualmente</li> <li>Participación en los presupuestos participativos, desagregada por sexo</li> </ul> |



## 1.2. LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN

| MEDIDAS                                                                                                                                  | QUIÉN                                                                                                                                                 | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.2.1. Crear un apartado propio en la web para la recogida y difusión de estadísticas y estudios.                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección Municipal de Datos</li></ul>                                                                            |    |    |    |    |                                                                                                                                                                        |
| 1.2.2. Impulsar la comunicación para la igualdad.                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>Gabinete de Comunicación</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>                                                  |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de comunicaciones anuales a la plantilla</li></ul>                                                                            |
| 1.2.3. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género eficaces, teniendo en cuenta lo pautado en la instrucción interna. | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección Urbanismo Sostenible</li><li>Direcciones que elaboran normativa</li><li>Sección de Igualdad</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de informes realizados al año</li><li>% de proyectos que incorporan al menos una de las recomendaciones de Igualdad</li></ul> |
| 1.2.4. Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos, tribunales y jurados.                   | <ul style="list-style-type: none"><li>Alcaldía</li></ul>                                                                                              |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>% de órganos, tribunales y jurados con representación paritaria</li></ul>                                                        |



Están alineadas con el eje Espacios Sostenibles.



## 1.2. LA IGUALDAD EN LA ACTIVIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN

| MEDIDAS                                                                                                                                                               | QUIÉN                                                                                                                                                                           | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.2.5. Incluir cláusulas de igualdad efectivas en las contrataciones.                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio de Contratación</li> <li>Direcciones que realizan contrataciones</li> <li>Sección de Igualdad</li> </ul>                        |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de contratos con cláusulas de igualdad efectivas</li> </ul>                                                                                                   |
| 1.2.6. Incluir cláusulas efectivas de igualdad en subvenciones y convenios.                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Servicio de Participación y Atención Ciudadana</li> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Direcciones con subvenciones y convenios</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de subvenciones con cláusulas de igualdad efectivas</li> <li>% de convenios con cláusulas de igualdad efectivas</li> </ul>                                    |
| 1.2.7. Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de los planes estratégicos y sectoriales (diagnóstico, diseño, implantación, seguimiento y evaluación). | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociado de Juventud</li> <li>Servicio de Euskera</li> <li>Sección de Igualdad</li> </ul>                                               |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de planes que incorporan la perspectiva de género en el diseño</li> <li>% de planes que incluyen análisis de género en el seguimiento y evaluación</li> </ul> |
| 1.2.8. Realizar la Evaluación previa del Impacto en función del Género del Plan General de Ordenación Urbana y hacer seguimiento de las propuestas de igualdad.       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Urbanismo Sostenible</li> </ul>                                                                                                |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de recomendaciones de igualdad incorporadas</li> </ul>                                                                                                        |



### 1.3. MODELO DE GOBERNANZA

| MEDIDAS                                                                                                                                                                           | QUIÉN                                                                                                                                                       | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.3.1. Participar en estructuras de coordinación interinstitucional para la igualdad (En Berdinsarea en la red técnica-política y en la Red de técnicas de igualdad de Gipuzkoa). | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección de Igualdad</li></ul>                                                                                         |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de estructuras en las que se participa</li><li>Nº de iniciativas impulsadas desde las estructuras en las que se participa</li></ul>                                                                                                        |
| 1.3.2. Incrementar la participación y el diálogo de los grupos feministas y mujeres, de agentes sociales y ciudadanía en las políticas públicas.                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección de Igualdad</li><li>Servicio de Participación y Atención Ciudadana</li><li>Dirección de Presidencia</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº solicitudes atendidas</li><li>Nº iniciativas de participación impulsadas por el Ayuntamiento</li><li>Nº mujeres y grupos feministas que participan</li><li>Grado de valoración de las mujeres y grupos feministas que participan</li></ul> |
| 1.3.3. Impulsar las Políticas de Igualdad del Distrito Este.                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección de Igualdad</li><li>Servicio de Participación y Atención Ciudadana</li></ul>                                  |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Grado de implantación de las planificaciones anuales del Plan de Igualdad del Distrito Este</li></ul>                                                                                                                                         |
| 1.3.4. Transparencia y rendición de cuentas: desarrollar el aplicativo para el seguimiento y evaluación de la implantación del Plan.                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>DonostiaTIK</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>                                                                     |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |



Está alineada con el eje Casa de las Mujeres y Liderazgo feminista.



# IDEAS DE ACCIONES

## PALABRA CLAVE: TRANSFORMACIÓN

Analizar una muestra de las evaluaciones previas de impacto realizadas hasta el momento para valorar su calidad; identificar buenas prácticas, áreas de mejora, etc. ; y elaborar una instrucción con un modelo y ejemplos.

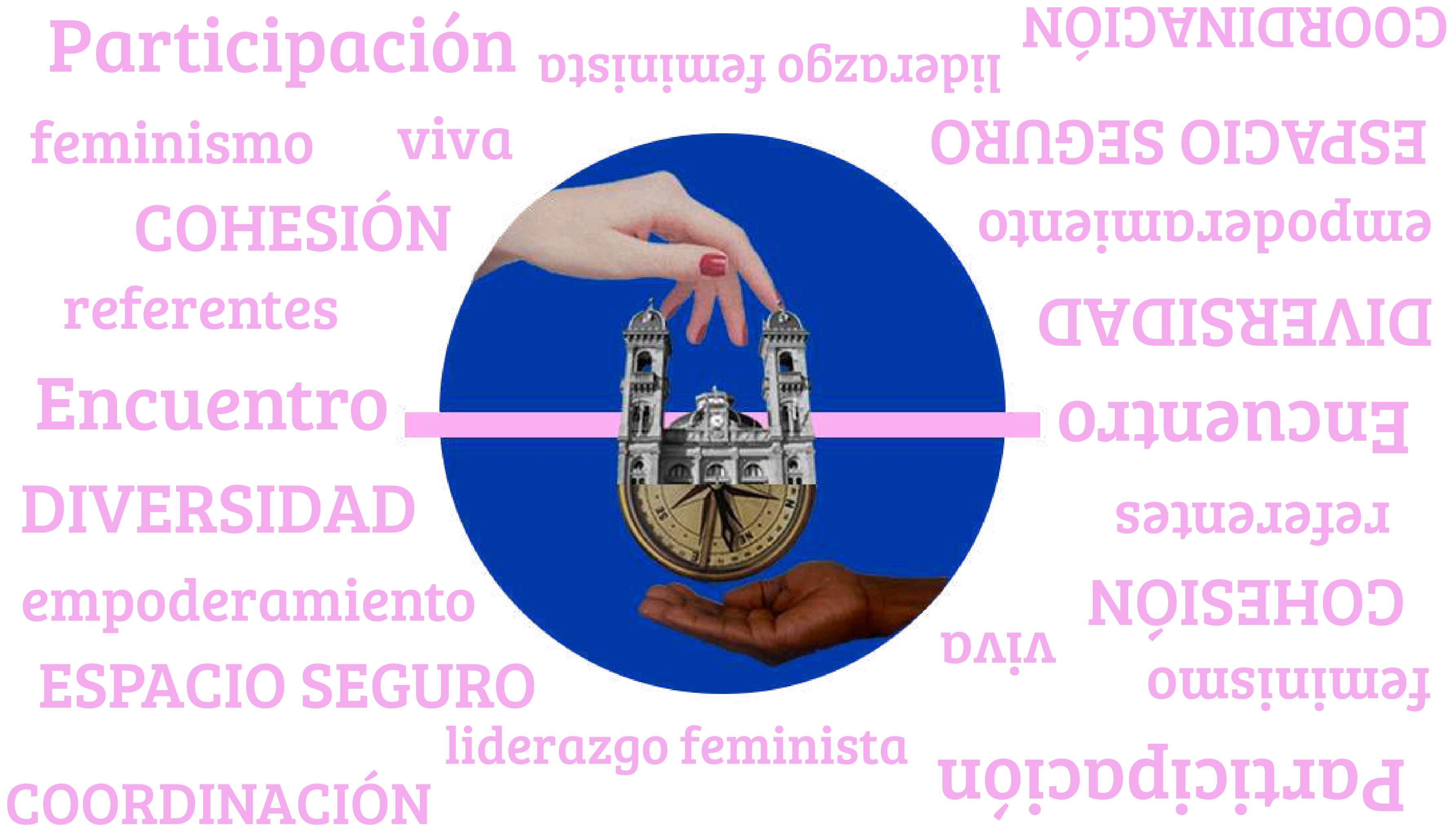
En relación a la incorporación de cláusulas para la igualdad efectivas en las contrataciones: verificación de los contratos por la Sección de Igualdad, que, en su caso, realizará propuestas de mejora; selección y seguimiento exhaustivo de los contratos estratégicos, y realización de un análisis cuantitativo y cualitativo anual de las cláusulas para la igualdad.

