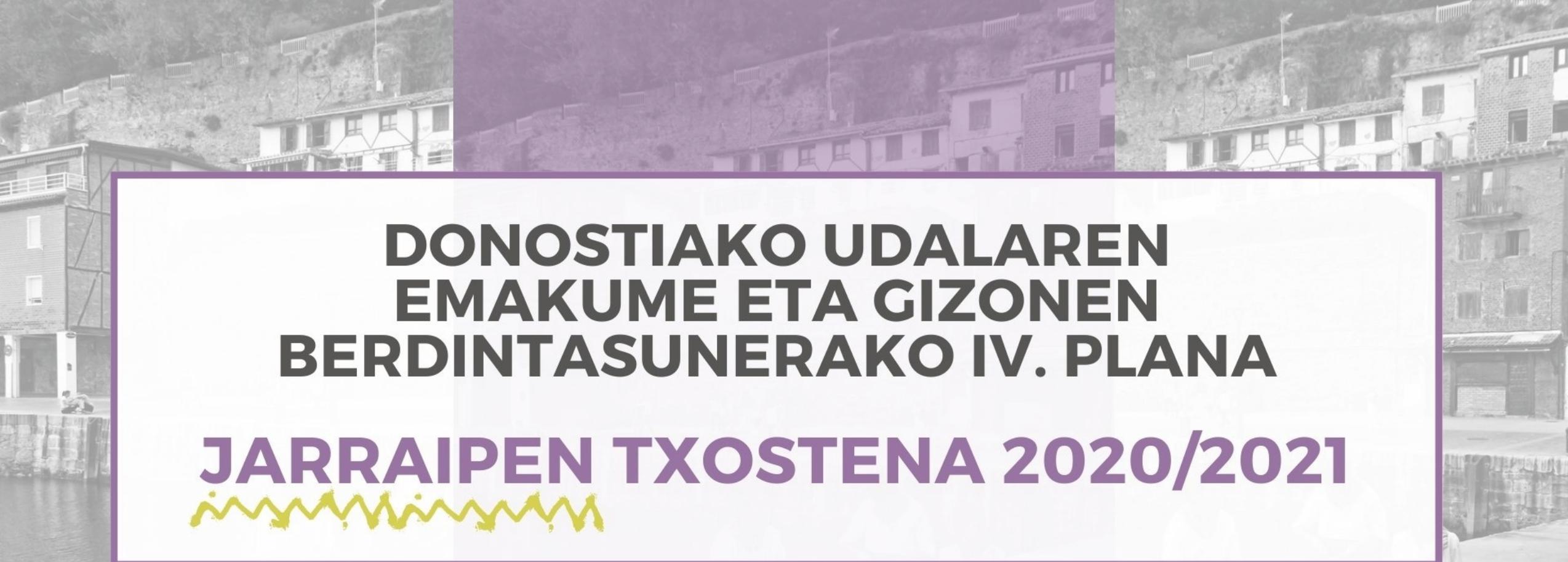


DONOSTIAKO UDALAREN EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV. PLANA

JARRAIPEN TXOSTENA 2020/2021





DONOSTIAKO UDALAREN EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO IV. PLANA

JARRAIPEN TXOSTENA 2020/2021



1. INTRODUCCIÓN	3
2. MEDIDAS ABORDADAS	4
3. CLAVES-HITOS: RIESGOS Y OPORTUNIDADES	25

1. INTRODUCCIÓN

El 20 de octubre de 2020 se produjo la aprobación del IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia por parte de la Junta de Gobierno Local. El Plan tiene vigencia para el periodo 2022-2024 y está organizado en 4 ejes de intervención y 8 proyectos-resultado. En cada uno de los ejes se recogen también las medidas impulsadas en los planes anteriores, es decir, las que están integradas en la dinámica del Ayuntamiento, pero que hay que seguir impulsando y trabajando.

EJES DE INTERVENCIÓN	PROYECTOS-RESULTADO	
BUEN GOBIERNO	1. PRESUPUESTOS Y PLANES DE GESTIÓN FEMINISTAS 2. MIRADA INTERSECCIONAL 3. SOSTENIBILIDAD DEL PLAN	+ M E D I D A S I M P L E M E N T A D A S
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	4. UNA CASA DE LAS MUJERES MÁS GRANDE, DIVERSA Y COORDINADA 5. DONOSTIA, UNA CIUDAD A FAVOR DEL FEMINISMO	
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	6. PREVENCIÓN INTEGRAL 7. REPARACIÓN INTEGRAL	
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	8. CUIDADOS Y EMPLEOS DE CALIDAD	

Para cada uno de estos proyectos el Plan define también subproyectos de objetivos y medidas. Anualmente se elaboran las medidas que se van a trabajar en el año correspondiente y se establecen acciones concretas para su desarrollo.

La implantación del Plan comenzó a finales de 2020 y el 2021 fue el primer año completo de implantación del Plan. El objetivo del presente informe es analizar el grado de ejecución de las medidas y proyectos-resultado, desde octubre de 2020 hasta diciembre de 2021. Ha sido una época marcada por la pandemia y a nivel micro ha habido una carencia de recursos humanos tanto para la puesta en marcha del plan de igualdad, como para la atención y gestión en la Casa de las Mujeres y esto ha supuesto un impacto directo en la ejecución del Plan de Igualdad.

En cuanto al seguimiento del Plan, en 2021 no existía ninguna herramienta de seguimiento vigente, debido a que la aplicación Midenet estaba todavía en desarrollo. Midenet será la aplicación que facilite el seguimiento de la implantación del Plan a partir de 2022.

2. MEDIDAS ABORDADAS

Por ejes, se recogen las medidas llevadas a cabo en cada uno proyectos-resultado, así como el seguimiento de las medidas incorporadas.

