

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN

2014-2018



Donostiako Udala
Ayuntamiento de San Sebastián

Berdintasun Bulegoa
Negociado de Igualdad

Título:

III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN

- Elaborado por: [Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián](#)
- Coordinado por: [Negociado de Igualdad](#)
- Asistencia técnica: [Eraberria Consultoría/Aholkularitza](#)



Aprobado en Junta del Gobierno Local el 25 de abril de 2014

ÍNDICE

	Una herramienta imprescindible	1
1.	Introducción	2
2.	Antecedentes	4
3.	Marco legal	5
4.	Proceso de elaboración	8
5.	Estructuras	10
6.	Diseño del III Plan	11
7.	Líneas de Intervención	13
	● Línea 1: Gobernanza	13
	● Línea 2: Cuidados corresponsables	34
	● Línea 3: Entorno sostenible y libre de violencia machista	43
	● Línea 4: Fiestas y cultura no sexista	52
	● Línea 5: Hábitos saludables y deporte	60
	● Línea 6: Participación sociopolítica y económica de las mujeres	67
	● Línea 7: Autonomía y poder propio	78
8.	Plan de comunicación	89
9.	Implantación, seguimiento y evaluación	90

UNA HERRAMIENTA IMPRESCINDIBLE

Tenéis entre manos la herramienta más importante que, para los próximos cinco años, tiene este Ayuntamiento para consolidar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y hacer frente a la discriminación que las mujeres sufrimos.

Desde la época de nuestras *amonas*, en apenas un par de generaciones, han cambiado mucho las condiciones de vida de las mujeres. Hemos ganado derechos civiles y políticos y estamos haciendo nuestros los espacios públicos. También hemos trasladado a la sociedad que la responsabilidad de los trabajos domésticos y de cuidado es compartida por hombres y mujeres. Estos logros son resultado del trabajo realizado durante muchos años por las asociaciones de mujeres y grupos feministas y, el trabajo de las instituciones en el camino hacia la paridad es reconocer, apoyar y consolidar este esfuerzo.

Estos cambios pueden crear la falsa impresión de que vivimos en igualdad. Sin embargo, la igualdad de oportunidades entre los sexos no es una realidad. Si así fuera, tres de cada cuatro personas que viven en la pobreza en Donostia/San Sebastián no serían mujeres y una de cada cinco mujeres de Donostia/San Sebastián no sufriría agresiones sexuales. Todavía queda mucho por hacer, y para conseguir la igualdad de oportunidades en la vida cotidiana es necesario un compromiso colectivo.

Donostia sigue necesitando un Plan para la Igualdad. El III Plan, con una duración entre 2014 y 2018, dará continuidad al trabajo realizado hasta ahora. En esta ocasión, con el objetivo de que el Plan sea más operativo, hemos dado un paso más incorporando un nuevo enfoque tanto en el proceso de elaboración como en el diseño y presentación del mismo.

El Plan, no se ha organizado en función de los departamentos municipales, sino de los ámbitos considerados claves para avanzar hacia la igualdad. Así se han definido siete ámbitos: Gobernanza, la transversalidad será el eje del modelo de gobierno aplicando la perspectiva de género; Cuidados corresponsables; Espacio sostenible y libre de violencia machista; Fiestas y cultura no sexista; Hábitos saludables y deporte; Participación sociopolítica y económica de las mujeres; y, por último, Autonomía y poder propio.

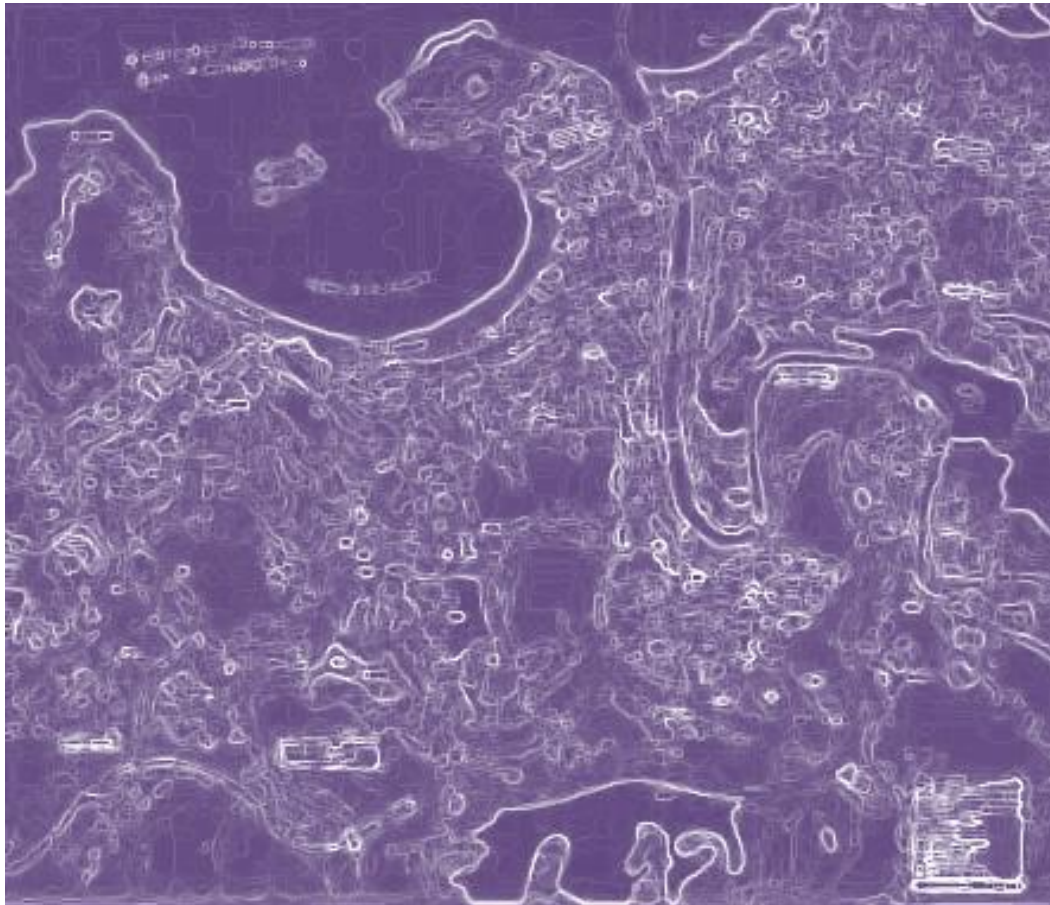
Espero que, a través de estos siete ámbitos de intervención, con la implicación de todas las áreas y niveles de la administración y por supuesto, con los colectivos que desde la sociedad civil están trabajando a favor de la igualdad, este III Plan sea beneficioso para conseguir una ciudad más paritaria.

Sigamos construyendo la Igualdad en colaboración.

Naiara Sampedro

Concejala de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

1. INTRODUCCIÓN



La igualdad entre mujeres y hombres ha recorrido un largo camino, y es un hecho incontestable que la presencia de las mujeres ha aumentado significativamente, en todos los ámbitos de la sociedad (económico, social, político, etc.).

Pero en pleno s. XXI, las desigualdades y situaciones donde se discrimina a las mujeres siguen existiendo, por ley y por obra. Desde las instancias normativas a la vida cotidiana, pasando por todos los ámbitos sociales, aún hay barreras que no se han removido. Y en esta cuestión, Donostia/San Sebastián no es una excepción (Ver Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia/San Sebastián 2013).

La sociedad en la que vivimos, al igual que otras muchas a lo largo del tiempo y en muy distintos lugares del planeta, asienta sus bases sobre el sistema patriarcal entendiendo éste como sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de hombres. Ante este hecho y ya a comienzos de la Revolución Francesa, el *movimiento de ciudadanas* reivindica la igualdad para las mujeres oprimidas, se manifiesta y lucha por los derechos de

ciudadanía e igualdad ante la ley para las mujeres. Desde ese primer movimiento organizado, liberador y reivindicativo en occidente, los movimientos feministas también han interpelado a las instituciones acerca de su responsabilidad sobre unas estructuras generadoras de injusticia y discriminación, y que finalmente acaba afectando a toda la ciudadanía.

Ante esta cuestión, el Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián, en su calidad de administración pública que debe velar por el interés de toda la ciudadanía donostiarra asume su responsabilidad de impulsar políticas públicas que favorezcan la igualdad para conseguir una transformación social de la ciudad, tal y como ordena la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Y para ello se ha dotado de este III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que pretende continuar la labor previa de fomento de igualdad y de esta manera avanzar en este campo, logrando así una mejor calidad de vida no sólo para las mujeres, sino para toda la ciudadanía de Donostia/San Sebastián.

Para ello, el citado III Plan de Igualdad recurre a la perspectiva de género como herramienta fundamental para detectar, diagnosticar y eliminar situaciones de desigualdad y discriminación. Ya lo dijo Simone de Beauvoir, 'la mujer no nace, se hace'. Y esta construcción se ha realizado de manera injusta, dotando a los hombres de privilegios por el hecho de serlo y colocando a las mujeres en una situación de subordinación. La perspectiva de género nos sirve para poner una mirada más rica, completa e integral a la realidad social en que vivimos. Señalar que al hablar de hombres y mujeres, hablamos de categorías construidas que van variando a lo largo de la historia. Por lo tanto y con la genuina vocación del feminismo de luchar por la igualdad en su sentido más inclusivo, ponemos en cuestión estas categorías para ampliarlas, dando cabida a otro tipo de identidades que la norma del binarismo de género excluye y que es cuestionado ya por una amplia mayoría del movimiento feminista.

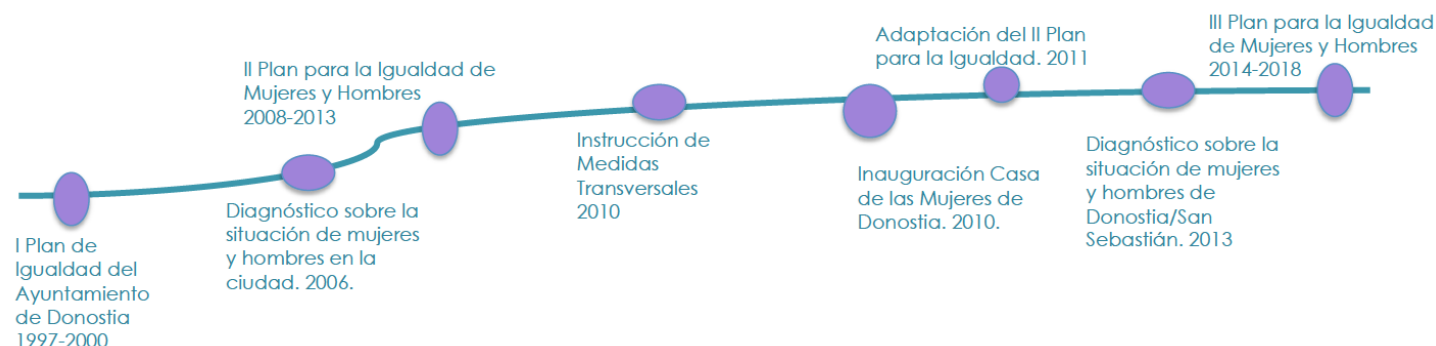
Finalmente y con el fin de ligar unos principios sólidos y flexibles con una realidad concreta, este III Plan de Igualdad trabajará sobre distintos ámbitos que afectan de pleno a las mujeres de Donostia-San Sebastián y a toda su ciudadanía por extensión. Incidirá sobre políticas públicas, comenzando por la propia organización y gobernanza de la institución local. Se fomentarán los cuidados corresponsables. Se auspiciará una cultura no sexista poniendo el acento en cuestiones tan significativas como fiestas y celebraciones. Se impulsarán hábitos saludables y se incentivará la participación deportiva, otro de los campos estrella donde juega la desigualdad simbólica y real entre mujeres y hombres. Se desarrollará la participación sociopolítica y económica de las mujeres y se promoverá la autonomía de las mismas.

Con todo ello, este III Plan de Igualdad promoverá una ciudad más respetuosa, justa, y democrática para su ciudadanía. En definitiva, una ciudad más libre.

2. ANTECEDENTES

TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO DE DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN EN RELACIÓN A LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD

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



El **I Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián** estuvo en vigor en el período 1997-2000.

Dos estudios en relación al mismo encargados al Departamento de Psicología Social de la UPV-EHU, concluían que no existían las condiciones previas necesarias para el desarrollo de políticas de igualdad, por lo que se decidió realizar **formación al personal municipal**, antes de emprender la redacción del II Plan.

En 2006 se realizó un **diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres** en la ciudad.

El **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres** se ha desarrollado durante los años 2008-2013.

El inicio de este periodo coincide con cambios importantes en el Negociado de Igualdad. Se

incorpora nuevo personal, y tanto a nivel político como técnico, se apuesta por el impulso de las políticas de igualdad.

En 2010 se aprueba una **Instrucción de Medidas Transversales**, que extiende medidas básicas impuestas por la *Ley 4 de 2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* al conjunto del Ayuntamiento.

En noviembre de 2010 se inaugura la **Casa de las Mujeres de Donostia/San Sebastián**, un espacio clave de participación de mujeres.

La Casa de las Mujeres está regulada por un modelo de cogestión entre el Ayuntamiento y la Asociación Casa de las Mujeres, a través del *Convenio de cesión de uso* aprobado por la Junta de Gobierno Local.

En 2011 se abordan dos **diagnósticos y planes sectoriales**:

- Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres y líneas de actuación en el ámbito deportivo de Donostia/San Sebastián.
- Diagnóstico y Plan Municipal de Apoyo a Personas Cuidadoras en Donostia/San Sebastián.

En 2012, se realiza un **diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres en Donostia/San Sebastián**.

Y en 2013 se aborda la **evaluación de este II Plan para la Igualdad 2008-2013**, destacando los avances logrados en cuanto a la transversalización del género en la gestión municipal.

3. MARCO LEGAL

FUNDAMENTOS LEGALES Y COMPETENCIALES EN LOS QUE SE ENMARCA EL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

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

El III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián se desarrolla dentro del marco competencial definido en la **Ley 4/2005 del 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, aprobada por el Parlamento Vasco.

El Título I de la citada Ley, en el artículo 7 de su capítulo I. “Competencias y Funciones”, define cuáles son **las funciones que corresponde a la Administración Local en materia de igualdad de mujeres y hombres**:

1.– En materia de igualdad de mujeres y hombres corresponden a los ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, individualmente o a través de las mancomunidades de que formen parte o que se constituyan a los fines de la presente ley, las siguientes funciones:

- a) Adecuación y creación de estructuras, programas y procedimientos para integrar la perspectiva de género en su Administración.
- b) Ejecución de medidas de acción positiva en el ámbito local.
- c) Programación en el ámbito local en el marco de la planificación general del Gobierno y la programación de las respectivas diputaciones forales.
- d) Adecuación y mantenimiento de estadísticas actualizadas que permitan un conocimiento de la situación diferencial entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención local.
- e) Realización de estudios e investigaciones sobre la situación de mujeres y hombres en el ámbito local.
- f) Realización en el ámbito local de actividades de sensibilización sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad.
- g) Seguimiento de la normativa local y de su aplicación de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- h) Información y orientación a la ciudadanía, y en especial a las mujeres, sobre recursos y programas relativos a la igualdad de mujeres y hombres y sobre programas o servicios dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- i) Prestación de programas o servicios con el objetivo de garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- j) Establecimiento de recursos y servicios sociocomunitarios para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres, que por su naturaleza hayan de prestarse con carácter municipal.
- k) 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.
- l) Detección de situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el ámbito local y adopción de medidas para su erradicación.
- m) Cualquier otra función que en el ámbito de su competencia se les pudiera encomendar.

Así mismo, el Título I de la Ley 4/2005 en su Artículo 10, Sección I, Capítulo II, relativo a la “Organización Institucional y Coordinación entre las Administraciones Públicas Vascas”, especifica las funciones de las administraciones locales en materia de igualdad:

1. Las administraciones forales y locales, en el ámbito de sus competencias de autoorganización, han de adecuar sus estructuras de modo que exista en cada una de ellas al menos una entidad, órgano o unidad administrativa que se encargue del impulso, programación, asesoramiento y evaluación de las políticas de igualdad de mujeres y hombres en sus respectivos ámbitos territoriales de actuación.
2. Dichas entidades, órganos o unidades administrativas han de ejercer, en su ámbito territorial, al menos las siguientes funciones:
 - a) Diseño de la programación o planificación en materia de igualdad, así como de los correspondientes mecanismos de seguimiento y evaluación.
 - b) Diseño e impulso de medidas específicas de acción positiva.
 - c) Impulso de la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones de su respectiva Administración, a todos los niveles y en todas sus fases.
 - d) Asesoramiento y colaboración con los departamentos y demás entes y órganos dependientes de su respectiva Administración en materia de igualdad de mujeres y hombres.
 - e) Sensibilización a la ciudadanía residente en su ámbito territorial sobre la situación de desigualdad entre mujeres y hombres y sobre las medidas necesarias para promover la igualdad, teniendo en cuenta las situaciones de discriminación múltiple.
 - f) Impulso y propuesta para la adaptación y creación por parte de su respectiva Administración de programas y servicios específicos dirigidos a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
 - g) Impulso y propuesta para la creación y adecuación de recursos y servicios sociocomunitarios tendentes a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.
 - h) Detección de las posibles situaciones de discriminación existentes en su ámbito territorial y diseño e impulso de medidas para su erradicación.
 - i) Establecimiento de relaciones y cauces de participación y colaboración con entidades públicas y privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
 - j) Diagnóstico de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito a su Administración y propuesta del tipo de formación requerido en cada caso, así como los criterios y prioridades de acceso a aquélla.
 - k) Interlocución con entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad de mujeres y hombres, y en especial con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.
 - l) Cualesquiera otras incluidas en esta ley o que les sean encomendadas en el ámbito de su competencia.

VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

La *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres*, en su artículo 15, establece al Gobierno Vasco el mandato de aprobar un Plan de Igualdad en cada legislatura que recoja de forma coordinada y global la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. En diciembre de 2013 se aprueba el **VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que se estructura en dos grandes áreas:

Medidas para mejorar la **gobernanza a favor de la igualdad**. Trece medidas para el impulso de la integración del principio de igualdad en la Administración Pública Vasca.