Para mejorar la efectividad de las cláusulas para la igualdad en subvenciones y convenios, trabajar con las asociaciones que concurren a las convocatorias de subvenciones.

Financiar proyectos de liderazgo y participación ciudadana liderados por mujeres migradas y/o con apoyo de las asociaciones correspondientes de Donostia.

Asegurar traducción e interpretación cultural en servicios municipales.

*Incluye tu idea...*



## 2. CASA DE LAS MUJERES Y LIDERAZGO FEMINISTA

La razón de ser de este espacio de trabajo es reforzar el empoderamiento de las mujeres —personal, social y político— para impulsar su participación activa y fomentar las alianzas entre comunidades feministas. Por ello, la Casa de las Mujeres tendrá un papel central, así como otros espacios en los que las mujeres toman decisiones o participan. El objetivo es aumentar la presencia y la influencia de las mujeres en el ámbito público, haciendo que su voz sea escuchada y tomada en cuenta.

La Casa de las Mujeres no es solo un lugar de encuentro; es una herramienta para poner en práctica el liderazgo feminista, un espacio para tejer redes entre mujeres y para crear referentes feministas. Se busca que la Casa sea el centro de las políticas feministas: un espacio seguro para la experimentación, la creatividad y la toma de decisiones.

Además, se busca que la Casa de las Mujeres sea un punto de encuentro para la diversidad. El enfoque en la atención pretende superar el asistencialismo, ofreciendo servicios que promuevan el feminismo y la colectividad con el fin de responder a las diferentes necesidades de las mujeres.

### MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**DECRETO LEGISLATIVO 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

**Artículo 7 – De la Administración local.** i) i) Prestación de programas o servicios o establecimiento de recursos con el objetivo de promover el empoderamiento de las mujeres, como escuelas de empoderamiento, casas de mujeres, redes comunitarias y supramunicipales u otros, así como de garantizar el acceso a los derechos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, cuando por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.

MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**Artículo 27 – Asociaciones y organizaciones.** 3º punto: Las administraciones públicas vascas apoyarán a las asociaciones y organizaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley y promoverán vías de colaboración público-privada con dichas entidades, como las casas de las mujeres, a fin de favorecer el empoderamiento de las mujeres y propiciar espacios para la detección de casos de violencia machista contra las mujeres y el acompañamiento a las víctimas.

**Artículo 58 – Medidas generales para la detección, atención, coordinación y reparación.** 8º punto: Las administraciones públicas vascas fomentarán procesos grupales en la recuperación, empoderamiento y fortalecimiento de las mujeres y promoverán la comunicación y el trabajo comunitario en materia de violencia machista contra las mujeres junto con las asociaciones de mujeres a favor de la igualdad, grupos feministas, escuelas de empoderamiento y las casas de las mujeres.

RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

**Eje II.** Empoderamiento de las mujeres

**Línea 11.** Participación social y política: Aportaciones de las mujeres (II-5.1), Asociaciones de mujeres (II-5.2) y Escuelas de empoderamiento y casas de las mujeres (II-5.3).

**Línea 12.** Liderazgos feministas y alianzas entre mujeres para la igualdad: Alianzas para las mujeres (II-5.8) y Redes feministas (II-5.9).



## 2.1. ATENCIÓN COORDINADA DE LA CASA DE LAS MUJERES

| MEDIDAS                                                                                                                                             | QUIÉN                                                                                                                                           | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1.1. Garantizar en la Casa de las Mujeres una dotación de personal adecuada y estable.                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Dirección de Gestión de Personas</li> </ul>                                 |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de coordinadoras de la Casa</li> <li>% de tiempo de bajas cubiertas</li> </ul>                                    |
| 2.1.2. Proporcionar una atención eficaz y no victimizadora a las mujeres que acudan a la Casa.                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> </ul>                                   |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mejoras realizadas en los procedimientos de atención</li> <li>Grado de satisfacción de las usuarias</li> </ul> |
| 2.1.3. Garantizar un espacio común de reflexión y decisión compartida entre la Asociación Casa de las Mujeres de Donostia y la Sección de Igualdad. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> </ul>                                   |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de espacios activos</li> <li>Media anual de reuniones</li> </ul>                                                  |
| 2.1.4. Reforzar, junto con la Asociación, la comunicación del proyecto de la Casa (por ejemplo: programas, memoria...).                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> <li>Gabinete de Comunicación</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de nuevas herramientas de comunicación</li> <li>Nº mejoras en herramientas utilizadas</li> </ul>                  |
| 2.1.5. Garantizar la protección de los derechos lingüísticos de las usuarias.                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> <li>Servicio de Euskera</li> </ul>      |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>% de talleres y espacios ofertados en euskera</li> <li>% de servicios ofertados en euskera</li> </ul>                |



## 2.2. SERVICIOS, GRUPOS Y TALLERES DE LA CASA DE LAS MUJERES

| MEDIDAS                                                                                                                 | QUIÉN                                                                                                                                                   | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.2.1. Ofrecer servicios y recursos adaptados a las necesidades de las mujeres desde una perspectiva feminista.         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> </ul>                                           |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº mejoras realizadas</li> </ul>                                                                                                         |
| 2.2.2. Organizar grupos de empoderamiento para diferentes colectivos de mujeres (mujeres mayores, migrantes...).        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> <li>Negociado de Diversidad Cultural</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de espacios de empoderamiento</li> <li>Nº de colectivos-objetivos alcanzados</li> </ul>                                               |
| 2.2.3. Organizar la escuela feminista junto con la Asociación Casa de las Mujeres, considerando el enfoque lingüístico. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> <li>Servicio de Euskera</li> </ul>              |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Media de asistentes a los talleres</li> <li>Nº de profesoras contratadas</li> <li>Grado medio de satisfacción de las usuarias</li> </ul> |