EJES DE INTERVENCIÓN: BUEN GOBIERNO

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

Este proyecto recoge 11 medidas clasificadas en tres subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar 8 para 2020 y 2021. **Se han abordado 5 de las 8 medidas previstas (62,5 %).**

SEGUIMIENTO	LA IGUALDAD, ELEMENTO CLAVE EN LA TOMA DE DECISIONES	ANÁLISIS PRESUPUESTARIA, DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON CRITERIOS DE IGUALDAD
PREVISTA Y ABORDADA	<p>1.1. Elaborar una propuesta metodológica para abordar cómo direcciones, empresas y organismos municipales pueden incluir las acciones de igualdad más estratégicas en sus planes de gestión.</p> <p>1.2. Incorporar la perspectiva de género en las cartas de servicios.</p> <p>1.3. Reforzar la igualdad en los presupuestos participativos</p>	1.7. Mejorar el control de la ejecución de las partidas moradas.	1.11. Desarrollar el nuevo plan interno de igualdad.
PREVISTA Y NO ABORDADA	1.4. Incluir la perspectiva de género en los planes municipales.	<p>1.6. Analizar más el programa presupuestario desde la perspectiva de género.</p> <p>1.8. Analizar si las acciones de igualdad de los planes de gestión se incluyen en el presupuesto.</p>	
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021	1.5. Realizar un seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en la contratación pública.	<p>1.9. Comenzar a analizar los ingresos presupuestarios.</p> <p>1.10. Proponer medidas para superar las desigualdades detectadas en el análisis de los programas presupuestarios.</p>	

En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	ACCIONES ABORDADAS/DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
1.1. Elaborar una propuesta metodológica para abordar cómo direcciones, empresas y organismos municipales pueden incluir las acciones de igualdad más estratégicas en sus planes de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha combinado el Plan de Gestión con el Plan de Igualdad. Se ha realizado un trabajo de reflexión sobre la incorporación de acciones de igualdad en los planes de gestión. La Escuela Municipal de Música y Danza incorpora la igualdad en su plan de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Presidencia Escuela Municipal de Música y Danza Medio Ambiente Euskera Lagunkoia 	<ul style="list-style-type: none"> 6 sesiones de trabajo
1.2. Incorporar la perspectiva de género en las cartas de servicios.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha elaborado una <i>checklist</i> para la incorporación de la perspectiva de igualdad en las cartas de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Presidencia 	<ul style="list-style-type: none"> 0 cartas de servicios analizadas.
1.3. Reforzar la igualdad en los presupuestos participativos	<ul style="list-style-type: none"> Participación de la Unidad de Igualdad en el diseño de la metodología. Se ha procedido a la presentación del proceso en el Consejo de Igualdad. Las y los técnicos municipales debían responder a la siguiente pregunta: «¿supera el filtro de Igualdad?». Todas las propuestas (las que pasaron a la votación y el resto) cumplían este requisito. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Presupuestos Participación 	<ul style="list-style-type: none"> 15 sesiones de trabajo 45 % de la personas proponentes fueron mujeres 4 de cada 9 propuestas relacionadas con la igualdad fueron aprobadas.
1.7. Mejorar el control de la ejecución de las partidas moradas.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha realizado un análisis del grado de cumplimiento de las partidas específicas de igualdad incluidas en los presupuestos del Ayuntamiento de Donostia para 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Grado de ejecución del gasto realizado en partidas específicas del capítulo 2 (excepto Igualdad): 73,4 %
1.11. Desarrollar el nuevo plan interno de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha aprobado el nuevo plan para 2020-2023. Actualizar y comunicar el protocolo para hacer frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de Gestión de Personas Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 2 nuevas herramientas

2º PROYECTO-RESULTADO: MIRADA INTERSECCIONAL

Este proyecto-resultado consta de 8 medidas clasificadas en dos subproyectos. Se preveía abordar 3 medidas para los años 2020 y 2021, pero **no se ha iniciado**. No obstante, un/una estudiante que ha realizado prácticas en la Unidad de Igualdad ha preparado un documento relativo al modo de integrar la interseccionalidad, que puede servir de base para el trabajo en este proyecto-resultado.

SEGUIMIENTO	DEFINIR LA INTERSECCIONALIDAD	CASILLA NO-BINARIA EN FORMULARIOS
PREVISTA Y NO ABORDADA	2.1. Identificar experiencias de interseccionalidad. 2.2. En cuanto a la interseccionalidad, decidir cuáles son las variables que se van a priorizar.	2.6. Identificar en qué documentos, estadísticas y estudios se ha incluido dicha casilla.
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021	2.3. Identificar algunos proyectos en marcha e incluir la perspectiva interseccional. 2.4. Difundir la importancia y beneficios de la interseccionalidad y formar al personal que presta servicios públicos. 2.5. Revisión del IV. Plan, teniendo en cuenta estas variables.	2.7. Identificar las consecuencias de incluir la casilla no-binaria: identificación de beneficios, dificultades... 2.8. Redactar un informe de criterios técnicos.

