Donostia Kulturako emakume eta gizonen Berdintasunerako I. Plana

2013ko abendua

donostiakultura

elhuyar Aholkularitza

Aurkibidea

1. Sarrera 3

2. Marko teorikoa: Berdintasunerako Planaren printzipioak 6

3. Diagnostikoaren ondorioak 9

4. Planaren lan-ildoak 15

5. Planaren helburu eta neurriak 23

6. Kronograma 34

7. Plana aurrera eramateko egitura 40

8. Jarraipena eta ebaluazioa 42

1. Sarrera

Donostiako Udalak urteak daramatza berdintasun gaietan lanean eta, gaur egun, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako II. Plana (2008-2013) indarrean du. Plan horrek Donostia Kulturaren jarduerari eragiten badio ere, Donostia Kulturak erakundearen barruko Plana egiteko erabakia hartu du, berdintasunaren esparruan urrats berriak emateko.

Plana diseinatu aurretik, Donostia Kulturan emakume eta gizonen berdintasunaren egoera zein den ezagutzeko, diagnostikoa landu da. Diagnostikoa, Plana lantzeko abiapuntua izan da.

Orriotan aurkezten den plana, datozen urteotan berdintasunaren bidean pausoak irmo ematen jarraitzeko Donostia Kulturaren tresna nagusia izango da.

1.1. Zer da Berdintasunerako Plana?

Berdintasunerako Plana neurri multzo ordenatu bat da, egoeraren diagnostikoa egin ondoren, emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna lortzera eta sexuak eragindako diskriminazioa ezabatzera zuzenduta.

Berdintasunerako Plan honek Donostia Kulturan martxan jarri beharreko estrategiak zehazten ditu eta honako ezaugarriak ditu:

- Berdintasunaren alorrean landu beharreko lan-ildoak eta lortu beharreko helburuak.
- Helburu horiek lortzeko garatu beharreko ekintzak eta beharrezko baliabideak.
- Ezarritako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema eraginkorra.

Berdintasunerako Plana, esan bezala, diagnostikoan jasotako emaitzen arabera definitzen da. Erakundeak lortu beharreko helburuak eta burutu beharreko ekintzak ezarri behar ditu. Beraz, ez dira alor guztiak landu behar, soilik, hobetu beharrekoak.

Komenigarria izaten da hainbat urtetarako plana prestatzea eta urte bakoitzerako programazio bat zehaztea, non hobetu beharreko alorrak eta ekintzak zehaztuko diren.
Horiek lehenesteko irizpideak erakundearen ezaugarrien arabera ezartzen dira (premiak, barne-beharrak, interesak, kostua...).

Planean jaso beharreko alderdiak honako hauek dira:

- Lortu nahi den edo nahi diren helburuak
- Aurrera eraman beharreko ekintzak
- Helburuen betetze-maila neurtzeko adierazleak
- Ekintzen arduradunak
- Kronograma

1.2. Plana diseinatzeko erabilitako metodologia

Diagnostikoaren bidez lortutako emaitzak eta Diseinu Batzordearen lana izan dira Plana diseinatzeko giltzarriak.

Diseinu Batzordeak diagnostikoa aztertu eta diagnostikoan agertutako ahuleziei aurre egiteko ekintzak eta neurriak proposatu ditu. Horretarako, hiru orduko bi batzar egin du 2013ko azaroan.

Diseinu Batzordean parte hartu duten kideak honako hauek izan dira:

- Amaia Almirall. Donostia Kulturako Zuzendari Kudeatzailea
- Ainhoa San Sebastian. Administrazio eta Baliabideen Kudeaketako arduraduna
- Arantza Urkia. Udal Liburutegiko zuzendaria
- Imanol Galdos. Zuzendaritzaren Laguntzarako teknikaria
- Jaione Askasibar. Komunikazio eta Irudi arduraduna
- Jon Aizpurua. Kultur Ekintzako arduraduna
- José Ignacio Abanda. Ekoizpen arduraduna
- Jose Miguel Beltrán. Zinema arduraduna
- María Jesús Torres. Donostiako Festak saileko zuzendari teknikoa
- Norka Chiapuso. Antzerki arduraduna.
- Susana Soto. San Telmo Museoko Zuzendaria
- Karmele Garmendia. ELAko ordezkaria
- Ane Osa. LABeko ordezkaria

1. Sarrera

Elhuyar Aholkularitzak txosten honetara ekarri ditu Diseinu Batzordeak egindako proposamenak. Horrez gain, bestelako proposamenak ere jaso ditu txosten honetan, Diseinu Batzordean landu ez direnak baina Donostia Kulturaren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako I. Berdintasun Planean kontuan hartzea komeni direnak.