## 2.3. LIDERAZGO FEMINISTA

| MEDIDAS                                                                                                                                                           | QUIÉN                                                                                                                                                                                                                      | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.3.1. Materializar el acuerdo de la nueva Casa de las Mujeres.                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección Urbanismo Sostenible</li> </ul>                                                                                                                                           |    |    |    |    |                                                                                                                                                                                                                  |
| 2.3.2. Dibujar la estrategia de la nueva Casa a través de un proceso participativo.                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Servicio de Participación y Atención Ciudadana</li> </ul>                                                                                              |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de iniciativas participativas puestas en marcha</li> </ul>                                                                                                             |
| 2.3.3. Reforzar la estructura de cogestión: contenidos estratégicos, capacitación técnica, representación adecuada...                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sección de Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> </ul>                                                                                                              |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración por las dos partes del grado de mejora alcanzado</li> </ul>                                                                                                    |
| 2.3.4. Profundizar en iniciativas en las que confluyan la igualdad y la participación: Consejo de Igualdad, Consejos Municipales, Foro Mujeres y Ciudad...        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Departamento de Participación Ciudadana</li> <li>Sección de Igualdad</li> </ul>                                                                                                     |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de satisfacción de las participantes en los espacios</li> <li>Grado de valoración de las medidas que incluyen la mirada de género, desagregada por sexo.</li> </ul> |
| 2.3.5. Llevar a cabo iniciativas para la creación de mujeres referentes. Por ejemplo: Programa Gure ahotsak, Lilaton, Mapandreak, Mujeres en la Ciencia, Ekinn... | <ul style="list-style-type: none"> <li>Donostia Kultura</li> <li>San Sebastián Turismo</li> <li>Escuela de Música y Danza</li> <li>Fomento Donostia</li> <li>Servicio de Educación</li> <li>Servicio de Euskera</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de iniciativas nuevas promovidas</li> <li>Nº de iniciativas que se vuelven a desarrollar</li> </ul>                                                                    |



# IDEAS DE ACCIONES

## PARABRA CLAVE: VIVA

- Actualizar el documento de funcionamiento de la Casa, consensuar el documento de criterios de atención y/o ofrecer formación para dar una atención eficaz y no victimizadora a las mujeres. Valorar la incorporación de un eje transversal de diversidad y migración, con acciones de co-creación junto a colectivos de base y mujeres en procesos de empoderamiento.
- Organizar reuniones de coordinación, encuentros para tratar diferentes cuestiones y/o invitar a expertas en diferentes temas con el fin de buscar la toma de decisiones compartidas.
- Acciones que se pueden llevar a cabo para reforzar la comunicación: difundir programas y memorias, realizar asambleas abiertas, organizar una fiesta de fin de curso o renovar la información de la página web con la oferta del espacio.
- Analizar la presencia lingüística o acordar criterios lingüísticos para preservar los derechos lingüísticos de las usuarias.
- Impulsar en el Consejo de Igualdad la participación de mujeres migradas
- Conversar con asociaciones feministas, organizar encuentros para compartir dudas o crear grupos para contrastar la programación antes de ofrecer los servicios, grupos y talleres de la Casa de las Mujeres.
- Entre las iniciativas de liderazgo feminista, impulsar la red de Casas de las Mujeres.

*Incluye tu idea...*



Este espacio tiene como objetivo trabajar la seguridad desde una perspectiva feminista, teniendo en cuenta la dimensión física, emocional y digital.

Crear espacios seguros para las mujeres va más allá de generar espacios libres de agresiones; son lugares sin juicios, de confianza, amigables, interculturales y accesibles, que fomentan la libertad, el bienestar, el descanso y la participación. La seguridad no consiste únicamente en proteger o evitar el riesgo. La seguridad también es una actitud colectiva que, lejos de guardar silencio, responde y condena la violencia.

La seguridad con perspectiva feminista se basa, por tanto, en los cuidados compartidos e incluye el buen trato, el cuidado mutuo, el autocuidado y el placer. Este eje entiende la seguridad como un derecho colectivo y estructural, y para alcanzarla tiene en cuenta diversos elementos como la detección, la prevención, la atención y la reparación, siempre desde una mirada feminista.

### MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**DECRETO LEGISLATIVO 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

**Artículo 10** – *Administraciones forales, locales y otras instituciones públicas. 3º punto: las estructuras administrativas referidas en los apartados anteriores deben tener personal suficiente y una posición orgánica y una relación funcional adecuadas, así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines y para poder garantizar que las políticas de igualdad se incorporan adecuadamente dentro de las decisiones políticas.*



MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**Artículo 50** – Medio ambiente, ordenación del territorio, urbanismo, vivienda, transporte y medio rural. b) El fomento de espacios seguros para garantizar una vida libre de violencia machista contra las mujeres.

**Capítulo VII:** Violencia machista contra las mujeres . Artículos: 54 – 66

RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

**Eje IV.** Vidas libres de violencia machista contra las mujeres.

- Línea 25.** Investigación e información
- Línea 26.** Sensibilización y prevención
- Línea 27.** Capacitación
- Línea 28.** Detección
- Línea 29.** Atención integral
- Línea 30.** Reparación
- Línea 31.** Coordinación interinstitucional



### 3.1. AUTODEFENSA Y RESPUESTA FEMINISTA

| MEDIDAS                                                                                                  | QUIÉN                                                                                                                                            | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.1.1. Trabajar la autodefensa feminista a diferentes niveles: físico, psicosocial, laboral, digital...  | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección de Igualdad</li><li>Negociado de Juventud</li><li>Negociado de Educación</li></ul>                 |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de talleres organizados</li></ul>                                                                            |
| 3.1.2. Realizar campañas y programas de sensibilización.                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>Negociado de Juventud</li><li>Fiestas</li><li>Sección de Igualdad</li><li>Negociado de Educación</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de nuevas campañas y/o programas</li><li>Nº de campañas y/o programas que se vuelven a desarrollar</li></ul> |
| 3.1.3. Actualizar el protocolo de respuesta pública ante las violencias machistas.                       | <ul style="list-style-type: none"><li>Alcaldía</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>                                                             |    |    |    |    |                                                                                                                                                       |
| 3.1.4. Desarrollar programas específicos de empoderamiento, y prevención y recuperación de la violencia. | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección de Igualdad</li><li>Negociado de Juventud</li><li>Dirección de Acción Social</li></ul>             |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de nuevas iniciativas</li><li>Nº de programas que se vuelven a desarrollar</li></ul>                         |



Está alineada con el eje Espacios Sostenibles.