- G1. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad.
- G2. Crear y fortalecer unidades administrativas para la igualdad.
- G3. Crear y fortalecer estructuras de coordinación para la igualdad.
- G4. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- G5. Incorporar la perspectiva de género en las actividades formativas.
- G6. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.
- G7. Hacer un uso no sexista del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- G8. Integrar el principio de igualdad en la normativa.
- G9. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
- G10. Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.
- G11. Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.
- G12. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en jurados y tribunales.
- G13. Incorporar la perspectiva de género en los órganos de consulta y participación.

Ejes de intervención en materia de igualdad. Tres ámbitos prioritarios en materia de igualdad, con ocho programas específicos.

Eje 1: **Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres**

- Programa 1: Cambio de valores
- Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal
- Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo
- Programa 4: Apoyo al empoderamiento social y político

Eje 2: **Organización social corresponsable**

- Programa 5: Corresponsabilidad y nuevos usos del tiempo
- Programa 6: Conciliación corresponsable

Eje 3: **Erradicación de la violencia contra las mujeres**

- Programa 7: Sensibilización y prevención
- Programa 8: Detección y atención

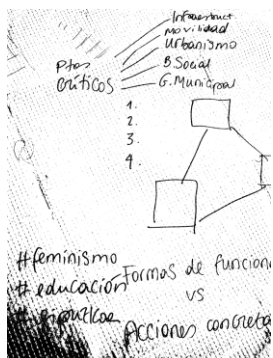
Esta legislación y planificación para la Igualdad en la CAE, marco normativo del presente Plan, se enmarcan a su vez en la legislación estatal, europea e internacional que en materia de políticas de igualdad se ha desarrollado en los últimos años.

Así mismo se ha considerado marco referente el **II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020 de la Diputación Foral de Gipuzkoa**, diseñado en este mismo contexto normativo.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN

DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

En mayo de 2013 se pone en marcha el proceso de elaboración del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Un proceso participativo liderado por el Negociado de Igualdad, donde han tomado parte tanto personal del Ayuntamiento como el movimiento feminista y asociaciones de mujeres de la ciudad, el Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad y mujeres a título individual.



Mayo-Junio

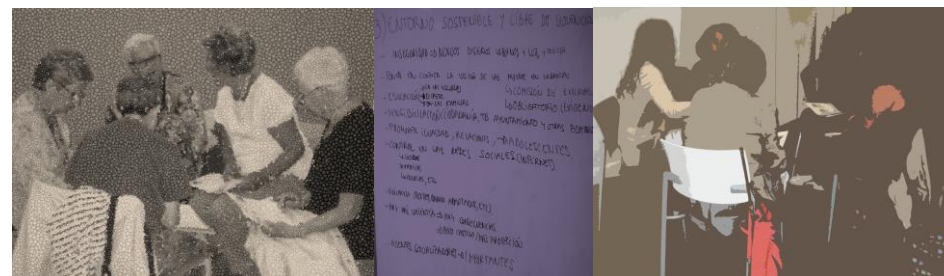
- **Análisis realizado por el personal técnico del Negociado de Igualdad**, tras la evaluación del II Plan para la Igualdad y la experiencia atesorada en el uso de dicha herramienta para el impulso de políticas de igualdad. Entre otras conclusiones, se constata la necesidad de un cambio de estructura (Apartado 6) y se piensa en el III Plan como una herramienta de fácil comprensión, visual y abierta a cambios durante su vigencia.
- **Análisis del marco legal**. Se toman en consideración los mandatos jurídicos recogidos en el entonces I borrador del VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, así como el marco foral del II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Agosto

- **El Negociado de Igualdad elabora una propuesta de líneas de intervención**, que recoge los ámbitos en los cuales resulta clave la intervención municipal en políticas de igualdad.

Septiembre

- Se convoca al **Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad, grupos feministas y asociaciones de mujeres** a unas sesiones de trabajo para contrastar las líneas de intervención y proponer objetivos y medidas que han de abordarse para cada una de ellas.



Octubre

- Se convoca a la **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del II Plan, y a personas y grupos intradepartamentales** a una sesión de trabajo para abordar de forma interseccional las líneas de intervención definidas y plantear objetivos y medidas.

Noviembre-diciembre

- El personal técnico del **Negociado de Igualdad desarrolla las líneas de intervención**, definiendo objetivos, medidas y acciones para cada una de ellas.

Enero

- Se convoca a la **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del II Plan, y a personal técnico y grupos intradepartamentales**, en grupos de trabajo más reducido para contrastar el desarrollo efectuado para la distintas líneas de intervención.
- Se les remite el documento de trabajo para realizar aportaciones.



Febrero

- Se elabora el **documento final del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián**.
- Se remite a los grupos feministas y asociaciones de mujeres para realizar aportaciones.
- **Remisión a Emakunde** para que informe de conformidad con lo establecido por el artículo 15.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Abril

- Aprobación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2014-2018.

5. ESTRUCTURAS

PARA LA GESTIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN

Negociado de Igualdad

El Negociado de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián asume el diseño, el impulso para su implantación y desarrollo y la responsabilidad de evaluar los resultados de este III Plan para la Igualdad. Está compuesto por cuatro Agentes de Igualdad, con formación específica en la materia (*Master en Igualdad de Mujeres y Hombres. UPV/EHU*), una administrativa y una jefa de sección. Toda la plantilla tiene dedicación del 100 %.

Estructuras de Colaboración y Participación Social

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

Estructuras de impulso institucional

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

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

Estructuras de Colaboración y Coordinación Institucional

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

6. DISEÑO DEL III PLAN

PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DONOSTIA/SAN SEBASTIÁN

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

I N T E R V E N C I Ó N

1. GOBERNANZA
2. CUIDADOS CORRESPONSABLES
3. ENTORNO SOSTENIBLE Y LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA
4. FIESTAS Y CULTURA NO SEXISTA
5. HÁBITOS SALUDABLES Y DEPORTE
6. PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES
7. AUTONOMÍA Y PODER PROPIO

Este cambio de estructura en relación a los dos Planes de Igualdad anteriores quiere situar los retos de cambio social en el centro de la intervención pública del Ayuntamiento en materia de igualdad, persiguiéndose un mayor impacto en las situaciones de desigualdad y promoción de la Igualdad del Plan.

Cada línea de intervención se ha definido de acuerdo al siguiente esquema:

LÍNEA DE INTERVENCIÓN

Presentación: Breve descripción del ámbito de intervención

objetivos

marco

Se fijan los logros que se persiguen en relación a la línea de intervención

Se recogen los mandatos de carácter legal recogidos en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y en el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.

objetivos

medidas

Cuadro resumen donde se recogen todos los objetivos específicos y medidas para esta línea

A continuación se desarrolla una tabla para cada objetivo específico, donde se detallan medidas, acciones, agentes que intervienen, indicadores, cronograma, y presupuesto/recursos.



7. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

Línea 1: GOBERNANZA



La integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa contribuye a mejorar la gobernanza, fortaleciendo el compromiso del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián con la Igualdad y favoreciendo una intervención pública más eficaz, eficiente y equitativa.

Artículo 3.4. Integración de la perspectiva de género.

Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

La integración de la perspectiva de género o mainstreaming de género, además de una de las estrategias de trabajo actualmente recomendada a nivel internacional y europeo, constituye uno de los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, tal y como se contempla en el artículo 3.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

objetivos

- Integrar la perspectiva de género en la actuación del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.
- Garantizar las estructuras y recursos necesarios para asegurar un desarrollo adecuado de las políticas de igualdad.
- Impulsar a agentes socioeconómicos en el trabajo a favor de la igualdad de mujeres y hombres.

marco

- *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Art. 3.4. y Título II. Medidas para la integración de la perspectiva de género en la actuación de los poderes y administraciones públicas vascas.*
- *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Apartado Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*

objetivos	medidas
1. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.	1.1. Comprometer una partida específica para la Igualdad en los Presupuestos del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián. 1.2. Elaborar los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián con enfoque de género.
2. Incluir Cláusulas para la Igualdad en contrataciones, subvenciones y convenios.	2.1. Ofrecer apoyo y asesoramiento a la Comisión Técnica para el Seguimiento y Evaluación de la aplicación de las Cláusulas Sociales en la Contratación. 2.2. Realizar un diagnóstico de las contrataciones del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián desde la perspectiva de género.
3. Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los elementos comunicativos.	3.1. Ofrecer formación sobre uso no sexista del lenguaje. 3.2. Difundir herramientas existentes. 3.3. Ofrecer un servicio de asesoramiento.
4. Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.	4.1. Desarrollar aplicaciones informáticas adecuadas. 4.2. Explotar los datos de las fichas de subvenciones de los distintos departamentos. 4.3. Incorporar Indicadores de Igualdad en la Memoria de Sostenibilidad. 4.4. Incorporar Indicadores de Igualdad en el Observatorio Urbano. 4.5. Realizar estudios específicos en materia de igualdad.
5. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en Jurados.	5.1. Incluir una cláusula en los Jurados de premios y adquisición de bienes culturales para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.
6. Integrar la perspectiva de género en la concesión de premios y en la adquisición de bienes culturales.	6.1. Impulsar la creación de Premios para la Igualdad en Festivales de la ciudad. 6.2. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las candidaturas presentadas para el Tambor de Oro y Medallas al Mérito Ciudadano. 6.3. Ofrecer asesoramiento para que los Jurados incorporen la perspectiva de género.
7. Promover la capacitación y formación en Igualdad.	7.1. Elaborar un Plan de Formación en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián. 7.2. Disponer de información actualizada sobre las personas con formación en Igualdad.
8. Integrar el principio de igualdad en la actuación administrativa y normativa.	8.1. Realizar evaluaciones previas del impacto de género.

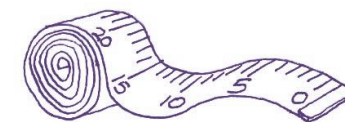
9. Fortalecer el Negociado de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.	9.1. Mejorar la organización y funcionamiento del Negociado de Igualdad.
	9.2. Mejorar la estabilidad de los puestos técnicos existentes.
	9.3. Diagnosticar las necesidades de personal del Negociado de Igualdad.
10. Impulsar la Planificación para la Igualdad de empresas y organismos municipales.	10.1. Fomentar la coordinación entre los Planes para la Igualdad de organismos y entes dependientes del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.
	10.2. Informar a los organismos y entes dependientes de los mandatos en igualdad que han de cumplir.
11. Fomentar las relaciones interinstitucionales en relación a las Políticas de Igualdad.	11.1. Participar en las Redes de Igualdad interinstitucionales.
12. Incluir la perspectiva de género en todos los Planes del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.	12.1. Participar en espacios para la coordinación de la planificación del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.
13. Garantizar la aplicación de las medidas recogidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres para integrar la perspectiva de género.	13.1. Garantizar el conocimiento de la Instrucción de Medidas Transversales por todo el personal.
	13.2. Ampliar progresivamente la Instrucción de Medidas Transversales del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián con las medidas recogidas en la Ley 4/2005 para integrar la perspectiva de género.
	13.3. Valorar la posibilidad de elaborar una Ordenanza municipal de Igualdad.
14. Implantar un Plan para la Igualdad interno del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.	14.1. Elaborar un Plan para la Igualdad interno que regule los siguientes aspectos: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexista y acoso sexual.
	14.2. Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas del Plan para la Igualdad interno.
15. Desarrollar el Modelo de Gestión del III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.	15.1. Definir un Plan de Comunicación del III Plan para la Igualdad.
	15.2. Fortalecer la Comisión Interdepartamental Política y Técnica para la Igualdad.
	15.3. Fortalecer la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan para la Igualdad.
	15.4. Diseñar estructuras de coordinación intradepartamentales adecuadas a la realidad de cada departamento.
	15.5. Fortalecer estructuras de coordinación interdepartamental.
	15.6. Desarrollar modelos mixtos de cogestión Administración-Movimiento asociativo, especialmente con colectivos que están en una situación de mayor desigualdad.
	15.7. Realizar el seguimiento continuado y anual de la implantación del Plan.

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Integrar la perspectiva de género en los presupuestos municipales.

medidas

acciones



1.1.	Consolidar una partida específica para la Igualdad en los Presupuestos del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Realizar una consignación presupuestaria por programa y departamento. ➔ Aprobar en Junta de Gobierno Local. 	<ul style="list-style-type: none"> Financiera Secretaría Intervención y Contabilidad Junta de Gobierno Local Igualdad Todos los departamentos, empresas y organismos municipales 	<ul style="list-style-type: none"> Número de programas de igualdad al año con consignación presupuestaria.
1.2.	Elaborar los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián con enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Diseñar una metodología adhoc. ➔ Aprobar la metodología. ➔ Testar la metodología en un departamento. Experiencia piloto. ➔ Elaboración de propuestas de cambios/mejoras. ➔ Aprobación de una Instrucción. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Financiera Secretaría Todos los departamentos, empresas y organismos municipales. 	<ul style="list-style-type: none"> Metodología aprobada. Instrucción aprobada. Número de mejoras incorporadas a los presupuestos por año.



PRESUPUESTO
26.000 €
1.500 horas

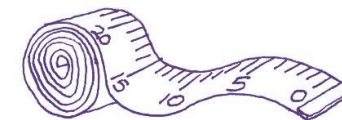
- Porcentaje de presupuestos departamentales que incorporan la perspectiva de género

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Incluir Cláusulas para la Igualdad en contrataciones, subvenciones y convenios.

medidas

acciones



2.1. Garantizar la aplicación de la Instrucción De Cláusulas Sociales en la Contratación.

➔ Poner en marcha la Comisión Técnica para el Seguimiento y Evaluación de la aplicación de las Cláusulas Sociales en la Contratación.

■ Secretaría
■ Sección de Contratación y Compras
■ Comisión de Igualdad
■ Todos los departamentos, empresas y organismos municipales contratantes

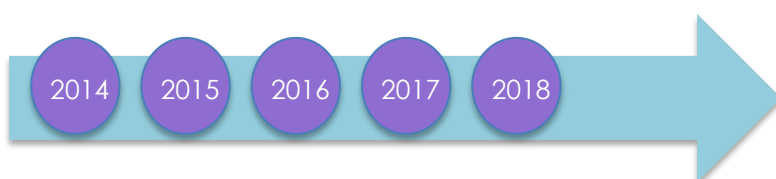
• Número de consultas atendidas.

2.2. Realizar un diagnóstico de las contrataciones del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián desde la perspectiva de género.

➔ Identificar las contrataciones relevantes.
➔ Identificar las entidades contratadas principales.
➔ Diseño de indicadores.
➔ Elaboración conclusiones y propuesta de mejoras.

■ Sección de Contratación y Compras
■ Secretaría
■ Igualdad

• Porcentaje de contrataciones del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián analizado.
• Diagnóstico realizado.



PRESUPUESTO
16.000 €
900 horas

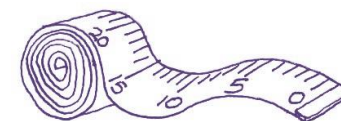
• Porcentaje de contratos que incluyen Cláusulas para la Igualdad.
• Porcentaje de convenios que incluyen Cláusulas para la Igualdad.
• Porcentaje de subvenciones que incluyen Cláusulas para la Igualdad.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

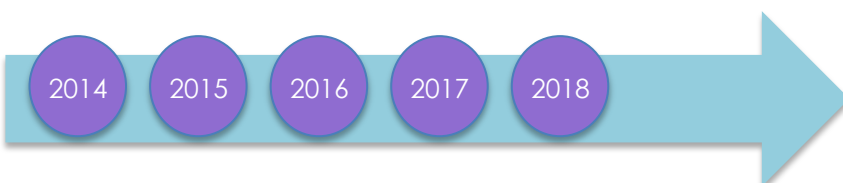
Hacer un uso no sexista del lenguaje e imágenes en todos los elementos comunicativos.

medidas

acciones



3.1. Ofrecer formación sobre uso no sexista del lenguaje.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Diseñar un módulo formativo específico o incluido en la formación básica en igualdad. ➔ Diseñar una acción formativa avanzada para perfiles de comunicación y traducción. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recursos Humanos ■ Igualdad ■ Gabinetes de Comunicaciones ■ Traducción 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas anuales. • Porcentaje de plantilla que recibe formación sobre uso no sexista del lenguaje, desagregados por sexo.
3.2. Difundir herramientas existentes (guías, aplicaciones informáticas...).	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Identificar herramientas de interés. ➔ Posibilitar el uso de estas herramientas en la intranet. ➔ Adecuar <i>Berdintasun Ataria</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CIM ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de herramientas difundidas. • Número de acciones divulgativas.
3.3. Ofrecer un servicio de asesoramiento.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Resolver dudas sobre usos realizados para visibilizar a mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas atendidas por departamento.





PRESUPUESTO
5.000 €
700 horas

- Porcentaje de documentos en los que se realiza un uso no sexista del lenguaje e imágenes de una selección aleatoria.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios.

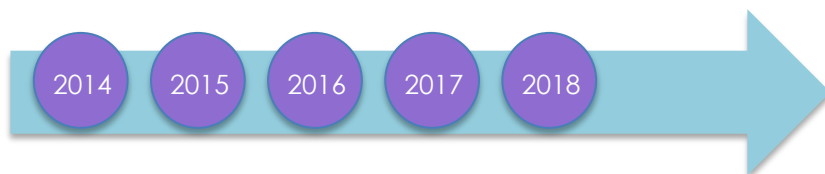
medidas	acciones		
4.1. Desarrollar aplicaciones informáticas adecuadas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar una base de datos para la Casa de las Mujeres. ➤ Diseñar una aplicación para la inclusión de Cláusulas Sociales y de Igualdad en la contratación. ➤ Diseñar una base de datos para el proyecto Presupuestos y Género. ➤ Diseñar un aplicativo para el seguimiento del Plan. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ CIM ■ Bienestar Social ■ Euskera ■ Financiera ■ Medio Ambiente ■ Cooperación ■ Igualdad ■ Asociación Casa de las Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de aplicaciones informáticas desarrolladas.
4.2. Explotar los datos de las fichas de subvenciones de los distintos departamentos.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir indicadores de interés. ➤ Elaborar Informe de Conclusiones y propuestas de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Departamentos con línea/s de subvenciones ■ Barrios y Participación 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de fichas de subvenciones analizadas. • Informe anual de conclusiones y líneas de mejora.
4.3. Incorporar indicadores de Igualdad en la Memoria de Sostenibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir nuevos indicadores. ➤ Valorar la posibilidad de contratar la explotación de datos de encuestas y estudios autonómicos a nivel municipal. ➤ Seguimiento anual. ➤ Inclusión en Memoria de Sostenibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fundación Cristina Enea ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de indicadores de igualdad definidos. • Número de indicadores desagregados por sexo.
4.4. Incorporar indicadores de Igualdad en el Observatorio Urbano.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Definir indicadores. ➤ Valorar la posibilidad de contratar la explotación de datos de encuestas y estudios autonómicos a nivel municipal. ➤ Seguimiento anual. ➤ Inclusión en Observatorio Urbano. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fomento ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de indicadores de igualdad definidos. • Número de indicadores desagregados por sexo.