3º PROYECTO-RESULTADO: SOSTENIBILIDAD DEL PLAN

Este proyecto recoge 6 medidas clasificadas en tres subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar 4 para 2020 y 2021. **Se han abordado 2 de las 4 medidas previstas (50 %).**

SEGUIMIENTO	ESTRUCTURA DE IGUALDAD	NORMATIVA	COMUNICACIÓN
PREVISTA Y ABORDADA	<p>3.3. Diagnosticar las necesidades de personal en la Unidad de Igualdad. Valorar la ampliación de la Unidad de Igualdad y/o la creación de referentes departamentales para la igualdad. Creación de nuevos puestos de trabajo en consecuencia.</p> <p>3.4. Crear un referente para la igualdad en las empresas y organismos autónomos municipales.</p>		
PREVISTA Y NO ABORDADA		3.5. Aprobación de la Ordenanza para la igualdad.	3.6. Proporcionar los recursos necesarios para ejecutar el plan de comunicación de la Unidad de Igualdad y de la Casa de las Mujeres.
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021	<p>3.1. Analizar la ubicación de la Unidad de Igualdad en el organigrama municipal, para determinar su forma más adecuada (Unidad, Sección, Servicio...).</p> <p>3.2. Visibilizar la Casa de las Mujeres en la estructura. A modo de ejemplo, «Servicio/Dirección de Igualdad y Casa de las Mujeres» ...</p>		

En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
3.3. Diagnosticar la necesidad de personal en la Unidad de Igualdad. Valorar la ampliación de la Unidad de Igualdad y/o la creación de referentes departamentales para la igualdad. Creación de nuevos puestos de trabajo en consecuencia.	La Unidad de Igualdad ha realizado un análisis de la situación interna del personal.	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Se ha previsto la necesidad de dos nuevas personas trabajadoras estables.
3.4. Crear un referente para la igualdad en las empresas y organismos autónomos municipales.	Para el desarrollo del I Plan de Igualdad de su entidad se ha creado una Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Turismo 	<ul style="list-style-type: none"> Comisión compuesta por 4 mujeres y 1 hombre. 4 reuniones

BUEN GOBIERNO: MEDIDAS IMPLEMENTADAS

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
1. Incluir cláusulas sociales en la contratación, subvenciones y convenios	<ul style="list-style-type: none"> • Donostia Kirola: Todos los equipos deportivos de alto nivel compuestos por mujeres reciben una subvención extraordinaria, y en las subvenciones que se otorgan a clubes se valoran más las licencias de chicas. La normativa de reserva de pistas deportivas también incluye criterios de prioridad para mujeres. • Subvenciones a la cooperación para el desarrollo. Línea de interés especial. Fomento del empoderamiento de las mujeres y la equidad de género. • Subvenciones dirigidas a la Educación para la Transformación Social. Línea de interés especial. Fomento del empoderamiento de las mujeres y la equidad de género. 	<ul style="list-style-type: none"> • Donostia Kirola • Escuela Municipal de Música y Danza • Euskera • Cooperación 	<ul style="list-style-type: none"> • Contratos con cláusulas de igualdad incorporadas: 2 • Subvenciones con cláusulas de igualdad incorporadas: 80 % • Convenios con cláusulas de igualdad incorporadas: 60 % • Subvenciones a la cooperación para el desarrollo: 67 % de personas beneficiarias son mujeres. • Subvenciones para la Educación para la Transformación Social: 65 % de las personas beneficiarias son mujeres.
2. Elaborar el informe «Análisis de los Presupuestos Municipales desde la perspectiva de género»	<ul style="list-style-type: none"> • A lo largo del año, el proceso de análisis presupuestario ha sido realizado conjuntamente Presupuestos e Igualdad y este proceso ha culminado con la elaboración del informe. • Se ha realizado el informe de análisis del presupuesto aprobado para 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuestos • Igualdad 	
3. Realizar evaluaciones previas de impacto en función del género	<ul style="list-style-type: none"> • Los departamentos que elaboran las normas realizan evaluaciones previas de impacto en función del género. • La Sección de Igualdad elabora informes de verificación y realiza aportaciones al respecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Urbanismo • Escuela Municipal de Música y Danza • Bienestar • Bomberos 	<ul style="list-style-type: none"> • Se han realizado 15 evaluaciones previas de normas respecto al impacto en función del género.
5. Incluir y organizar formación en igualdad en el Plan de Formación Municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación previa del impacto en función del género en los proyectos urbanísticos. • Formación de la comisión de investigación sobre acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Urbanismo • Dirección de Gestión de Personas • Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 cursos sobre igualdad ofertados al personal municipal. • 40 horas

BUEN GOBIERNO: MEDIDAS IMPLEMENTADAS

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
11. Hacer el seguimiento del Plan de Igualdad	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del IV Plan a la Comisión Técnica y Política. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 3 sesiones de trabajo
12. Atender entrevistas de estudiantes y equipos de investigación para proyectos y estudios de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> El personal técnico de la Unidad de Igualdad da respuesta a todas las solicitudes de estas características que reciben. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Nº de entrevistas con alumnado y personas investigadoras en proyectos e investigaciones de igualdad: 20
13. Atender las peticiones, quejas y recomendaciones de la ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none"> El personal técnico de la Unidad de Igualdad atiende todas las consultas que llegan a través del «Buzón de la Ciudadanía». 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de quejas y sugerencias atendidas: 100 %

EJES DE INTERVENCIÓN: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

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

Este proyecto recoge 8 medidas clasificadas en dos subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar 6 para 2020 y 2021 y **finalmente se han abordado las 6 (100 %)**.

SEGUIMIENTO	ESTRATEGIA	IMPACTO
PREVISTA Y ABORDADA	4.1. Reforzar la estructura de cogestión. 4.3. Incluir la Casa de las Mujeres en las herramientas de gestión. 4.4. Base de datos de la Casa de las Mujeres. 4.5. Mejorar la gestión de servicios y recursos: lograr más recursos, recoger datos, memoria, contrataciones...	4.6. Realizar un estudio sobre el impacto de la Casa de las Mujeres en las vidas de las mujeres. 4.8. Realizar sesiones con personal municipal sobre el uso y las derivaciones a la Casa de las Mujeres.
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021	4.2. Lograr un espacio nuevo y grande, accesible en los contenidos espacio-temporales.	4.7. Realizar una valoración económica del trabajo voluntario en la Casa de las Mujeres.