### 3.2. RECURSOS CONTRA LA VIOLENCIA

| MEDIDAS                                                                                                                                                                            | QUIÉN                                                                                                                                           | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.2.1. Integrar las Unidades de Violencia y los puestos de trabajo valorados desde la perspectiva de género en el organigrama y en la RPT.                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección de Gestión de Personas</li></ul>                                                                |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de puestos de prevención, actuación y resolución de violencia en RPT</li></ul>            |
| 3.2.2. Garantizar servicios adecuados de atención directa en casos de violencia: policía municipal, acción social e igualdad.                                                      | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección de Acción Social</li><li>Dirección de Guardia Municipal</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>   |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de puestos especializados en prevención, actuación y reparación de la violencia</li></ul> |
| 3.2.3. Implantar el <i>II. Protocolo local de atención y coordinación interinstitucional para la atención a víctimas y supervivientes de violencia machista en Donostia</i> .      | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección de Acción Social</li><li>Dirección de Guardia Municipal</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>   |    |    |    |    |                                                                                                                                    |
| 3.2.4. Reforzar el conocimiento sobre violencia: capacitación contra la violencia machista en el Plan municipal de formación, estudios especializados e indicadores específicos... | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección de Gestión de Personas</li><li>Dirección de Acción Social</li><li>Sección de Igualdad</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de acciones formativas organizadas</li><li>Nº de investigaciones especializadas</li></ul> |



Están alineadas con el eje Buen Gobierno.

### 3.3. DONOSTIA, DESDE EL URBANISMO FEMINISTA

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                          | QUIÉN                                                                                                                                                                                                       | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.3.1. Redefinir el trabajo desarrollado para mejorar, eliminar o no crear nuevos puntos críticos.                                                                                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>Grupo de puntos críticos</li></ul>                                                                                                                                    |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Grado de valoración de quienes participan en el proceso de reflexión, desagregado por sexo</li><li>Nº de puntos críticos que se han reducido o eliminado</li><li>Nº de intervenciones para prevenir la creación de puntos críticos</li></ul> |
| 3.3.2. Diseñar espacios gratuitos y polivalentes que sean seguros e inclusivos.                                                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección Urbanismo Sostenible</li><li>Dirección de Proyectos y Obras</li><li>Donostia Kirola</li><li>Servicio de Salud Pública</li><li>Sección de Igualdad</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de espacios diseñados</li></ul>                                                                                                                                                                                                           |
| 3.3.3. Diseñar los barrios desde el feminismo: promover la presencia de las mujeres en el paisaje urbano, llevar a cabo iniciativas comunitarias, promover rondas participativas de escucha y recogida de impresiones con mujeres mayores, migradas, con diversidad funcional... | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección Urbanismo Sostenible</li><li>Distrito Este</li><li>Dirección de Movilidad</li></ul>                                                                         |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de nuevos elementos de la ciudad (calles, esculturas...) relacionados con mujeres o referentes en igualdad.</li><li>Nº de iniciativas promovidas</li></ul>                                                                                |



Está alineada con el eje Espacios Sostenibles.



## IDEAS DE ACCIONES

### PALABRA CLAVE: PARTICIPACIÓN

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| En relación con los puntos críticos de la ciudad, se impulsará la creación de murales que representen a mujeres diversas, se organizarán diferentes actividades municipales en lugares conflictivos y se fomentarán equipamientos polivalentes para promover el uso de esos espacios.                                                                                                                                                |
| En los barrios, se reforzará la perspectiva feminista a través del trabajo del equipo de profesionales que participan en el proyecto Erlauntza, impulsando la salud comunitaria y mejorando la atención a las mujeres que sufren violencia.                                                                                                                                                                                          |
| Para lograr espacios públicos seguros, inclusivos, gratuitos y polivalentes, se ofrecerán espacios que posibiliten los cuidados y fortalezcan la comunidad; se habilitarán recursos para la práctica de diferentes deportes en la calle que fomenten su uso por parte de las mujeres; se garantizará un número suficiente de baños públicos y un mobiliario confortable y adaptado para las diferentes edades y condiciones físicas. |
| Antes de la puesta en marcha de recursos contra la violencia, se diseñará un test de criterios para evaluar si las medidas de intervención en violencia son feministas.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <i>Incluye tu idea...</i>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |





El objetivo de este eje es que las políticas de igualdad sean sostenibles, eficaces y tengan proyección de futuro. Para ello, se busca reforzar las redes basadas en la colaboración y en el intercambio de recursos entre el Ayuntamiento y sus estructuras cercanas. Compartiendo herramientas, conocimientos y experiencias, las políticas de igualdad ganarán en coherencia e impacto, haciendo más sostenible el trabajo de la administración.

Este eje va en consonancia con la importancia que el feminismo otorga a los cuidados. Aquí, el cuidado no se limita únicamente a las relaciones entre personas. También es esencial cuidar de las políticas de igualdad: mantenerlas, fortalecerlas y desarrollarlas de manera coordinada. Esto implica aprovechar herramientas útiles, poner en valor el conocimiento colectivo y fomentar la colaboración entre distintas entidades.

Esta perspectiva de los cuidados requiere puestos de trabajo sostenibles y saludables; por ello, es necesario revisar los modelos de las organizaciones y las prácticas laborales para proteger el bienestar de las plantillas y garantizar entornos laborales feministas y acogedores.

### MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**DECRETO LEGISLATIVO 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

**Artículo 43** - Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 11** – Unidades para la igualdad de mujeres y hombres.

**Artículo 18** – Capacitación del personal de los poderes públicos vascos.

RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

**Eje I.** Buen gobierno.

**I-2.2 Comunicación:** Incrementar, en los soportes comunicativos de las instituciones públicas vascas, el número de contenidos que visibilizan los avances en materia de igualdad, presentan a mujeres y hombres de forma no estereotipada y hacen un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.

**Eje III.** Organización social justa, igualitaria y sostenible.

**III-7.1 Ética:** Dar valor y reconocer los cuidados como una dimensión humana para la vida que permitirá la transformación hacia la igualdad.

**III-8.1 Planes de igualdad en empresas:** Incrementar la incidencia de los planes de igualdad en las empresas y organizaciones de Euskadi y promover su realización, en los casos en los que no existe la obligación legal de realizarlos.



