



# **IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA 2020 - 2024**

# ÍNDICE

• INTRODUCCIÓN .....	2
• CÓMO HEMOS LLEGADO HASTA AQUÍ .....	3
• MARCO NORMATIVO Y PROGRAMÁTICO .....	4
• ESTRUCTURAS .....	5
• DISEÑO DEL IV PLAN .....	6
• ESTRUCTURA GENERAL .....	7
• ESTRUCTURA DE PROYECTOS-RESULTADO .....	8
• EJES DE INTERVENCIÓN Y PROYECTOS-RESULTADO .....	9
- 1º EJE: BUEN GOBIERNO .....	9
1º PROYECTO-RESULTADO: PRESUPUESTOS Y PLANES DE GESTIÓN FEMINISTAS .....	11
2º PROYECTO-RESULTADO: MIRADA INTERSECCIONAL .....	15
3º PROYECTO-RESULTADO: SOSTENIBILIDAD DEL PLAN .....	19
- 2º EJE: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....	24
4º PROYECTO-RESULTADO: UNA CASA DE LAS MUJERES MÁS GRANDE, DIVERSA Y COORDINADA.....	25
5º PROYECTO-RESULTADO: DONOSTIA, UNA CIUDAD A FAVOR DEL FEMINISMO .....	29
- 3º EJE: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA .....	35
6º PROYECTO-RESULTADO: PREVENCIÓN INTEGRAL.....	36
7º PROYECTO-RESULTADO: REPARACIÓN INTEGRAL .....	37
- 4º EJE: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS .....	47
8º PROYECTO-RESULTADO: CUIDADOS Y EMPLEOS DE CALIDAD .....	48
• PLAN DE COMUNICACIÓN .....	52
• EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	53

# INTRODUCCIÓN

El presente plan recoge la estrategia y la **propuesta de actuación del Ayuntamiento de Donostia en materia de igualdad entre mujeres y hombres** para el periodo 2020-2024. El Ayuntamiento de Donostia posee una sólida trayectoria en el diseño e implantación de políticas de igualdad, así como en la elaboración de planes de igualdad para el desarrollo de dichas políticas. Este plan es el cuarto instrumento de planificación en materia de igualdad aprobado por el Ayuntamiento. En los ciclos anteriores, se han puesto en marcha y se han sistematizado varios procedimientos, estructuras y prácticas de igualdad. Sin obviar la necesidad de consolidar estos avances, el presente documento centra su propuesta de intervención en los resultados estratégicos que se pretenden alcanzar en los próximos cuatro años.

A la hora de diseñar el IV Plan, se han tenido en cuenta, como **documentos marco y de referencia**, los siguientes aspectos:

- Marco legal y programático.
- Los resultados y los retos identificados en la evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2014-2018) y en la evaluación de la estrategia municipal para hacer frente a la violencia machista, así como el diagnóstico actualizado de la situación de mujeres y hombres en Donostia en el año 2018.
- Programa de gobierno y planes de gestión del Ayuntamiento de Donostia.

## Objetivos estratégicos del programa de gobierno, directamente relacionados con la igualdad.

- Objetivo estratégico 02.5. Mejorar la atención a las mujeres que sufren violencia machista.
- Objetivo estratégico 04.1. Diseñar políticas públicas que tengan como fin la consecución de la igualdad plena entre hombres y mujeres.
- Objetivo estratégico 04.2. Integrar la perspectiva de género en políticas y acciones municipales.
- Objetivo estratégico 04.3. Impulsar la sensibilización contra la violencia sexista.
- Objetivo estratégico 09.3. Convertir a Donostia en un referente del deporte femenino.

El programa de gobierno para la legislatura 2019-2023 del Ayuntamiento de Donostia recoge, **en su objetivo estratégico 04.2 (Integrar la perspectiva de género en políticas y acciones municipales)**, la elaboración del **IV Plan de Igualdad**.

Teniendo en cuenta este marco, las ideas fuerza del IV Plan son las siguientes:

- Introducir tiempos y espacios para repensar las estrategias y las perspectivas de intervención y reflexionar sobre ellas, de manera que los diferentes agentes, a partir de sus experiencias prácticas y sus vivencias, puedan plantear una batería de medidas ajustadas al contexto actual de la ciudad. Solo así resultarán efectivas las intervenciones.
- Una estrategia dual del *mainstreaming de género* y de acciones positivas, que implicará tanto a los agentes sociales como a las áreas municipales en la integración transversal de las políticas de género, para superar así su carácter específico.
- Avanzar en la perspectiva de la transversalidad, introduciendo en las políticas de igualdad del Ayuntamiento otras fuentes de discriminación (edad, diversidad funcional, diversidad sexual y de género, origen, racismo, nivel socio-económico, idioma, situación administrativa, etc.).



# CÓMO HEMOS LLEGADO HASTA AQUÍ

El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia se sitúa dentro del camino que el Ayuntamiento ha recorrido en los últimos años en el ámbito de las políticas de igualdad.

El **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia** estuvo en vigor durante el periodo **1997-2000**. Dos estudios relativos a este I Plan, encargados al Departamento de Psicología Social de la UPV, concluían que no se reunían las condiciones previas requeridas para el desarrollo de políticas de igualdad. Por ello, antes de proceder a redactar el II Plan, se decidió proporcionar formación a los trabajadores y trabajadoras municipales.

En 2006 se elaboró el **Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia**.

El **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres** se llevó a cabo durante los años **2008-2013**.

El inicio de dicho periodo coincidió con varios cambios sustanciales que se produjeron en el Negociado de Igualdad. Se incorporaron nuevas trabajadoras y, tanto a nivel político como técnico, se apostó por impulsar políticas de igualdad.

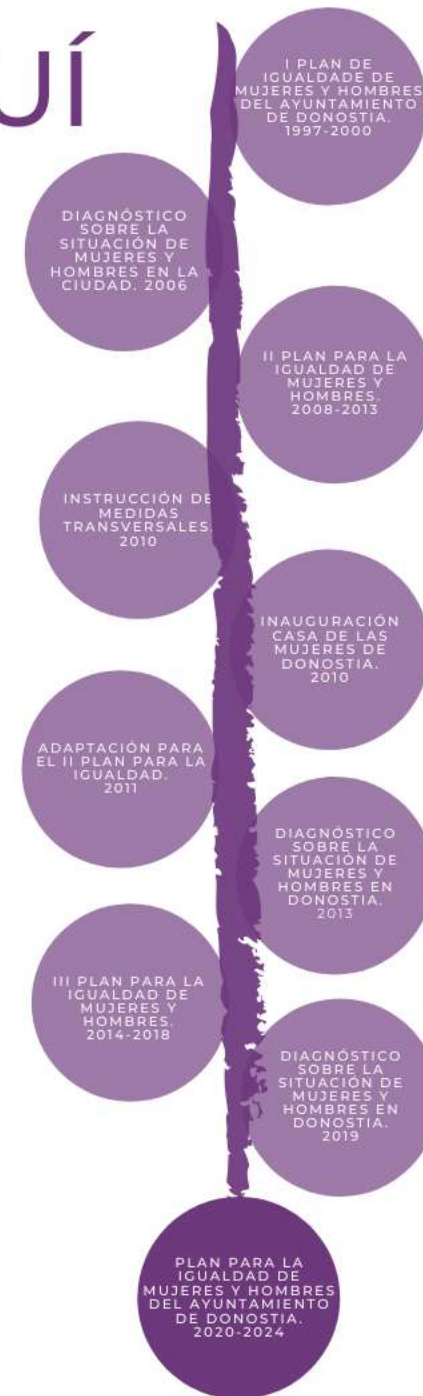
En 2010, se aprobó la **Instrucción de Medidas Transversales**, por la que las medidas básicas establecidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se extendían a todo el municipio.

En noviembre de 2010, se inauguró la Casa de las Mujeres de Donostia, un espacio clave para la participación de las mujeres. La Casa de las Mujeres se basa en un modelo de gestión entre el Ayuntamiento y la Asociación Casa de las Mujeres mediante un convenio de cesión de uso aprobado por la Junta de Gobierno Local.

En 2011, se trabajó en la elaboración de dos diagnósticos y planes sectoriales: Por un lado, el Diagnóstico de la Situación de Mujeres y Hombres y las líneas de trabajo en el ámbito deportivo de Donostia; y por otro, el Diagnóstico y el Plan Municipal de Apoyo de las Personas Cuidadoras de Donostia.

En **2012**, se elaboró el **Diagnóstico sobre la Situación de Mujeres y Hombres en Donostia**. Y en 2013, se llevó a cabo la evaluación del II Plan de Igualdad, correspondiente al periodo 2008-2013. Dicha evaluación puso de relieve los avances alcanzados en la gestión municipal en materia de transversalidad de género.

El proceso de implantación del III Plan de Igualdad se prolongó durante un año, periodo durante el cual también se desarrollaron tres proyectos importantes para la elaboración del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres: **la evaluación del III Plan de Igualdad, correspondiente al periodo 2014-2018, la evaluación de la estrategia municipal para hacer frente a la violencia machista, y el diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres.**



# MARCO LEGAL

En este apartado se recoge el marco legal y programático de referencia en el que se basa la planificación propuesta en el IV Plan de Igualdad.