2. Marko teorikoa: Berdintasun Planaren printzipioak

Emakumeen eta gizonen berdintasunerako Planaren marko teorikoa 4/2005 Legeak ezartzen du, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak hain zuzen ere.

Legearen xedea honakoa da: orain arte berdintasun-politiken garapenerako egin den lanean sakontzeko oinarriak ezartzea, halako moldez non Euskal Autonomia Erkidegoa gai horretan aurreratuen dauden herrien mailan kokatu ahal izango baita. Hori guztia erdieste aldera, argi eduki behar da emakumeen eta gizonen berdintasuna, giza eskubidea ez ezik, beharrizan estrategikoa ere badela demokrazian sakontzeko eta euskal jendarte zuzenagoa, bilduagoa eta alor sozial eta ekonomikoan garatuagoa eraikitzeko.

Lege honen xede nagusia berdintasunezko gizartea lortzea da, non pertsona oro libre izango den, hala eremu publikoan nola pribatuan, bere gaitasun pertsonalak garatu eta erabakiak hartzeko, ohiko rolek sexuaren arabera ezartzen dituzten mugak izan gabe; emakumeen eta gizonen portaera, jomuga eta beharrizanak neurri berean aintzat hartu, baloratu eta bultzatuko dituen jendartea. Horretarako, emakumeen eta gizonen berdintasunaren alorrean herri-aginteen jarduna zuzendu behar duten printzipioak ezartzen ditu legeak, eta zenbait neurri ere arautzen ditu. Neurrion xedea da emakumeek eta gizonek bizitzaren arlo guztietan aukera eta tratu berdinak izan ditzaten bultzatzea eta bermatzea, eta, bereziki, emakumeen autonomia sustatzea, eta hortik, bereizkeria jasaten duten talde direnez gero, jendarte, ekonomia zein politikan duten posizioa sendotzea.

4/2005 Legea, EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Legeak jasotzen dituenak dira Planak oinarritzat hartzen dituen printzipioak:

Tratu berdina: Debeku da pertsonen sexuan oinarritzen den bereizkeria oro, zuzenekoa zein zeharkakoa.

a) Zuzeneko bereizkeria dago baldin eta pertsona bat sexua edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta -haurdun egonda edo ama izanda, esaterako- beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen bada. Delitu gisa izan dezakeen tipifikazioa ahaztu gabe, laneko sexu-jazarpena sexuagatiko zuzeneko bereizkeriatzat jotzen da.
b) Zeharkako bereizkeria dago neurri, irizpide edo jardute batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta neurri, irizpide edo jardute hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilita justifikatzeko modukoa denean.

2. Marko teorikoa: Berdintasun Planaren printzipioak

c) Ez dira sexuaren ziozko bereizkeria kontsideratuko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumeei eta gizonei tratamendu ezberdina ematea badakarte ere. Neurri horien artean helburu hauek dituztenak sartu behar dira: emakumeentzako ekintza positiboa, sexuei arrazoi biologikoengatik babes berezia eman beharra, edo gizonek etxeko lanetan eta pertsonen zainketan parte har dezaten sustatzea.

Aukera-berdintasuna: Euskal herri-aginteek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, aukera berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne. Lege honen ondoreetarako, aukera-berdintasunaz ari garela, zera esan nahi da: agintea eta baliabide eta onura sozial eta ekonomikoak eskuratzeko abiagune edo hasierako baldintzak ez ezik, horiek guztiak gauzatzeko eta behar den moduan kontrolatzeko baldintzez ere ari garela.