## 4.1. POLÍTICAS DE IGUALDAD DE EMPRESAS Y ORGANISMOS MUNICIPALES

| MEDIDAS                                                                                                                                                                 | QUIÉN                                                                                                                                                                                                                        | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1.1. Crear una red de empresas y organismos municipales: decidir el tipo de organización, las formas de participar, el carácter de la red, los contenidos de trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donostia Kultura</li> <li>• Donostia Kirola</li> <li>• Fomento Donostia</li> <li>• DBus</li> <li>• Escuela de Música y Danza</li> <li>• Dirección de Gestión de Personas</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• % de empresas y organismos municipales que forman parte de la red</li> <li>• Nº de iniciativas puestas en marcha</li> </ul>                                                                      |
| 4.1.2. Definir, implantar, hacer seguimiento y evaluar los Planes para la Igualdad propios de las empresas y organismos municipales.                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donostia Kultura</li> <li>• Donostia Kirola</li> <li>• Fomento Donostia</li> <li>• DBus</li> <li>• Escuela de Música y Danza</li> <li>• DonostiaTik</li> </ul>                      |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• % de empresas y organismos municipales con Plan para la Igualdad</li> <li>• Media del grado de cumplimiento de los planes operativos anuales de las empresas y organismos municipales</li> </ul> |
| 4.1.3. Reforzar las estructuras de igualdad de las empresas y organismos municipales.                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Donostia Kultura</li> <li>• Donostia Kirola</li> <li>• Fomento Donostia</li> <li>• DBus</li> <li>• Escuela de Música y Danza</li> </ul>                                             |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• % de empresas y organismos municipales con técnica de igualdad o personal que entre sus funciones contempla impulsar el Plan para la Igualdad</li> </ul>                                         |

## 4.2. CONOCIMIENTO COLECTIVO

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                   | QUIÉN                                                                                                                                                  | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.2.1. Utilizar como caso los análisis de género realizados en el Ayuntamiento (por ejemplo, EIG e informe los presupuestos municipales desde la perspectiva de género) para aprender a integrar la perspectiva de género en las diferentes herramientas. | <ul style="list-style-type: none"><li>Direcciones que realizan EIG</li><li>Programación, Estudios y Presupuestos</li><li>Sección de Igualdad</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de casos trabajados</li><li>Nº de claves identificadas</li></ul> |
| 4.2.2. Organizar una jornada interna sobre el proyecto de <i>Análisis de los presupuestos municipales desde la perspectiva de género</i>                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Programación, Estudios y Presupuestos</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>                                      |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Valoración media de la jornada</li></ul>                            |

### 4.3. COMUNICACIÓN CREADORA DE IGUALDAD

| MEDIDAS                                                                                                                              | QUIÉN                                                                                                                                                             | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.3.1. Crear un podcast para la igualdad.                                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Gabinete de Comunicación</li><li>Sección de Igualdad</li><li>Servicio de Euskera</li></ul>                                  |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de podcast realizados</li></ul>                                |
| 4.3.2. Generar una comunicación creadora de igualdad desde una perspectiva interseccional, más allá del uso no sexista del lenguaje. | <ul style="list-style-type: none"><li>Gabinete de Comunicación</li><li>Sección de Igualdad</li><li>Servicio de Euskera</li><li>Dirección de Presidencia</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de claves identificadas</li></ul>                              |
| 4.3.3. Realizar campañas de igualdad internas y externas.                                                                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Gabinete de Comunicación</li><li>Sección de Igualdad</li></ul>                                                              |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de campañas internas</li><li>Nº de campañas externas</li></ul> |



Está alineada con los ejes Buen Gobierno y Espacios Interseccionales.

### 4.4. COHESIÓN DE HERRAMIENTAS

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                              | QUIÉN                                                                                                             | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------|
| 4.4.1. Crear un repositorio de igualdad: recopilar los recursos que se generan en el desarrollo de las políticas con enfoque de género (indicadores, píldoras de conocimiento, análisis sectoriales, etc.).                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"><li>Sección de Igualdad</li><li>DonostiaTIK</li></ul>                           |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de recursos disponibles</li></ul> |
| 4.4.2. Realizar un engranaje del presupuesto con perspectiva de género y de la planificación para la igualdad (tener en cuenta los contenidos del plan para la igualdad para la elaboración de presupuestos y las partidas moradas para la definición de los planes operativos anuales de igualdad). | <ul style="list-style-type: none"><li>Programación, Estudios y Presupuestos</li><li>Sección de Igualdad</li></ul> |    |    |    |    |                                                                            |



# IDEAS DE ACCIONES

## PALABRA CLAVE: COMPARTIR

- Analizar la necesidad de contar con personal experto en igualdad para reforzar las Unidades de Igualdad de las empresas y organismos municipales y/o en caso de que existan comisiones, incluir las funciones de igualdad entre las funciones de su puestos y recibir formación específica.
- En relación a la red de empresas y organismos municipales y con el objetivo de conocer cada entidad y sus políticas de igualdad, alternar los lugares de reunión. En dichos encuentros se podrán trabajar temas como los liderazgos feministas o la construcción de una cultura organizativa inclusiva y saludable y generar de forma conjunta materiales y herramientas, como por ejemplo un contraargumentario o un canal de comunicación para compartir prácticas.
- Aprovechar el primer capítulo del podcast para comunicar a la plantilla, cargos políticos y ciudadanía sobre el V Plan, con reflexiones sobre las claves de cada línea de trabajo. Otros capítulos pueden girar sobre los contenidos de las formaciones de igualdad que se organizan en el Ayuntamiento.
- Dedicar algún capítulo del podcast a las mujeres migradas de la ciudad, asociaciones de mujeres y sus luchas en la ciudad, con relatos y experiencias en primera persona.
- Incluye tu idea...*