4.5. Realizar estudios específicos en materia de igualdad.

- Priorizar ámbitos de interés.
- Lograr financiación para la realización de los estudios.
- Publicar los estudios.

- Igualdad
- Todos los departamentos, empresas y organismos municipales

- Número de estudios específicos realizados.



PRESUPUESTO
53.000 €
1.500 horas

- Porcentaje de estadísticas y estudios que incluyen la variable sexo, de una selección aleatoria.
- Porcentaje de estadísticas y estudios que explotan y analizan la variable sexo, de una selección aleatoria.

5. OBJETIVO ESPECÍFICO

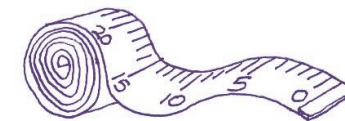
Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en Jurados.

medidas

- 5.1. Incluir una cláusula en los Jurados de premios y adquisición de bienes culturales para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

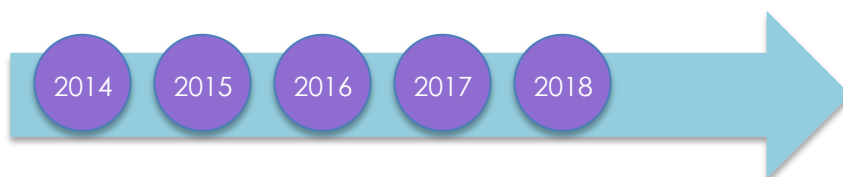
acciones

- Identificar los Jurados existentes.
- Identificar los Jurados sin cláusula.
- Redactar una cláusula para aquellos Jurados que no la contemplen.



- Donostia Kultura
- Donostia Turismo
- Derechos Humanos
- Fomento
- Igualdad
- Donostia 2016
- Festival Internacional de Cine de San Sebastián

- Porcentaje de Jurados con cláusula para promover la presencia de mujeres y hombres.



PRESUPUESTO
1.000 €
70 horas

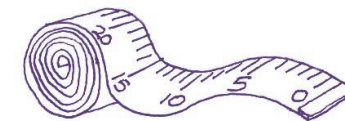
- Porcentaje de jurados que cumplen con el mandato de una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Porcentaje medio de mujeres en los jurados.

6. OBJETIVO ESPECÍFICO

Integrar la perspectiva de género en la concesión de premios y en la adquisición de bienes culturales.

medidas

acciones



6.1. Impulsar la creación de Premios para la Igualdad en Festivales de la ciudad.

- ➔ Revisar los criterios de concesión de premios.
- ➔ Valorar la posibilidad de incluir acciones positivas.
- ➔ Obtener datos sobre porcentajes de mujeres en las últimas ediciones.

- Igualdad
- Departamentos implicados

- Número de premios creados.

6.2. Impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres entre las candidaturas presentadas para el Tambor de Oro y Medallas al Mérito Ciudadano.

- ➔ Obtener datos sobre porcentajes de mujeres en los premios de las últimas ediciones.
- ➔ Sensibilizar a los grupos políticos sobre los datos obtenidos.
- ➔ Valorar la posibilidad de incluir medidas de acción positiva.

- Alcaldía
- Donostia Turismo
- Barrios y Participación

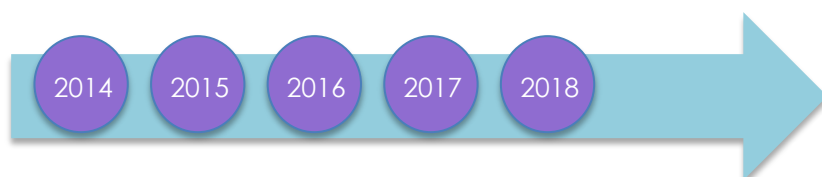
- Porcentaje de años con presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas.
- Porcentaje medio de mujeres entre las candidaturas.

6.3. Ofrecer asesoramiento para que los Jurados incorporen la perspectiva de género.

- ➔ Elaborar un documento con pautas a tener en cuenta desde una perspectiva de género.
- ➔ Remitir a los Jurados.

- Comisión Técnica
- Igualdad

- Número de consultas recibidas.



PRESUPUESTO
26.000 €
700 horas

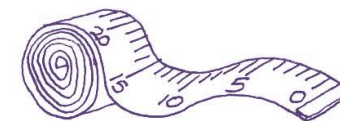
- Porcentaje de bienes culturales adquiridos desarrollados por autoras.
- Porcentaje de mujeres entre las personas galardonadas con el Tambor de Oro y Medallas al Mérito Ciudadano.

7. OBJETIVO ESPECÍFICO

Promover la capacitación y formación en Igualdad

medidas

acciones



7.1. Elaborar un Plan de Formación en Igualdad para el personal técnico y político del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

- ➔ Identificar los niveles formativos en igualdad necesarios por departamento y puesto.
- ➔ Diseñar acciones formativas básicas.
- ➔ Diseñar acciones formativas avanzadas y/o específicas.
- ➔ Organizar formación específica para el Negociado de Igualdad.

■ Recursos Humanos
■ Igualdad

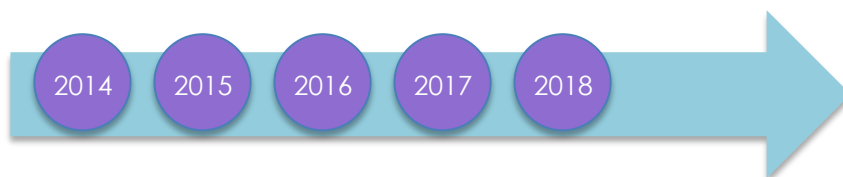
- Porcentaje de puestos que requieren formación básica en igualdad.
- Porcentaje de puestos que requieren formación avanzada y/o específica en igualdad.
- Media anual de acciones formativas en igualdad ofertadas.
- Horas de formación media que recibe el personal de el Negociado de Igualdad.

7.2. Disponer de información actualizada sobre las personas con formación en igualdad.

- ➔ Registrar las acciones formativas en igualdad que desarrolla cada persona.
- ➔ Realizar un tratamiento de los datos obtenidos.

■ Recursos Humanos

- Media de horas de formación en igualdad por persona trabajadora.
- Porcentaje de personal formado por departamento.



PRESUPUESTO
39.000 €
2.900 horas

- Porcentaje del personal técnico con formación en igualdad, desagregado por sexo.
- Porcentaje del personal político con formación en igualdad, desagregado por sexo.

8. OBJETIVO ESPECÍFICO

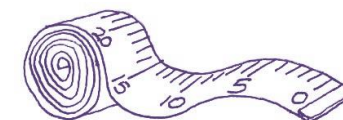
Integrar el principio de igualdad en la actuación administrativa y normativa

medidas

8.1. Realizar evaluaciones previas del impacto de género.

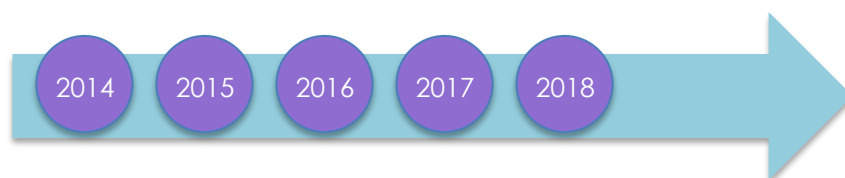
acciones

- ➔ Valorar en la Comisión Técnica la posibilidad de realizar evaluaciones previas del impacto de género en su actuación administrativa y normativa.
- ➔ Seleccionar un departamento y una actuación piloto.
- ➔ Organizar una formación sobre Evaluaciones previas del impacto de género.
- ➔ Análisis de la actividad proyectada y su contribución al incremento o la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.
- ➔ Establecer medidas correctoras, en caso de que se observe un impacto negativo sobre la igualdad.
- ➔ Valorar la experiencia piloto.
- ➔ Extender a otros departamentos.



- Secretaría
- Igualdad
- Comisión Técnica
- Departamento piloto

- Número de actuaciones o normativas evaluadas.



PRESUPUESTO
5.000 €
700 horas

- Porcentaje de la actuación administrativa y normativa con evaluación previa del impacto de género.

9. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fortalecer el Negociado de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián

medidas

acciones



9.1.	Mejorar la organización y funcionamiento del Negociado de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorar la localización del Negociado de Igualdad en el organigrama municipal. ➤ Identificar problemas y necesidades en el trabajo diario y a nivel estratégico. ➤ Identificar herramientas de organización interna necesarias. ➤ Reorganizar el reparto de trabajos y proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recursos Humanos ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones. • Número de líneas de mejora identificadas.
9.2.	Mejorar la estabilidad de los puestos técnicos existentes.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Revisar las condiciones laborales de los puestos de trabajo existentes. ➤ Garantizar la capacitación en igualdad adecuada de las personas que ocupan los puestos. ➤ Consolidar los puestos de técnicas en la RPT. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recursos Humanos ■ Comité de Empresa 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de personal de la Sección con fórmulas de contratación estable. • Porcentaje de personal técnico con formación en igualdad mínima de 150 horas.
9.3.	Diagnosticar las necesidades de personal del Negociado de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorar la carga actual de trabajo por persona trabajadora. ➤ En su caso, convocar las plazas necesarias para cubrir las necesidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del personal técnico.



PRESUPUESTO
13.000 €
700 horas

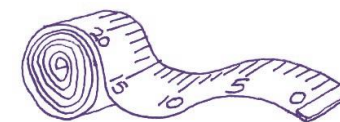
- Número de Agentes de Igualdad que conforman el Negociado de Igualdad.

10. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la Planificación para la Igualdad de empresas y organismos municipales.

medidas

acciones



10.1. Informar a las empresas y organismos municipales de los mandatos en igualdad que han de cumplir.

- ➔ Identificar los organismos y entes que dependen del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.
- ➔ Chequear la situación de los mismos en relación las políticas de igualdad.
- ➔ Comunicarles las obligaciones legales que han de cumplir en materia de Igualdad.

■ Igualdad

- Número de organismo y entes informados.

10.2. Fomentar la coordinación entre los Planes para la Igualdad de organismos y entes dependientes del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

- ➔ Identificar organismos con Plan para la igualdad aprobado.
- ➔ Establecer una sesión anual para el seguimiento e intercambio de experiencias.

■ Igualdad
■ Dbus
■ Donostia Kultura
■ Todos los organismos y empresas municipales que elaboren Planes

- Número de sesiones de trabajo realizadas.
- Porcentaje de organismos y entes dependientes que participan en las sesiones de trabajo.



PRESUPUESTO
26.000 €
1.500 horas

- Porcentaje de organismos y entes dependientes con Plan para la Igualdad.
- Porcentaje de empresas participadas mayoritariamente con capital público con Plan para la Igualdad.

11. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar las relaciones interinstitucionales en relación a las Políticas de Igualdad

medidas

- 11.1. Participar en las Redes de Igualdad interinstitucionales
- *Berdinsarea.*
 - *Red de Técnicas de Igualdad de Gipuzkoa.*
 - *Protocolo de Atención a la Violencia.*
 - *Fondos Europeos.*
 - *Y otras que puedan surgir durante la vigencia del Plan*

acciones

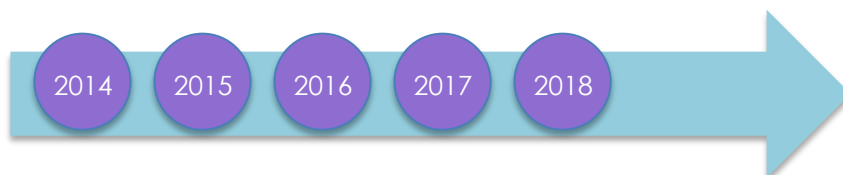
- ➔ Garantizar los recursos económicos y técnicos necesarios.



- Igualdad
- Bienestar Social



- Número de Redes en las que se participa.
- Media anual de sesiones de trabajo por red.



PRESUPUESTO
1.000 €
600 horas

- Instituciones con las que se colabora en relación a las Políticas de Igualdad.

12. OBJETIVO ESPECÍFICO

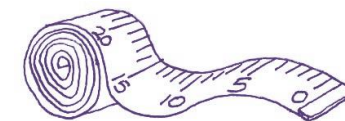
Incluir la perspectiva de género en todos los Planes del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

medidas

- 12.1. Participar en espacios para la coordinación de la planificación del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

acciones

- Nombrar a una representante para participar en la mesa de coordinación de la planificación del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.
- Participar en las sesiones de trabajo.
- Realizar aportaciones desde la perspectiva de género a los planes municipales que se presenten.



- Gabinete de Alcaldía
- Fomento. Planificación Estratégica.
- Todos los departamentos implicados.

- Media de sesiones en las que se participa.
- Número de planes municipales a los que se realizan aportaciones desde la perspectiva de género.



PRESUPUESTO
5.000 €
300 horas

- Porcentaje de Planes del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián que incorporan la perspectiva de género en su diseño, evaluación y gestión.

13. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la aplicación de las medidas recogidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres para integrar la perspectiva de género.

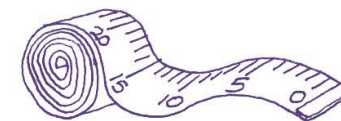
medidas	acciones		
13.1. Garantizar el conocimiento de la Instrucción de Medidas Transversales por todo el personal.	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un documento que recoja los mandatos de Igualdad y documentación de referencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Comisión Técnica Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de plantilla que conoce las obligaciones de la Ley 4/2005 recogidas en las Instrucción de Medidas Transversales.
13.2. Valorar la ampliación progresiva de la Instrucción de Medidas Transversales del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián con las medidas recogidas en la Ley 4/2005 para integrar la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar medidas claves a incorporar. Elaborar la propuesta de ampliación. Aprobar la ampliación de la Instrucción de Medidas Transversales. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Secretaría 	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas nuevas que se recogen.
13.3. Valorar la posibilidad de elaborar una Ordenanza municipal de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las ventajas que puede aportar la ordenanza. Contactar con el Ayuntamiento de Tolosa para conocer su experiencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Comisión Política 	<ul style="list-style-type: none"> Decisión alcanzada.
	<p>PRESUPUESTO 5.000 € 700 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de las medidas propuestas en la Ley que se regulan en la Instrucción. 	

14. OBJETIVO ESPECÍFICO

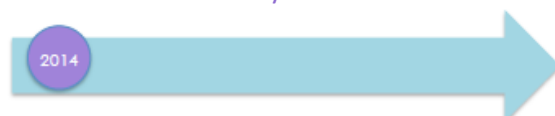
Implantar un Plan para la Igualdad interno del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

medidas

acciones



- 14.1. Elaborar un Plan para la Igualdad interno que regule los siguientes aspectos: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexista y acoso sexual.

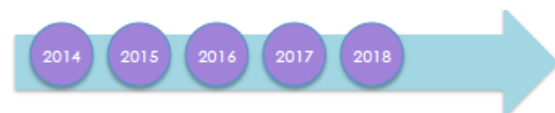


- ➔ Revisar la composición, contenidos y funciones de la Comisión de Igualdad.
- ➔ Realizar un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.
- ➔ Priorizar las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico.
- ➔ Plantear objetivos y medidas para abordar dichas áreas de mejora.
- ➔ Definir acciones, responsables, cronograma, presupuesto e indicadores para las medidas.
- ➔ Anexar el Plan para la Igualdad al convenio correspondiente.
- ➔ Difundir la puesta en marcha del Plan para la Igualdad a toda la plantilla.

- Comisión de Igualdad
- Recursos Humanos
- Sindicatos
- Igualdad

- Número de áreas abordadas.
- Número de medidas definidas.
- Fecha de aprobación del Plan para la Igualdad.

- 14.2. Realizar un seguimiento de la implantación de las medidas del Plan para la Igualdad interno.



- ➔ Anualmente realizar un seguimiento del grado de realización del Plan.
- ➔ Identificar nuevas necesidades y dificultades.
- ➔ Adoptar cambios necesarios.

- Recursos Humanos
- Sindicatos
- Igualdad

- Porcentaje de años con Informe de Seguimiento.
- Número de cambios incorporados.

PRESUPUESTO
13.000 €
300 horas

- Porcentaje de cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan para la Igualdad interno.

15. OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar el Modelo de Gestión del III Plan para la Igualdad del Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

medidas	acciones		
15.1. Definir un Plan de Comunicación del III Plan para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Definir los objetivos de comunicación a nivel interno y externo. ➔ Definir los canales de comunicación que se utilizarán a nivel interno y externo. ➔ Establecer recursos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad ■ Gabinete de Comunicaciones ■ Comisión Política ■ Comisión Técnica 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de objetivos definidos. • Número de medidas definidas.
15.2. Fortalecer la Comisión Interdepartamental Política y Técnica para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Abordar un proceso de reflexión interno sobre las funciones que ha de desarrollar la Comisión Interdepartamental Política y Técnica para la Igualdad. ➔ Actualizar la Resolución de Alcaldía de 2010 donde se concretaron las funciones de la Comisión Interdepartamental Política y Técnica para la Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Personal político y direcciones ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Media de sesiones de trabajo anuales. • Porcentaje de concejalías y direcciones que participan en más de un 80% de las sesiones de trabajo.

<p>15.3. Fortalecer la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan para la Igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Definir perfil para designar a las interlocuciones de los Departamentos en la Comisión. ➔ Actualizar la Resolución de Alcaldía de 2010 donde se concretaron las funciones la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del II Plan. ➔ Incluir las responsabilidades en igualdad en el perfil de puesto de las personas interlocutoras. ➔ Garantizar los recursos necesarios para su participación. ➔ Invitar a departamentos que no han participado hasta la fecha a tomar parte. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comisión Política ■ Igualdad ■ Todos los departamentos, empresas y organismos municipales 	<ul style="list-style-type: none"> • Media de sesiones de trabajo anuales. • Porcentaje de departamentos que participan en más de un 80% de las sesiones de trabajo.
<p>15.4. Diseñar estructuras de coordinación intradepartamentales adecuadas a la realidad de cada departamento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Identificar cuál es la estructura más adecuada –existente o nueva- para impulsar el trabajo para la Igualdad a nivel departamental. ➔ Identificar las áreas o personas que han de tomar parte para garantizar el alcance a todo el departamento. ➔ Sistematizar su funcionamiento: integrantes, número de sesiones... 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Todos los departamentos, empresas y organismos municipales 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de departamentos con estructura de coordinación intradepartamental para la Igualdad activa.
<p>15.5. Fortalecer estructuras de coordinación interdepartamental</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Grupo de los Puntos Críticos</i> ▪ <i>Comisión técnica para el seguimiento y evaluación de la aplicación de las cláusulas sociales en la contratación</i> ▪ <i>Grupo de Subvenciones</i> ▪ <i>Mesa técnica de coordinación del protocolo municipal de intervención con mujeres víctimas de violencia machista</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Garantizar los recursos económicos y técnicos necesarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comisión Política ■ Departamentos participantes en estas estructuras 	<ul style="list-style-type: none"> • Media anual de sesiones de trabajo por estructura.