Aniztasuna eta ezberdintasuna errespetatzea: Herri-aginteek beharrezkoa diren neurri guztiak abiarazi behar dituzte sexuen berdintasunerako prozesuan errespetatu daitezen bai gizonen eta emakumeen artean biologiari, bizi-baldintzei, jomugei eta beharrizanei dagozkienez dauden desberdintasunak eta aniztasuna, baita emakumeen eta gizonen kolektiboen barruan dauden ezberdintasunak eta aniztasuna ere.

Genero-ikuspegiaren integrazioa: Euskal Herri-aginteek genero-ikuspegia txertatu behar dute beren politika eta ekintza guztietan, halako moduz non horietan guztietan ezberdintasunak ezabatzeko eta emakumeen eta gizonen berdintasuna sustatzeko helburu orokorra ezarriko duten.
Lege honen ondoreetarako, honakoa da genero-ikuspegiaren integrazioa: emakumeen eta gizonen egoera, baldintza, jomuga eta beharrizan ezberdinak modu sistematikoan kontsideratzea, eta, horretarako, politika eta ekintza guztietan, maila guztietan eta horien plangintza-, egikaritze- eta ebaluazio-fase guztietan, ezberdintasunak ezabatzeko eta berdintasuna sustatzeko xedea duten helburu eta jarduketa zehatzak txertatzea.

Ekintza positiboa: Emakumeen eta gizonen benetako berdintasun eraginkorra lortzea sustatze aldera, herri-aginteek denboran ondo mugatutako berariazko neurri zehatzak abiarazi behar dituzte,

2. Marko teorikoa: Berdintasun Planaren printzipioak

bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz gertatzen diren egitatezko ezberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

Sexuaren araberako rolak eta estereotipoak desagerraraztea: Euskal aginte publikoek sexuaren araberako rol sozial eta estereotipo batzuk desagerraraztea sustatu behar dute, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren oinarri baitira eta horien arabera emakumeei etxeko eremuaren ardura eta gizonei eremu publikoaren ardura izendatzen baitzaizkie, eta hori, gainera, balorazio eta aitorpen ekonomiko eta sozial oso ezberdina eginez.

Ordezkaritza orekatua: Euskal aginte publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen presentzia orekatua lor dadin erabakiak hartzeko eremu guztietan.
Lege honen ondoreetarako, pertsona anitzeko administrazio-organoetan ordezkaritza orekatutzat joko da , hain zuzen, sexu bien % 40ko ordezkaritza izatea.

Lankidetza eta koordinazioa: Euskal herri-aginteek, emakumeen eta gizonen berdintasunari dagokionez, elkarrekin lankidetzan aritzeko eta beren jarduketak koordinatzeko betebeharra dute, esku-hartze eraginkorragoak eta baliabideen erabilera arrazionalarekin bat datozenak egin ahal izan daitezen.
Bestalde, elkarlana eta lankidetza sustatu behar dute Euskal Herriko eta Euskal Herritik kanpoko beste instituzio eta erakunde batzuekin, euskal herritar guztiei bermatu ahal izateko gizonen eta emakumeen berdintasuna.

Berdintasun Planaren beste oinarrietako bat da, 3/2007 Lege Organikoa. Horrek hainbat neurri jasotzen ditu. Besteak beste, aukera-berdintasunean oinarritutako lanerako eskubideaz hitz egiten da, kapituluz kapitulu honako gai hauekin lotutako artikuluak jasoz:

- Tratu bera eta aukera-berdintasuna lan-munduan.
- Berdintasuna eta bateragarritasuna.
- Berdintasun Planak enpresetan eta berdintasuna sustatzeko bestelako neurriak.
- Berdintasunaren eremuan enpresak saritzea egindako lanarengatik.

3. Diagnostikoaren emaitzak

Sarreran aipatu bezala, Donostia Kulturako Emakume eta Gizonen I. Berdintasunerako Plana egiteko, Donostia Kulturan emakumeen eta gizonen arteko berdintasunak eta ezberdintasunak aztertu ditugu. Ondorengo lerrootan jaso **ditugu diagnostikoaren ondorio orokorrak**, hauek izan baitira Planaren oinarriak