# DIVERSIDAD

# origen

# Derechos

# IDENTIDAD

# discapacidad

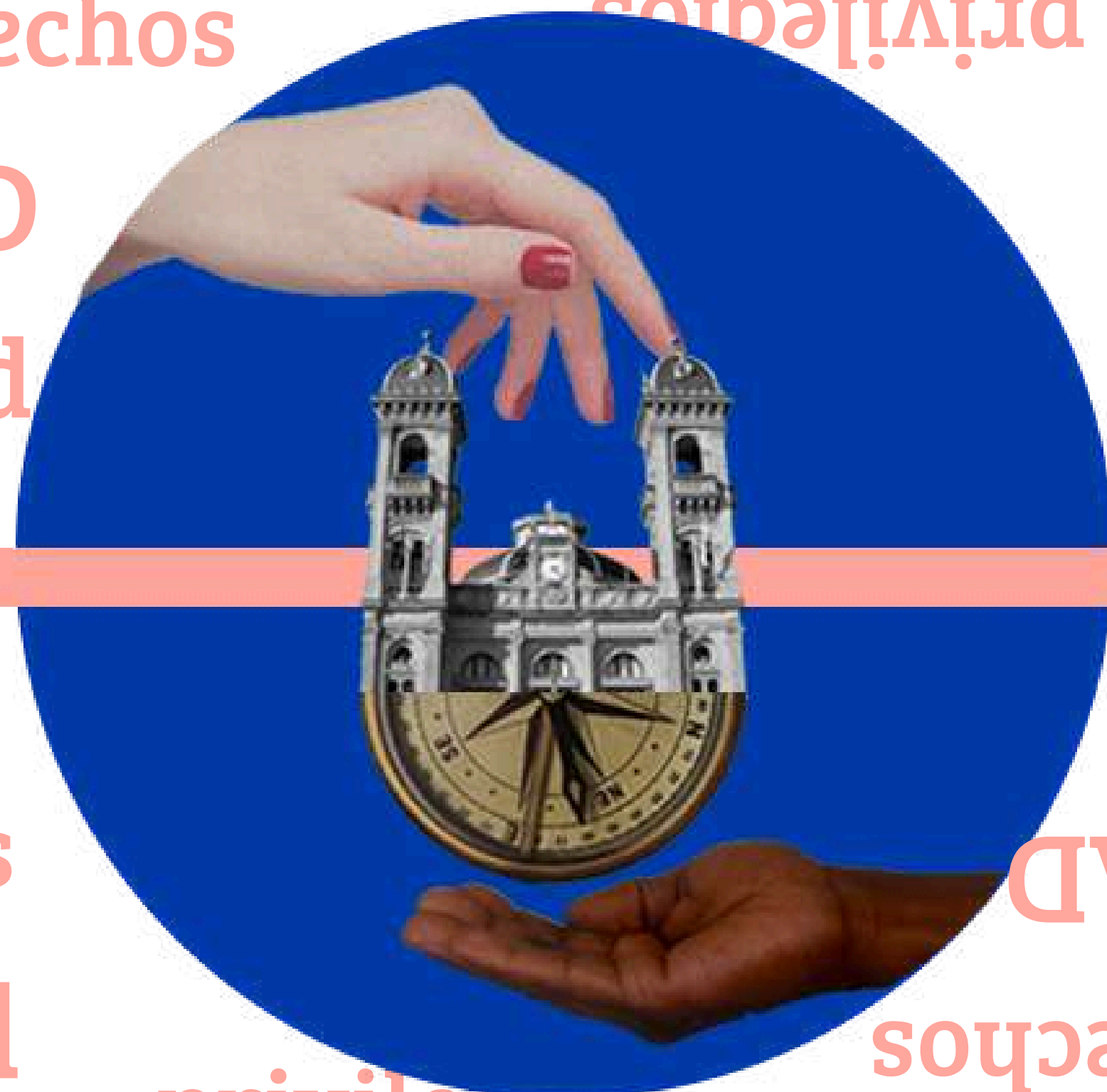
# Mirada

# IGUALDAD

opresiones

# Visibilidad

# RELACIONES DE PODER



# RELACIONES DE PODER



ppp!i!q!s!^

oprețuri

# IGUALDAD

Mirada

discapacitad

# IDENTIDAD

# origen

# DIVERSIDAD

## 5. ESPACIOS INTERSECCIONALES

Aunque la interseccionalidad se menciona con frecuencia, rara vez se trabaja con la profundidad necesaria. Por ello, más allá de ser un principio rector, se ha apostado por trabajarla como uno de los ejes del Plan, para buscar así su aplicación práctica.

En este espacio, la interseccionalidad se entenderá como una herramienta para el análisis y la creatividad, destinada a identificar relaciones de poder y desigualdades estructurales que otras perspectivas no alcanzan a ver; por lo tanto, no se concibe como una metodología o técnica cerrada. Según cada contexto, será importante cruzar el género con otros ejes clave: la edad, el nivel socioeconómico, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, el idioma, el origen, la raza, el estatus migratorio, la situación administrativa o la diversidad funcional, entre otros.

Tener en cuenta esta diversidad permite formular nuevas preguntas y buscar alternativas innovadoras. Al mismo tiempo, supone una invitación a analizar si las herramientas y modos de trabajo empleados para promover las políticas de igualdad estigmatizan o no a las mujeres.

### MARCO LEGAL Y PROGRAMÁTICO

**DECRETO LEGISLATIVO 1/2023**, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.



RELACIÓN CON LA ESTRATEGIA 2030 PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN LA CAE

**8. Principio rector– Integración de la perspectiva interseccional.**

*Tomar en consideración, de forma transversal, cómo el sexo o el género se interrelacionan e interaccionan con el resto de factores referidos en el principio rector de igualdad de trato. Esta interrelación genera identidades solapadas e intersecadas, así como diferentes e interrelacionadas situaciones y ejes de poder y opresión.*

**Eje II.** Empoderamiento de las mujeres

**Línea 14.** El ejercicio de los derechos de las mujeres desde una perspectiva interseccional: Mujeres con discapacidad (II-6.5), Colectivo LGTBI+ (II-6.9), Mujeres mayores (II-6.10)...

## 5.1. ESTRUCTURAS Y HERRAMIENTAS

| MEDIDAS                                                                                                                                                                                       | QUIÉN                                                                                                                                                                                | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1.1. Testar y adaptar metodologías relacionadas con la interseccionalidad.                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"><li>Servicio de Participación y Atención Ciudadana</li><li>Negociado de Juventud</li><li>Sección de Igualdad</li><li>Servicio de Euskera</li></ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de metodologías aplicadas</li></ul>           |
| 5.1.2. Mejorar la recogida y análisis de la información para la toma de decisiones y la gestión.                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección de Presidencia</li><li>Servicios transversales</li><li>Dirección de Acción Social</li><li>Donostia Lagunkoia</li></ul>               |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº mejoras realizadas</li></ul>                  |
| 5.1.3. Desarrollar una instrucción para tener en cuenta las diferentes realidades en el uso no sexista del lenguaje, en las imágenes y los datos, dando prioridad a las personas no binaries. | <ul style="list-style-type: none"><li>Gabinete de Comunicación</li><li>Sección de Igualdad</li><li>Servicio de Euskera</li></ul>                                                     |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Nº de criterios acordados</li></ul>              |
| 5.1.4. Ofrecer formación sobre interseccionalidad al personal del Ayuntamiento.                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"><li>Dirección de Gestión de Personas</li></ul>                                                                                                     |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"><li>Grado de satisfacción con la formación</li></ul> |



Están alineadas con el eje Buen Gobierno.

| 5.2. POLÍTICAS LGTBIQ+                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                  |    |    |    |    |                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                   | QUIÉN                                                                                                                                            | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                    |
| 5.2.1. Impulsar referentes LGTBIQ+ de diferentes generaciones (especialmente en barrios y fiestas).                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociado de Derechos Humanos</li> </ul>                                                                  |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de iniciativas promovidas</li> </ul>                 |
| 5.2.2. Crear una red con servicios que sean espacios seguros para el colectivo LGTBIQ+ (tiendas, peluquerías, gimnasios, etc.). 1                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociado de Derechos Humanos</li> <li>Donostia Kirola</li> </ul>                                         |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de establecimientos que participan</li> </ul>        |
| 5.2.3. Realizar una labor de sensibilización en los equipamientos y programas municipales destinados a personas mayores (por ejemplo, Hogares para personas jubiladas, Plus55). 2                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Acción Social</li> <li>Donostia Lagunkoia</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas y/o iniciativas desarrolladas</li> </ul> |
| 5.2.4. Desarrollar campañas de sensibilización y prevención a lo largo de todo el año.                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociado de Derechos Humanos</li> <li>Donostia Turismoa</li> <li>Servicio de Educación</li> </ul>        |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas impulsadas</li> </ul>                    |
| 5.2.5. Analizar la incidencia de la <i>Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans</i> en las políticas de igualdad del Ayuntamiento. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Negociado de Derechos Humanos</li> <li>Dirección Jurídica</li> </ul>                                      |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mandatos identificados</li> </ul>                 |



Está alineada con Espacios Seguros.

1



Está alineada con los ejes Casa de las Mujeres y liderazgo feminista, y Espacios Sostenibles.