15.6. Desarrollar modelos mixtos de cogestión Administración-Movimiento asociativo, especialmente en ámbitos donde haya colectivos que están en una situación de mayor desigualdad.

- Identificar proyectos en los que resulta pertinente una cogestión.
- Definir el modelo mixto de cogestión.
- Dotar de recursos económicos y técnicos.
- Aprobar el modelo de cogestión.

- Comisión Política
- Igualdad
- Bienestar Social
- Diversidad Cultural
- Barrios y Participación
- Asociaciones

- Número de modelos mixtos de cogestión desarrollados.

15.7. Realizar el seguimiento continuado y anual de la implantación del Plan.

- Diseñar una herramienta de seguimiento.
- Cumplimentar los indicadores de seguimiento.
- Elaborar Informes de Seguimiento anual.

- Igualdad
- Todos los departamentos , empresas y organismos municipales implicados

- Porcentaje de años con Informe de Seguimiento anual.
- Número de líneas de mejora y adaptación del Plan identificadas.

- Porcentaje de medidas del Plan implantadas.



PRESUPUESTO
26.000 €
1.500 horas

Línea 2:

Cuidados

corresponsables



La actual organización social sigue manteniendo la división sexual del trabajo, donde los roles productivos y reproductivos se asignan de manera desigual a mujeres y hombres. Es fundamental que las administraciones, las empresas y agentes sociales y la ciudadanía asuman sus responsabilidades y contribuyan a romper con los estereotipos que plantean los cuidados como una tarea exclusiva de las mujeres.

Las diferencias diarias tan importantes en los tiempos de dedicación de mujeres y hombres a los trabajos domésticos (1 hora y 34 minutos más al día las mujeres) al cuidado (32 minutos más al día las mujeres), al empleo (1 hora y 10 minutos más al día los hombres) y al ocio (37 minutos más al día los hombres) evidencian la persistencia de la división sexual del trabajo y de los mandatos sociales derivados de “una buena madre”, “un buen trabajador”.

Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres en Donostia/ San Sebastián. Marzo 2013.

Los cuidados son un aspecto fundamental para la sostenibilidad de la vida. Es esencial trabajar en la construcción de nuevos modelos de cuidado universales y dignos, en el marco de una ciudad que favorezca los tránsitos, la seguridad y el disfrute de espacios para toda la población.

objetivos

- Propiciar un cambio de paradigma en cuanto a la asunción de las tareas de cuidado.
- Hacer visible la relevancia de los cuidados para el mantenimiento de las estructuras sociales y dignificar las condiciones de quienes los asumen.
- Impulsar redes y servicios de apoyo.

marco

- ☐ *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*
CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Art. 47. Disposición General.
- ☐ *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Eje II Organización Social corresponsable.*

objetivos	medidas
1. Mejorar la situación de las personas cuidadoras de Donostia/San Sebastián.	1.1. Implantación del <i>Plan de apoyo a las personas cuidadoras</i> .
2. Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.	2.1. Visibilizar los tiempos de dedicación al cuidado de las concejalas y concejales.
	2.2. Fomentar la participación de las y los niños y jóvenes en los trabajos domésticos y cuidados, incidiendo especialmente en los chicos.
	2.3. Impulsar la asunción de responsabilidades de cuidado y domésticas por los hombres.
	2.4. Impulsar la conciliación corresponsable de las empresas.
	2.5. Visibilizar nuevos modelos de convivencia/familia.
3. Impulsar políticas y servicios públicos de conciliación y redes de cuidado y corresponsabilidad.	3.1. Responder a las necesidades individuales de movilidad para facilitar la conciliación.
	3.2. Apoyar a familias monomarentales en situación de especial dificultad.
	3.3. Difundir información sobre diferentes recursos existentes para el cuidado de menores durante periodos vacacionales.
	3.4. Apoyar la creación de redes de cuidado comunitario.
4. Visibilizar el valor del empleo doméstico en Donostia/San Sebastián.	4.1. Facilitar el acercamiento a la realidad de las empleadas de hogar.
5. Contribuir a crear condiciones dignas en el sector de cuidados.	5.1. Impulsar la organización de las Empleadas de Hogar.
	5.2. Ofrecer asesoría especializada en trabajo doméstico.
6. Diseñar la ciudad para facilitar la conciliación corresponsable.	6.1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y ordenación urbanística.

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la situación de las personas cuidadoras de Donostia/San Sebastián.

medidas

1.1. Implantación del Plan de apoyo a las personas cuidadoras.

acciones

- ➔ Priorizar el abordaje de las medidas contempladas en el Plan de apoyo a las personas cuidadoras.
- ➔ Incluir medidas en los planes operativos de desarrollo del Plan de Igualdad.
- ➔ Dotar de recursos económicos.
- ➔ Establecer mecanismos de coordinación con la Diputación Foral de Gipuzkoa.



- Bienestar Social
- Igualdad
- Diputación Foral de Gipuzkoa

- Porcentaje de ejecución del plan de apoyo.
- Número de planes operativos que incluyen medidas de apoyo al cuidado.



PRESUPUESTO
49.000 €
1.700 horas

- Autopercepción de las personas cuidadoras.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar la corresponsabilidad y la ética del cuidado.

medidas

acciones



2.1. Visibilizar los tiempos de dedicación a los cuidados de las concejales y concejales.

- Elaborar un cuestionario sobre los usos del tiempo de la corporación en una semana.
- Solicitar a las concejales y concejales que lo cumplimenten durante una misma semana.
- Analizar los datos.
- Difundir las principales conclusiones.
- Elaborar un decálogo de recomendaciones.
- Ampliar la aplicación al resto del personal municipal.

- Gobierno Municipal
- Comisión Política
- Barrios y participación ciudadana
- Igualdad

- Número de cuestionarios respondidos.
- Porcentaje medio de tiempo dedicado a los cuidados en equipo de gobierno y resto de grupos.
- Número de acciones de difusión realizadas.



2.2. Fomentar la participación de niñas y niños y jóvenes en los trabajos domésticos y cuidados, incidiendo especialmente en los chicos.

- Realizar Talleres de corresponsabilidad.

- Juventud
- Educación
- Igualdad
- Baikara










- Porcentaje de niños participantes en los talleres.
- Número de talleres realizados por año.

2.3. Impulsar la asunción de responsabilidades de cuidado y domésticas por los hombres.

- Organizar talleres dirigidos a hombres.

- Igualdad
- Asociaciones mixtas y/o de hombres que trabajan a favor de igualdad

- Número de hombres participantes en los talleres.
- Número de talleres realizados.

2.4. Impulsar la conciliación responsable de las empresas.	 Trabajar en colaboración con empresas y agentes socioeconómicos en relación a la corresponsabilidad y la cultura empresarial.	<div>  Fomento  Agentes socioeconómicos de Donostia/San Sebastián </div>	<ul style="list-style-type: none"> Número de empresas participantes.
2.5. Visibilizar nuevos modelos de convivencia/familia	 Desarrollar investigaciones, estudios... sobre diferentes tipos de familias fuera del modelo hegemónico.	<div>  Bienestar Social  Juventud  Derechos Humanos.  Igualdad  Asociaciones. </div>	<ul style="list-style-type: none"> Número de estudios realizados. Número de acciones de difusión realizadas.





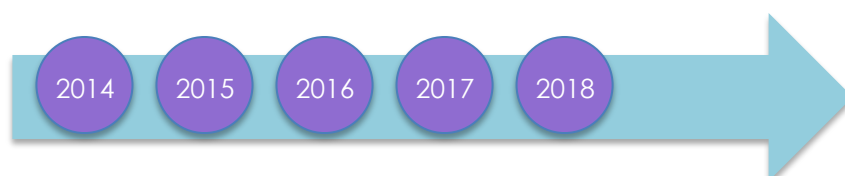
PRESUPUESTO
39.000 €
1.400 horas

- Número de acciones implantadas por las empresas.
- Número personas a las que se han hecho llegar los estudios (Gabinete de comunicaciones).

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar políticas y servicios públicos de conciliación y redes de cuidado y corresponsabilidad.

medidas	acciones		
3.1. Responder a las necesidades individuales de movilidad para facilitar la conciliación y corresponsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicar el servicio a la ciudadanía. Diseñar planes personalizados para responder a las necesidades de conciliación individuales. 	<ul style="list-style-type: none"> Movilidad Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Número difusiones realizadas. Número de solicitudes/año recibidas. Número de planes realizados.
3.2. Apoyar a familias monomarentales en situación de especial dificultad.	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las necesidades más urgentes de estas familias. Identificar recursos sociales existentes que puedan responder a estas necesidades. Valorar la necesidad de nuevos recursos o mejora de los existentes. 	<ul style="list-style-type: none"> Bienestar Social Igualdad Obras y proyectos Educación 	<ul style="list-style-type: none"> Número de familias participantes. Número de mejoras o servicios propuestos.
3.3. Difundir información sobre diferentes recursos existentes para el cuidado de menores durante periodos vacacionales.	<ul style="list-style-type: none"> Recopilar información sobre recursos ofertados por la administración, asociaciones, empresas... Difundir esta información. 	<ul style="list-style-type: none"> Educación Juventud Igualdad Asociaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Número de recursos difundidos.
3.4. Apoyar la creación de redes de cuidado comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> Informar de iniciativas existentes del tipo <i>portal Ciudadano</i> o bancos del tiempo. Impulsar la participación de hombres en las mismas. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Bienestar Social Asociaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas en colaboración.



PRESUPUESTO
39.000 €
1.400 horas

- Porcentaje de mujeres y hombres que participan en las redes.
- Nivel de satisfacción de las respuestas a las necesidades de conciliación.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Visibilizar el valor del empleo doméstico en Donostia/San Sebastián.

medidas

- 4.1. Facilitar el acercamiento a la realidad de las empleadas de hogar.

acciones

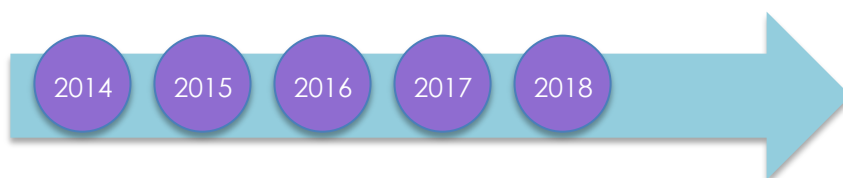
- Organizar espacios de encuentro.
- Elaborar rutas de vida de las empleadas de hogar en la ciudad.
- Divulgar estas experiencias.



- Bienestar Social
- Igualdad
- Asociaciones



- Número de mujeres participantes por encuentro.
- Número de rutas elaboradas.



PRESUPUESTO
20.000 €
700 horas

- Mención en medios de comunicación de las rutas de vida.

5. OBJETIVO ESPECÍFICO

Contribuir a crear condiciones dignas en el sector de cuidados.

medidas	acciones		
5.1. Impulsar la organización de las Empleadas de Hogar.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Facilitar contacto con organizaciones de otros territorios. ➔ Sensibilizar sobre ventajas de asociarse. ➔ Apoyar la creación de un grupo organizado. 	<ul style="list-style-type: none"> Grupo motor de cuidado Sindicatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo creado.
5.2. Ofrecer asesoría especializada en trabajo doméstico.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Contactar con asociaciones especializadas (ej. ATH Asociación-Bizkaia) para valorar la posibilidad de un acuerdo de colaboración. ➔ Firmar acuerdo de colaboración. ➔ Poner en conocimiento de las mujeres interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Asociaciones especializadas Asociación Casa de las Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de consultas recibidas. • Índice de satisfacción del servicio de asesoría. • Porcentaje de mujeres atendidas que mejoran sus condiciones laborales.



PRESUPUESTO
30.000 €
1.000 horas

6. OBJETIVO ESPECÍFICO

Diseñar la ciudad para facilitar la conciliación responsable

medidas

6.1. Incorporar la perspectiva de género en el diseño y ordenación urbanística

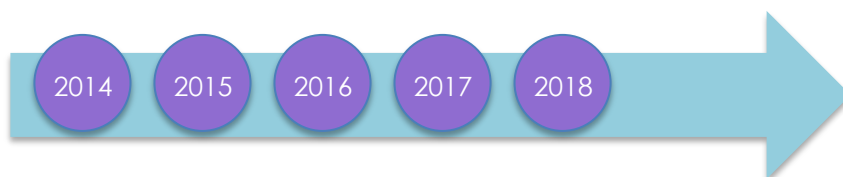
acciones

- ➔ Formar al equipo técnico de urbanismo, obras y mantenimiento del Ayuntamiento.
- ➔ Crear un sistema de indicadores de urbanismo y género para su implantación progresiva en los distintos tipo de Planes.
- ➔ Recoger aportaciones del Foro Mujeres y Ciudad.
- ➔ Impulsar la participación de las mujeres cercanas a los barrios nuevos o que se remodelen.
- ➔ Sistematizar la recogida de las propuestas relacionadas con la Igualdad que se recojan en las iniciativas participativas municipales.



- Urbanismo
- Plan General de Ordenación Urbana
- Movilidad
- Proyectos y Obras
- Foro Mujeres y Ciudad

- Porcentaje del personal técnico de departamento formado por sexo.
- Número de aportaciones recogidas.
- Porcentaje de planes evaluados con el sistema de indicadores de género.



PRESUPUESTO
20.000 €
700 horas

- Número de mejoras incorporadas en ordenación urbanística.

Línea 3:

ENTORNO SOSTENIBLE LIBRE DE VIOLENCIA MACHISTA



La violencia machista es la máxima expresión de la desigualdad de mujeres y hombres. La lucha contra esta violencia machista es una prioridad que ha de abordarse a dos niveles. Por un lado desde la detección y atención a quienes la sufren, y por otro desde la prevención.

Violencia machista

El término <<violencia machista>> explica la relación de poder desigual implícita en el machismo, al mismo tiempo que permite tener en cuenta que, aunque la violencia machista la sufren de forma aplastante las mujeres, también puede afectar a otras personas que, como ellas, rompen los modelos hegemónicos que el sistema heteropatriarcal impone a hombres y mujeres. Dicha violencia castiga a todas aquellas personas que no responden a los imperativos que este modelo marca. En este sentido, lesbianas, gays, transexuales y bisexuales también se pueden convertir en “objeto” de violencia machista en tanto en cuanto salen del modelo heteronormativo actual.

II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020

En este sentido, todas las medidas y objetivos incluidos en este III Plan para la Igualdad tienen un carácter preventivo en cuanto que abordan las desigualdades de género y buscan una transformación social. Las contenidas en esta línea lo hacen específicamente.

Avanzar hacia un modelo de ciudad sostenible, en la que se impulsen nuevas formas de reproducción, producción y consumo, es avanzar hacia entornos libres de violencia machista.

objetivos

- Promover el cambio de valores, a través de la eliminación de estereotipos y roles de género.
- Concienciar a la ciudadanía sobre la violencia machista.
- Prevención y actuación ante la violencia machista.
- Poner en el centro de las políticas públicas la sostenibilidad.

marco

- *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Título III. Art. 46 y Capítulo VII. Violencia contra las Mujeres.*
- *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Apartado Gobernanza para la Igualdad de Mujeres y Hombres.*
 - *Eje I. Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres. Programa 1: Cambio de valores.*
 - *Eje III. Violencia contra las Mujeres.*

objetivos	medidas
1. Concienciar sobre la violencia machista como expresión extrema de la desigualdad y sus diversas formas	1.1. Impulsar el conocimiento sobre la violencia machista. 1.2. Apoyar las iniciativas del movimiento feminista contra la violencia machista. 1.3. Implicar a los medios de comunicación de la ciudad sobre el abordaje de las noticias de violencia.
2. Prevenir la violencia machista a niñas y a las jóvenes	2.1. Trabajar con educadoras y educadores de Haurtxokoak eta Gaztelekuak. 2.2. Integrar la prevención de la violencia machista a niñas y jóvenes en todo el programa de desprotección infantil 2.3. Desarrollar campañas de sensibilización específicas. 2.4. Impulsar el empoderamiento de las jóvenes.
3. Prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexista y acoso sexual en el empleo	3.1. Actualizar el protocolo municipal de prevención y actuación ante el acoso sexual y sexista o por razón de sexo. 3.2. Trasladar como buena práctica a las empresas públicas y privadas.
4. Desarrollar una actitud proactiva para identificar situaciones de violencia machista	4.1. Trabajar en colaboración con profesionales de la salud. 4.2. Ofrecer espacios propios al entorno de mujeres que sufren violencia machista o al entorno de hombres que la ejercen para actuar.
5. Ofrecer una atención de calidad a las mujeres que sufren violencia machista	5.1. Coordinar la atención entre Igualdad y el Servicio de Atención a Víctimas de Violencia Machista (SAVVM). 5.2. Garantizar la aplicación del <i>Protocolo municipal de intervención con mujeres víctimas de violencia machista</i> . 5.3. Ofrecer más recursos y servicios adaptados a las necesidades específicas. 5.4. Apoyar los servicios jurídicos y psicológicos de la Casa de las Mujeres. 5.5. Proporcionar a las mujeres que sufren violencia machista una atención que contribuya a su empoderamiento 5.6. Garantizar la actuación adecuada del Gobierno Municipal en los casos de agresiones y asesinatos sexistas.
6. Favorecer que las mujeres puedan utilizar la ciudad de forma segura	6.1. Eliminar los lugares y espacios de mayor inseguridad en la ciudad. 6.2. Garantizar que no se creen nuevos puntos críticos

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Concienciar sobre la violencia machista como expresión extrema de la desigualdad y sobre sus diversas formas.

medidas

acciones



1.1. Impulsar el conocimiento sobre la violencia machista.

➔ Colaborar con estudios e investigaciones que se realicen en relación a la violencia machista.