En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	ACCIONES ABORDADAS/DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
4.1. Reforzar la estructura de cogestión.	<ul style="list-style-type: none"> Se organizan reuniones bimestrales entre la Unidad de Igualdad y la Asociación Casa de las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 5 reuniones de cogestión
4.3. Incluir la Casa de las Mujeres en las herramientas de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> La Casa de las Mujeres está elaborando su carta de servicios. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Presidencia 	<ul style="list-style-type: none"> 3 reuniones
4.4. Base de datos de la Casa de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Se completado el diseño, el desarrollo y la puesta en marcha de la base de datos. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad Donostiatik 	<ul style="list-style-type: none"> 4 reuniones
4.5. Mejorar la gestión de servicios y recursos: lograr más recursos, recoger datos, memoria, contrataciones...	<ul style="list-style-type: none"> Tras la puesta en marcha de la base de datos (medida 4.4.4.) se ha mejorado notablemente la recogida de datos y se ha mejorado también la memoria. En consecuencia, se ha facilitado el seguimiento de servicios y recursos. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	
4.6. Realizar un estudio sobre el impacto de la Casa de las Mujeres en las vidas de las mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Se realizó una encuesta para la elaboración de la carta de servicios de la Casa de las Mujeres (medida 4.3). 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 60 mujeres participaron en el estudio.
4.8. Realizar sesiones con personal municipal sobre el uso y las derivaciones a la Casa de las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> No se han celebrado sesiones específicas, pero cuando las personas encargadas de la formación y supervisión acuden a la Casa, aprovechan la ocasión para conocerla. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 30 personas trabajadoras han acudido a la Casa de las Mujeres para conocerla.

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

Este proyecto recoge 10 medidas clasificadas en tres subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar todas para 2020 y 2021 y **finalmente se han abordado 6 (100 %)**.

SEGUIMIENTO	PROGRAMAS PARA CHICAS Y MUJERES JÓVENES	LAS MUJERES, INTERLOCUTORAS	ELABORAR EL PLAN DE IGUALDAD DEL DISTRITO ESTE
PREVISTA Y ABORDADA	5.1. Ofrecer programas de deporte, ocio, sexualidad etc., para chicas y mujeres jóvenes.	5.4. Analizar los datos recogidos en las fichas de subvenciones del Ayuntamiento. 5.6. Proponer la participación de las mujeres o de las principales asociaciones de mujeres en los consejos municipales o en otros procesos impulsados por otros departamentos. 5.7. Incorporar la perspectiva de género en la planificación anual de los consejos municipales.	5.9. Elaborar un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el Distrito Este. 5.10. Elaboración de una adaptación del IV Plan
PREVISTA Y NO ABORDADA	5.2. Patios coeducadores. Incorporar la perspectiva de género (creación de nuevos espacios: rincones tranquilos, verdes, huerta, prácticas deportivas o de movimiento diversas...) en los patios escolares en los que el Ayuntamiento realiza labores de mejora y mantenimiento.	5.3. Reflexionar sobre las bases de las subvenciones para la igualdad: público objetivo, criterios de puntuación... 5.5. Revisar los datos recogidos en las fichas de subvenciones y redefinirlos si es necesario. 5.8. Analizar las solicitudes presentadas por las mujeres al Ayuntamiento (quejas, sugerencias) e incorporarlas en los planes de gestión de los departamentos correspondientes.	



En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	ACCIONES ABORDADAS/DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
5.1. Ofrecer programas de deporte, ocio, sexualidad etc., para chicas y mujeres jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> Jornada sobre Violencia machista en la adolescencia Laboratorios Contadores / Zuriñe Hidalgo y Twerking, sexualidad / Talleres de corporalidad para mujeres de entre 18-30 años. Kontadores eszena, espectáculo «Erradikalak giñen». Martx up/, programa dirigido a jóvenes emprendedoras/es. Se seleccionó un proyecto para abordar la ruptura de la dicotomía de género. Inspira Steam: Sesiones de trabajo en con estudiantes de 5º de primaria de 5 centros diferentes. Microteatro sobre Bullying: sesión+taller en 27 grupos de 1º de la ESO. Proyecto OK parekide: Sesiones con 9 grupos de 6º de primaria. Jornada «Emakume zientzialarien argitan» en la casa de cultura E. Lluch. Arte y Derechos Humanos, se han organizado 17 actividades con niñas/os y jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> Juventud Educación Igualdad Donostia Kultura Derechos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Se han creado 4 programas 59 sesiones de trabajo Han participado 100 chicas y mujeres.
5.4. Analizar los datos recogidos en las fichas de subvenciones del Ayuntamiento.	<ul style="list-style-type: none"> Los datos de las solicitudes de la convocatoria del año 2021 está ya recogidos. Se han incorporado las cláusulas habituales en las subvenciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones que reciben la ficha de igualdad: 100 %. Se ha analizado el 0 % de estas fichas.
5.6. Proponer la participación de las mujeres o de las principales asociaciones de mujeres en los consejos municipales o en otros procesos impulsados por otros departamentos.	<ul style="list-style-type: none"> En los procesos participativos del año 2021 se dio la misma posibilidad de participación a las asociaciones de mujeres que al resto de asociaciones, pero no se invitó expresamente a ninguna asociación de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación 	<ul style="list-style-type: none"> Un 10 % de participantes son mujeres.
5.7. Incorporar la perspectiva de género en la planificación anual de los consejos municipales.	<ul style="list-style-type: none"> En las reuniones que se realizan con las secretarías de los consejos, en las órdenes del día se recogía la elaboración de la perspectiva de género como eje central del plan de igualdad, pero en el acta no consta que se haya trabajado. Se acordó incluir el tema de los presupuestos participativos en todos los consejos, incluido el Consejo de Igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Participación 	<ul style="list-style-type: none"> Una acción relacionada con la igualdad.
5.9. Elaborar un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en el Distrito Este.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha elaborado el diagnóstico, tanto en su versión larga como en una más breve. 	<ul style="list-style-type: none"> Distrito del Este Igualdad 	
5.10. Elaboración de una adaptación del IV Plan.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha puesto en marcha el diseño del I Plan de Igualdad. La escuela de empoderamiento está también en marcha (gestión emocional, reuniones online, arte feminista, batucada). 	<ul style="list-style-type: none"> Distrito Este Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Se han seleccionado 5 medidas.