ÁMBITO	INSTITUCIÓN	NORMA/PROGRAMA
MUNICIPIO	AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Instrucciones para la evaluación del impacto de género</b>, directrices sobre la realización de la evaluación previa.</li> <li>• <b>Plan Interno de Igualdad</b> del Ayuntamiento de Donostia 2020-2023.</li> <li>• Planes municipales vigentes cuyos principios básicos de acción tienen incorporada la perspectiva de género: <b>Plan Estratégico del Departamento de Juventud del Ayuntamiento de Donostia, Plan Director de Cooperación y Educación para la transformación social de Donostia (2017-2019).</b></li> <li>• <b>II Plan de Igualdad de Dbus 2014-2017.</b></li> </ul>
CAV	GOBIERNO VASCO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Anteproyecto de ley de segunda modificación de la Ley para la igualdad de mujeres y hombres</b>, por el que se modifica la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (su aprobación inicial se prevé para comienzos del año 2020).</li> <li>• <b>VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.</b></li> </ul>
	DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Norma Foral 2/2015, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.</b></li> <li>• <b>Aurre! I Plan Foral para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa.</b></li> </ul>
	AYUNTAMIENTOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ley 2/2016, de Instituciones Locales de Euskadi.</b></li> </ul>
ESTADO	GOBIERNO DE ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ley Orgánica 3/2007</b>, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</li> <li>• <b>Ley Orgánica 1/2004</b>, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.</li> <li>• <b>Ley 7/1985, reguladora de las Bases de Régimen Local</b>, por la que se establece la posibilidad de que los municipios realicen actuaciones complementarias en el marco de las políticas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• <b>Pacto Estatal contra la Violencia de Género</b>, aprobado en diciembre del 2017.</li> <li>• <b>Real Decreto-ley 6/2019</b>, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.</li> </ul>
EUROPA	UNIÓN EUROPEA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.</b></li> <li>• Convenio de Estambul, sobre la 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>• <b>Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006).</b></li> </ul>
COMUNIDAD INTERNACIONAL	ONU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible</b> (objetivos para el desarrollo sostenible) (2015).</li> <li>• <b>IV Conferencia Internacional de la Mujer</b> (Beijing, 1995) y la declaración y la plataforma de acción de Beijing, revisada y ratificada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).</li> <li>• <b>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación</b> contra la mujer (CEDAW) (1979, ratificada por el Estado Español en 1983).</li> </ul>

# ESTRUCTURAS

## UNIDAD DE IGUALDAD

La Unidad de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia asume el diseño, la implantación y el impulso al desarrollo del IV Plan de Igualdad, así como la responsabilidad de evaluar sus resultados.

## ESTRUCTURAS DE COOPERACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

- **Consejo de las Mujeres por la Igualdad de Donostia.**  
Está formado por grupos feministas, asociaciones de mujeres y la Unidad de Igualdad; participa en el diseño de las políticas municipales de igualdad y analiza los asuntos relacionados con la igualdad y la realidad de las mujeres donostiarras.
- **Foro Mujeres y Ciudad.**  
Grupo de trabajo que canaliza la participación de las mujeres en asuntos que tradicionalmente han estado en manos de los hombres, como pueden ser la organización de la ciudad y el mantenimiento de los servicios de nuestra ciudad.
- **Comisión de Seguimiento de la Casa de las Mujeres.**  
Está formada por la Unidad de Igualdad, el Consejo de Mujeres por la Igualdad de Donostia, el Foro Mujeres y Ciudad y la asociación Casa de las Mujeres. Se trata de un espacio coordinado según el modelo de gestión mixta.

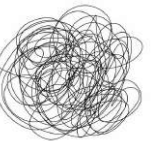
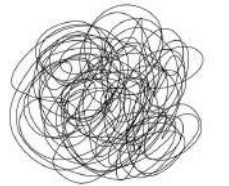
## ESTRUCTURAS IMPULSADAS POR LAS INSTITUCIONES

Mediante una resolución de alcaldía se crearon dos estructuras de coordinación entre áreas:

- **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan de Igualdad.**  
En esta comisión se reúnen representantes del personal técnico de cada área.
- **Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad.**  
En ella se reúnen las delegaciones políticas y las direcciones de las áreas directamente relacionadas con el plan.

## ESTRUCTURAS DE COOPERACIÓN Y COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

- **Berdinsarea.**  
Esta red pretende impulsar, fortalecer, coordinar y evaluar políticas, programas y servicios gestionados para alcanzar este objetivo.



# DISEÑO DEL IV PLAN

IV. El plan se ha definido en la segunda mitad de 2019 y en el primer trimestre de 2020 mediante un proceso de reflexión, contraste y concreción de la política municipal en materia de igualdad. En este proceso han participado el personal técnico y político, organizaciones feministas y de apoyo a la igualdad, la ciudadanía y personas expertas en igualdad, y se ha desarrollado de la siguiente manera:

1

## IDENTIFICACIÓN DE LAS CLAVES DEL PLAN Y PROPUESTA DE ESTRUCTURA

- Se ha recabado información sobre las conclusiones y el marco programático de la evaluación del III Plan.
- Se ha estudiado la forma de enlazar el IV Plan de Igualdad, el plan de gestión del Ayuntamiento y otros procesos de gestión y de mejora.
- Se han estudiado las opciones reales que permitirán incorporar el enfoque interseccional en el IV Plan de Igualdad.

Se han realizado sesiones de trabajo con la Unidad de Igualdad y con las personas responsables del plan de gestión.

Resultados: documento base de las claves para la elaboración del plan, propuesta de nueva estructura del plan.

2

## DEFINICIÓN DE LOS RESULTADOS DE PROYECTOS DEL PLAN

- Para establecer prioridades, se han definido la estructura del plan y los resultados que se pretenden obtener, teniendo en cuenta el diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres de Donostia así como las intervenciones clave.
- Se han realizado sesiones de trabajo con la Unidad de Igualdad.

Resultado: Propuesta de ocho resultados de proyectos y contenidos básicos.

## CONTRASTE POLÍTICO CON LA CONCEJALA

3

## PROPUESTA DE CONTENIDOS

- Para trabajar en los contenidos de cada uno de los resultados de proyectos, se han realizado sesiones de trabajo con el personal técnico de las áreas municipales y la asociación Casa de las Mujeres de Donostia.

Resultado: contenidos de los ocho resultados de proyectos.

## CONTRASTE CON EL CONSEJO DE IGUALDAD Y EL PERSONAL MUNICIPAL Y RECOPIACIÓN DE APORTACIONES

4

## IMPULSO POLÍTICO Y ESTRATÉGICO

- Se han recabado aportaciones y se ha elaborado el documento.
- Se han definido los compromisos políticos para la implantación del IV Plan de Igualdad.

Resultado: documento del IV Plan.





# ESTRUCTURA GENERAL

## 4 EJES DE INTERVENCIÓN

Los 4 ejes de intervención del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

1. BUEN GOBIERNO



2. EMPODERAMIENTO  
DE LAS MUJERES



3. VIDAS LIBRES  
DE VIOLENCIA  
MACHISTA



4. TRANSFORMAR  
LAS ECONOMÍAS Y  
LA ORGANIZACIÓN  
SOCIAL PARA  
GARANTIZAR LOS  
DERECHOS



## 8 PROYECTOS-RESULTADO (clasificados en los 4 ejes anteriores)

Objetivos/logros que se pretenden alcanzar durante el periodo de vigencia del IV Plan respecto a las brechas de género.

## + LISTADO DE MEDIDAS INCORPORADAS

Se recogerá para cada eje una lista de medidas integradas en la actividad diaria del ayuntamiento.



# ESTRUCTURA DE LOS PROYECTOS-RESULTADO

## JUSTIFICACIÓN

- MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO
- EVALUACIÓN DEL III PLAN
- DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL
- MARCO TEÓRICO FEMINISTA



## LÍNEAS DE MEDIDAS

- MEDIDA
- QUIÉN (área responsable)
- CRONOGRAMA
- INDICADORES DE GRADO DE EJECUCIÓN



## RESULTADOS ESPERADOS

- INDICADORES DE RESULTADOS
- VALOR DESTINO



### BUEN GOBIERNO

### EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

### VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

### TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

#### 1º PROYECTO-RESULTADO: PRESUPUESTOS Y PLANES DE GESTIÓN FEMINISTAS

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- La igualdad, elemento clave en la toma de decisiones.
- Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género.
- Gestión de personas con criterios de igualdad.

#### 2º PROYECTO-RESULTADO: MIRADA INTERSECCIONAL

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Definir la interseccionalidad.
- Casilla no-binaria.

#### 3º PROYECTO-RESULTADO: SOSTENIBILIDAD DEL PLAN

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Estructura para la igualdad.
- Normativa.
- Comunicación.

#### 4º PROYECTO-RESULTADO: UNA CASA DE LAS MUJERES MÁS GRANDE, DIVERSA Y COORDINADA

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Estrategia.
- Impacto.

#### 5º PROYECTO-RESULTADO: DONOSTIA, UNA CIUDAD A FAVOR DEL FEMINISMO

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Programas para chicas y mujeres jóvenes.
- Las mujeres, interlocutoras.
- Elaborar el plan del Distrito Este.

#### 6º PROYECTO-RESULTADO: PREVENCIÓN INTEGRAL

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Autodefensa feminista.
- Mujeres mayores.
- Detección precoz.

#### 7º PROYECTO-RESULTADO: REPARACIÓN INTEGRAL

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Definir la reparación.
- Revisión del proceso de intervención desde la perspectiva de la reparación.
- Reparación simbólica.

#### 8º PROYECTO-RESULTADO: CUIDADOS Y EMPLEOS DE CALIDAD

##### LÍNEAS DE MEDIDAS:

- Plan de cuidados.
- Sacar a la luz el talento oculto.
- Planes de igualdad y brecha salarial.