■ Áreas que conformen el Grupo de Puntos Críticos

• Número de estudios e investigaciones en los que se participa.

1.2. Apoyar las iniciativas del movimiento feminista contra la violencia machista.

➔ Colaborar en campañas y programas de sensibilización sobre la violencia machista.

■ Igualdad

• Número de campañas y programas que se apoyan.

1.3. Implicar a los medios de comunicación de la ciudad sobre el abordaje de las noticias de violencia.

➔ Realización de talleres sobre tratamiento de estas noticias en prensa.
➔ Elaborar un manual de estilo sobre tratamiento de la violencia en los Medios de Comunicación.

■ Igualdad
■ Gabinete de Comunicaciones

• Número de medios de comunicación con los que se trabaja.

2014

2015

2016

2017



2018

PRESUPUESTO
63.000 €
1.600 horas

• Porcentaje de mujeres y hombres, que muestra su rechazo a la violencia (Encuesta).
• Porcentaje de mujeres y hombres que participan en actos públicos de condena de la violencia machista.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir la violencia machista en niñas y en las jóvenes.

medidas	acciones		
2.1. Trabajar con educadoras y educadores de Haurtxokoak eta Gaztelekuak	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ofrecer formación específica a las educadoras y educadores. ➔ Elaborar anualmente planes de trabajo en la materia. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Juventud ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Porcentaje de educadoras y educadores con formación en igualdad.
2.2. Integrar la prevención de la violencia machista a niñas y jóvenes en todo el programa de desprotección infantil	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Asignar recursos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bienestar Social 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de intervenciones realizadas.
2.3. Desarrollar campañas de sensibilización específicas	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Participar en la campaña Beldur Barik. ➔ Impulsar acciones conjuntas con otras administraciones, especialmente la DFG. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad ■ Emakunde 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de campañas desarrolladas.
2.4. Impulsar el empoderamiento de las jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Apoyar los grupos de empoderamiento de jóvenes. ➔ Ofrecer cursos de autodefensa feminista. ➔ Trabajar desde una perspectiva transversal en el programa de Agenda21 escolar. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad ■ Juventud ■ Fundación Cristina Enea ■ Asociación Casa de las Mujeres ■ Asociaciones que trabajan en este ámbito. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de chicas jóvenes que participan en talleres y cursos. ● Número de talleres y cursos organizados.



PRESUPUESTO
63.000 €
1.600 horas

- Disminución del número de casos de violencia machista a niñas y chicas jóvenes detectados.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir y actuar ante las situaciones de acoso sexista en el empleo.

medidas

acciones



- 3.1. Actualizar el protocolo municipal de prevención y actuación ante el acoso sexista.



- Revisar el protocolo existente.
- Proponer mejoras.
- Dar a conocer a toda la plantilla.

- Comisión de Igualdad interna
- Igualdad

- Fecha de aprobación del protocolo actualizado.

- 3.2. Trasladar como buena práctica a las empresas públicas y privadas.



- Realizar sesión de trabajo con empresas públicas.
- Ofrecer la participación del Ayuntamiento en jornadas y encuentros organizados por asociaciones empresariales u otros estamentos públicos.

- Comisión de Igualdad interna
- Igualdad

- Número de organismos y empresas municipales a las que se traslada.

PRESUPUESTO
11.000 €
600 horas

- Número de casos de acoso sexista en los que se ha intervenido.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Desarrollar una actitud proactiva para identificar situaciones de violencia machista.

medidas

acciones



4.1. Trabajar en colaboración con profesionales de la salud.

- Contactar con organizaciones y grupos profesionales de salud para conocer las casuísticas y necesidades en relación a la violencia machista.
- Informar sobre recursos existentes.

- Bienestar Social
- Entidades, organizaciones y colegios profesionales del ámbito de la salud

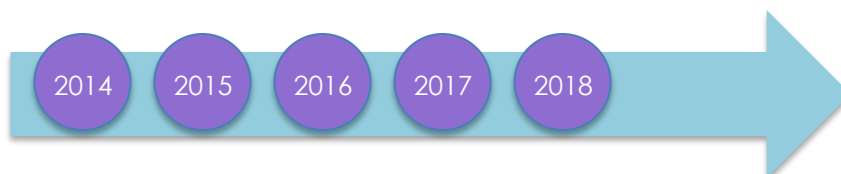
- Número de entidades con las que se colabora.

4.2. Ofrecer espacios propios al entorno de mujeres que sufren violencia machista o al entorno de hombres que la ejercen para actuar.

- Organizar talleres de encuentro y reflexión acerca de la violencia machista.

- Bienestar Social
- Igualdad
- Asociación Casa de las Mujeres
- Asociaciones de mujeres que trabajan en este ámbito

- Número de talleres desarrollados.





PRESUPUESTO
37.000 €
1.000 horas

- Número de situaciones de violencia machista detectadas.

5. OBJETIVO ESPECÍFICO

Ofrecer una atención de calidad a las mujeres que sufren violencia machista.

medidas	acciones		
5.1. Coordinar la atención entre Igualdad y el Servicio de Atención a Víctimas de Violencia Machista (SAVVM).	➤ Realizar una programación con objetivos anuales y reuniones.	<div data-bbox="1296 531 1330 560">■</div> Bienestar Social <div data-bbox="1296 571 1330 600">■</div> Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Media de objetivos anuales. • Media de reuniones anuales.
5.2. Garantizar la aplicación del <i>Protocolo municipal de intervención con mujeres víctimas de violencia machista</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar el seguimiento del protocolo. ➤ Identificar puntos fuertes y áreas de mejora. ➤ Habilitar recursos para resolver las necesidades identificadas. 	<div data-bbox="1296 687 1330 716">■</div> Comisión Política <div data-bbox="1296 727 1330 756">■</div> Bienestar Social <div data-bbox="1296 767 1330 796">■</div> Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Número de intervenciones efectuadas.
5.3. Ofrecer más recursos y servicios adaptados a las necesidades específicas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Habilitar un canal de comunicación para detectar las necesidades en el momento en que se produzcan. ➤ Analizar las necesidades detectadas. ➤ Realizar propuesta de mejora. 	<div data-bbox="1296 879 1330 908">■</div> Bienestar Social <div data-bbox="1296 919 1330 948">■</div> Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del número de recursos y servicios.
5.4. Apoyar los servicios jurídicos y psicológicos de la Casa de las Mujeres.	➤ Dotar de recursos económicos.	<div data-bbox="1296 1070 1330 1099">■</div> Igualdad <div data-bbox="1296 1110 1330 1139">■</div> Asociación Casa de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres atendidas.
5.5. Proporcionar a las mujeres que sufren violencia machista una atención que contribuya a su empoderamiento.	➤ Ofrecer formación específica al personal y recursos municipales que atienden a las mujeres que sufren violencia machista.	<div data-bbox="1296 1230 1330 1259">■</div> Recursos Humanos <div data-bbox="1296 1270 1330 1299">■</div> Bienestar Social <div data-bbox="1296 1310 1330 1339">■</div> Igualdad <div data-bbox="1296 1350 1330 1378">■</div> Asociaciones que trabajan en este ámbito.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje del personal formado, desagregado por sexo.

Línea 3. Entorno sostenible y libre de violencia machista

5.6. Garantizar la actuación adecuada del Gobierno Municipal en los casos de agresiones y asesinatos sexistas.

➡ Aprobar protocolo de actuación del Gobierno Municipal en los casos de agresiones y asesinatos sexistas.

■ Junta de Gobierno Local

- Número de intervenciones efectuadas.



PRESUPUESTO
63.000 €
1.400 horas

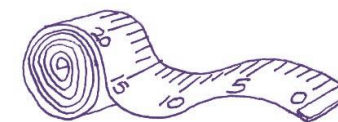
- Número de mujeres que sufren violencia machista atendidas.
- Valoración del servicio por las mujeres atendidas.

6. OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer que las mujeres puedan utilizar la ciudad de forma segura.

medidas

acciones



6.1. Eliminar los lugares y espacios de mayor inseguridad en la ciudad.

- ➔ Identificar los Puntos Críticos existentes en la Ciudad.
- ➔ Sistematizar la actualización del Mapa de Puntos Críticos.
- ➔ Favorecer la participación de la ciudadanía, especialmente de las mujeres, para la identificación de puntos críticos.
- ➔ Implantar las mejoras identificadas en el Mapa de Puntos Críticos.

- Grupo de Puntos Críticos
- Urbanismo
- Obras y Mantenimiento
- Bienestar Social
- Barrios y Participación ciudadana.
- Movilidad
- DBus
- Guardia Municipal
- Igualdad

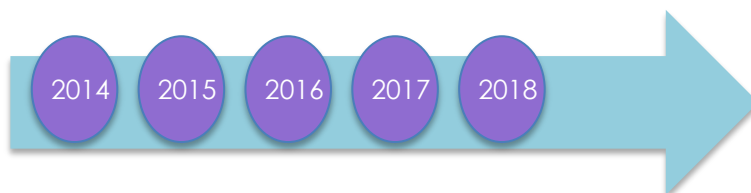
- Número de intervenciones realizadas para corregir los puntos críticos.
- Número de nuevos puntos identificados.

6.2. Garantizar que no se creen nuevos puntos críticos.

- ➔ Formar en Urbanismo y Género a todo el personal que aprueba o valida los proyectos urbanísticos contratados.
- ➔ Elaborar un decálogo de aspectos a evitar en el diseño de urbanizaciones y barrios.
- ➔ Incluir indicadores de control para aprobación de los proyectos.

- Urbanismo
- Recursos Humanos
- Foro Mujeres y Ciudad

- Decálogo realizado.
- Número de proyectos o planes evaluados.
- Número de cambios realizados en estos planes o proyectos para cumplir con los indicadores de control.



PRESUPUESTO
26.000 €
700 horas

- Autopercepción de seguridad de las mujeres (Próximo diagnóstico de mujeres y hombres).

Línea 4:

FIESTAS Y CULTURA

NO SEXISTA



Las fiestas y la cultura de un pueblo son elementos que facilitan algunas claves para entender sus modelos de organización social. La participación igualitaria de las mujeres en todos los ámbitos de la vida de la ciudad, no será una realidad hasta que se reconozca su legitimidad y puedan hacerlo con total garantía.

“La participación de las mujeres (en fiestas y actos culturales) no es únicamente una cuestión de poder o no disfrutar de la fiesta en igualdad de condiciones que los hombres, sino que pasa a ser un elemento que representa y legitima el lugar que ocupan éstas en la sociedad”.

Estudio sobre la perspectiva de género en las fiestas de Gipuzkoa. 2010

Aunque el número de mujeres que participa en las distintas fiestas de la ciudad va en aumento, siguen estando ausentes de su organización. Además, los entornos festivos continúan siendo espacios peligrosos para las mujeres. por lo que es prioritario articular medidas de intervención y prevención que garanticen que la participación de las mujeres pueda ser realmente igualitaria.

Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. Donostia.

objetivos

- Garantizar la Igualdad en la participación de mujeres y hombres en las fiestas de la ciudad.
- Dar a conocer la contribución de las mujeres en el ámbito cultural, a lo largo de la historia de la ciudad.
- Impulsar la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de la ciudad.


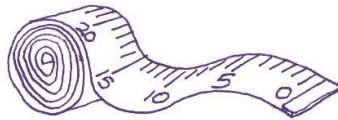
marco

- ☐ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Art. 25. Actividades culturales.
- ☐ VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Eje I: Cambio de valores y empoderamiento de las mujeres. Eje III: Erradicación de la violencia contra las mujeres.

objetivos	medidas
1. Prevenir la violencia machista en fiestas	<p>1.1. Garantizar el conocimiento del <i>Protocolo de prevención y actuación en espacios festivos</i> por parte de diferentes agentes sociales.</p> <p>1.2. Ampliar las medidas de prevención a actividades organizadas en fiestas por empresas externas.</p> <p>1.3. Articular mecanismos para que las asociaciones que organizan fiestas en los barrios realicen acciones de prevención de la violencia machista.</p> <p>1.4. Realizar campaña de sensibilización sobre la violencia machista en fiestas.</p>
2. Incrementar la participación activa de las mujeres en fiestas	<p>2.1. Garantizar la participación de las mujeres en todas las sociedades, asociaciones... que toman parte activamente en las fiestas de la ciudad.</p> <p>2.2. Impulsar la participación de las mujeres en la organización de las fiestas de la ciudad.</p> <p>2.3. Visibilizar a las mujeres como protagonistas en las campañas publicitarias, carteles de las distintas fiestas.</p> <p>2.4. Implantar las propuestas de mejora identificadas en el estudio de la <i>Incorporación de las Mujeres en la Tamborrada</i>.</p>
3. Impulsar actividades culturales y fiestas no sexistas	<p>3.1. Promover contenidos culturales libres de estereotipos sexistas.</p> <p>3.2. Organizar actividades lúdico-artísticas para chicas.</p>
4. Incrementar la contratación de mujeres en la oferta cultural	<p>4.1. Garantizar la presencia de mujeres en la oferta cultural de fiestas.</p> <p>4.2. Garantizar la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de la ciudad: teatro, danza, música...</p>
5. Impulsar la oferta cultural feminista en la ciudad	<p>5.1. Generar espacios de reflexión sobre lo que el arte aporta al feminismo y el feminismo al arte</p> <p>5.2. Impulsar una sección sobre feminismo en las bibliotecas.</p>
6. Impulsar la presencia de mujeres en el ámbito gastronómico	<p>6.1. Visibilizar la contribución de las mujeres en el ámbito de la Gastronomía.</p> <p>6.2. Impulsar la participación de las mujeres en los eventos y espacios públicos en relación a la gastronomía.</p>

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Prevenir la violencia machista en fiestas.

medidas	acciones		
1.1. Garantizar el conocimiento del Protocolo de prevención y actuación en espacios festivos por parte de diferentes agentes sociales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difusión del Protocolo de prevención y actuación en espacios festivos. ➤ Colaborar con agentes sociales que participan en fiestas: bares, obradores, taxis, búhos... ➤ Valoración al finalizar cada fiesta. 	 <ul style="list-style-type: none"> Donostia Kultura Bienestar Social Igualdad Agentes sociales 	 <ul style="list-style-type: none"> Número de agentes que colaboran. Número de sugerencias de mejora recibidas.
1.2. Ampliar las medidas de prevención a actividades organizadas en fiestas por empresas externas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Prohibir el uso de imágenes y música sexista. ➤ Incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Kultura Euskara 	<ul style="list-style-type: none"> Número de contratos que incluyen cláusulas. Número de programas aceptados.
1.3. Articular mecanismos para que las asociaciones que organizan fiestas en los barrios realicen acciones de prevención de la violencia machista.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Incluir como criterio de valoración para las subvenciones la adopción de medidas para la prevención. ➤ Elaborar un protocolo de actuación para bares y txosnas. ➤ Ofrecer formación en igualdad y cursos de autodefensa feminista. 	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Kultura Igualdad Comisiones de fiestas 	<ul style="list-style-type: none"> Número de medidas preventivas propuestas. Número de agentes a los que se hace llegar el protocolo. Número de participantes en la formación, desagregado por sexo.
1.4. Realizar campaña de sensibilización sobre la violencia machista en fiestas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Difundir un Decálogo para medios de comunicación. ➤ Difundir pautas de autodefensa feminista para fiestas. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Donostia Kultura Bienestar Social Gabinete de comunicaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Número de medios a los que se hace llegar el decálogo. Número de ejemplares sobre pautas difundidos.



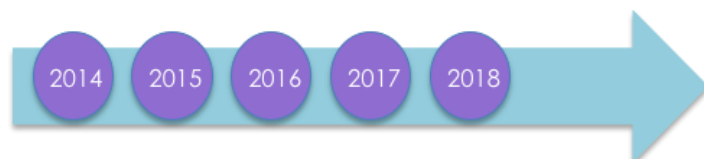
PRESUPUESTO
32.000 €
700 horas

- Disminución del Número de agresiones sufridas por mujeres en espacios festivos.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Incrementar la participación activa de las mujeres en fiestas.

medidas	acciones		
2.1. Garantizar la participación de las mujeres en todas las sociedades, asociaciones... que toman parte activamente en las fiestas de la ciudad	<ul style="list-style-type: none"> Condicionar la participación de sociedades y asociaciones en actos públicos municipales, al cumplimiento de la <i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión Política Donostia Kultura Asociaciones implicadas 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de organizaciones que no discriminan por razón de sexo, que participan en fiestas.
2.2. Impulsar la participación de las mujeres en la organización de las fiestas de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Puntuar en convocatoria de subvenciones contar con mujeres en comisiones de organización. Valorar con las asociaciones la inclusión de un día, comida... para las mujeres. Realizar el programa de forma participada. Incluir la programación en el programa oficial de fiestas. 	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Kultura Asociaciones implicadas Asociación Casa de las Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del porcentaje de mujeres en las comisiones de organización. Número de actuaciones para el empoderamiento de las mujeres en Semana Grande.
2.3. Visibilizar a las mujeres de forma igualitaria en las campañas publicitarias, carteles de las fiestas.	<ul style="list-style-type: none"> Recopilación de carteles. Análisis con las comisiones de fiestas. 	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Kultura Igualdad Comisiones 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de carteles de fiestas con mujeres como protagonistas.
2.4. Implantar las propuestas de mejora identificadas en el estudio de la Incorporación de las Mujeres en la Tamborrada.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una priorización de las acciones, incluyendo tiempos y recursos necesarios. Trasladarlo a las asociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Donostia Kultura Asociaciones implicadas 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de propuestas implantadas.



PRESUPUESTO
19.000 €
700 horas

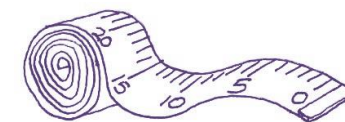
- Porcentaje de mujeres que forman parte de Comisiones de fiestas

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar actividades culturales y fiestas no sexistas.

medidas

acciones



3.1. Promover contenidos culturales libres de estereotipos sexistas.

- ➔ Hacer visible en las fiestas las aportaciones de las mujeres a lo largo de la historia.
- ➔ Ofrecer asesoramiento a los equipos que diseñan programaciones culturales.

■ Donostia Kultura
■ Igualdad
■ Filmoteca Vasca

- Número de personajes incorporados.
- Número de aportaciones realizadas.

3.2. Organizar actividades lúdico-artísticas para chicas.

- ➔ Diseñar espacios para la participación activa de las chicas en la música moderna.
- ➔ Impulsar que las chicas hagan uso de los locales de ensayo de las casas culturales.