3.1. Erakundearen kultura

- Donostia Kulturako Zuzendari Kudeatzailea emakumea da. Zuzendaritza taldea 6 gizon eta 5 emakumez osatua dago. Administrazio Kontseiluan berriz, hamar kide dira, horietatik 6 gizonezkoak eta 4 emakumezkoak.
- Donostia Kulturan 211 langile daude plantillan, gehiengoa emakumeak %64,3 dira.
- Gizonen ehuneko handienak 45-49 urte bitarte dauka eta emakumeen ehuneko handienak 40-44 urte bitarte. Gazteenen artean emakume eta gizonen kopuruak oso orekatuak dira.
- Plantillan 213 lanpostu badaude ere, 246 langile ari dira lanean, horietako batzuk ordezkapenak egiten.
- Antzinatasunari erreparatuta, bai emakume zein gizonen ehuneko handienak (%66,4) 9 urte baino gehiago daramatza lanean Donostia Kulturan. Emakume eta gizonen artean ez dago alde handirik antzinatasunari dagokionez.
- Kontratu-motari dagokionez, langile gehienek (%53,6) kontratu finkoa dute. Hala ere, gizonen artean gehiago dira kontratu finkoa dutenak (%59,5) emakumeen artean kontratu finkoak dutenak (%50,4) baino.
- Erakundearen kulturan berdintasunaren gaia hainbat modutan txertatuta dagoela ikus badaiteke ere, erakundearen dokumentazio garrantzitsuenean berdintasunari ez zaio aipamenik egiten. Esate baterako, estatutuetan edo erakundearen misioa eta funtzioetan.
- Donostia Kulturan diskriminazio-motaren bat ematen al den galdetzerakoan, langileen gehiengoak (%48,9k) ez du diskriminaziorik sumatzen. Hala ere, emakumeen ehuneko handiago batek (%53,1) sumatzen ditu diskriminazioak, gizonen ehunekoarekin (%45,9) alderatuta.
- Emakumeek zein gizonek gehien azpimarratutako diskriminazio-mota da “emakume eta gizonen kopuruetan desoreka”.

- Erakundeak berdintasunarekin konpromisoa du eta badago gaiarekiko kontzientzia politikoa.
- Donostia Kulturak erabakia hartu du barrura begirako berariazko Plana egiteko, erakundearen egoera zein den ezagutu eta hobetzeko alderdiak zeintzuk diren ezagutzeko.
- Azken urteetan aurrerapausoak eman dira berdintasunari dagokionez, ardura postuetan aurreko urteetan baino emakume gehiago dago.
- Maskulinizatutako lanpostuetan ere emakumeak lanean ikus daitezke gaur egun.

3.2. Hautaketa eta promozioa

- Azken urteetan Donostia Kulturan lanean hasi diren langile gehienak emakumeak izan dira
- Erakundean ez dago segregazio bertikal handirik: A1 mailan gizonen ehunekoa emakumeena baino handiagoa da. A2 mailan, berriz, emakumeen ehunekoa gizonen ehunekoa baino 17 puntu handiagoa da.
- Zerbitzuen araberako azterketa eginda, ikus daiteke segregazio horizontala badagoela kasu batzuetan.
    - Produkzioan gizonen %22,1 ari da lanean eta emakumeen %9,0 soilik.
    - Liburutegian alderantziz geratzen da, emakumeen %13,4 ari da bertan lanean eta gizonen %3,9 soilik.
- Esan daiteke maskulanizatutako eta femenizatutako zerbitzuak badaudela nahiz eta zerbitzu guztietan emakume eta gizonen presentzia bermatua dagoen.
- Lan-eskaintzetan eta barne-promoziorako deialdietan komunikazio ez-sexista kontuan hartzen da nahiz eta hobetzeko tartea badagoen (testu batzuetan maskulino generikoa agertzen da).
- Hautaketa-prozesuetarako sortzen den epaimahaiari dagokionez genero-irizpidea ezarri du Donostia Kulturak
- Langileen gehiengoak uste du DKn (%59,3) emakumeek eta gizonek aukera berdinak dituztela. Proportzionalki, gehiago dira alor honetan emakumeek eta gizonek aukera berdinak ez dituztela pentsatzen duten emakumeak (%12,2), gizonak (%5,4) baino.
- Langileei ardura handiagoko lanpostua eskuratzeko prest egongo liratekeen galdetzerakoan, baietz erantzun duen gizonen ehunekoa (%54,1) emakumeena (%48,0) baino altuagoa da.