2

| 5.3. EQUIPAMIENTOS INCLUSIVOS                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                             |    |    |    |    |                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| MEDIDAS                                                                                                                                                                                                                                                                                   | QUIÉN                                                                                                                                                                                                                       | 26 | 27 | 28 | 29 | INDICADORES                                                                                |
| <div>5.3.1.</div> Abordar algunas de las obras previstas (polideportivos, escuelas y nuevas estaciones de metro) desde diferentes áreas y enfoques, asegurando que espacios como baños, vestuarios, patios... estén adaptados a mujeres mayores, con discapacidad y al colectivo LGTBIQ+. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dirección de Proyectos y Obras</li> <li>Donostia Kirola</li> <li>Negociado de Educación</li> <li>Negociado de Derechos Humanos</li> <li>Dirección de Urbanismo Sostenible</li> </ul> |    |    |    |    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de obras en las que se ha intervenido</li> </ul> |



Está alineada con el eje Espacios Seguros.



## IDEAS DE ACCIONES

### PALABRA CLAVE: MIRADA

En relación a la aplicación de metodologías relacionadas con la interseccionalidad, por ejemplo utilizar la herramienta Relief Maps para diseñar la nueva Casa de las Mujeres o aplicarla al análisis de los baños y vestuarios municipales.

En relación con la mejora de la recogida y el análisis de la información, incorporar la perspectiva de género e interseccional en la selección de inversiones municipales.

En algunas de las obras previstas, garantizar la existencia de al menos un baño o vestuario individual y elaborar unas normas de uso.

*Incluye tu idea...*



En este apartado se describe el modelo de gestión del V Plan para la Igualdad. Según las estructuras de coordinación, promoción y contraste existentes, se ha definido una secuencia para que los procesos anuales de programación, seguimiento, evaluación y comunicación sean eficaces y estén articulados con el cronograma de elaboración de los presupuestos municipales. Asimismo, se concreta el sistema de indicadores definido, los objetivos a alcanzar

## ESTRUCTURAS

### SECCIÓN DE IGUALDAD

La Sección de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia es la estructura encargada de diseñar el V Plan para la Igualdad, impulsar su desarrollo y evaluar los resultados obtenidos.

### ESTRUCTURAS MUNICIPALES DE IMPULSO

**Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad:** está formado por la representación técnica de las diferentes direcciones, secciones, empresas y organismos municipales. Es la estructura que realiza la planificación operativa y el seguimiento anual, y se reúne dos veces al año.

**Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad:** está formada por las delegaciones políticas y las direcciones directamente relacionadas con el plan. Su cometido es aprobar la planificación operativa y el presupuesto anual y se reúne dos veces al año.

**Comisión de Seguimiento del Plan Interno del Ayuntamiento de Donostia:** está formado por la Dirección de Personas, la Sección de Igualdad y la representación laboral de las personas trabajadoras.

## ESTRUCTURAS DE COLABORACIÓN Y PARTICIPACIÓN

**Consejo Sectorial de Igualdad:** en relación con el V Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Donostia, el Consejo Sectorial de Igualdad será el espacio de participación ciudadana. El consejo se divide en dos: el pleno del consejo, que se reúne cada dos meses, y la comisión permanente, que se reúne en los meses en que no se reúne el otro. En él se reúnen grupos feministas, asociaciones de mujeres, partidos políticos, sindicatos y también mujeres a título personal. A través del Consejo, la ciudadanía tendrá la oportunidad de trasladar directamente al Ayuntamiento sus opiniones y demandas, y al mismo tiempo, recibir información sobre el desarrollo del Plan.

**Foro de Mujeres y Ciudad:** es un grupo de trabajo para analizar la ciudad desde la perspectiva de género e incorporar las necesidades de las mujeres en la planificación urbana.

**Estructura de cogestión de la Casa de las Mujeres:** la Sección de Igualdad y la Asociación Casa de las Mujeres son quienes participan y desarrollan el modelo de cogestión de este espacio, y se reúnen cada dos meses.

## ESTRUCTURAS DE COOPERACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

**Berdinsarea, a nivel de la CAE:** el objetivo de este espacio es impulsar, mejorar la coordinación y evaluar los programas y servicios que se gestionan desde las administraciones locales.

**Red de técnicas de igualdad de Gipuzkoa:** espacio de colaboración impulsado por la Diputación Foral de Gipuzkoa para reforzar el trabajo de las técnicas de igualdad en los municipios y coordinar la reflexión y la actuación desde una perspectiva territorial.



## PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN

### **Diciembre 2025/Enero 2026: Comunicación de la aprobación del Plan.**

- Sesiones de presentación con la Comisión política y con la Comisión técnica.
- Elaboración del podcast para enviar a toda la plantilla.
- Elaboración de imágenes y carteles resumen de cada una de las líneas del Plan.
- Rueda de prensa.

### **Enero 2026: Plan operativo 2026**

- Comisión técnica: diseño de acciones, calendarización mensual y planificación del seguimiento.

### **Mayo 2026: Propuesta de plan operativo 2027**

- Sección de Igualdad: Diseño del avance del plan operativo 2027.
- Comisión política: contraste de la propuesta de plan operativo 2027 y acordar el presupuesto necesario para desarrollarlo.

### **Junio 2026: Seguimiento implantación 2026**

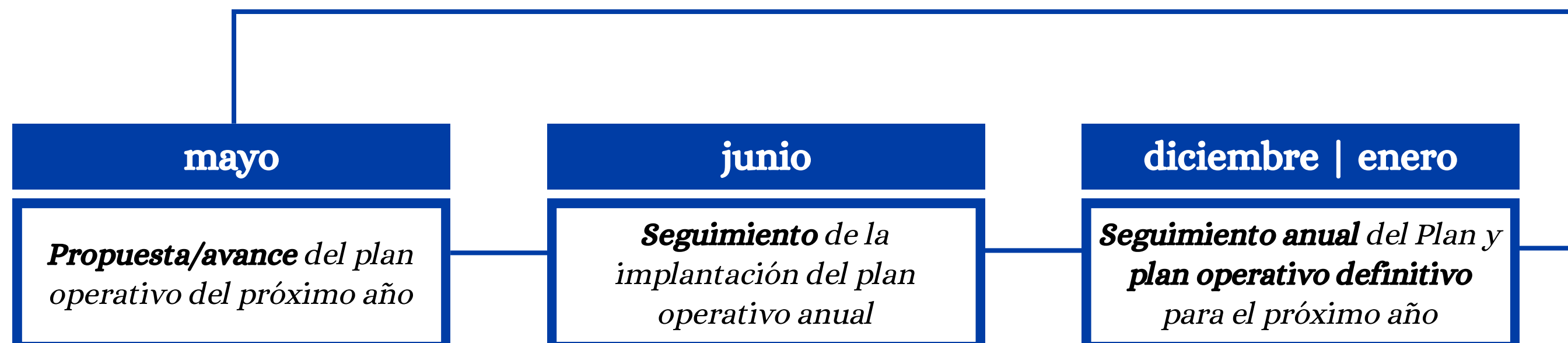
- Sesión Comisión Técnica. Seguimiento del grado de implantación del plan operativo en el primer semestre e impulso del desarrollo del plan en el segundo semestre.