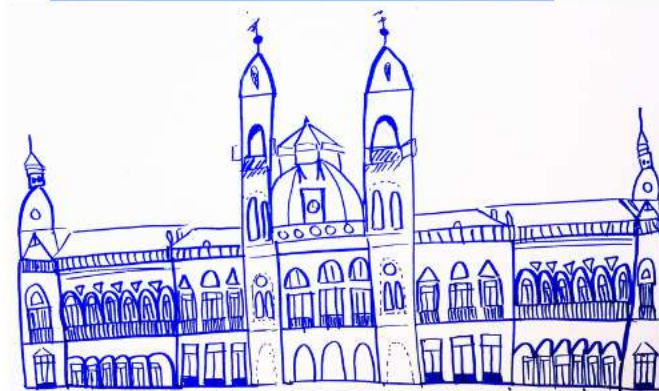
1

# BUEN GOBIERNO

1. PRESUPUESTOS  
Y PLANES DE  
GESTIÓN  
FEMINISTAS

2. MIRADA  
INTERSECCIONAL

3. SOSTENIBILIDAD  
DEL PLAN



# Presupuestos y planes de gestión feministas

## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**
  - Art. 3.4. Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones.
  - Art. 14. Presupuestos de las administraciones autonómica, foral y local.
  - Art. 18.1. Tener en cuenta el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres en la elaboración y aplicación de las normas, planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas.
- **Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional.** Sección 2ª: Aumentar progresivamente el porcentaje de presupuesto destinado a las políticas de igualdad.
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.**
  - Programa I. Compromiso Político.
    - BG. 2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.
  - Programa III. Enfoque de género en los procedimientos de trabajo.
    - BG. 10. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
    - BG. 11. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.

### EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

- Fortaleza identificada: Aumento del gasto de la unidad de igualdad y del gasto transformador.
- Debilidad identificada: Dificultad para articular el Plan con otras herramientas de gestión.

### SITUACIÓN ACTUAL

- En los presupuestos municipales de 2019 se analiza desde la perspectiva de género el 35,2% de los programas (el 57,13% del presupuesto). Se han recogido 14 partidas específicas de igualdad, y el gasto transformador supone el 0,42% del gasto total. El programa de igualdad asciende a 941.541,92 €.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por Naciones Unidas en Beijing en 1995, estableció el mainstreaming de género y la acción positiva como las estrategias más adecuadas para lograr la igualdad de mujeres y hombres, y subrayó la necesidad de **tener en cuenta la perspectiva de la igualdad de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en la gestión transversal de las políticas públicas.**

La clave está en identificar las principales políticas e instrumentos en el ayuntamiento y **construir alianzas para que la igualdad sea una variable clave en la toma de decisiones.**

El compromiso político con la igualdad de mujeres y hombres requiere medidas que garanticen su efectividad, tales como la creación de una normativa específica para la igualdad de mujeres y hombres, el incremento de los recursos presupuestarios y la organización de personas y estructuras debidamente formadas y legitimadas para desarrollar la planificación de políticas, la evaluación y el fomento de la cultura de la transparencia.

Así, por ejemplo, para poder crear ciudades libres de violencia machista, es necesario destinar recursos para trabajar el empoderamiento, el cuidado mutuo y la autonomía. Como explica Marcela Lagarde, *"A veces nos ocupamos de nombrar la autonomía, pero no buscamos cómo darle sustento económico, y la autonomía es un hecho económico de la sociedad, de cada persona, de cada grupo, de cada instancia que se proponga ser autónoma"* (MARCELA LAGARDE, 1997: 8).

# Presupuestos y planes de gestión feministas

## Medidas

### LA IGUALDAD, ELEMENTO CLAVE EN LA TOMA DE DECISIONES

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
1.1. Elaborar una propuesta metodológica para que las direcciones, empresas y organismos municipales incluyan en sus planes de gestión las acciones de igualdad más estratégicas. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cómo incorporar la estrategia transversal a través de los planes de gestión.</li> <li>○ Difundirlo a las direcciones, empresas y organismos municipales en colaboración.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidencia</li> <li>• Alcaldía</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº sesiones de trabajo</li> </ul>
1.2. Incorporar la perspectiva de género en las cartas de servicios <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Elaboración de un check-list para identificar claves de género a tener en cuenta en la elaboración de nuevas cartas de servicios (p.ej. garantizar la presencia de mujeres en los procesos, indicadores por sexo, etc.).</li> <li>○ Antes de su publicación, revisión de las cartas de servicios por parte de Igualdad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidencia</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº cartas de servicios analizadas</li> </ul>
1.3. Reforzar la igualdad en los presupuestos participativos. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Participación de Igualdad en el diseño de la metodología.</li> <li>○ Analizar la tasa de éxito de los proyectos de igualdad y de los presentados por mujeres.</li> <li>○ Organizar talleres para la creación de proyectos interesantes.</li> <li>○ Estudiar en la comisión técnica de igualdad los proyectos que no hayan sido elegidos en votación popular, para su posible inclusión en los planes de gestión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuestos</li> <li>• Participación</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº sesiones de trabajo</li> <li>• Nº talleres</li> </ul>
1.4. Incluir la perspectiva de género en los planes municipales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamentos que realizan planes</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº planes municipales en los que participa Igualdad</li> </ul>
1.5. Realizar un seguimiento del cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en la contratación pública.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contratación</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Grado de cumplimiento de las cláusulas (%)</li> </ul>



# Presupuestos y planes de gestión feministas

## Medidas

ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
1.6. Analizar más programas desde la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuestos</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº programas nuevos analizados</li> </ul>
1.7. Mejorar el control de la ejecución de las “partidas moradas”.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intervención</li> <li>Presupuestos</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº partidas moradas</li> </ul>
1.8. Analizar si las acciones de igualdad de los planes de gestión se incluyen en el presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuestos</li> <li>Presidencia</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
1.9. Comenzar a analizar el ingreso del presupuesto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuestos</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>% ingreso analizado</li> </ul>
1.10. Proponer medidas para superar las desigualdades detectadas en el análisis de los programas presupuestarios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presupuestos</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº medidas propuestas</li> </ul>

# Presupuestos y planes de gestión feministas

## Medidas

GESTIÓN DE PERSONAS CON CRITERIOS DE IGUALDAD						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
1.12. Implantar el nuevo Plan Interno de Igualdad. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Crear un apartado de igualdad en el manual de bienvenida.</li> <li>○ Elaborar la oferta de empleo público con perspectiva de género.</li> <li>○ Actualizar y comunicar el protocolo para hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</li> <li>○ Analizar los riesgos laborales con perspectiva de género</li> <li>○ Valoración de puestos de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos Humanos</li> <li>• Sindicatos</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº ofertas de empleo analizadas desde la perspectiva de género</li> </ul>

# Presupuestos y planes de gestión feministas

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	HELMUGA BALIOA
• Porcentaje de acciones estratégicas de igualdad que se incluyen en el Plan de Gobierno	• 80%
• Porcentaje de departamentos, empresas y organismos que incluyen acciones estratégicas de igualdad en sus planes de gestión	• 80%
• Porcentaje de cartas de servicios que incluyen la perspectiva de género	• 100%
• Tasa de éxito relativa de los proyectos de igualdad y/o proyectos presentados por mujeres en los presupuestos participativos	• 1,0
• Porcentaje de proyectos de igualdad en los presupuestos participativos	• 10,0%
• Porcentaje de ejecución de las medidas de igualdad con presupuesto	• 90%
• Porcentaje de departamentos, empresas y organismos que tienen partidas moradas	• 60%
• Porcentaje de gasto transformador sobre el total	• 1%
• Porcentaje de cumplimiento del plan de igualdad interno	• 80%
• Incorporación de mujeres a través de la oferta de empleo público.	• 40- 60%
• Satisfacción del personal municipal con la institución en materia de igualdad de mujeres y hombres, desagregado por sexo (encuesta)	• 7 (escala del 0 al 10)

# Mirada interseccional

## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

#### Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- Artículo 3. Principios generales. Respeto a la diversidad y a la diferencia.
- Artículo 16. Adecuación de estadísticas y estudios.

#### VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

- Principios orientadores: Incluye la interseccionalidad entre los principios orientadores, y en el diseño reconoce la interseccionalidad de género junto a otras desigualdades.
- Programa III. Perspectiva de género en los procedimientos de trabajo.
  - BG 6.1. Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.
  - BG 6.2. Incrementar el número de instituciones públicas vascas que utilizan la variable sexo en la explotación y análisis de la información.
  - BG 6.3. Incrementar el número de estudios específicos sobre la situación de las mujeres y/o en materia de igualdad que incorporan un enfoque interseccional.

### DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (2018)

- Existe dificultad para identificar y tener en cuenta realidades diversas, y sobre todo para llevarlas a la práctica.

### SITUACIÓN ACTUAL

- No está sistematizada la perspectiva interseccional, ni las categorías que habrían de trabajarse.
- En las encuestas, estudios y bases de datos no está sistematizado el uso de la casilla no-binaria.

El género atraviesa todos los cuerpos y los sitúa en varias posiciones, en posiciones de desigualdad. Pero además del género, hay otras muchas categorías que nos afectan e influyen, como la racialidad, el nivel de situación de exclusión social, el nivel socioeconómico, el origen, la diversidad de género, la edad, la diversidad funcional, la lengua y la situación administrativa, entre otras. Y todo ello pone de manifiesto que las mujeres no forman un grupo homogéneo y que es importante tener en cuenta las diferentes realidades y los factores que las componen.

*"Estando juntas y conociéndonos nos hemos dado cuenta de que la misma categoría de mujer es muy limitada para recoger los múltiples significados que ese nombre tiene para cada una de nosotras"* (ITZIAR GANDARIAS, 2016: 80), y apostar por un enfoque interseccional ofrece **una mirada completa sobre cómo se relacionan las categorías y cómo éstas influyen en el día a día.**

Es importante tener en cuenta en todo momento las dificultades que surgen a la hora de llevar a la práctica este enfoque a través de determinadas medidas, ya que *"la tensión que genera no descartarlo ni sustituirlo nos permite repensar la utilidad y los retos y seguir debatiendo"* (ITZIAR GANDARIAS, 2016: 89). Por ello, es imprescindible abrir espacios de reflexión para empezar a trabajar la interseccionalidad, una reflexión que tenga en cuenta las diferentes vivencias de las mujeres.