- Emakumeen zein gizonen kasuan, ardura handiagoko lanposturik nahi ez izatearen arrazoiak bateragarritasunerako arazoekin daude lotuta.
- Donostia Kulturako lan-sarbidea oposaketa bidezkoa da. Beraz, alderdi horretatik, ez da emakume eta gizonen arteko bereizkeriarik egiten.
- Promozioak ere oposaketa bidezkoak dira. Hala ere, langile bakoitzaren egoera pertsonala zein den ikusita, promoziorako aukerak murriztu daitezke, lanpostu askoren lan-betekizunak desordutakoak direlako.

3.3. Trebakuntza eta garapena

- Trebakuntzari dagokionez, 2012 urtean, 366 asistentzia izan dira ikastaroetan. Trebakuntza-saioak jaso dutenen artean, emakumeak (%69,9) gehiago dira gizonak (%30,1) baino.
- Emakumeek ere gizonek baino trebakuntza-ordu gehiago jaso dute.
- Ikastaro motari erreparatuta desberdintasunak daude:
    - Altueran egindako lana: gizonen %11,1 eta emakumeen %1,9
    - Twitter liburutegian: ikastaroan batez ere emakumeek parte hartu dute, gizon bakarrak parte hartu du.
    - Jokaera erasotzaileak kudeatzeko ikastaroa: Emakumeen %41,6 eta gizonen %23,3.
- Berdintasunarekin lotutako trebakuntzan, emakumeen parte-hartzea gizonena baino handiagoa izan da. Emakumeen artean 6 asistentzia kontabilizatu dira eta gizonen artean bakarra.
- Berdintasuna ardatz, langileei zuzendutako hainbat ikastaro antolatzen ditu Donostiako Udalak. 2013an, esate baterako, Udalak antolatutako berdintasuneko oinarrizko ikastaroan Donostia Kulturako 13 langilek parte hartu dute eta sakontzeko ikastaroan beste 2k.
- Langileen %28,1k uste du berdintasunaren gaiaren inguruko ezagutza zabaltzeko beharra dagoela:
    - Egunerokotasunean genero-ikuspegia txertatzeko
    - Sexu jazarpenari eta jazarpen sexista detektatzeko tresnak edo baliabideak eskuratzeko
    - Sexu jazarpen eta jazarpen sexistari aurre egiteko tresnak ezagutzeko

- Orain arte ez da egon trebakuntza-planik. 2013an landu egin da trebakuntza-proposamena eta horren bidez, trebakuntza sistematizatzeko asmoa du Donostia Kulturak.
- Donostiako Udalak berdintasuneko ikastaroak antolatzen ditu langile guztientzako (Donostia Kulturakoak barne). Donostiako Kulturako langileen parte-hartzea, beste departamentu batzuekin alderatuta handia izaten da.
- Donostia Kulturako hainbat langilek erasoen aurkako ikastaroetan ere parte hartu dute, batez ere, harrera publikoa egiten duten langileek.

3.4. Lansaria

- Lansariei dagokionez, ez da diskriminaziorik egiten emakume eta gizonen artean. Lanpostu berean jarduten den emakumeak edo gizonak lansari berbera izaten du.
- Batezbesteko lansariei erreparatuta, emakumeena gizonena baino zertxobait altuagoa da. Emakumeek, batez beste, urteko 30.299 euroko soldata daukate eta gizonek 29.995koa
- Plusak dituzten lanpostuetan, batez ere, gizonak ari dira lanean. Horrela, gizonen %22,6k plusen bat jasotzen du, emakumeen %9,5k soilik jasotzen duen bitartean.

3.5. Lana, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasun erantzukidea

- Lanaldiari dagokionez Emakumeen %20,4k nolabaiteko murrizketa dauka eta gizonen %5,2k besterik ez.
- Enplegua, familia eta norberaren bizitza bateratzeko neurriei dagokionez, azpimarratzekoa da:
    - Senideen ospitalizatzeagatiko baimenen %77,4 emakumeek eskatu dituztela (gizonen %22,6k)
    - Seme-alabak zaintzeko lanaldiaren murrizketa eskatu dutenen artean, gehiengoa (%93,2) emakumea dela.
    - Ordutegi-malgutasuna duten langileen artean ere emakumeak gizonak baino gehiago direla, %75 eta %25 hurrenez hurren.
- Donostiako Udaleko lan-akordioak, Donostia Kulturan aplikatzen dena, 3/2007 legeak agintzen duena betetzen du eta bertan jasotako neurriek legeak ezarritakoak gaintzen ditu kasu askotan.