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: MEDIDAS IMPLEMENTADAS

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
1. Desarrollo de campañas.	<ul style="list-style-type: none"> • Semana de las mujeres en las casas de cultura de Intxaurreondo y Altza. • Representación de «Gure Ahotsak» en el Victoria Eugenia. • «Un mundo de escritoras», organizado por San Telmo y el Servicio de Bibliotecas • Varias exposiciones en la casa de cultura de Aiete. • En torno al día de las mujeres, se publica un estudio comparativo del deporte femenino de élite en las capitales del Estado. Todo ello se promueve a lo largo del año con mensajes de las redes sociales con el hashtag #GoazenNeskak. • Campaña de visibilización de las mujeres: se han instalado 8 atriles y una escultura femenina en los barrios del Distrito Este. • Restauración del mural Mujeres Saharaui. • Concurso internacional de fotografía: «Miradas entre Mundos» • Podcast «Munduko ahotsak-Voces del mundo». • 28 de junio: Declaración institucional, alfombra en el ayuntamiento, mascarillas, Dbus, Kursaal... • Festival de Cine y Derechos Humanos: 3 exposiciones (Jane Goodall, investigadora y activista por la paz; Mujeres en lucha; La mirada cercana) 	<ul style="list-style-type: none"> • Escuela Municipal de Música y Danza • Donostia Kultura • Donostia Kirola • Distrito Este • Cooperación • Derechos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • 204.989.60 € • El 80 % de las protagonistas de los podcast son mujeres.
2. Gestión de subvenciones	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha publicado la convocatoria de subvenciones para entidades sin ánimo de lucro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuantía destinada: 82.000,00 € • 33 asociaciones beneficiarias.
3. Gestión diaria de la Casa de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha trabajado en el desarrollo de servicios, grupos de empoderamiento, talleres y acciones que se ofrecen en la Casa de las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Diversidad cultural 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 puntos de encuentro y servicios activos • 1.656 mujeres han participado en estos espacios de encuentro y servicios.
4. Trabajo en red con otras casas de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Se participa en la red de Casas de Mujeres impulsada por la Diputación Foral de Gipuzkoa. El tema tratado este año ha sido la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 reuniones • 1 proyecto

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES: MEDIDAS IMPLEMENTADAS

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
5. Dinamización del Foro Mujeres y Ciudad.	<ul style="list-style-type: none"> Desde el Distrito Este se ha organizado una visita guiada. Se ha realizado una sesión de trabajo bimestral. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 6 reuniones 2 iniciativas
6. Dinamización del Consejo de las Mujeres por la Igualdad de Donostia.	<ul style="list-style-type: none"> El Consejo de Igualdad se reúne de forma bimestral, en el que están representadas las asociaciones de mujeres, grupos feministas, sindicatos y partidos políticos de Donostia, se hace un seguimiento de las políticas municipales de igualdad y se proponen mejoras o temas para abordar. En nombre del Consejo se aprueban declaraciones respecto a temas significativos. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 5 reuniones 2 iniciativas
7. Incluir cláusulas de igualdad en subvenciones, convenios y contratos.	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones para iniciativas relacionadas con derechos humanos. Proyectos: Mujeres en la lucha antifranquista, homenaje a Gladys del Estal, Gehitu Magazine, promoción de la diversidad sexual desde la interculturalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Derechos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones de derechos humanos: 4 de 29 proyectos relacionados con la diversidad de género y las mujeres.

EJES DE INTERVENCIÓN: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

6º PROYECTO-RESULTADO: PREVENCIÓN INTEGRAL

Este proyecto recoge 11 medidas clasificadas en tres subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar 5 para 2020 y 2021 y **finalmente se han abordado 3 (60 %)**.

SEGUIMIENTO	AUTODEFENSA FEMINISTA	MUJERES MAYORES	DETECCIÓN PRECOZ
PREVISTA Y ABORDADA	6.1. Extender los talleres de autodefensa feminista en el tiempo y en el espacio. 6.2. Desarrollar un <i>pack</i> de prevención de la violencia para centros escolares: autodefensa para chicas y masculinidades para chicos.		6.5. Identificación de situaciones de riesgo de violencia.
PREVISTA Y NO ABORDADA		6.4. Crear espacios de sensibilización en los programas existentes para mujeres mayores: espacios de información, cafés...	
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021	6.3. Organizar la formación de formadoras para la creación de grupos autónomos.		