■ Igualdad
■ Juventud
■ Donostia Kultura
■ Escuela de Música y Danza
■ Asociaciones implicadas
■ Donostia 2016

- Número de acciones impulsadas.
- Número de chicas participantes.



PRESUPUESTO
29.000 €
1.000 horas

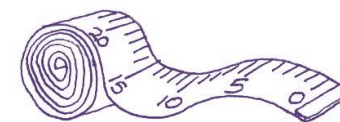
- Porcentaje de mujeres protagonistas de fiestas y eventos culturales.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Incrementar la contratación de mujeres en la oferta cultural.

medidas

acciones



4.1. Garantizar la presencia de mujeres en la oferta cultural de fiestas.

- ➔ Divulgar base de datos de mujeres artistas por disciplinas y procedencia.
- ➔ Establecer cuota de mujeres en la oferta cultural de fiestas.

■ Donostia Kultura

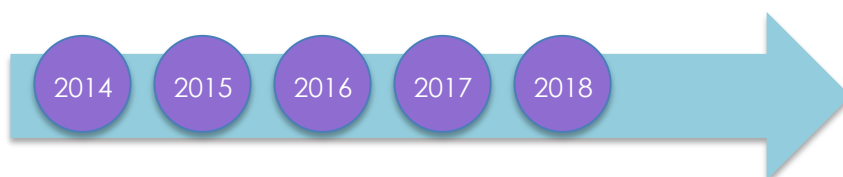
- Porcentaje de mujeres en la oferta cultural de fiestas de la ciudad.

4.2. Garantizar la presencia de mujeres artistas en la oferta cultural de la ciudad: teatro, danza, música...

- ➔ Divulgar base de datos de mujeres artistas por disciplinas y procedencia.
- ➔ Establecer cuota de mujeres en la oferta cultural de la ciudad.

■ Donostia Kultura
■ Juventud
■ Igualdad
■ Donostia 2016

- Porcentaje de mujeres en la oferta cultural de la ciudad.



PRESUPUESTO
1.000 €
300 horas

- Incremento del número de mujeres contratadas en fiestas y eventos culturales.

5. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la oferta cultural feminista en la ciudad.

medidas

acciones



5.1. Generar espacios de reflexión sobre lo que el arte aporta al feminismo y el feminismo al arte.

- ➔ Elaborar una base de datos de grupos musicales y artísticos feministas.
- ➔ Contratar grupos de música feministas.
- ➔ Apoyar las manifestaciones artísticas locales que aportan reflexiones críticas en torno a las identidades de género, sexualidades, relaciones de poder, etc, entre ellas el Feministaldia
- ➔ Organizar un Festival con cantantes feministas.
- ➔ Apoyar el Ciclo de Cine de la Casa de las Mujeres.

- Donostia Kultura
- Igualdad
- Donostia 2016
- Asociación Casa de las Mujeres
- Museo San Telmo
- Museo Naval

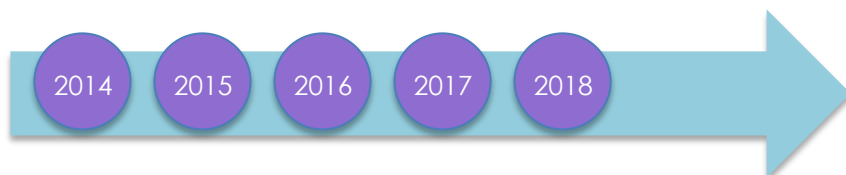
- Base de datos elaborada.
- Número de grupos feministas contratados por año.
- Número de mujeres y hombres que asisten al ciclo "Mujeres y Cine".

5.2. Impulsar una sección sobre feminismo en las bibliotecas.

- ➔ Invitar a las personas responsables de bibliotecas a las acciones de formación sobre igualdad.
- ➔ Enviar a las personas responsables de bibliotecas la programación de la casa de las mujeres.
- ➔ Crear un grupo impulsor entre las personas responsables de bibliotecas.

- Donostia Kultura
- Koldo Mitxelena Gunea
- Asociación Casa de las Mujeres

- Porcentaje de bibliotecas con una sección sobre feminismo.
- Número de responsables de bibliotecas participantes en los cursos, desagregado por sexo.



PRESUPUESTO
19.000 €
600 horas

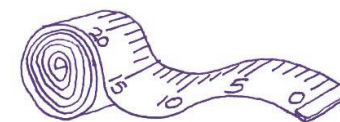
- Incremento del número de eventos culturales feministas en la ciudad.

6. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la presencia de mujeres en el ámbito gastronómico.

medidas

acciones



<p>6.1. Visibilizar la contribución de las mujeres en el ámbito de la Gastronomía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Implicar a diferentes agentes del mundo de la gastronomía en la recogida de recetas transmitidas por mujeres. ➔ Recopilar historias de mujeres conocida por su buen hacer en la cocina (en establecimientos hosteleros de la ciudad, “patronas” etc.) ➔ Divulgar estas historias. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad ■ Basque Culinary Center ■ Agentes de la gastronomía 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de recetas recogidas.
<p>6.2. Impulsar la participación de las mujeres en los eventos y espacios públicos en relación a la gastronomía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Colaborar con diferentes agentes en la identificación de mujeres en ámbitos menos conocidos de la gastronomía, como sommeliers. ➔ Aumentar el número de mujeres en jurados gastronómicos y charlas sobre gastronomía. ➔ Establecer cuotas de cocineras en eventos públicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad ■ Basque Culinary Center ■ Agentes de la gastronomía 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de agentes que colaboran. • Porcentaje de mujeres en jurados.



PRESUPUESTO
5.000 €
200 horas

- Incremento del número de mujeres en eventos gastronómicos.

Línea 5:

HABITOS SALUDABLES Y DEPORTE



La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad” y propone como hábitos saludables, además de la alimentación adecuada, la práctica de ejercicio, el descanso, la higiene y la supresión de hábitos tóxicos, “la necesidad de un equilibrio interno, un nivel adecuado de autoestima y aceptación, una adecuada relación con el medio natural en el que se integra y muy especialmente con el grupo humano del que forma parte en el ámbito familiar, laboral, de ocio y tiempo libre” etc..

Las diferencias entre mujeres y hombres se mantienen en este ámbito. En los Juegos Deportivos Escolares de Euskadi de 2012, la participación de las chicas fue del 39,5% frente al 60,5% de los chicos y el Número de licencias deportivas de mujeres en 2010 fue tan sólo del 20,56%, mientras que el Número de licencias correspondientes a hombres es superior en 44 de las 48 federaciones deportivas
Guía para la realización de informes de impacto en función del género en deportes.
Emakunde 2012

Hay más hombres que mujeres que tienen el hábito saludable de hacer deporte y la costumbre de hacerlo frecuentemente, y hay más mujeres que hombres que no practican nunca deporte.

Diagnóstico sobre la situación de Mujeres y Hombres. Donostia.

objetivos

- Apoyar el empoderamiento de las mujeres mediante el conocimiento y cuidado de su cuerpo.
- Garantizar la igualdad en la práctica deportiva.

marco

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Art. 44. Salud.
- VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Eje I. Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres.
 - Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal.
 - Programa 3: Apoyo al empoderamiento colectivo.

objetivos	medidas
1. Mejorar el conocimiento y cuidado del cuerpo de las mujeres	1.1. Diseñar un Plan integral de Cuidado para mujeres: Cuidado físico, emocional, sexual.
	1.2. Fomentar el uso de productos saludables-ecológicos.
2. Prevenir las prácticas de riesgo para la salud	2.1. Abordar adicciones de las jóvenes y adolescentes y las situaciones de violencia machista asociadas a ellas.
3. Impulsar la actividad física y deportiva en las mujeres	3.1. Garantizar la implantación de las líneas de actuación propuestas en el <i>Diagnóstico de situación de mujeres y hombres y líneas de actuación en el ámbito deportivo de Donostia-San Sebastián</i> .
	3.2. Prevenir el abandono de la actividad física y deportiva de las jóvenes.
	3.3. Articular alternativas flexibles para la actividad física y deportiva de adultas.
	3.4. Fomentar el uso de la bicicleta por las mujeres, especialmente en aquellos colectivos que menos la utilizan.
	3.5. Diseñar estrategias para afrontar la inseguridad que sienten las mujeres en la práctica deportiva.
4. Visibilizar la realidad, el esfuerzo y los logros de las deportistas, especialmente de las profesionales.	4.1. Apoyar iniciativas de reivindicación de igualdad de las deportistas, especialmente de las profesionales.
	4.2. Contribuir a la dignificación social del deporte que desempeñan las mujeres.

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar el conocimiento y cuidado del cuerpo de las mujeres.

medidas

acciones



1.1. Diseñar un Plan integral de Cuidado para mujeres: Cuidado físico, emocional, sexual.

- ➔ Crear una Comisión de Hábitos Saludables y Deporte en la Casa de las Mujeres.
- ➔ Implicar a agentes del ámbito de la salud, educativo y deportivo.
- ➔ Elaborar un directorio de profesionales de la salud que trabajen con un enfoque de género.
- ➔ Organizar talleres de autocuidado.
- ➔ Organizar talleres de sexualidad para jóvenes y adolescentes.

- Igualdad
- Bienestar Social
- Juventud
- Asociación Casa de las Mujeres
- Agentes y asociaciones de estos ámbitos

- Número de agentes participantes en el diseño.
- Número de mujeres participantes en los talleres.
- Número de profesionales de la salud que trabajan con enfoque de género identificadas.

1.2. Fomentar el uso de productos saludables-ecológicos.

- ➔ Realizar campañas para la reducción de productos desechables y perjudiciales (ej. compresas y tampones).
- ➔ Ofrecer información y asesoramiento a mujeres jóvenes.

- Medio Ambiente
- Fundación Cristina Enea
- Juventud
- Asociación Casa de las Mujeres

- Número de consultas recibidas.



PRESUPUESTO
28.000 €
1.200 horas

- Porcentaje de las participantes que consideran que han mejorado el conocimiento de su cuerpo.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

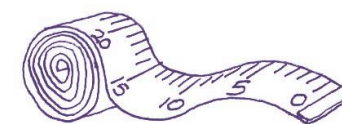
Prevenir las prácticas de riesgo para la salud.

medidas

2.1. Abordar adicciones de las jóvenes y adolescentes y las situaciones de violencia machista asociadas a ellas.

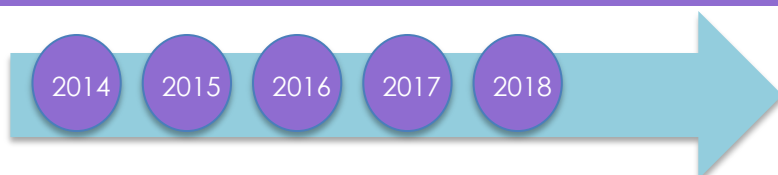
acciones

- Facilitar a las asociaciones e instituciones que trabajan en atención y prevención de drogodependencias, información sobre situación diferencial de mujeres y hombres.
- Apoyar la realización de formación sobre violencia en este marco.
- Incluir el enfoque de género en las campañas de prevención de las adicciones que se hacen a nivel escolar, juventud etc.



- Bienestar Social
- Juventud
- Agentes del ámbito de las adicciones

- Número de cursos realizados.
- Número de campañas que incluyen enfoque de género.


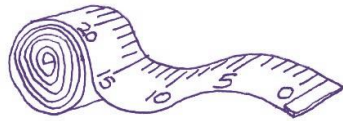


PRESUPUESTO
23.000 €
900 horas

- Disminución del porcentaje de mujeres con problemas de adicciones.

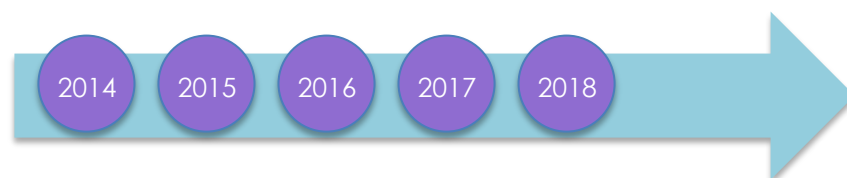
3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la actividad física y deportiva en las mujeres.

medidas	acciones		
3.1. Garantizar la implantación de las líneas de actuación propuestas en el <i>Diagnóstico de situación de mujeres y hombres y líneas de actuación en el ámbito deportivo de Donostia-San Sebastián</i> .	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Priorizar el abordaje de las líneas de actuación recogidas. ➔ Incluir medidas en los planes operativos de desarrollo del Plan de Igualdad. ➔ Dotar de recursos económicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Patronato de Deportes ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de medidas incluidas en los planes operativos por año.
3.2. Prevenir el abandono de la actividad física y deportiva de las jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Trabajar con gaztelekuak en el diseño de estrategias. ➔ Sensibilizar a madres y padres sobre los beneficios de la práctica deportiva para sus hijas. ➔ Incorporar la perspectiva de género en el diseño de los espacios deportivos de los barrios. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Juventud ■ Patronato de Deportes ■ Urbanismo ■ Obras y mantenimiento ■ AMPAS 	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento del porcentaje de mujeres jóvenes que practican deporte habitualmente.
3.3. Articular alternativas flexibles para la actividad física y deportiva de adultas.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Organizar actividades deportivas específicas para mujeres, especialmente que acompañan a menores, dependientes... a la realización de actividades deportivas. ➔ Impulsar la organización de grupos de mujeres en los barrios para desarrollar actividad física, entrenamiento de carreras populares... 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Patronato de Deportes ■ Asociaciones de mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de iniciativas impulsadas.

<p>3.4. Fomentar el uso de la bicicleta por las mujeres, especialmente en aquellos colectivos que menos la utilizan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Organizar cursos de aprender a andar en bicicleta. ➔ Organizar cursos de mecánica de bicicleta por y para mujeres. ➔ Organizar marchas en bicicleta. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Movilidad ■ Fundación Cristina Enea ■ Observatorio de la Bicicleta ■ Asociación Casa de las Mujeres ■ Agentes deportivos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de mujeres participantes en los cursos.
--	--	--	--

<p>3.5. Diseñar estrategias para afrontar la inseguridad que sienten las mujeres en la práctica deportiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Realizar una lectura del Mapa de Puntos Críticos desde la perspectiva de rutas deportivas. ➔ Impulsar la organización de grupos de mujeres en los barrios para desarrollar actividad física, entrenamiento de carreras populares... 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Comisión Puntos Críticos ■ Juventud ■ Patronato de deportes ■ Asociación Casa de las Mujeres ■ Agentes deportivos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de grupos formados. ● Número de puntos críticos identificados.
--	--	---	--



PRESUPUESTO
23.000 €
900 horas

- Incremento del número de mujeres que practican deporte de forma habitual.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Visibilizar la realidad, el esfuerzo y los logros de las deportistas, especialmente de las profesionales.

medidas

acciones



4.1. Apoyar iniciativas de reivindicación de igualdad de las deportistas, especialmente de las profesionales.

- ➔ Recoger las demandas de las deportistas.
- ➔ Elaborar un decálogo para un tratamiento adecuado de las noticias sobre mujeres deportistas y equipos femeninos en los medios.
- ➔ Difundir a los medios de comunicación.

- Igualdad
- Patronato de deportes
- Agentes deportivos

- Número de medios a los que se ha difundido.

4.2. Contribuir a la dignificación social del deporte que desempeñan las mujeres.

- ➔ Realizar reconocimientos públicos a deportistas y equipos deportivos de mujeres.
- ➔ Facilitar a los medios de comunicación información sobre mujeres deportistas, de deporte de élite y equipos femeninos.
- ➔ Realizar un curso de formación sobre igualdad y deporte con periodistas.
- ➔ Elaborar campañas de difusión sobre mujeres deportistas.

- Alcaldía
- Gabinete de comunicaciones
- Patronato de deportes
- Medios de comunicación
- Agentes deportivos

- Número de mujeres deportistas y equipos femeninos que aparecen en prensa.
- Número de periodistas participantes en la formación, desagregados por sexo.



PRESUPUESTO
18.000 €
500 horas

- Porcentaje de noticias publicadas sobre el deporte femenino.

Línea 6:

PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA Y ECONÓMICA DE LAS MUJERES



Desde el reconocimiento a la lucha y logros del feminismo, y en colaboración con este movimiento social, el III Plan para la Igualdad ha de garantizar el acceso y ejercicio de los derechos de ciudadanía por las mujeres, garantizando su participación en igualdad en todas los espacios sociopolíticos y económicos.

objetivos

- Apoyar el movimiento asociativo de mujeres.
- Impulsar las prácticas feministas.
- Fortalecer los procesos participativos feministas.
- Promover la participación de representantes del movimiento feminista y asociativo de mujeres en el diseño, toma de decisiones y seguimiento de las políticas municipales.

Contribuir a la construcción de un modelo más igualitario de organizar la vida en común impulsando y reforzando la participación sociopolítica de las mujeres en el espacio público, atendiendo a dos cuestiones clave:

- Garantizar el derecho de las mujeres a participar en los espacios y procesos donde se toman las decisiones que afectan a la vida de las personas, ya sea en las organizaciones o en la comunidad, en su conjunto.
- Crear las condiciones para fortalecer al movimiento feminista y asociativo de mujeres, así como sus prácticas, en la medida en que ha demostrado a través de ellas, que otras formas de vivir juntas y juntos, más igualitarias, son posibles. Pero, además, como forma de reconocer su liderazgo, antes y ahora, en las conquistas de derechos de ciudadanía de las mujeres y en los cambios sociales generados, a partir de éstas.

II Plan Foral para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2012-2020

marco

- *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Título III. Capítulo I. Participación sociopolítica. Artículos 23 y 24.*
- *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Eje I. Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres. Programa 4. Apoyo al Empoderamiento Social y Político.*

Línea 6. Participación sociopolítica y económica de las mujeres

objetivos	medidas
1. Colaborar con el movimiento feminista, asociaciones de mujeres y asociaciones mixtas con actuaciones feministas.	1.1. Conocer las necesidades, actividades, modo de funcionar... de las distintas asociaciones.
	1.2. Atender las demandas sobre recursos y espacios de las asociaciones.
	1.3. Actualizar la información de las asociaciones de mujeres y feministas activas de la ciudad.
	1.4. Participar en la difusión de las actividades de las asociaciones de mujeres.
	1.5. Mejorar las subvenciones al tejido asociativo de mujeres.
2. Fortalecer la Casa de las Mujeres de Donostia/San Sebastián.	2.1. Disponer de los recursos necesarios para la buena marcha del proyecto.
	2.2. Reforzar el modelo de cogestión, desde la mejora de la toma de decisiones, canales de comunicación...
	2.3. Mejorar la difusión del proyecto de la Casa de las Mujeres.
	2.4. Mejorar el conocimiento mutuo entre distintos proyectos y espacios de la Casa.
	2.5. Fomentar la diversidad entre las mujeres y asociaciones que participan en la Casa.
	2.6. Promover el desarrollo de proyectos/recursos para mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad: <i>trabajadoras sexuales, transexuales, migrantes, presas, expresas, gitanas, con diversidad funcional</i> .
	2.7. Fomentar el trabajo en red con otras Casas de las Mujeres.
3. Favorecer que las mujeres sean agentes activas en los procesos participativos municipales.	3.1. Aumentar la participación activa de mujeres en los Consejos Asesores del Ayuntamiento, desde un enfoque interseccional.
	3.2. Aumentar la participación activa de mujeres en otros procesos participativos impulsados por el Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.
4. Reforzar el Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad.	4.1. Fomentar la participación en el Consejo de las Mujeres de Donostia-San Sebastián por la Igualdad.
	4.2. Impulsar el seguimiento del III Plan.