Por último, se considera importante abordar en esta reflexión cómo se recogen y utilizan los datos de los documentos, estadísticas y estudios teniendo en cuenta la diversidad de género. De este modo, se podrán establecer medidas de agregación de casilla no-binaria y de representación de la ciudadanía LGBTIQ+ para visibilizar estas realidades.



# Mirada interseccional

## Medidas

DEFINIR LA INTERSECCIONALIDAD						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
2.1. Identificar experiencias de Interseccionalidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identificar los proyectos y procesos municipales que ya se hacen desde esta perspectiva.</li> <li>○ Recoger experiencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdintasuna</li> <li>• Comisión técnica de igualdad</li> <li>• Presidencia. Grupo de transversales</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº proyectos identificados</li> <li>• Nº experiencias recogidas</li> </ul>
2.2. En cuanto a la interseccionalidad, decidir cuáles son las variables que se van a priorizar. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identificar las políticas municipales prioritarias para trabajar desde un enfoque interseccional.</li> <li>○ Crear un grupo de trabajo sobre interseccionalidad</li> <li>○ Celebrar sesiones de formación con personas expertas en la materia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Comisión técnica de igualdad</li> <li>• Presidencia. Grupo de transversales</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº departamentos que participan en el grupo de trabajo</li> <li>• Nº sesiones de trabajo</li> <li>• Nº sesiones de formación</li> </ul>
2.3. Identificar proyectos e incluir la perspectiva interseccional .	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de trabajo sobre interseccionalidad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº proyectos trabajados</li> </ul>
2.4. Difundir la importancia y beneficios de la interseccionalidad y formar al personal que presta servicios públicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de trabajo sobre interseccionalidad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº acciones de comunicación</li> </ul>
2.5. Revisar el IV Plan teniendo en cuenta estas variables. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Trabajar para que las medidas que en él se detallan sean accesibles.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº Adaptaciones realizadas</li> </ul>

# Mirada interseccional

## Medidas

CASILLA NO-BINARIA EN FORMULARIOS						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
2.6. Identificar en qué documentos, estadísticas y estudios incluir la casilla <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identificar experiencias y clasificarlas en función del tipo de documento.</li> <li>○ Analizar cómo se ha hecho la explotación de datos en dichas experiencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Comisión técnica de igualdad</li> <li>• Unidad Municipal de Información</li> <li>• Servicio jurídico de presidencia</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº prácticas identificadas</li> </ul>
2.7. Identificar las consecuencias de incluir la casilla no-binaria: beneficios, dificultades.... <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Organizar sesiones con personas expertas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Unidad Municipal de Información</li> <li>• Servicio jurídico de Presidencia</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº sesiones de trabajo</li> </ul>
2.8. Redactar un informe de criterios técnicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Unidad Municipal de Información</li> <li>• Servicio jurídico de Presidencia</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº sesiones de trabajo</li> </ul>

# Mirada interseccional

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	VALOR META
<ul style="list-style-type: none"><li>Tener unos criterios para trabajar la interseccionalidad en el Ayuntamiento de Donostia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>SI</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>Tener unos criterios para la inclusión de la casilla no-binaria en el Ayuntamiento de Donostia</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>SI</li></ul>

# Sostenibilidad del Plan

## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

**Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.** Arts 10 y 11. Unidades de Igualdad de mujeres y hombres en la administración de la CAE y en las administraciones foral y local.

- **Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional.**
  - Sección 1ª. Elaborar, aprobar y aplicar normas específicas en materia de igualdad de mujeres y hombres que concreten y adapten a la realidad de los distintos territorios históricos los mandatos genéricos recogidos en las leyes de igualdad.
  - Sección 4ª. Incrementar progresivamente el personal dedicado a la igualdad de las citadas administraciones.
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.** Programa I. Compromiso Político.
  - BG. 1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad BG.1.1. Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.
  - BG. 4. Crear y fortalecer los órganos y las unidades administrativas para la igualdad. BG. 4.4. Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad BG. 4.5. Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.

### EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

- Fortaleza identificada: La Unidad de Igualdad, una referencia al interior del Ayuntamiento.
- Debilidad identificada: Desequilibrio entre recursos y necesidades para el desarrollo del Plan en su conjunto. Se necesitan más técnicas de igualdad en la Unidad de Igualdad, en la Casa de las Mujeres y en las áreas, empresas e instituciones municipales. Todavía no está aprobada la Ordenanza sobre igualdad.

### SITUACIÓN ACTUAL

- Unidad ubicada en la sección “Igualdad, Cooperación, Derechos Humanos y Diversidad Cultural” del Servicio de Educación y Promoción Social. La unidad la componen 4 técnicas, 2 coordinadoras de la Casa de las Mujeres (una a media jornada) y una administrativa.
- Ordenanza de Igualdad. Borrador redactado (2018).

Este proyecto-resultado tiene como objetivo **la sostenibilidad de las políticas de igualdad** llevadas a cabo en el Ayuntamiento de Donostia en los últimos años, pretende consolidar la Unidad de Igualdad y crear las condiciones para intervenir en materia de igualdad a través de la normativa. Se trata de mantener y avanzar en los pasos dados en materia de igualdad.

Las personas, los presupuestos, los planes y programas y la participación son las claves del éxito de las políticas de igualdad. En cuanto a **las personas**, generar y sostener en el tiempo estructuras adecuadas, con puestos especializados (con formación suficiente en igualdad) ocupados por personal funcionario de la administración y adscrito al máximo nivel jerárquico, por su valor simbólico y estratégico para impulsar la transversalidad de género, es dotar al Ayuntamiento de condiciones de calidad para desarrollar adecuadamente las políticas de igualdad y garantizar su sostenibilidad más allá de la presente herramienta de planificación. Personas competentes que puedan ampliar las miradas a nivel técnico y político.

Esta estructura tiene que estar conformada necesariamente por una **Unidad de Igualdad** del Ayuntamiento, propia y especializada, referente de la igualdad y responsable del impulso y desarrollo de las políticas generales de igualdad del Ayuntamiento y completada por estructuras referentes, también propias y especializadas, en los departamentos y organismos municipales de mayor tamaño, autonomía o relevancia de género, para mejorar el desarrollo de políticas específicas de igualdad, reforzando de este modo la transversalidad.



# Sostenibilidad del Plan

## Medidas

ESTRUCTURA PARA LA IGUALDAD						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
3.1. Analizar la ubicación de la Unidad de Igualdad en el organigrama municipal, para decidir la forma más adecuada (Unidad, Sección, Servicio...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidencia. Servicio de Organización y Calidad</li> <li>Jefatura de Servicio de Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº sesiones de análisis</li> </ul>
3.2. Visibilizar la Casa de las Mujeres en la estructura. Como ejemplo "Servicio/Dirección de Igualdad y Casa de las Mujeres"	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidencia. Servicio de Organización y Calidad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
3.3. Diagnosticar la necesidad de personal de la Unidad de Igualdad. Ampliar la unidad y/o valorar la creación de referentes departamentales para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidencia. Servicio de Organización y Calidad</li> <li>Jefatura de Servicio de Igualdad</li> <li>Recursos Humanos</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Número de puestos que prevé el diagnóstico</li> </ul>
3.4. Crear referentes de igualdad en las empresas y organismos municipales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presidencia. Servicio de Organización y Calidad</li> <li>Direcciones de empresas y organismos municipales</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>

# Sostenibilidad del Plan

## Medidas

NORMATIVA						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
3.5. Aprobar la Ordenanza de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secretaría</li> <li>Concejala de Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / Realizada</li> </ul>

COMUNICACIÓN						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
3.6. Proporcionar los recursos necesarios para ejecutar el plan de comunicación de la Unidad de Igualdad y de la Casa de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> <li>Oficina de prensa</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº canales de comunicación</li> <li>Nº herramientas de comunicación</li> </ul>

# Sostenibilidad del Plan

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	VALOR META
• Forma de la Unidad de Igualdad en el organigrama municipal	• Sección/Servicio propio
• Puestos técnicos de igualdad creados, en total	• 2
• Creación del puesto de responsable técnica de la Casa de las Mujeres	• Si
• Organismos autónomos que crean referentes de igualdad	• 2
• Nuevos procesos iniciados a raíz de la aprobación de la Ordenanza	• 2
• Porcentaje de personal municipal que conoce al menos 3 de los proyectos del Plan de Igualdad (encuesta)	• 50%

# LISTADO DE MEDIDAS INTEGRADAS

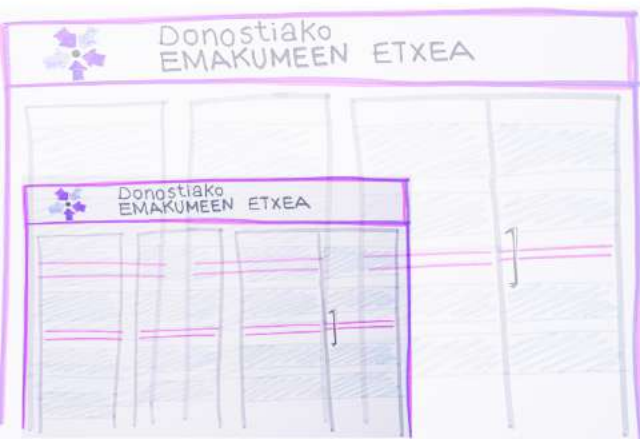
1. Incluir cláusulas sociales y de igualdad en la contratación, subvenciones y convenios
2. Elaborar el informe “Análisis de los Presupuestos Municipales desde la perspectiva de género”
3. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género
4. Utilizar un lenguaje inclusivo y segregar los datos por sexo
5. Incluir la formación para la igualdad en el Plan de Formación Municipal
6. Participar en el grupo de trabajo de transversalidad. Ayudar en la estrategia de transversalidad del Ayuntamiento
7. Gestión de la comisión técnica
8. Gestión de la comisión política
9. Dinamizar la comisión de igualdad de trabajadoras y trabajadores
10. Trabajar en red con otras instituciones
11. Hacer el seguimiento del Plan para la Igualdad
12. Atender entrevistas de estudiantes y equipos de investigación para proyectos y estudios de igualdad
13. Atender las peticiones, quejas y recomendaciones de la ciudadanía

# 2

## EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

4. UNA CASA DE  
LAS MUJERES MÁS  
GRANDE, DIVERSA  
Y COORDINADA

5. DONOSTIA, UNA  
CIUDAD A FAVOR  
DEL FEMINISMO



# Una Casa de las Mujeres más grande, diversa y coordinada

## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

- **II. Plan Foral para la Igualdad. Línea:** Reforzar redes y prácticas feministas. Objetivo R.5.1. Apoyar iniciativas para la creación y fortalecimiento de las casas de las mujeres, escuelas de empoderamiento y otros espacios comunitarios para la participación social y política de las mujeres y su organización en red.

### EVALUACIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD

- Fortalezas identificadas:
  - Es una referencia para la ciudadanía y también para otros municipios y territorios. Mejora la oferta de otros servicios talleres y espacios de empoderamiento.
  - Ha permitido una relación más estrecha entre el ayuntamiento y la ciudadanía.
- Reto principal: lograr un espacio más amplio, en buenas condiciones y bien situado, para poder ofrecer más recursos.

### DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (2018)

- Retos:
  - Dar mayor visibilidad y difusión a la Casa de las Mujeres y a los recursos que ofrece.
  - Relacionarse con todas las asociaciones, para la cooperación y el intercambio.
  - Necesita apostar por la diversidad, para trabajar la diversidad de género y atraer a mujeres migradas, entre otras cosas.
  - Que sea un lugar de encuentro más dinámico, accesible, y de mayor tamaño.

### SITUACIÓN ACTUAL

- 1.023 mujeres socias, 140 visitas diarias.
- 22 grupos feministas o de mujeres utilizan el espacio.
- En el curso 2017/18, 1.326 mujeres se acercaron a los servicios, 427 participaron en grupos de empoderamiento y 321 en talleres.

La nueva Agenda Mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en 2015 por los Estados Miembros de las Naciones Unidas pretenden transitar el camino del siglo XXI eliminando la pobreza, las desigualdades en todos los ámbitos de la vida y la violencia contra las mujeres, aspectos en los que, como señala la ONU Mujeres, no se puede mejorar sin empoderar a las mujeres. **El empoderamiento es una condición y al mismo tiempo una garantía para el cambio social en el mundo y para la igualdad de mujeres y hombres.** << No hay igualdad sin el empoderamiento de las mujeres>> (Artículo 13 de la Declaración de Beijing. IV. Sobre la mujer. Conferencia Internacional, 1995).

En las Casas de las Mujeres "se agrupan las asociaciones de mujeres, los servicios de igualdad y las escuelas de empoderamiento" (MARI LUZ ESTEBAN, 2014: 70), **las experiencias de empoderamiento** son ricas, ya que "la presencia de un grupo o grupos en el espacio público incide en la posición propia y relativa a la de los grupos." (TERESA DEL VALLE, 1997:167).

*Si valorara algún avance en igualdad, me referiría a los hogares de mujeres (...) Son garantía de la presencia de las mujeres, del movimiento feminista y de otros... Creas otra identidad, eres parte de un movimiento, se ablanda la rigidez de la administración. Las mujeres se convierten en "militantes" de la Casa de las Mujeres, el pueblo se integra en la Administración" (Evaluación cualitativa de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE).*

**La Casa de las Mujeres de Donostia**, antigua demanda del movimiento feminista y de colectivos de mujeres de la ciudad, abrió sus puertas el 10 de noviembre de 2010. La administración y el movimiento feminista y las asociaciones de mujeres gestionan de forma compartida a través de la Asociación Casa de las Mujeres. Este modelo es posible porque el proyecto promueve procesos de empoderamiento personal y colectivo. Se alimenta creando empoderamiento entre las mujeres y posibilitando una participación activa en la toma de decisiones que requiere la gestión del espacio. La participación se integra en el propio modelo de gestión en la Casa de las Mujeres.

*"Era importante tener un lugar propio, un lugar donde no hubiera que buscarlo y definirlo cada vez que se necesitara, sino que fuera una referencia estable tanto como elemento de identidad como para posibilitar sus actividades" (TERESA DEL VALLE, 1997: 176).*



# Una Casa de las Mujeres más grande, diversa y coordinada

## Medidas

ESTRATEGIA						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
4.1. Reforzar la estructura de cogestión. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Establecer reuniones fijas.</li> <li>○ Trabajar los contenidos estratégicos: nuevo espacio, coordinación...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Asociación Casa de las Mujeres</li> <li>• Consejo de las Mujeres por la Igualdad</li> <li>• Foro Mujeres y Ciudad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº reuniones anuales</li> </ul>
4.2. Lograr un espacio nuevo y grande, accesible en los contenidos espacio-temporales <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Desarrollar el proyecto de obra.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concejala de Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
4.3. Incluir la Casa de las Mujeres en las herramientas de gestión municipal. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hacer la carta de servicios.</li> <li>○ Incluir la Casa de las Mujeres en el mapa/plan de equipamientos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Presidencia</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
4.4. La base de datos de la Casa de las Mujeres. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dar opción a la inscripción online .</li> <li>○ Recoger desde dónde se deriva a las mujeres, por qué, qué necesidades no han podido cubrirse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donostiatik</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
4.5. Mejorar la gestión de servicios y recursos: lograr más recursos, recoger datos, memoria, contrataciones...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº mejoras realizadas</li> </ul>

# Una Casa de las Mujeres más grande, diversa y coordinada

## Medidas

IMPACTO						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
4.6. Realizar un estudio sobre el impacto de la Casa de las Mujeres en las vidas de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº mujeres que han participado en el estudio</li> </ul>
4.7. Realizar una valoración económica del trabajo voluntario en la Casa de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> <li>Alcaldía</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº mujeres que han participado en el estudio</li> </ul>
4.8. Realizar sesiones con personal municipal sobre el uso y las derivaciones a la Casa de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Personal municipal que ha venido a conocer la Casa, desagregado por sexo.</li> </ul>

# Una Casa de las Mujeres más grande, diversa y coordinada

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	VALOR META
• Espacio nuevo y más amplio	• SI
• Incremento del presupuesto de la Casa de las Mujeres	• 10%
• Incremento del número de socias	• 25%
• Porcentaje de mujeres de Donostialdea que conocen la Casa de las Mujeres	• 50%
• Satisfacción del personal municipal con la Casa de las Mujeres	• 7
• Satisfacción de las usuarias con la Casa de las Mujeres	• 9

# Donostia, una ciudad a favor del feminismo

## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**
  - Art. 7, de la administración local: "Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan en el ámbito local a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres."
- **Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional.**
  - Punto 5. Continuar con el despliegue del Plan director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo, mediante el desarrollo progresivo de proyectos integrales de coeducación en centros educativos.
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. EJE I: Empoderamiento de las mujeres**
  - Programa 2: Apoyo al empoderamiento social y político de las mujeres.
    - 2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos
    - 2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.

### DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (2018)

- En los centros educativos los espacios se dividen en función de estereotipos de género, y eso deja al descubierto las desigualdades. Por tanto, en función de las medidas que se apliquen, esas desigualdades se mantendrán o cambiarán.

### SITUACIÓN ACTUAL

- Subvenciones de la Unidad de Igualdad dirigidas a asociaciones de mujeres o asociaciones mixtas que promueven la igualdad, 2019: Partida de 82.000 €, 35 proyectos subvencionados presentados por 33 asociaciones.
- Estructuras de participación para la igualdad: Consejo de las Mujeres, Foro Mujeres y Ciudad.
- Hay pocas actividades específicas para niñas y chicas jóvenes.

El **feminismo, la participación y las mujeres referentes**, tres conceptos fundamentales estrechamente relacionados que deben ser tenidos en cuenta para convertir a Donostia en una ciudad favorable al feminismo. Para que la perspectiva feminista se integre de forma transversal, hay que facilitar la canalización de los recursos y el diseño y liderazgo de los procesos por parte de las mujeres, que *"deben ser diseñadoras de sus espacios y dentro de las ciudades de aquello que las afecta más directamente, aplicando asimismo su experiencia y talento para incidir en el proceso del ordenamiento general de la ciudad."* (TERESA DEL VALLE, 1997: 167).

Sin embargo, la participación de las mujeres se ve mermada por la existencia de brechas en el acceso a los citados espacios de decisión y por la falta de atención a las demandas de las mujeres en general y de las mujeres organizadas en el movimiento feminista o en el Consejo de Igualdad en particular. Por ello, es imprescindible abrir **espacios y cauces que posibiliten una participación real y metodológica que sea accesible para todas las mujeres.**

Una de las dificultades para participar es la falta de referentes femeninos y su baja visibilidad. La creación de nuevos referentes para las mujeres requiere, en primer lugar, **una agenda feminista** que se integre en los recursos existentes, ya que para construir sociedades democráticas, más libres e iguales, es imprescindible desactivar la normativa femenina que impide que las mujeres se construyan a sí mismas (ROSA COBO, 2002). Para ello es imprescindible dotar de recursos para trabajar la coeducación, que tendrá como objetivo las estructuras formales de los centros y las metodologías y discursos utilizados (Plan Director para la coeducación y la prevención de la violencia de género en el sistema educativo, 2013).

Para la consecución de estos objetivos es fundamental que los presupuestos se diseñen desde la perspectiva de género y que **las subvenciones** que se concedan tengan en cuenta que los proyectos a los que se destinen estas subvenciones se orientarán en base a los valores acordados.