En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	ACCIONES ABORDADAS/DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
6.1. Extender los talleres de autodefensa feminista en el tiempo y en el espacio.	<ul style="list-style-type: none"> En 2021 se ha continuado con el formato 2019, sin cambios de formato y con sesiones cuatrimestrales de primavera, verano y otoño, tanto en castellano como en euskera. De cara a 2022 se ha reflexionado sobre cómo ampliar la oferta a personas de diferentes edades y perfiles. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 6 talleres Han participado 55 mujeres.
6.2. Desarrollar un <i>pack</i> de prevención de la violencia para centros escolares: autodefensa para chicas y masculinidades para chicos.	<ul style="list-style-type: none"> Sesiones de educación sexual para alumnado de primaria: Sesiones con 8 grupos de 6º de primaria. Programa de prevención EHIERA en Lauazeta, a desarrollar durante dos cursos. Ikertze: Subvención Hip Hip Hurri. 	<ul style="list-style-type: none"> Juventud Igualdad Educación 	<ul style="list-style-type: none"> 1 centro Han participado 100 chicas Han participado 100 chicos
6.5. Identificación de situaciones de riesgo de violencia.	<ul style="list-style-type: none"> Todas las acciones llevadas a cabo para prevenir o detectar la violencia. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 20 acciones.

7º PROYECTO-RESULTADO: REPARACIÓN INTEGRAL

Este proyecto recoge 10 medidas clasificadas en tres subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar 8 para 2020 y 2021. **Se han abordado 3 de las 8 medidas previstas (37,5 %).**

SEGUIMIENTO	DEFINIR LA REPARACIÓN	REVISIÓN DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REPARACIÓN	REPARACIÓN SIMBÓLICA
PREVISTA Y ABORDADA	7.1. Realizar una reflexión interna sobre la reparación.	7.3. Revisar desde una perspectiva reparadora la responsabilidad e iniciativas municipales contra la violencia machista.	7.7. Ofrecer programas de empoderamiento físico.
PREVISTA Y NO ABORDADA			7.5. Reparación en espacios públicos. 7.6. Hacer que las mujeres que enfrentan violencia sean agentes activas en la política municipal contra la violencia machista. 7.8. Elaborar y aplicar un protocolo para declaraciones y relaciones públicas. 7.9. Coordinar con el Consejo de Mujeres por la Igualdad y el Movimiento Feminista de Donostia las declaraciones de condena que se realizan a pie de calle. 7.10. Crear una mesa de crisis para fiestas, donde participen Ayuntamiento, movimientos sociales, asociaciones y otras instituciones, con el fin de compartir información y mejorar la gestión de las intervenciones.
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021 PERO ABORDADA		7.4. Ofrecer recursos de acogida y seguros para mujeres.	
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021		7.2. Visibilizar lo que se hace en la Casa de las Mujeres para que sirva como modelo.	

En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	ACCIONES ABORDADAS/DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
7.1. Realizar una reflexión interna sobre la reparación.	<ul style="list-style-type: none"> Se han organizado jornadas sobre madres/hijos/as víctimas supervivientes de violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Acción Social Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 2 sesiones de trabajo 30 mujeres y 2 hombres 6.334,00 €
7.4. Ofrecer recursos de acogida y seguros para mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> Formación sobre prevención y atención de situaciones de violencia machista para las personas trabajadoras del Centro Municipal de Acogida Social (Abegi Etxea). 	<ul style="list-style-type: none"> Acción Social 	<ul style="list-style-type: none"> 6 hombres y 1 mujer 1.999,80 €
7.7. Ofrecer programas de empoderamiento físico.	<ul style="list-style-type: none"> Se desarrolla el programa Segi ezan: empoderamiento a través del ejercicio físico para mujeres que enfrentan violencia machista. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Participan 55 mujeres.

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA: MEDIDAS IMPLEMENTADAS

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
1. Organizar campañas contra la violencia	<ul style="list-style-type: none"> • Programa Beldur Barik • A25. Protege tu perfil con la mascarilla morada antimachismo en redes sociales • Por una ciudad libre de agresiones sexistas 	<ul style="list-style-type: none"> • Juventud • Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • 3 campañas • Ha tenido impacto en 100.000 personas
4. Formación contra violencia machista en el Plan de Formación Municipal	<ul style="list-style-type: none"> • Sesiones formativas para combatir la violencia machista en 2021 con los siguientes departamentos o personas: <ul style="list-style-type: none"> ○ supervisión para la mejora de casos con las personas trabajadoras sociales. ○ En la Guardia Municipal: cómo atender a la mujer agredida sexualmente ○ Jornada «Konplexua lantzen». Abordar situaciones complejas de violencia machista, mujer-madre, hijas e hijos víctimas de violencia machista, cómo viven las situaciones de violencia (trabajadoras sociales, policías locales, técnicas de igualdad y expertas de la Casa de las Mujeres) ○ Para mejorar la atención a los casos de violencia machista (Gobierno Municipal y Consejo de Igualdad) ○ Gizonduz: Agentes de movilidad ○ Formación para mejorar las herramientas de atención a las mujeres que enfrentan violencia, personal atención en mostrador de la Casa de las Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Guardia Municipal • Igualdad • Acción Social 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 cursos • Han participado 65 mujeres y 47 hombres.
5. Puntos Críticos	<ul style="list-style-type: none"> • Se han elaborado informes de recomendaciones respecto a los siguientes espacios: plaza Blas de Otero, túnel de Morlans. • Mejora del mural de Carlos I. • Se han contrastado las obras de la estación de Herrera. • Las obras de Iztueta están en marcha. • Se ha hecho una valoración técnica de todos los puntos críticos y se ha trasladado al nivel político. • Se ha iniciado la mejora del paso bajo el ferrocarril de la plaza Gonzaga. • Iniciativa de difusión dirigida a jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grupo de puntos críticos • Movilidad • Proyectos y obras • Mantenimiento • Participación 	<ul style="list-style-type: none"> • 6 intervenciones

EJES DE INTERVENCIÓN: TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

8º PROYECTO-RESULTADO CUIDADOS Y EMPLEOS DE CALIDAD

Este proyecto recoge 8 medidas clasificadas en tres subproyectos. Según las previsiones, se pretendían abordar 5 para 2020 y 2021 y **finalmente se han abordado 3 (60 %)**.