- Prebentzio Planak, bere aldetik, amatasunaren babesari dagokion atal bat dauka. Bertan, haurdun edo edoskitzen dauden langileak babesteko neurriak jasotzen dira.
- Donostia Kulturak 23 egutegi desberdin ditu. Lanpostu gehienetan, ordutegietan malgutasun handia dago. Ordutegi malgua dela eta konpentsazio modu desberdinak eskaintzen dizkie Donostia Kulturak langileei.
- Langileen laneko arrisku psikosozialak ebaluatzeko galdetegian bateragarritasunarekin eta erantzukidetasunarekin lotutako galderak agertzen dira
- Lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko neurriei dagokionez, langileen gehiengoak (%42,2) uste du Donostia Kulturak badituela era horretako neurriak.
- Lana, familia eta bizitza pertsonala uztartzeko arazoetako batzuk honako hauek dira, langileen ustetan:
- Malgutasuna badago ere, ordutegiak txarrak dira eta asteburuetan lan egin beharra dago.
- Neurriak badaude eta beste tokietan baino gehiago. Hala ere, ez dira nahikoak.
- Hainbat ardura-lanpostutan bateragarritasunerako neurriak falta dira.
- Langile batzuek eskatuta, egoera zehatzetarako neurri espezifikoak hartu izan ditu Donostia Kulturak.
- Orain arte ez da azterketarik egin, modu sistematiko batean, bateragarritasun neurriak Donostia Kulturan egokiak diren edo ez aztertzeko.
- Donostia Kulturak egindako arrisku psikosozialen ebaluazioan agerian geratu da, langileek lana eta bizitza pertsonala ezkotzeko zailtasunak dituztela.

3.6. Komunikazioa, hizkuntza eta irudia

- Komunikazio ez-sexista erabiltzeko saiakera egiten da, bai irudietan bai testuetan.
- Gaztelaniazko testuen kasuan, badaude hobetzeko alderdiak, beti ez baita bermatzen berdintasunean oinarritutako komunikazioa eta erabiltzen diren irizpideak ez direlako beti berdinak.
- Datuak jasotzeko orduan, sexuaren aldagaia kontuan hartzen da, esate baterako asebetetze inkestatan.

- Langileen %26,7k (emakumeen %28,6 eta gizonen %21,6) uste du erakundeak eta langileek erabiltzen duten hizkuntza ez dela guztiz barneratzailea.
- Donostiako Udalak Donostia Kulturako langileei ere komunikazio ez-sexistaren inguruko trebakuntza eskaintzen die, berdintasuneko trebakuntzaren baitan.

3.7. Sexu jazarpena eta jazarpen sexista

- Donostiako Udalak badu langileen artean, erakunde barnean, eman daitekeen jazarpen sexual eta moralaren kontrako protokoloa. Protokolo hau bera aplikatzen da Donostia Kulturako langileen artean eman daitezkeen jazarpen kasuetan ere.
- Beste alde batetik, Donostia Kulturak badu kultur etxe eta liburutegietan arreta zuzena eskaintzen duten langileei zuzenduriko erabiltzaile edo bezeroengatik jaso ahal duten jazarpena prebenitzeko eta horretan esku hartzeko eskuliburua.
- Donostia Kulturan sexu jazarpena eta jazarpen sexista detektatzeko eta horri aurre egiteko tresnak badauden galdetzerakoan, langile gehienek baietz uste dute.
- Alor honetan trebakuntza jasotzea interesgarria litzatekeela aipatzen dute hainbat langilek.