# Donostia, una ciudad a favor del feminismo

## Medidas

PROGRAMAS PARA CHICAS Y MUJERES JOVENES						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
5.1. Ofrecer programas de deporte, ocio, sexualidad etc., para chicas y mujeres jóvenes. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ciencia y mujeres.</li> <li>○ Cambio climático y medio ambiente. Ecofeminismo.</li> <li>○ Orientación académico-profesional no sexista. Ofrecer formación a personal orientador.</li> <li>○ Espacios de empoderamiento.</li> <li>○ Educación sexual.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juventud</li> <li>• Fundación Cristina Enea</li> <li>• Educación</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº programas desarrollados</li> <li>• Niñas y chicas jóvenes participantes, en total</li> </ul>
5.2. Patios coeducadores. Incorporar la perspectiva de género en las mejoras y mantenimiento de los patios de los centros escolares (creación de otros espacios: rincones tranquilos, verdes, huerta, prácticas deportivas o de movimiento diversas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Educación</li> <li>• Mantenimiento y Servicios Urbanos</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº patios modificados</li> <li>• Niñas que utilizan los patios modificados, en total</li> </ul>

# Donostia, una ciudad a favor del feminismo

## Medidas

### LAS MUJERES, INTERLOCUTORAS

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
5.3. Reflexionar sobre las bases de las subvenciones para la Igualdad: público objetivo, criterios de puntuación....	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
5.4. Analizar los datos recogidos en las fichas de subvenciones del Ayuntamiento. <ul style="list-style-type: none"> <li>Definir una muestra de subvenciones</li> <li>Contratar ayuda externa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> <li>Igualdad</li> <li>Departamentos municipales que conceden subvenciones</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>% de fichas analizadas</li> <li>% de mujeres beneficiadas en las subvenciones analizadas</li> </ul>
5.5. Analizar los datos recogidos en los formularios de subvenciones y redefinirlos si es necesario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº cambios realizados</li> </ul>
5.6. Proponer la participación de las mujeres o de las principales asociaciones de mujeres en los consejos municipales o en otros procesos impulsados por otros departamentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>% mujeres que participan</li> </ul>
5.7. Incorporar la perspectiva de género en la planificación anual de los Consejos municipales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº acciones específicas puestas en marcha</li> </ul>
5.8. Analizar las solicitudes presentadas por las mujeres al Ayuntamiento (quejas, sugerencias) e incorporarlas en los planes de gestión de los departamentos correspondientes. <ul style="list-style-type: none"> <li>En el proyecto Belarri, analizar las necesidades y peticiones de las mujeres.</li> <li>Al plantear necesidades y peticiones, recoger, en su caso, a dónde derivan a las mujeres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udalinfo</li> <li>Presidencia</li> <li>Participación</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº líneas de trabajo identificadas</li> </ul>



# Donostia, una ciudad a favor del feminismo

## Medidas

ELABORAR EL PLAN DEL DISTRITO ESTE							
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN	
		20	21	22	23		
5.9. Completar el diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres del Distrito Este.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupo de Igualdad del Distrito Este</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>	
5.10. Elaborar una adaptación del IV Plan. <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar los proyectos en los que van a participar.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grupo de Igualdad del Distrito Este</li> <li>Participación</li> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº Medidas elegidas</li> </ul>	

# Donostia, una ciudad a favor del feminismo

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	VALOR-META
• Porcentaje de mujeres en procesos participativos	• 40%-60%
• Satisfacción de niñas y mujeres jóvenes con las acciones impulsadas desde el Ayuntamiento	• 7
• Porcentaje de implantación del Plan de Igualdad del Distrito Este	• 80%
• Participación de las mujeres en la gestión del Distrito Este	• 40%-60%
• Percepción de las mujeres sobre si Donostia es una ciudad a favor del feminismo (encuesta)	• 7
• Percepción de las turistas sobre si Donostia es una ciudad a favor del feminismo (encuesta)	• 7

## LISTADO DE MEDIDAS INTEGRADAS

1. Desarrollo de campañas
2. Gestión de subvenciones
3. Gestión diaria de la Casa de las Mujeres
4. Trabajo en red con otras casas de las mujeres
5. Dinamizar el Foro Mujeres y Ciudad
6. Dinamizar el Consejo de las Mujeres por la Igualdad de Donostia
7. Introducir cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y convenios

# 3

## VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

6. PREVENCIÓN  
INTEGRAL

7. REPARACIÓN  
INTEGRAL



## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

- **Ley Orgánica 1/2004, de Protección Integral contra la Violencia de Género.** Título I: Medidas de sensibilización, prevención y detección.
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**
  - Capítulo VII: Violencia contra las mujeres. Art. 52. Prevención.
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.**
  - Eje III. Programa 6. Sensibilización y prevención. 6.1. Reducir la violencia estructural y cultural 6.3. Impulsar y consolidar la prevención de la violencia contra las mujeres.
- **Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad.**
  - Art. 55: prevención y sensibilización: Impulsar el refuerzo de los procesos colectivos de empoderamiento de las mujeres que enfrentan situaciones de violencia machista.
- **Aurre! I Plan Foral para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa.** *Prevención y sensibilización* objetivo estratégico.

### EVALUACIÓN REALIZADA POR NORMA VAZQUEZ SOBRE LA LINEA DE VIOLENCIA DEL III PLAN (2019)

- En el ámbito de la prevención primaria, entre las y los adolescentes y especialmente entre las y los jóvenes, los chicos parecen no ser conscientes del problema que generan con sus comportamientos y con el lugar que ocupan en las relaciones asimétricas y jerárquicas de género.
- La prevención debe poner el foco en el cambio de conductas, no solo enfatizar sus aspectos negativos, también llevar a la práctica la perspectiva feminista en el ámbito conceptual.
- Plantea que una de las tres líneas estratégicas de trabajo en el ámbito de la violencia sea la autodefensa y que una de cada cuatro áreas de trabajo sea la sensibilización/prevención.

### SITUACIÓN ACTUAL

- Autodefensa feminista en la Casa de las Mujeres: 31 participantes (curso 2017/2018).
- Campaña para la prevención de violencia machista en fiestas.

La violencia machista no hace mayor distinción y es un tema que afecta a todas las mujeres. Sin embargo, es innegable que unas mujeres tienen un grado de vulnerabilidad mayor que otras, y es imprescindible tener en cuenta sus realidades concretas para trabajar la prevención. Entre las situaciones de mayor vulnerabilidad se encuentran adolescentes, jóvenes, personas en situación de exclusión, migrantes, mujeres con diversidad funcional, presas y mujeres mayores.

En este proyecto-resultado **queremos poner especial énfasis en las mujeres mayores**, ya que la violencia que padecen y la invisibilidad de esta última dificultan al abordaje de estas situaciones. Además, las mujeres mayores tienen en muchas ocasiones más dificultades para identificar las situaciones de violencia que viven y solicitar ayuda, por la soledad y la falta de redes, la influencia de la religión, la dependencia económica, la vinculación de las mujeres con el ámbito privado, las dificultades para proyectar el futuro de otra forma y la escasa información sobre derechos y recursos (ALMUDENA MATEOS, CRISTINA PÉREZ y SONIA SAN ANDRÉS; 2017). Por todo ello, se considera imprescindible incidir en la sensibilización y difusión de la información, para prevenir e intervenir ante estas violencias.

En el caso de adolescentes y jóvenes, sobre todo, hay que tener en cuenta que el espacio en el que se da la violencia no se limita únicamente al físico, sino que también se da en el digital. En cuanto al espacio físico, sería importante prestar especial atención a la violencia que se produce en el ambiente festivo y poner en marcha medidas específicas para dar respuesta a estas situaciones. Son herramientas muy útiles los **cursos de autodefensa feminista** y también los talleres de autodefensa feminista que tienen en cuenta el espacio digital.

Por último, puesto que poner el foco en las mujeres supondría limitar la intervención, es fundamental poner en marcha medidas para que hombres y chicos jóvenes pongan en cuestión su masculinidad.

# Prevención integral

## Medidas

AUTODEFENSA FEMINISTA						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
6.1. Extender los talleres de autodefensa feminista en el tiempo y en el espacio. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Definir públicos y ámbitos y prestar especial atención a la diversidad existente entre las mujeres.</li> <li>○ Impulsar la autodefensa digital feminista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº talleres organizados</li> <li>• Nº mujeres participantes</li> </ul>
6.2. Desarrollar un pack de prevención de la violencia para centros escolares: autodefensa para chicas y masculinidades para chicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juventud</li> <li>• Educación</li> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº centros que participan</li> <li>• Nº chicas participantes</li> <li>• Nº chicos participantes</li> </ul>
6.3. Formar a formadoras, para la creación de grupos autónomos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº nuevas formadoras</li> </ul>



# Prevención integral

## Medidas

MUJERES MAYORES						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
6.4. Crear espacios de sensibilización en los programas dirigidos a mujeres mayores: puntos de información, cafés... <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hogares del jubilado.</li> <li>○ Apartamentos tutelados.</li> <li>○ Introducir píldoras en los talleres de caídas que se organizan con Osakidetza.</li> <li>○ Proponer a la DFG, dentro del programa SENDIAN, algún servicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donostia Lagunkoia</li> <li>• Asociaciones</li> <li>• Acción Social</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº acciones de prevención</li> <li>• Nº mujeres participantes</li> </ul>

# Prevención integral

## Medidas

DETECCIÓN PRECOZ						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
6.5. Identificar situaciones de riesgo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ En fiestas y en equipamientos para jóvenes.</li> <li>○ Crear espacios de empoderamiento.</li> <li>○ Reforzar el punto de información digital de referencia para jóvenes (Biluzik Mundura).</li> <li>○ Garantizar que la información sea accesible a mujeres en situación de diversidad funcional (lectura fácil, Braille, códigos QR).</li> <li>○ Atención a mujeres en situación de exclusión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casa de las Mujeres</li> <li>• Acción Social</li> <li>• Juventud</li> <li>• Eucución</li> <li>• Guardia Municipal</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº acciones puestas en marcha</li> </ul>