## Diciembre 2026/Enero 2027: Seguimiento 2026 y plan operativo 2027 definitivo.

- Comisión técnica: Valoración cualitativa de la implantación del Plan en 2026.
- Sección de Igualdad: Análisis de los datos del aplicativo y de la valoración cualitativa. Elaboración del Informe de Seguimiento 2026.
- Comisión técnica: Acordar el plan operativo 2027 definitivo. Ajustes por retrasos, ideas que surgen de la intervención, etc. Diseño de acciones, calendarización mensual y planificación del seguimiento.
- Comunicación del informe de seguimiento 2026: Elaboración de nota de audio o infografía con principales medidas o actuaciones realizadas, para enviar a la plantilla; presentación al Consejo de Igualdad.

Este ciclo Mayo-Junio-Diciembre/Enero se repetirá en 2027 y 2028.

## Diciembre 2029/Febrero 2030: Evaluación del V Plan.



INDICADORES ESTRATÉGICOS - METAS

Se han definido y acordado **7 resultados/indicadores de impacto** a alcanzar con la implantación del V Plan.

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>Presupuesto para la igualdad</div> <div>Destinar al menos un 1% del presupuesto municipal a la igualdad (gasto transformador).</div> <div>Valor base: 1,01% (presupuestos 2026)</div> <div>*Relación con la Meta 2 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div> | <div>Personal con capacitación en igualdad</div> <div>80% del personal municipal con capacitación y/o experiencia para realizar su actividad desde la perspectiva de género.</div> <div>Valor base: 35%</div> <div>*Relación con la Meta 4 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div> | <div>Sección de Igualdad reforzada</div> <div>Al menos 8 trabajadoras estables en plantilla (Puestos en RPT con cobertura).</div> <div>Valor base: 6</div> <div>*Relación con la Meta 3 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div>          |                                                                                                                                                                                                                                                |
| <div>Unidades de violencia reforzadas</div> <div>Al menos 8 trabajadoras estables en plantilla.</div> <div>Valor base: 6</div> <div>*Relación con la Meta 10 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div>                                                            | <div>Casa de las Mujeres</div> <div>Tener un proyecto acordado de la nueva casa.</div> <div>*Relación con las Metas 3, 10 y 11 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div>                                                                                                             | <div>Espacios públicos libres de violencia</div> <div>Al menos 10 espacios en los que se haya trabajado la perspectiva de género e interseccionalidad.</div> <div>*Relación con las Metas 9 y 11 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div> | <div>Comunicación para la Igualdad</div> <div>Visibilizar y mantener de forma continuada mensajes relacionados con el feminismo y la diversidad en la ciudad.</div> <div>*Relación con la Meta 9 de la Estrategia 2030 para la Igualdad.</div> |

## INDICADORES OPERATIVOS

Se trata de los indicadores vinculados a las medidas definidas. En todos los casos, se realizará el seguimiento de **3 indicadores comunes para todas las medidas**:

- Grado de ejecución: realizado / en marcha / no realizado
- Número de mujeres y hombres participantes
- Recursos: euros y horas de trabajo

Además, en las tablas de desarrollo del plan se han definido y recogido indicadores específicos para muchas de las medidas. Estos indicadores, tanto de ejecución como de resultado, se recogen en un formato breve cuantitativo, pero la intención es recoger información cualitativa relevante para el seguimiento, má allá del valor numérico. Por ejemplo, cuando se indique el número de mejoras identificadas, junto a la cifra se añadirá también una breve descripción de dichas mejoras.





### III Plan interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián

En el desarrollo de la medida 1.1.2. [Implantar el III Plan Interno para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia] se trabajarán las siguientes líneas de intervención y medidas:

|                                    |                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>GESTIÓN PARA LA IGUALDAD</b>    | 1.1. Datos e indicadores para la igualdad<br>1.2. Selección y promoción desde la perspectiva de género<br>1.3. Plan de formación en igualdad                                                                                                                  | 1.4. Procedimiento de formación desde la perspectiva de género<br>1.5. Valoración de los puestos de trabajo desde de la perspectiva de género<br>1.6. Comunicación creadora de igualdad                                                                                |
| <b>CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE</b> | 2.1. Revisión de la normativa de conciliación<br>2.2. Análisis de las necesidades del personal y la cultura organizacional en lo referente a la conciliación corresponsable<br>2.3. Diseño de una propuesta de mejora de la conciliación                      |                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>SALUD LABORAL</b>               | 3.1. Mejora de la seguridad de las mujeres en los espacios físicos de trabajo<br>3.2. Adecuación del protocolo para la prevención y la actuación contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo<br>3.3. Ofrecer equipamientos adecuados para las mujeres | 3.4. Incluir los riesgos de género en la prevención de riesgos laborales.<br>3.5. Analizar la cultura orgnaizacional en direcciones o ámbitos masculinizados o feminizados<br>3.6. Redactar un protocolo para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género |

# Marco legal y programático del V Plan para la Igualdad de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián

| ENTIDAD                  | NORMA/PROGRAMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de Gobierno del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián 2023-2027.</li> <li>• III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián. Plan Interno 2025-2028.</li> <li>• I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Distrito Este 2022-2025.</li> <li>• Planes de Igualdad propios de empresas y entidades municipales (Donostia Kultura, Donostia Kirola, Fomento, DBus, y Escuela de Música y Danza).</li> <li>• Instrucciones para la realización de evaluaciones previas de impacto en función del género.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GOBIERNO VASCO           | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.</li> <li>• Ley 4/2024, de 15 de febrero, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas trans.</li> <li>• Estrategia 2030 para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| GOBIERNO DE ESPAÑA       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>• Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>• Ley 7/1985, de Bases de Régimen Local, que establece la posibilidad de que los municipios realicen actividades complementarias en el marco de las políticas de &lt; &lt; promoción de la mujer&gt;&gt;.</li> <li>• Pacto de Estado contra la Violencia de Género, actualizado en 2025.</li> <li>• Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</li> <li>• Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.</li> <li>• Ley 15/2022, de 12 de julio, de igualdad de trato y no discriminación.</li> <li>• Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos LGTBI.</li> <li>• III. Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (2022-2025).</li> </ul> |



| ENTIDAD                                    | NORMA/PROGRAMA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| UNIÓN EUROPEA                              | <ul style="list-style-type: none"><li>• Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025.</li><li>• Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ (2020-2025).</li><li>• Convenio de Estambul de 2011 sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, ratificado por el Estado español en 2014.</li></ul>                                                                                     |
| CONSEJO DE MUNICIPIOS Y REGIONES DE EUROPA | <ul style="list-style-type: none"><li>• Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local (2006).</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| ONU                                        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.</li><li>• IV Congreso Internacional sobre Mujeres. Congreso (Beijing, 1995) y Declaración y plataforma de acción de Beijing, revisada y sostenida en Nueva York en 2015 (Pekin+20).</li><li>• Convenio para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. (CEDAW) (1979, ratificado por el Estado español en 1983).</li></ul> |