3.8. Gizarte erantzukizuna

- Donostiako Udalak “Kontratazioan gizarte, ingurumen, etika, lan, hizkuntza eta berdintasun irizpideak sartzeko jarraibideak” eta irizpideak txertatzeko gida sortu du.
- Donostia Kultural argitaratzen dituen dirulaguntza-deialdietan berdintasunari erreferentzia egiten zaio hainbat tokitan, genero-irizpideak kontuan hartzen direlarik.
- Donostia Kulturako langile gehienek (%59,3) uste dute kanpoko eragileak (bezeroak, hornitzaileak...) berdin tratatzen dituztela gizon edo emakume izan. Aldiz, emakumeen %28,6k eta gizonen %24,3k soilik uste du kanpoko eragileek Donostia Kulturako langileak berdin tratatzen dituztela, gizon edo emakume izan.
- Programazioan emakume eta gizonen berdintasuna zaindu egiten da, bai komunikazioaren ikuspegitik, bai edukien ikuspegitik.
- Hainbat langilek uste du, Donostia Kulturak oraindik ere lan egin behar duela programazioetan genero-ikuspegia gehiago eta hobeto bermatzeko.

- Oro har, langileen jarrera gaiarekiko oso ona da. Langile asko gaiarekin sentsibilizatuta daude eta baita trebatuta ere.

4. Planaren lan-ildoak

Donostia Kulturako Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Planaren helburu nagusia honakoa da: Donostia Kulturak, bere jardunean, emakumezkoen eta gizonezkoen aukera-berdintasun osoa bermatzea.

Hori lortzeko, zortzi lan-ildo definitu ditu:

- Enpresaren kultura
- Hautaketa eta promozioa
- Trebakuntza
- Lansaria
- Lana, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasuna
- Komunikazioa, hizkuntza eta irudia
- Sexu arrazoiagatiko jazarpena eta jazarpen psikologikoa
- Gizarte erantzukizuna

Lan-ildo bakoitzari dagokionez, Donostia Kulturak Berdintasunerako Planaren bidez lortu nahi dituen helburu zehatzak ere finkatu ditu, baita helburu horietara hurbiltzeko ekintza zehatzak ere.

Horretaz gain, Berdintasun Plana garatzeko barne-egitura antolatu beharko du Donostia Kulturak.

Berdintasun Planean jasotzen diren ekintzak hiru urtetan (2014-2016) garatzea aurreikusten da.

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
1. Erakundearen Kultura	1.1. Donostia Kulturan, berdintasunerako kultura sendotzea	1.1.1. Donostia Kulturak berdintasunarekiko duen konpromisoa erakundearen dokumentu garrantzitsuenetan txertatzea (estatutuetan, urteko memorian, webgunean...)
		1.1.2. Donostia Kulturan Berdintasun Plana garatzeko arduraduna izendatzea
		1.1.3. Donostia Kulturan Planaren garapenaz arduratuko den Berdintasun Batzordea sortzea
		1.1.4. Harrera protokoloa lantzen denean, harrera-protokoloan, Donostia Kulturak berdintasunaren alde duen konpromiso txertatzea
		1.1.5. Berdintasuneko diagnostikoa eta Donostia Kulturako I. Berdintasunerako Plana erakundean ezagutzera ematea
		1.1.6. Donostia Kultura eta Donostiako Udalaren artean berdintasunaren gaia modu egokian koordinatzeko egiturak eta baliabideak martxan jartzea
		1.1.7. Berdintasun Planarekin lotuta, urteroko txostena lantzea, proposatutako helburuak zenbateraino bete diren jakiteko; egindako jarduera-kopurua ere ezagutzera ematea, lortutako emaitzekin batera

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
1. Erakundearen Kultura	1.2. Erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunaren pertzepzioa zabaltzea	1.2.1. Donostia Kulturan langileek berdintasunaren inguruan duten pertzepzioaren inguruko azterketa berezitua egitea: egon daitekeen diskriminazio pertzepzioa detektatzeko
		1.2.2. Azterketa egin ostean, diskriminazio pertzepzioa egonez gero, hori aldatzeko beharrezkoak diren neurriak hartzea
	1.3. Prozesu guztietan berdintasunak lekua izan dezan lan egitea	1.3.1. Donostia Kulturako datu guztiak sexu-aldagaiaren arabera bereiztea, Donostia Kulturatik egiten diren estatistika, azterketa eta memoriatan
		1.3.2. Eskura dauden datuak modu berezian baliatzea, jarduera-esparru bakoitzean gizon-emakumeen egoeraren azterketa konparatibo eta diferentzialak egiteko