# Prevención integral

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	VALOR-META
• Porcentaje de barrios en los que se interviene	75%
• Valoración de la autodefensa feminista como estrategia contra la violencia machista (encuesta)	7
• Contar con espacios fijos en los que identificar situaciones de riesgo	SI
• Percepción de que la violencia machista afecta también a las mujeres mayores (encuesta)	7

# Reparación integral

## Justificación

### MARCO JURÍDICO PROGRAMÁTICO

- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.**
  - Cap. VII: Violencia contra las mujeres. Art. 51 Investigación
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.**
  - Eje III. Programa 7: Detección, atención y reparación del daño. 7.2. Garantizar la atención integral, desde una perspectiva empoderante, a las víctimas supervivientes de la violencia contra las mujeres alineando la intervención con los estándares internacionales y 7.3. Garantizar el derecho a la reparación individual y colectiva del daño.
- **Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la Igualdad.**
  - Art. 55. Impulsar la movilización de la población, instituciones y medios de comunicación para que manifiesten públicamente el rechazo a todas las manifestaciones de la violencia machista, expresando el compromiso hacia una política de tolerancia cero.
- **Aurre! I Plan Foral para enfrentar la violencia contra las mujeres en Gipuzkoa.** Reconocer, reparar y restaurar los derechos vulnerados de las víctimas de violencia machista; realizar acciones de reconocimiento y reparación de la lucha que las víctimas de violencia machista realizan para sobrevivir y salir adelante; desarrollar un proyecto piloto con asociaciones que trabajan específicamente con mujeres que enfrentan violencia machista para mejorar su empoderamiento personal y colectivo en el ámbito de la reparación y restablecimiento de su autonomía personal.

### EVALUACIÓN REALIZADA POR NORMA VAZQUEZ SOBRE LA LINEA DE VIOLENCIA DEL III PLAN (2019)

- Plantea que una de las tres líneas estratégicas de trabajo en el ámbito de la violencia sea la reparación. Incluye dos aspectos: intervención reparadora y reparación social. Sistematización/investigación y formación, dos ámbitos de trabajo clave.

### SITUACIÓN ACTUAL (2018)

- Espacios y grupos de la Casa de las Mujeres (2018-2019): 330 mujeres en el espacio de agenciamiento individual y 49 mujeres en el espacio de mujeres por una vida libre de violencia.
- Programa de reparación y empoderamiento físico.

En ocasiones, la reparación de la violencia machista se reduce a un conjunto de medidas de apoyo dirigidas a dar solución al problema y a devolver a la persona sobreviviente al punto en el que se encontraba. Si esto es así, **no se trabajaría la reparación transformadora y la no repetición**, ya que en el caso de las mujeres, que suelen vivir situaciones de exclusión, desigualdad y discriminación, no es adecuado volver a la situación anterior a la vulneración de sus derechos, ya que dicha restitución no significa que puedan disfrutar de sus derechos (JULIE GUILLEROT, 2009).

Por tanto, es importante que las acciones que se pongan en marcha sean transformadoras y, al mismo tiempo, que el **empoderamiento de las mujeres supervivientes** se convierta en un proceso en el que participen compartiendo sus experiencias. Estas experiencias son muy variadas y ponen de manifiesto que la reparación es un concepto con múltiples significados, que las propias mujeres deben redefinir a partir de sus propias vivencias. Además, este mismo proceso de poner palabras y redefinir lo que se ve y se siente es un **proceso de empoderamiento y toma de conciencia**, ya que cuando se da un significado a la realidad que se vive se multiplican las posibilidades de cambio. En definitiva, es importante dar un significado a las situaciones desde lo que una vive, para denunciarlas y proponer otras vías.

Hay que decir que el proceso de reparación debe ser flexible para tener en cuenta las necesidades específicas de cada mujer y dar una redistribución efectiva entre ambas partes (la persona que ha sufrido violencia y la que lo ha causado). Esta división trasciende el ámbito económico y jurídico y tiene en cuenta los aspectos psicosociales, el poder y el propio cuerpo. Por ello, la reparación no es sólo una experiencia individual, es un proceso grupal, también simbólico, que exige reconocimiento y responsabilidad, ya que la citada redistribución interpela al conjunto de la sociedad.

# Reparación integral

## Medidas

DEFINIR LA REPARACIÓN						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
7.1. Reflexión interna sobre la reparación: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formación técnica.</li> <li>○ Escuchar a las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad</li> <li>• Acción Social</li> <li>• Juventud</li> <li>• Guardia Municipal</li> <li>• Grupos feministas</li> <li>• Grupos de la Casa de las Mujeres</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº sesiones de trabajo</li> <li>• Nº mujeres que participan</li> </ul>

# Reparación integral

## Medidas

### REVISIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REPARACIÓN

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
7.2. Visibilizar lo que se hace en la Casa de las Mujeres, para que sirva como modelo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> <li>Asociación Casa de las Mujeres</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
7.3. Revisar desde el punto de vista reparador la responsabilidad e iniciativas municipales contra la violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía</li> <li>Junta de Gobierno Local</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
7.4. Ofrecer recursos de acogida específicos y seguros para mujeres. <ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar las dinámicas de las casas de acogida municipales, para que sean "viviendas reparadoras".</li> <li>Dar seguimiento de caso. "Plan de caso".</li> <li>Poner en marcha las medidas identificadas para mejorar la seguridad física y emocional de las mujeres acogidas en Abegi Etxea y en el Gaueko.</li> <li>Valorar la posibilidad de crear una Abegi Etxea específica para mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Guardia Municipal</li> <li>Acción Social</li> <li>Etxegintza</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº nuevos recursos</li> <li>Nº recursos adaptados</li> <li>Nº mujeres que utilizan recursos de acogida</li> </ul>



# Reparación integral

## Medidas

### REPARACIÓN SIMBÓLICA

MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
7.5. Reparación en espacios públicos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derechos Humanos</li> <li>Foro Mujeres y Ciudad</li> <li>Pleno</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº intervenciones para la reparación en el espacio público</li> </ul>
7.6. Hacer que las mujeres que enfrentan violencia sean agentes activas en la política municipal contra la violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derechos Humanos</li> <li>Guardia Municipal</li> <li>Grupos feministas y de mujeres</li> <li>Acción Social</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº mujeres que participan</li> </ul>
7.7. Ofrecer programas de empoderamiento físico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> <li>Donostia Kirola</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº mujeres que participan</li> </ul>
7.8. Elaborar un protocolo para declaraciones y relaciones públicas. <ul style="list-style-type: none"> <li>Política de comunicación. Datos, situaciones...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía</li> <li>Oficina de prensa</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
7.9. Coordinar con el Consejo de las Mujeres por la Igualdad y el movimiento feminista las declaraciones de condena que se realizan en la calle. <ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la relación entre el Ayuntamiento y el movimiento feminista a través de la mediación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía</li> <li>Oficina de prensa</li> <li>Igualdad</li> <li>Consejo de Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>
7.10. Crear una mesa de crisis en fiestas donde participen Ayuntamiento, movimientos sociales, asociaciones y otras instituciones, con el fin de compartir información y mejorar la gestión de las intervenciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alcaldía</li> <li>Guardia Municipal</li> <li>Donostia festak</li> <li>Acción Social</li> <li>Igualdad</li> <li>Agentes sociales</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> </ul>

# Reparación integral

## Resultados previstos

INDICADORES DE RESULTADO	VALOR-META
<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoración que realizan las mujeres sobre la naturaleza reparadora de todo el proceso</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 7</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Valoración de personas expertas y del personal municipal sobre el grado de integración de la perspectiva reparadora</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 7</li></ul>

## LISTADO DE MEDIDAS INTEGRADAS

1. Organizar campañas contra la violencia

2. Mejora continua del proceso de intervención

3. Seguimiento del protocolo interinstitucional a nivel técnico y político.

4. Formación sobre violencia machista en el Plan de Formación Municipal

5. Puntos Críticos

6. Identificar a mujeres en situación de vulnerabilidad.

4

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS  
Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL  
PARA GARANTIZAR  
LOS DERECHOS

8. CUIDADOS  
Y EMPLEOS  
DE CALIDAD



# Cuidados y empleos de calidad

## Justificación

### MARCO JURÍDICO-PROGRAMÁTICO

- **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**
  - Art. 42. Programas para mejorar la empleabilidad de las mujeres.
  - Cap. III. Arts. 45-49. Planes de igualdad en empresas y otras medidas para promover la igualdad
  - Art. 51. Criterios de actuación de las administraciones públicas. f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de mujeres y hombres.**
- **Acuerdo de 21 de julio de 2016 de la Comisión Interinstitucional.**
  - Punto 6. Garantizar los recursos necesarios para ampliar el alcance y fortalecer los planes de igualdad en las empresas y en las organizaciones y agentes sociales.
  - Punto 9. Crear un grupo de trabajo que analice la creciente demanda de cuidados y los modelos de atención posibles con el fin de dar una respuesta adecuada a la cuestión desde la óptica de la corresponsabilidad y fomentando el reconocimiento social y económico del cuidado y, en particular, la mejora de las condiciones de trabajo en el sector servicios.
  - Punto 10. Promover un debate público sobre el modelo económico actual y su incidencia en un desarrollo sostenible que garantice el disfrute de los derechos de todas las personas.
- **VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE Eje II:**
  - Programa 3. Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica. 3.3. Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.
  - Programa 4. Autonomía económica de las mujeres. 4.1. Crear más y mejores empleos. 4.2. Disminuir la feminización de la pobreza.
  - Programa 5. La economía feminista de los cuidados 5.1. Reconocer socialmente los cuidados como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.
- **Estrategia y Plan operativo para la reducción de la brecha salarial en Euskadi.**
- **Real Decreto 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.**
  - Modificación del Estatuto de los Trabajadores, art. 28. Igualdad salarial para los dos sexos.
  - Modificación de la Ley Orgánica 3/2007. Arts. 45 y 46. Planes de igualdad en empresas.