SEGUIMIENTO	PLAN DE CUIDADOS	SACAR A LA LUZ EL TALENTO OCULTO	PLANES DE IGUALDAD Y BRECHA SALARIAL
PREVISTA Y ABORDADA	8.1. Fortalecer el Grupo Motor de Cuidados.	8.3. Homologación de títulos y de experiencias, facilitar la búsqueda de empleo y la creación de CVs.	8.6. Desarrollo de planes de igualdad por parte de empresas municipales.
PREVISTA Y NO ABORDADA			8.7. Abordaje de la brecha salarial entre el Ayuntamiento y empresas municipales. 8.8. Hacer un diagnóstico sobre la brecha salarial en la ciudad, cruzando diferentes categorías.
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021 PERO ABORDADA	8.2. Impulsar la reflexión sobre cuidados.	8.5. Poner en marcha un proyecto intergeneracional para aflorar el talento oculto relacionado con la vida cotidiana.	
NO PLANIFICADA PARA 2020-2021		8.4. Puesta en marcha de un proyecto de reenganche profesional con los estudios realizados.	

En la siguiente tabla se recogen las acciones desarrolladas y los principales indicadores de seguimiento para cada una de las medidas abordadas.

MEDIDAS ABORDADAS	ACCIONES ABORDADAS/DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
8.1. Fortalecer el Grupo Motor de Cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> Se ha contratado asistencia técnica para la dinamización del grupo. Se ha invitado a nuevas asociaciones para reforzar el grupo motor y han empezado a participar. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 4 sesiones de trabajo del Grupo Motor de Cuidados 1 acción impulsada por el Grupo de Cuidados
8.2. Impulsar la reflexión sobre cuidados.	<ul style="list-style-type: none"> Cristina Enea y la Casa de las Mujeres de Donostia han organizado un seminario sobre ecofeminismo con Yayo Herrero López. Con este seminario como referencia han publicado un cuaderno de apuntes. 	<ul style="list-style-type: none"> Cristina Enea 	<ul style="list-style-type: none"> 343 miembros (en el seminario sobre ecofeminismo) 1.891,00 €
8.3. Homologación de títulos y de experiencias, facilitar la búsqueda de empleo y la creación de CVs.	<ul style="list-style-type: none"> En la Casa de las Mujeres se ofrece el siguiente servicio: «Iguálate», ayuda y asesoramiento para la homologación de estudios realizados en el extranjero. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 407 mujeres han recibido asesoramiento para la homologación de títulos 135 mujeres han recibido asesoramiento sobre certificados de profesionalidad
8.5. Poner en marcha un proyecto intergeneracional para aflorar el talento oculto relacionado con la vida cotidiana.	<ul style="list-style-type: none"> Dentro del programa Martx-up de Juventud se ha ofrecido asesoramiento y colaboración a un grupo de emprendedores en el desarrollo de un proyecto para afrontar los retos del cambio climático en la ciudad. Uno de los pilares del proyecto ha sido el encuentro de personas de diferentes generaciones para aprender unas de otras. 	<ul style="list-style-type: none"> Cristina Enea 	<ul style="list-style-type: none"> 4 sesiones 38 personas de «+55 años» 32 jóvenes
8.6. Desarrollo de planes de igualdad por parte de empresas municipales.	<ul style="list-style-type: none"> Donostia Turismo ha desarrollado su I Plan de Igualdad y ha iniciado su implantación. Fomento San Sebastián ha desarrollado su I Plan de Igualdad. Donostia Kultura ha desarrollado su II Plan de Igualdad. Cristina Enea ha continuado con la implantación de su plan de igualdad. Teniendo en cuenta los cambios legislativos, han existido reflexiones y acciones dirigidas a conocer la necesidad de adaptación del plan. 	<ul style="list-style-type: none"> Turismo Donostia Kultura Cristina Enea 	<ul style="list-style-type: none"> 2 nuevos planes 39.696,85 €

TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS MEDIDAS IMPLEMENTADAS

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PARTICIPANTES	INDICADORES
1. Servicio de asesoramiento a personas empleadas de hogar	<ul style="list-style-type: none"> Servicio que se ofrece la Casa de las Mujeres: asesoramiento en derechos y obligaciones, salario, tipo de contrato, vacaciones, días y horas libres, cotización, permisos, despidos... 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 200 personas usuarias
2. Donostia Lagunkoia, coordinación Plus 55	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación y colaboración para la integración de la perspectiva de género en los programas dirigidos a las personas mayores de 55 años y para la definición de acciones dirigidas a mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> 2 reuniones de coordinación con Plus55
3. Programas de empleo para mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Subvenciones para el desarrollo de proyectos de empleo, emprendizaje y mantenimiento del talento dirigidos a mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Fomento 	

En total, las tasas de abordaje de cada eje de intervención y proyecto son las siguientes:

EJES DE INTERVENCIÓN	PROYECTO-RESULTADO/MEDIDAS INCORPORADAS	MEDIDAS abordadas/previstas	TASA DE ABORDAJE	
BUEN GOBIERNO	PRESUPUESTOS Y PLANES DE GESTIÓN FEMINISTAS	5/8	62,5 %	50 %
	MIRADA INTERSECCIONAL	0/3	0 %	
	SOSTENIBILIDAD DEL PLAN	2/4	50 %	
	MEDIDAS IMPLEMENTADAS	7/13	53,8 %	
EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	UNA CASA DE LAS MUJERES MÁS GRANDE, DIVERSA Y COORDINADA	6/6	100 %	82,6 %
	DONOSTIA, UNA CIUDAD A FAVOR DEL FEMINISMO	6/10	60 %	
	MEDIDAS IMPLEMENTADAS	7/7	100 %	
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA	PREVENCIÓN INTEGRAL	3/5	60 %	%47,4
	REPARACIÓN INTEGRAL	3/8	37,5 %	
	MEDIDAS IMPLEMENTADAS	3/6	50 %	
TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS	CUIDADOS Y EMPLEOS DE CALIDAD	3/5	60 %	85,8 %
	MEDIDAS IMPLEMENTADAS	3/2	%150	

Los ejes más abordados son el *empoderamiento de las mujeres* (82,6 %) y *transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos* (85,8 %). Entre los proyectos destacan las medidas para una *Casa de las Mujeres más grande, diversa y coordinada* (100 %) y para *Donostia, una ciudad a favor del feminismo* (60%), sin haberse iniciado ninguna de las medidas previstas para la elaboración del proyecto *Mirada interseccional* (0 %).