Línea 6. Participación sociopolítica y económica de las mujeres

5. Fortalecer el Foro Mujeres y Ciudad.	5.1. Difundir las actuaciones desarrolladas por el Foro Mujeres y Ciudad.
	5.2. Impulsar la elaboración de proyectos que rescaten la aportación de las mujeres a la ciudad.
	5.3. Facilitar la integración del enfoque de género en el diseño y ordenación urbanística.
6. Impulsar la toma de conciencia feminista en movimientos sociales, culturales y de cooperación.	6.1. Promoción de proyectos de igualdad en asociaciones mixtas.
	6.2. Promoción de la igualdad y de los feminismos en proyectos de cooperación.
	6.3. Introducir la reflexión feminista en los espacios y eventos socioculturales de la ciudad.
7. Impulsar el trabajo en red con movimientos y organismos para la Igualdad y cooperación de otros países.	7.1. Colaborar en procesos de implantación de políticas de Igualdad en otros territorios.
	7.2. Promover espacios de intercambio de experiencias, recursos y prácticas feministas.

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Colaborar con el movimiento feminista, asociaciones de mujeres y asociaciones mixtas con actuaciones feministas.

medidas	acciones		
1.1. Conocer las necesidades, actividades, modo de funcionar... de las distintas asociaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Concertar visitas, reuniones con las asociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Barrios y Participación Asociaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Número de visitas realizadas al año.
1.2. Atender las demandas sobre recursos y espacios de las asociaciones.	<ul style="list-style-type: none"> Valorar las necesidades de espacios de las distintas asociaciones. Hacer una estimación sobre locales públicos y disponibilidad de uso. Acordar el uso de espacios municipales para atender peticiones de asociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Educación y Promoción Social 	<ul style="list-style-type: none"> Número de locales para uso de asociaciones.
1.3. Actualizar la información de las asociaciones de mujeres y feministas activas de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Diseñar un procedimiento que garantice la información actualizada. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de asociaciones con información actualizada.
1.4. Participar en la difusión de las actividades de las asociaciones de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Difundir a través de la web de Igualdad las actividades programas por las distintas asociaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Donostia Kultura Asociaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Media mensual de actividades difundidas. Porcentaje de asociaciones de las que se difunde información.
1.5. Mejorar las subvenciones al tejido asociativo de mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Analizar las bases actuales. Analizar las necesidades de las asociaciones. Realizar propuestas de mejora para incluir en cada convocatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Donostia Kultura Asociaciones 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de solicitudes de subvenciones concedidas. Porcentaje de asociaciones objeto de la convocatoria que reciben subvenciones.



PRESUPUESTO
66.000 €
1.300 horas

- Porcentaje de asociaciones feministas, de mujeres y mixtas con actuaciones feministas con las que se colabora.

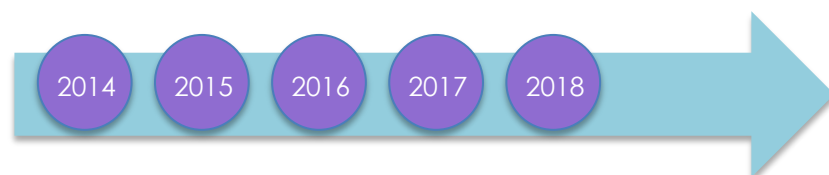
2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fortalecer la Casa de las Mujeres de Donostia.

medidas	acciones		
2.1. Disponer de los recursos necesarios para la buena marcha del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Mejorar las condiciones de habitabilidad y uso de la sede. ➔ Aumentar la dotación económica a la Asociación y al Negociado de Igualdad para la Casa de las Mujeres. ➔ Aumentar el personal del Ayuntamiento en la Casa de las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asociación Casa de las Mujeres ■ Asociaciones que participan en la Casa ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dotación económica al Negociado de Igualdad. ● Dotación económica a la Asociación. ● Número de trabajadoras del Ayuntamiento en la Casa. ● Satisfacción de las usuarias con el espacio físico de la Casa.
2.2. Reforzar el modelo de cogestión, desde la mejora de la toma de decisiones, canales de comunicación...	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Colaborar en la realización de un Proceso de Reflexión Estratégica sobre la Casa de las Mujeres. ➔ Sistematizar la recogida de datos para el seguimiento y evaluación de la actividad de la Casa de las Mujeres. ➔ Realizar un encuentro anual de valoración. ➔ Identificar líneas de mejora. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asociación Casa de las Mujeres ■ Asociaciones que participan en la Casa ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de líneas de mejora identificadas. ● Número de indicadores de seguimiento y evaluación. ● Satisfacción de las participantes en el proceso de reflexión estratégica.
2.3. Mejorar la difusión del proyecto de la Casa de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Elaborar una memoria anual. ➔ Valorar los canales de difusión, las herramientas utilizadas... ➔ Realizar acciones de difusión de forma continuada. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asociación Casa de las Mujeres ■ Asociaciones que participan en la Casa ■ Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> ● Memoria Anual. ● Número de visitas a la página de la Casa de las Mujeres. ● Número de canales utilizados.

Línea 6. Participación sociopolítica y económica de las mujeres

2.4.	Mejorar el conocimiento mutuo entre distintos proyectos y espacios de la Casa.	<ul style="list-style-type: none"> Participar en el Sukaldeguna. Recoger en la base de datos todas las asociaciones que han organizado actuaciones en la Casa. 	<ul style="list-style-type: none"> Asociación Casa de las Mujeres Asociaciones que participan en la Casa Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Número de sesiones realizadas. Líneas de colaboración identificadas.
2.5.	Fomentar la diversidad entre las mujeres y asociaciones que participan en la Casa.	<ul style="list-style-type: none"> Invitar a nuevas asociaciones y a mujeres a la Casa, especialmente a aquellas que tienen una menor participación. 	<ul style="list-style-type: none"> Asociación Casa de las Mujeres Asociaciones que participan en la Casa Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Incremento del número de socias. Incremento del número de asociaciones que participan.
2.6.	Promover el desarrollo de proyectos/recursos para mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad: <i>trabajadoras sexuales, transexuales, migrantes, presas, expresas, gitanas, con diversidad funcional.</i>	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los grupos. Priorizar las intervenciones. Asignar recursos y áreas, organismos participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> Asociación Casa de las Mujeres Asociaciones que trabajan en estos ámbitos. Igualdad Bienestar Social Diversidad Cultural 	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos impulsados.
2.7.	Fomentar el trabajo en red con otras Casas de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Hacer una selección de las más interesantes, por cercanía, trayectoria etc. Visitarlas y/o invitarles a venir. Realizar propuestas de colaboración. 	<ul style="list-style-type: none"> Asociación Casa de las Mujeres Asociaciones que participan en la Casa Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Casas de las Mujeres con las que se colabora. Proyectos de colaboración desarrollados.



PRESUPUESTO
79.000 €
2.000 horas

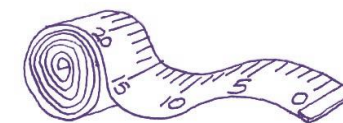
- Satisfacción de las socias con la Casa de las Mujeres.
- Número de socias de la Casa de las Mujeres.
- Media anual de actividades realizadas en la Casa.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Favorecer que las mujeres sean agentes activas en los procesos participativos municipales.

medidas

acciones



3.1. Aumentar la participación activa de mujeres en los Consejos Asesores del Ayuntamiento, desde un enfoque interseccional.

- Analizar la realidad de cada Consejo Asesor.
- Elaborar conclusiones y líneas de mejora.
- Organizar talleres de empoderamiento.
- Sensibilizar a las personas que dinamizan los Consejos y procesos participativos para garantizar una participación efectiva en igualdad de mujeres y hombres: toma de la palabra, personas expertas...
- Incluir desde el inicio del proceso de creación de nuevos consejos, y en la revisión de su reglamento, la participación activa de las mujeres como objetivo.

- Departamentos implicados.
- Barrios y Participación
- Asociaciones implicadas

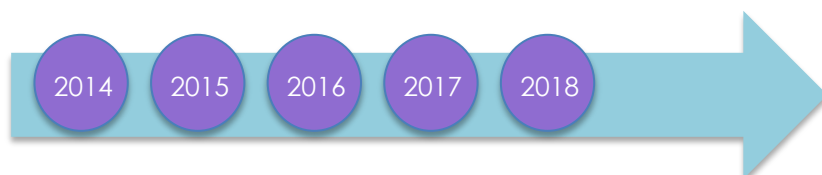
- Número de líneas de mejora identificadas.

3.2. Aumentar la participación activa de mujeres en otros procesos participativos impulsados por el Ayuntamiento de Donostia/San Sebastián.

- Incluir desde la fase de diseño de los procesos participativos criterios que velen la participación de mujeres y hombres en igualdad.

- Barrios y Participación
- Departamentos implicados.

- Número de mujeres y hombres participantes.



PRESUPUESTO
29.000 €
700 horas

- Porcentaje de mujeres en los distintos Consejos Asesores.
- Incremento en las intervenciones de las mujeres en los Consejos (Auditoría).

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Reforzar el Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad.

medidas

acciones



4.1. Mejorar la participación en el Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad.

- Realizar un proceso de reflexión con las integrantes habituales y potenciales del Consejo.
- Analizar la evolución del Consejo en cuanto a la participación y representación de los distintos tipos de integrantes.
- Recoger y valorar propuestas de nuevas integrantes.
- Recoger y valorar propuestas para mejorar la forma de funcionar.
- Revisión y aprobación del reglamento del Consejo.

- Igualdad
- Barrios y Participación
- Consejo de las Mujeres
- Asociaciones de mujeres

- Incremento en el número de participantes.
- Incremento en el número de grupos feministas y asociaciones de mujeres que toman parte.

4.2. Impulsar el seguimiento del III Plan.

- Planificar la participación del Consejo en el sistema de seguimiento del III Plan.

- Igualdad
- Barrios y Participación
- Consejo de las Mujeres

- Número de reuniones de seguimiento.
- Número aportaciones de mejora al Plan.



PRESUPUESTO
21.000 €
1.200 horas

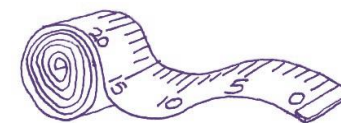
- Porcentaje de grupos feministas y asociaciones de mujeres que toman parte del Consejo.
- Satisfacción de las integrantes con el Consejo.

5. OBJETIVO ESPECÍFICO

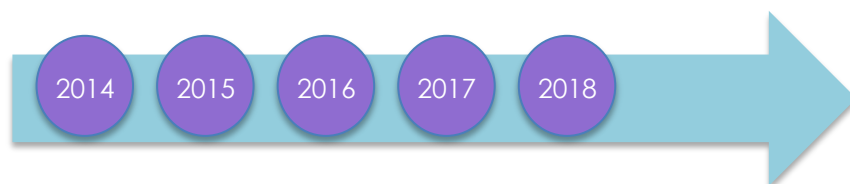
Fortalecer el Foro Mujeres y Ciudad

medidas

acciones



5.1.	Difundir las actuaciones desarrolladas por el Foro Mujeres y Ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recopilar todas las actuaciones desarrolladas por el Foro Mujeres y Ciudad. ➤ Seleccionar el público objetivo. ➤ Valorar distintos canales de comunicación en función del público objetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Igualdad ■ Foro Mujeres y Ciudad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de actuaciones difundidas.
5.2.	Impulsar la elaboración de proyectos que rescaten la aportación de las mujeres a la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formar un grupo de trabajo con historiadoras y mujeres artistas para trabajar nuevas propuestas de visibilización de la aportación de las mujeres a la ciudad. ➤ Elaborar un "Mapa de Huellas Feministas". 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Foro Mujeres y Ciudad ■ Igualdad ■ Urbanismo ■ Donostia Kultura 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos impulsados.
5.3.	Facilitar la integración del enfoque de género en el diseño y ordenación urbanística.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar aportaciones en el diseño de los nuevos proyectos urbanísticos. ➤ Valorar la inclusión de las mejoras propuestas. ➤ Impulsar la interlocución entre los departamentos implicados en el desarrollo de los planes urbanísticos y el Foro Mujeres y Ciudad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Urbanismo ■ Foro Mujeres y Ciudad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de proyectos revisados. • Número de proyectos que recogido las mejoras propuestas.



PRESUPUESTO
21.000 €
800 horas

- Número de integrantes.
- Porcentaje de proyectos de diseño y ordenación urbanística en los que participa.
- Satisfacción de las integrantes con el Foro Mujeres y Ciudad.

6. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar la toma de conciencia feminista en movimientos sociales, culturales y de cooperación

medidas	acciones		
6.1. Promoción de proyectos de igualdad en asociaciones mixtas.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ofrecer formación en igualdad a asociaciones y organizaciones mixtas. ➔ Incorporar cláusulas para la igualdad en las subvenciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Departamentos implicados Barrios y Participación 	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos de igualdad impulsados por asociaciones mixtas.
6.2. Promoción de la igualdad y de los feminismos en proyectos de cooperación.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Ofrecer formación en igualdad a ONGDs. ➔ Organizar espacios de intercambio de experiencias de promoción de la igualdad. ➔ Incorporar cláusulas para la igualdad en las subvenciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Cooperación Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Número de proyectos de cooperación con enfoque de género. Número de buenas prácticas intercambiadas.
6.3. Introducir la reflexión feminista en los espacios y eventos socioculturales de la ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Identificar temática trasladable a estos espacios. ➔ Incluir feministas entre las personas invitadas a participar. 	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Kultura Euskera Diversidad Cultural Derechos Humanos F. Cristina Enea Tabakalera Donostia 2016 Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Número de espacios y eventos en los que se introduce.



PRESUPUESTO
26.000 €
500 horas

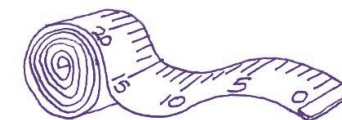
- Porcentaje de asociaciones con medidas de Igualdad o Planes para la Igualdad propios.
- Porcentaje de ONGDs con medidas de Igualdad o Planes para la Igualdad propios.

7. OBJETIVO ESPECÍFICO

Impulsar el trabajo en red con movimientos y organismos para la Igualdad y cooperación de otros países.

medidas

acciones



7.1. Colaborar en procesos de implantación de políticas de Igualdad en otros territorios.

⇒ Identificación y transmisión de experiencias interesantes.

■ Cooperación
■ Igualdad
■ Euskal Fondoa

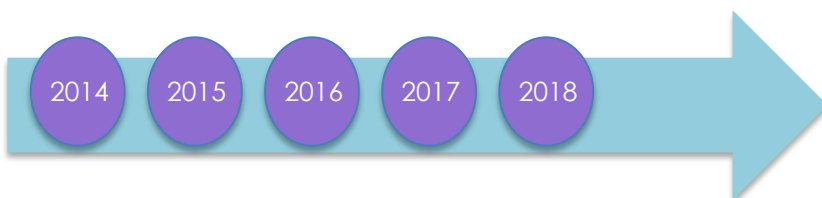
• Número de colaboraciones.

7.2. Promover espacios de intercambio de experiencias, recursos y prácticas feministas.

⇒ Colaborar con colectivos feministas de otros países.
⇒ Difundir campañas de sensibilización de colectivos feministas de otros países.

■ Cooperación
■ Igualdad
■ Movimiento feminista

• Número de actuaciones.

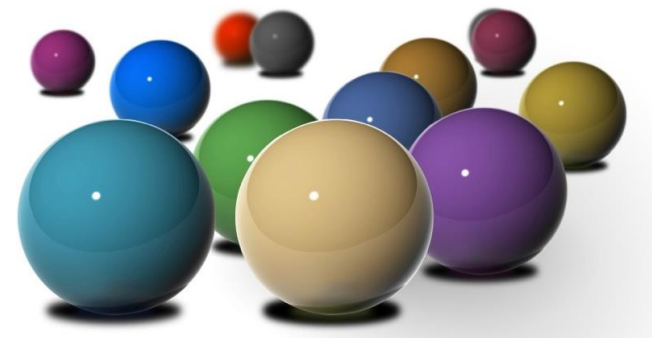


PRESUPUESTO
21.000 €
500 horas

• Número de movimientos y organismos para la Igualdad y cooperación de otros países con los que se colabora.

Línea 7:

AUTONOMÍA Y PODER PROPIO



Los procesos sociales niegan la autonomía de las mujeres. La sociedad en la que nos formamos valora a las mujeres por su capacidad de fundirse con el resto. La feminización de la pobreza, la violencia contra las mujeres, y la falta de derechos en general, son algunas de las expresiones de esta falta de autonomía. Resolver esta situación pasa por abordar un proceso transformador de la cultura. No puede haber autonomía económica, sin autonomía cultural. Incluso la autonomía sexual debe contemplarse desde el cambio cultural.

El feminismo sitúa la autonomía de las mujeres en el centro de lo que se ha denominado democracia de género. Que una persona, grupo o institución se autodefina como autónoma es imprescindible, pero no es suficiente. Tiene que ser reconocida y apoyada socialmente. Requiere de mecanismos operativos para funcionar. Se trata de un pacto social.

El empoderamiento “es un camino efectivo y sólido de las mujeres que conduce a la salida y a la eliminación de los cautiverios que las enajenan personalmente y como género”. “Llamamos empoderarse al proceso de transformación mediante el cual cada mujer, poco a poco y en ocasiones a grandes pasos, deja de ser objeto de la historia, la política y la cultura, deja de ser el objeto de los otros, es decir deja de ser-para-otros y se convierte en sujeta de la propia vida, en ser-para-si- misma, en protagonista de la historia, la cultura, la política y la vida social.