Somos interdependientes, y gracias al trabajo que hacemos para otras personas, y gracias al que éstas hacen por nosotras, mantenemos la vida. Estos trabajos, ya sean productivos o reproductivos, son imprescindibles para el mantenimiento de la vida, pero al mismo tiempo es muy importante analizar la sostenibilidad de todos ellos y de las relaciones entre los diferentes ámbitos en que se desarrollen (CRISTINA CARRASCO, 2014; tomado del Plan Madrid Ciudad de los Cuidados, 2017).

Precisamente por ello, este proyecto-resultado pone el foco en los cuidados para repensar los significados de los cuidados y comprenderlos desde una perspectiva más amplia, responsabilizando a toda la ciudadanía. Los cuidados también deben ser tenidos en cuenta en el empleo, y para ello es imprescindible que se basen en políticas que hagan frente a las desigualdades de género, a la brecha salarial y a las mayores dificultades de las mujeres para acceder a empleos dignos. Promover la autonomía económica de las mujeres a través de empleos de calidad es un elemento clave en el acceso a recursos que garanticen la acción social y la calidad de vida de las personas.

### SITUACIÓN ACTUAL(2018)

- Creado el Grupo Motor de Cuidados.
- I. Plan de Igualdad Interno del Ayuntamiento .
- Implantación del II. Plan de Igualdad de Dbus y del I. Plan de Igualdad de Donostia Kultura.

### DIAGNÓSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (2018)

- Renta personal media en Donostia: en el caso de los hombres, 29.984 euros, y en el de las mujeres, 19.903 euros.
- Renta del trabajo media en Donostia: en el caso de los hombres, 16.677 euros, y en el de las mujeres 10.681 euros.

# Cuidados y empleos de calidad

## Medidas

PLAN DE CUIDADOS						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
8.1. Fortalecer el Grupo Motor de Cuidados. <ul style="list-style-type: none"> <li>Ofrecer apoyo técnico externo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Igualdad</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº sesiones de trabajo</li> <li>Nº acciones impulsadas por el grupo de cuidados</li> </ul>
8.2. Promover la reflexión sobre cuidados. <ul style="list-style-type: none"> <li>Crear espacios de reflexión con diferentes agentes (departamentos municipales, agentes de la ciudad).</li> <li>Fomentar alianzas entre mujeres diversas: entre mujeres cuidadas, sus familiares y cuidadoras.</li> <li>Analizar los cuidados desde el punto de vista del ecofeminismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donostia Lagunkoia</li> <li>Igualdad</li> <li>Casa de las Mujeres</li> <li>Acción Social</li> <li>Fundación Cristina Enea</li> <li>Grupos de mujeres migrantes</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>Nº espacios creados</li> <li>Nº agentes que participan</li> <li>Nº experiencias para crear alianzas</li> </ul>

# Cuidados y empleos de calidad

## Medidas

SACAR A LA LUZ EL TALENTO OCULTO						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
8.3. Homologación de títulos y de experiencias, facilitar la búsqueda de empleo y la creación de CV-s. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Dar información sobre el proceso oficial de homologación de títulos.</li> <li>○ Informar sobre los certificados de profesionalidad.</li> <li>○ Con el fin de reducir la brecha digital, realizar talleres para que las personas puedan realizar trámites online de manera autónoma.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento</li> <li>• Casa de las Mujeres</li> <li>• Centros de Enseñanza para Adultos (EPA-s)</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº mujeres que reciben asesoramiento para la homologación de títulos</li> <li>• Nº mujeres asesoradas sobre certificados de profesionalidad</li> <li>• Nº talleres organizados</li> <li>• Nº mujeres que participan en talleres</li> </ul>
8.4. Poner en marcha un proyecto de reenganche profesional con los estudios realizados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº mujeres que participan en el proyecto</li> </ul>
8.5. Poner en marcha un proyecto intergeneracional para aflorar el talento oculto relacionado con la vida cotidiana.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donostia Lagunkoia</li> <li>• Juventud</li> <li>• Casa de las Mujeres</li> <li>• Fundación Cristina Enea</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº mujeres que participan en el proyecto</li> <li>• Nº talentos sacados a la luz</li> </ul>

# Cuidados y empleos de calidad

## Medidas

PLANES DE IGUALDAD Y BRECHA SALARIAL						
MEDIDAS	RESPONSABLE	CRONOGRAMA				INDICADORES DE REALIZACIÓN
		20	21	22	23	
8.6. Desarrollo de Planes para la Igualdad en las empresas municipales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento</li> <li>• Donostia Kultura</li> <li>• Dbus</li> <li>• Donostia Turismo</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• Nº nuevos planes desarrollados</li> </ul>
8.7. Estudiar la brecha salarial en el Ayuntamiento y en las empresas municipales <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Analizar la brecha salarial, cruzando diferentes categorías.</li> <li>○ Proponer, en su caso, medidas para superar la brecha salarial en el Ayuntamiento y en las empresas municipales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento</li> <li>• Donostia Kultura</li> <li>• Dbus</li> <li>• Comisión técnica de igualdad de las trabajadoras y trabajadores</li> <li>• Donostia Turismo</li> <li>• Sindicatos</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• % empresas municipales que analizan la brecha salarial</li> <li>• % medio de brecha salarial</li> </ul>
8.8. Hacer un diagnóstico sobre la brecha salarial en la ciudad, cruzando diferentes categorías.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno municipal</li> <li>• Igualdad</li> <li>• Fomento</li> </ul>					<ul style="list-style-type: none"> <li>• No iniciada / En curso / Realizada</li> <li>• % de brecha salarial</li> </ul>



# PLAN DE COMUNICACIÓN

## IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y MEDIDAS PARA DAR A CONOCER SU IMPLANTACIÓN



### COMUNICACIÓN INICIAL

Tras su aprobación, el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres será trasladado, tanto a nivel interno como externo, a los siguientes colectivos:

- **Personal municipal:**
  - Se enviará una nota informativa a los trabajadores y trabajadoras para explicarles brevemente las principales características del plan. En dicha nota se insertará el enlace para acceder al documento completo.
  - Reunión informativa en todos los ámbitos municipales.
- **Ciudadanía:** Campaña de comunicación.
- **Grupos feministas y asociaciones de mujeres:**
  - Para la presentación del IV Plan, se convocará a los siguientes agentes a una reunión: Consejo de Mujeres para la Igualdad de San Sebastián, Foro Mujeres y Ciudad, Grupo Motor de Cuidados, asociación Casa de las Mujeres, movimiento feminista y todas las asociaciones de mujeres.



### COMUNICACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN

- **A nivel interno:**
  - Con una periodicidad cuatrimestral, se enviará a todo el personal municipal una nota informativa como recordatorio de las órdenes o citas en materia de igualdad que tendrán lugar en el próximo cuatrimestre.
  - Cada año se seleccionarán tres buenas prácticas desarrolladas por las áreas municipales en el marco del plan y se informará de ello a todo el personal.
- **A nivel externo:**
  - La web de la Unidad de Igualdad se actualizará permanentemente.
  - En las reuniones del Consejo de Mujeres para la Igualdad de San Sebastián se proporcionará información sobre el seguimiento del IV Plan.
  - Cada año se publicará y se enviará a los medios de comunicación el informe sobre las medidas del plan desarrolladas a lo largo del año.



### COMUNICACIÓN FINAL DEL IV PLAN

Tras el desarrollo integral del IV Plan de Igualdad, se difundirá, tanto a nivel interno como externo, la información de los resultados obtenidos en la evaluación.

# EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



## PROGRAMACIONES ANUALES

- Cada año, durante la vigencia del plan, se elaborarán los planes o las programaciones de actuación anuales que permitirán definir los objetivos, medidas y acciones que se han de tener en cuenta. Estas programaciones se consensuarán entre la Unidad de Igualdad y las personas interlocutoras para la igualdad o los grupos interdepartamentales.

## SEGUIMIENTO

- El **instrumento informático de seguimiento** diseñado en Lotus Notes para el III Plan de Igualdad se ajustará a la estructura y a los contenidos del IV Plan. Posteriormente, se realizará una transición a la herramienta web MIDENET.
- **La Unidad de Igualdad** y las personas interlocutoras constituirán la herramienta de seguimiento durante el desarrollo y la ejecución de las medidas recogidas en este plan.
- La Unidad de Igualdad coordinará el seguimiento de la implantación del IV Plan de Igualdad y, para ello, empleará los siguientes recursos: herramienta de seguimiento; sesiones de trabajo semestrales para la evaluación y el impulso de la implantación del plan; relación permanente con las personas interlocutoras para la igualdad de las diferentes áreas municipales; reuniones semestrales con las dos estructuras definidas para la coordinación entre las diferentes áreas, es decir, con **la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan y con la Comisión Política y Técnica de Igualdad**; y reuniones cuatrimestrales con el **Consejo de las Mujeres de Donostia**.
- Anualmente, se elaborará un **informe de seguimiento**, en el que se analizará la información recabada a través de la herramienta de seguimiento, así como la información cualitativa recopilada en las reuniones mantenidas con la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan y con la Comisión Política y Técnica de Igualdad.

## EVALUACIÓN

- En 2024 se realizará la evaluación del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Para ello, se tendrán en cuenta los informes anuales de seguimiento, los indicadores de impacto recogidos en la herramienta, así como la información cualitativa recogida en las estructuras de gestión y coordinación del plan.