Se ha visto también la importancia de las medidas integradas. Estas medidas fundamentales para el impulso de la igualdad, sistematizadas en el funcionamiento municipal, exigen una gran parte del tiempo y de los recursos de la unidad y del resto de departamentos y empresas. La necesidad de recursos extraordinarios para abordar nuevos proyectos y medidas no se ha materializado en 2021, ya que los recursos con los que ha contado la Unidad han sido menores.

3. CLAVES-HITOS: RIESGOS Y OPORTUNIDADES

- HERRAMIENTA DE SEGUIMIENTO

La Unidad de Igualdad ha utilizado Midenet, una herramienta que no ha estado disponible para el resto de departamentos. En este caso, la Unidad de Igualdad ha recibido posteriormente la información, concretamente al cierre del año mediante varios Excel. Los aspectos recogidos en un año y en el siguiente han variado, lo cual ha impedido un análisis general de algunos datos.

Para los próximos años, se ha considerado necesario recabar información a lo largo de todo el año, a medida que se van desarrollando las medidas (por ejemplo, mensualmente en el caso de la Unidad de Igualdad y trimestralmente en el resto) e identificar los ámbitos de seguimiento obligatorios: descripción de las acciones desarrolladas para cada medida, indicadores, horas de dedicación y dinero invertido, entre otros.

- ESTRUCTURA DEL IV PLAN

La estructuración del IV Plan en 8 proyectos-resultado pretende centrarse en los principales resultados que se pretenden alcanzar con su implementación. Aunque subrayar los principales retos es importante, esa estructura no visibiliza correctamente las «medidas más integradas», aquellas más fundamentales y, sobre todo, aquellas que requieren de una mayor cantidad de recursos económicos y horarios de dedicación por parte de la Unidad de Igualdad.

Se recomienda añadir un proyecto-resultado complementario en cada eje, que puede formularse de la siguiente manera: «Consolidación y refuerzo de (nombre del eje)».

- SOSTENIBILIDAD DEL PLAN

En relación con el punto anterior, el desarrollo del IV Plan requiere incrementar los recursos para poder impulsar nuevos proyectos y nuevas políticas de igualdad, a la vez que reforzar, profundizar y consolidar los ya iniciados en los ciclos de planificación anteriores. En el primer año de implantación del Plan, la Unidad de Igualdad, órgano responsable del Plan, no ha contado con los recursos personales y económicos suficientes para poder impulsar las políticas de igualdad.

En este sentido, se recomienda adecuar la planificación a los recursos disponibles. A medida que se refuerce la Unidad de Igualdad, se disponga de otros recursos como asesoramiento jurídico y de comunicación y se vaya incrementando el presupuesto destinado a igualdad, se podrán acometer nuevos proyectos.

- DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES, PROYECTOS Y TAREAS

La salida de una trabajadora de la Unidad de Igualdad ha exigido que el proyecto que ella desarrollaba se repartiera entre otras técnicas veteranas. Dado que se ha cubierto la vacante y han transcurrido varios meses desde la salida de esta persona trabajadora, sería interesante valorar el grado de adecuación de la distribución del trabajo a los diferentes perfiles y realizar las modificaciones pertinentes. En algunos casos, como en algunos proyectos estratégicos, puede ser interesante compartir la responsabilidad entre al menos dos personas técnicas. En cualquier caso, el objetivo es que el trabajo se desarrolle teniendo en cuenta el bienestar y la salud de las personas que componen el equipo de trabajo.

- COMUNICACIÓN DEL PLAN

Aunque el plan se ha presentado en la comisión técnica y política, no ha habido un plan de comunicación propiamente dicho.

Con las modificaciones que se pueden realizar después del seguimiento, sería conveniente planificar algunas estrategias de comunicación. A modo de ejemplo: infografía dirigida al personal, reuniones con diferentes departamentos...

- ESTRUCTURA Y ESPACIOS INTERDEPARTAMENTALES

La comisión técnica interdepartamental, la mesa de puntos críticos, el grupo de cláusulas, es decir, los espacios de trabajo en los que se reúnen los diferentes departamentos, son muy interesantes para el impulso de las políticas de igualdad y contribuyen a abordar la cultura de la transversalidad. Esta fórmula de trabajo puede repetirse para impulsar otras medidas/proyectos.

En cuanto a la cultura de la transversalidad, sería importante abordarlo e impulsarlo más, lo cual se entiende que está dentro de las competencias de Presidencia ya están trabajando en ello.

- NUEVAS INTERLOCUCIONES

En cuanto a la comisión técnica interdepartamental, se han producido cambios en las interlocuciones interdepartamentales y se han creado nuevas oportunidades de trabajo.

- NUEVOS PRECEPTOS LEGALES

En los últimos años, la normativa en materia de igualdad para las empresas ha abierto una interesante línea de trabajo para las empresas públicas, una herramienta muy útil para la transformación de las economías y la organización social, que sirve para reforzar el eje de garantía de derechos.