Marcela Lagarde

objetivos

- Garantizar el acceso de todas las mujeres a los recursos necesarios para convertirse en ciudadanas de pleno derecho.
- Propiciar un cambio cultural que permita revisar las teorías sociales que impiden el pleno desarrollo de las mujeres.
- Mejorar el acceso y condiciones de empleo y formación de las mujeres.

marco

- *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Título III. Capítulo IV. Sección 2ª-Empleo- y Capítulo V -Otros derechos sociales básicos-*
- *VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. Eje I. Cambio de Valores y Empoderamiento de las Mujeres. Programa 2: Apoyo al empoderamiento personal*

objetivos	medidas
1. Sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesidad de promover la Igualdad y actuar sobre las desigualdades existentes y los estigmas que recaen sobre las mujeres.	1.1. Realizar Campañas de los Días Internacionales. 1.2. Realizar campañas de sensibilización con otros departamentos desde la perspectiva de la interseccionalidad.
2. Garantizar una educación que favorezca el desarrollo personal fuera de roles y estereotipos de género.	2.1. Desarrollar planes coeducativos en haurtxokoak eta gaztelekuak. 2.2. Sensibilizar para la coeducación a las Asociaciones de Madres y Padres. 2.3. Favorecer el trabajo coordinado para la coeducación con instituciones del ámbito educativo.
3. Mejorar la orientación profesional a jóvenes.	3.1. Intervenir para una orientación profesional sin sesgo de género.
4. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la valoración de los recursos sociales que se dirigen a las mujeres de colectivos desfavorecidos.	4.1. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los recursos sociales.
5. Mejorar el acceso de las mujeres de colectivos desfavorecidos a empleos de calidad.	5.1. Mejorar la capacitación en Igualdad de las personas que trabajan en los servicios sociales. 5.2. Garantizar el acceso en igualdad a la formación. 5.3. Propiciar la ruptura de estereotipos de género en la contratación de mujeres con dificultades de inserción laboral. 5.4. Facilitar el contacto con mujeres formadas en profesiones tradicionalmente masculinizadas.
6. Apoyar el emprendizaje de mujeres.	6.1. Mejorar la calidad de los proyectos y procesos de emprendizaje de las mujeres. 6.2. Difundir experiencias de emprendizaje de mujeres.
7. Mejorar la situación de las mujeres en las empresas.	7.1. Impulsar el cumplimiento de los mandatos de igualdad y la gestión para la igualdad en las empresas. 7.2. Favorecer la presencia de mujeres en procesos de participación y toma de decisión. 7.3. Promover la presencia de mujeres en los Consejos de Administración dependientes del Ayuntamiento. 7.4. Fomentar la participación de mujeres en los puestos de decisión en el ámbito empresarial.
8. Fomentar nuevos modelos de consumo que favorezcan la sostenibilidad.	8.1. Cuestionar los modelos actuales de producción, reproducción y consumo. 8.2. Apoyar el desarrollo de iniciativas de intercambio y trueque. 8.3. Fomentar la participación de las mujeres en las huertas urbanas y cooperativas ecológicas. 8.4. Impulsar la creación de una red de mujeres baserritarrak de Donostialdea.

1. OBJETIVO ESPECÍFICO

Sensibilizar a la ciudadanía sobre la necesidad de promover la igualdad y actuar sobre las desigualdades existentes y los estigmas que recaen sobre las mujeres.

medidas

acciones



1.1. Realizar Campañas de los Días Internacionales.

- ➔ Elaborar de forma participada las campañas de sensibilización de los Días Internacionales.
- ➔ Identificar formas de medir el impacto de las campañas.

- Igualdad
- Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad
- Coordinadora Feminista

- Número de campañas realizadas.
- Impacto de las campañas. Número de noticias en medios de comunicación. Número de participantes en campañas en social media.

1.2. Realizar campañas de sensibilización con otros departamentos desde la perspectiva de la interseccionalidad.

- ➔ Analizar temáticas de las campañas de sensibilización que se realizan desde distintas áreas municipales.
- ➔ Identificar temáticas que pueden abordarse conjuntamente.
- ➔ Diseñar campañas.

- Cooperación
- Derechos Humanos
- Euskera
- Juventud
- Fundación Cristina Enea
- Medio Ambiente
- Diversidad Cultural
- Barrios y Participación
- Bienestar Social
- Igualdad

- Número de campañas realizadas en colaboración.
- Número de departamentos implicados.

2014

2015

2016

2017

2018

PRESUPUESTO
32.000 €
1.600 horas

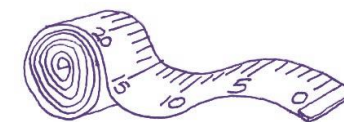
- Porcentaje de la ciudadanía que opina que la desigualdad de mujeres y hombres requiere de intervención. Encuesta.
- Porcentaje de mujeres y hombres que participan en actos públicos.

2. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar una educación que favorezca el desarrollo personal fuera de roles y estereotipos de género

medidas

acciones



2.1. Desarrollar planes coeducativos en haurtxokoak eta gaztelekuak.

⇒ Realización de talleres de trabajo para integrar la coeducación desde el diseño y programación de las acciones a realizar.

■ Juventud
■ Donostia Kultura

• Media de medidas coeducativas desarrolladas.

2.2. Sensibilizar para la coeducación a las Asociaciones de Madres y Padres.

⇒ Remitir información de interés: cursos, materiales...
⇒ Incluir en las subvenciones una línea para la realización de talleres de coeducación.

■ Educación
■ AMPAS
■ BAIKARA
■ Sindicatos Educación

• Número de actuaciones realizadas.
• Número de asociaciones que participan.

2.3. Favorecer el trabajo coordinado para la coeducación con instituciones del ámbito educativo.

⇒ Valorar la posibilidad de participar en programas o protocolos conjuntos.

■ Igualdad
■ Educación
■ Departamento de Educación del Gobierno Vasco
■ Consorcio Haurreskolak

• Número de programas en los que se participa.



PRESUPUESTO
18.000 €
1.000 horas

• Número de centros de la ciudad que impulsan programas coeducativos.

3. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la orientación profesional a jóvenes

medidas

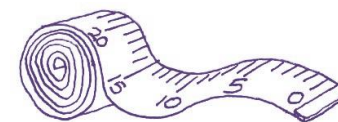
3.1. Intervenir para una orientación profesional sin sesgo de género.

acciones

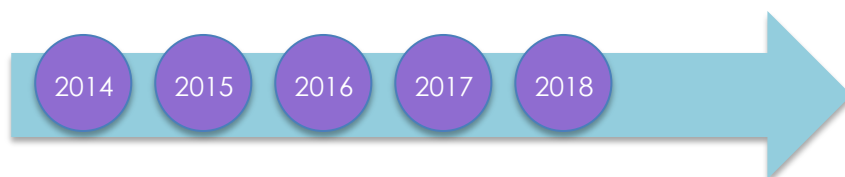
- Organizar talleres de empoderamiento para las chicas.
- Invitar a chicas y chicos que cursan estudios no estereotipados a contar su experiencia.
- Campañas de sensibilización a familias.
- Colaborar con programas coeducativos.



- Juventud
- Gaztelekuak
- Fomento



- Número de chicos y chicas participantes en los talleres y sesiones.



PRESUPUESTO
12.000 €
600 horas

- Mejora en la distribución por sexos en la elección de estudios.

4. OBJETIVO ESPECÍFICO

Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los recursos sociales.

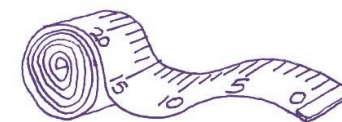
medidas

4.1. Análisis de los recursos sociales desde la perspectiva de género:

- *mujeres exreclutas*
- *familias monomarentales*
- *mujeres que han sufrido violencia machista.*
- *mujeres con problemas psicológicos o enfermedad mental.*
- *mujeres que superan adicciones.*
- *mujeres sin techo.*
- *mujeres con diversidad funcional*
- *trabajadoras sexuales*
- *transexuales*
- ...

acciones

- ➔ Identificación de puntos críticos y carencias.
- ➔ Propuesta de mejora.



- Bienestar Social
- Otros agentes sociales y entidades que trabajan en estos ámbitos.

- Número de mejoras identificadas.

- Porcentajes de recursos sociales para mujeres de colectivos desfavorecidos que incorporan la perspectiva de género.



PRESUPUESTO
25.000 €
1.300 horas

5. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar el acceso de las mujeres de colectivos desfavorecidos a empleos de calidad.

medidas

acciones



5.1.	Mejorar la capacitación en Igualdad de las personas que trabajan en los servicios sociales municipales.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diseñar un plan formativo. ➤ Organizar sesiones de trabajo para el análisis de los casos que atienden desde la perspectiva de género. ➤ Recoger en un documento las pautas que vayan identificándose en las distintas sesiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bienestar Social ■ Fomento ■ Igualdad ■ Recursos Humanos ■ Empresas contratadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sesiones de trabajo organizadas. • Porcentaje de personas que trabajan en los servicios sociales municipales con formación en igualdad.
5.2.	Garantizar el acceso en igualdad a la formación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar a qué tipos de formación tienen más dificultad de acceso las mujeres y sus causas. ➤ Propuestas de mejora. ➤ Realizar módulos de igualdad en talleres de inserción sociolaboral. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fomento ■ Bienestar Social 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres por tipo de formación
5.3.	Propiciar la ruptura de estereotipos de género en la contratación de mujeres con dificultades de inserción laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Generar un espacio de reflexión con agentes sociales que intervienen en la contratación. ➤ Propuestas de mejora. ➤ Incorporar en subvenciones y ayudas a la contratación, cláusulas para la igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bienestar Social ■ Fomento ■ Igualdad ■ Departamentos implicados ■ Empresas contratantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres contratadas en empleos tradicionalmente desempeñados por hombres.
5.4.	Facilitar el contacto con mujeres formadas en profesiones tradicionalmente masculinizadas.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaborar un directorio por tipo de profesión. ➤ Difundir el directorio a agentes y empresas contratantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fomento ■ Agentes y entidades sociales implicadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Directorio elaborado. • Número de entidades a las que se remite.



PRESUPUESTO
25.000 €
1.300 horas

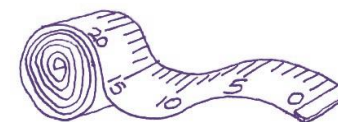
- Porcentaje de mujeres que pasan del empleo protegido al mercado laboral.

6. OBJETIVO ESPECÍFICO

Apoyar el emprendizaje de mujeres

medidas

acciones



6.1. Mejorar la calidad de los proyectos y procesos de emprendizaje de las mujeres.

- ➔ Identificar necesidades de potenciales emprendedoras.
- ➔ Organizar talleres de empoderamiento para abordar un emprendizaje de calidad.
- ➔ Colaborar con las redes de emprendedoras.
- ➔ Posibilidad de organizar mentoring con jubiladas.

- Fomento
- Bienestar Social

- Tasa de supervivencia de los proyectos de emprendizaje de las mujeres.

6.2. Difundir experiencias de emprendizaje de mujeres.

- ➔ Organizar espacios de encuentro.
- ➔ Colaboración con medios de comunicación para publicar historias de emprendedoras.

- Fomento
- Centros de emprendizaje
- Asociación Casa de las Mujeres

- Número de experiencias difundidas.



PRESUPUESTO
7.000 €
300 horas

- Tasa de emprendizaje, desagregada por sexo.

7. OBJETIVO ESPECÍFICO

Mejorar la situación de las mujeres en las empresas

medidas	acciones		
7.1. Impulsar el cumplimiento de los mandatos de igualdad y la gestión para la igualdad en las empresas.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Crear espacios de colaboración con agentes socioeconómicos. ➔ Difundir el protocolo de prevención sexista elaborado por el Ayuntamiento. ➔ Facilitar información de interés (subvenciones, guías...) a agentes socioeconómicos para incluir en sus soportes informativos. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fomento ■ Igualdad ■ Comisión interna del Plan de Igualdad ■ Agentes socioeconómicos de la ciudad 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empresas con Planes para la Igualdad.
7.2. Favorecer la presencia de mujeres en procesos de participación y toma de decisión.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Realizar sesiones de trabajo con organizaciones sindicales para diseñar estrategias que mejoren la participación de las mujeres en sus órganos de decisión. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fomento ■ Organizaciones sindicales 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de sindicatos participantes.
7.3. Promover la presencia de mujeres en los Consejos de Administración dependientes del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Analizar la realidad de cada Consejo de Administración. ➔ Elaborar conclusiones y líneas de mejora. ➔ Aprobar medidas de intervención. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Barrios y Participación ■ Junta de Gobierno ■ Comisión Política 	<ul style="list-style-type: none"> • Número de líneas de mejora propuestas.

7.4. Fomentar la participación de mujeres en los puestos de decisión en el ámbito empresarial.

- ➔ Facilitar el contacto entre directivas y mujeres con potencialidad e interés.
- ➔ Formar a mujeres de las empresas sobre nuevos estilos directivos
- ➔ Hacer visibles nuevos estilos directivos propiciados por mujeres.
- ➔ Implicar a las escuelas de negocios en la difusión de estos modelos.

- Fomento
- Igualdad
- Agentes socioeconómicos de la ciudad

- Número de mujeres participantes en encuentros y cursos.



PRESUPUESTO
7.000 €
300 horas

- Mejora de los indicadores de condiciones laborales de las mujeres: tipo de contrato, tipo de jornada...

8. OBJETIVO ESPECÍFICO

Fomentar iniciativas ciudadanas que favorezcan la sostenibilidad

medidas	acciones		
8.1. Cuestionar los modelos actuales de producción, reproducción y consumo.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Reflexionar sobre las líneas de intervención propuestas por el Ecofeminismo. ➔ Participar en iniciativas ciudadanas que trabajan en este ámbito. 	<ul style="list-style-type: none"> Medio Ambiente Fundación Cristina Enea Cooperación Igualdad Agentes sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Número de líneas de intervención identificadas.
8.2. Apoyar el desarrollo de iniciativas de intercambio y trueque.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Realizar una lectura de género de los hábitos de consumo en Donostia. ➔ Identificar en el Mapeo de Consumo Sostenible iniciativas vinculados a los cuidados. 	<ul style="list-style-type: none"> Fomento Cooperación Fundación Cristina Enea Asociación Casa de las Mujeres Bienestar Social 	<ul style="list-style-type: none"> Número de iniciativas identificadas.
8.3. Fomentar la participación de las mujeres en las huertas urbanas.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Analizar la distribución por sexo de las personas beneficiadas. ➔ Estudiar la necesidad de incorporar acciones positivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Medio Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres entre las personas beneficiadas.
8.4. Impulsar la creación de una red de mujeres baserritarrak de Donostialdea.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Identificar los agentes sociales. ➔ Conocer las iniciativas provinciales o autonómicas que se están impulsando. ➔ Contactar con las baserritarrak. ➔ Convocarles a una reunión de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Medio Ambiente Fomento Igualdad Sindicatos agrícolas 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de mujeres baserritarrak participantes.
	<p>PRESUPUESTO 7.000 € 300 horas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres y hombres que utilizan recursos sostenibles. 	

8. PLAN DE COMUNICACIÓN

MEDIDAS PARA DIVULGAR EL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y SU IMPLANTACIÓN



COMUNICACIÓN INICIAL

Una vez aprobado el III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se divulgará tanto a nivel interno como externo:

- A todo el personal del Ayuntamiento:
 - Se remitirá una nota informativa a toda la plantilla, con un resumen de las principales características del Plan y el enlace donde pueden disponer del documento completo.
 - Sesión informativa en las distintas áreas municipales.
- A la ciudadanía:
 - Campaña de comunicación.
- A los grupos feministas y asociaciones de mujeres:
 - Se convocará al Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad y al Foro Mujeres y Ciudad a una sesión para presentar el III Plan. Se ampliará la invitación a todo el movimiento feminista y asociativo de mujeres.
 - Se presentará el III Plan a la Asociación Casa de las Mujeres en una sesión de trabajo.

COMUNICACIÓN DURANTE LA VIGENCIA DEL III PLAN

- A nivel interno:
 - Cuatrimestralmente se remitirá a toda la plantilla una nota informativa recordando mandatos o citas con la igualdad para los próximos cuatro meses.
 - Anualmente se seleccionarán tres buenas prácticas desarrolladas por las áreas municipales en el marco del Plan, que se comunicarán a toda la plantilla.
- A nivel externo:
 - Se realizará una actualización continuada de la web del Negociado de Igualdad.
 - En las sesiones del Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián por la Igualdad se informará sobre el seguimiento del III Plan.
 - Anualmente se publicará y remitirá a los medios de comunicación información sobre las medidas del Plan implantadas.

COMUNICACIÓN FINAL DEL III PLAN

Al finalizar la implantación del III Plan para la Igualdad se informará a nivel interno y externo de los resultados de evaluación alcanzados.

9. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

PROGRAMACIONES ANUALES

- A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando los objetivos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán entre el Negociado de Igualdad y las Interlocuciones o grupos intradepartamentales para la Igualdad.

SEGUIMIENTO

- Se diseñará, en soporte informático, una herramienta de seguimiento que facilite la recogida por parte de las personas interlocutoras de los indicadores definidos y otra información de interés (dificultades, nuevas necesidades detectadas...).
- El Negociado de Igualdad y las interlocuciones cumplimentarán la herramienta a medida que vayan implantando las medidas recogidas en el presente Plan.
- El **Negociado de Igualdad** coordinará el seguimiento de la implantación del III Plan para la Igualdad a través de la herramienta de seguimiento, sesiones de trabajo internas cuatrimestrales para valorar e impulsar la implantación del Plan, un contacto continuado con las interlocuciones de igualdad de las distintas áreas municipales, reuniones semestrales con las dos estructuras de coordinación interdepartamental definidas con tal fin, la **Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan y la Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad** y reuniones cuatrimestrales con el **Consejo de las Mujeres de Donostia/San Sebastián**.
- Anualmente se elaborará un **Informe de Seguimiento** que analice la información recogida a través de la herramienta de seguimiento así como la información cualitativa recogida en las reuniones con la Comisión Técnica de Gestión, Coordinación y Seguimiento del Plan y la Comisión Interdepartamental Política y Técnica por la Igualdad.

EVALUACIÓN

- En el último semestre del 2018 se acometerá la evaluación del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de impacto recogidos en la herramienta y la información cualitativa recogida en las diversas estructuras de gestión y coordinación del III Plan.