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
2. Hautaketa eta promozioa	2.1. Emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea hautaketa- eta promozio-prozesuetan	2.1.1. Emakumeen promozioa bultzatzeko, bateragarritasunerako bide berriak aztertzea
		2.1.2. Erakundeak indarrean dituen bateragarritasunerako neurrien bilduma egitea eta horren berri ematea langile guztiei
		2.1.3. Erakundeko emakumeentzako boteretze-tailerrak eskaintzea: estereotipoak eta aurreiritziak gainditu eta autoestimua lantzeko.
		2.1.4. Lanpostu zehatz batzuetan berdintasunaren gaiaren inguruko ezagutza baloratzea hautaketa-prozesuetan

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
3. Trebakuntza eta garapena	3.1. Berdintasunarekiko sentsibilizazioan eragitea eta gaiaren inguruko trebakuntza zabaltzea	3.1.1. Hurrengo urteetako formazio-planetan berdintasunaren inguruko trebakuntza zehatza txertatzea, Langileak genero-ikuspegian trebatzeko, Donostiako Udaleko trebakuntza-planarekin bat eginez.
		3.1.2. Donostia Kulturan Berdintasunaren ardura esleitzen zaion langileari eta Berdintasun Batzordeko kideei gaiaren inguruko trebakuntza eskaintzea

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
4. Lansaria	4.1. Lansariak dituen osagarri berezien atzean dauden desberdintasunak gainditzea	4.1.1. Dedikazio bereziko osagarriak eta plusak jasotzeko irizpideen gaineko genero-azterketa egitea
		4.1.2. Lansariaren dedikazio bereziko osagarriak eta plusak egokitzea beharrezkoa ikusiz gero eta langileei aldaketaren berri ematea

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
5. Lana, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasun erantzukidea	5.1. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarriago egitea	5.1.1. Indarrean dauden bateragarritasunerako neurriak eta hauen egokitasuna aztertzea eta horrela baloratzen bada, egokitzea
		5.1.2. Beste erakunde batzuetako kasu aurreratuak (bateragarritasunerako erabiltzen diren neurriei dagokienez) ezagutzea eta horietatik ideiak hartzea.
		5.1.3. Donostia Kulturan bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko dauden neurrien berri ematea langileei
		5.1.4. Langileek bateragarritasunarekin lotuta egiten dituzten eskaerak aztertzea eta horiei erantzuna ematea
	5.2. Bateragarritasunerako sentsibilizazioa lantzea	5.2.1. Erantzukidetasuna sustatzeko martxan jar daitezkeen neurriak aztertzea eta martxan jartzea: gizonak zaintza-lanetan parte hartzeko ardura sustatzeko, batez ere; bateragarritasuna emakumeen kontua ez ezik, gizonena ere badela azaleratzea

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
6. Komunikazioa, hizkuntza eta irudia	6.1. Donostia Kulturako langileei, berdintasunaren aldeko kultura zabaltzea	6.1.1. Komunikazio ez-sexista bermatzeko estilo liburua sortzea eta ezagutzera ematea, irudiari eta hizkuntzari dagokiona.
		6.1.2 Komunikazio ez-sexista bermatzeko zuzenketa mekanismoak ezartzea (euskarriak, kartelak, txostenak gainbegiratzeko arduradunak ezartzea, adibidez).
		6.1.3. Komunikazio ez-sexistaren inguruko trebakuntza-saioak eskaintzea
		6.1.4. Komunikazio ez-sexista bultzatzeko sentsibilizazio kanpainak bultzatzea
		6.1.5. Urtero, Berdintasun Planarekin lotutako barne komunikaziorako plana lantzea, langile guztiei eta Donostia Kulturan lantzen ari den ekintzen berri emateko, eta lan honetan erreferentzialtasuna lortzeko.
	6.2. Donostia Kulturak berdintasunaren aldeko kultura gizarteratzea	6.2.1. Donostia Kulturak landutako Berdintasun Planaren berri ematea, komunikabideez baliatuz
		6.2.2. Urtero, Berdintasun Planarekin lotutako kanpo komunikaziorako plana lantzea, gizarteari Donostia Kulturan lantzen ari den ekintzen berri emateko, eta lan honetan erreferentzialtasuna lortzeko

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
7. Sexu jazarpena eta jazarpen sexista	7.1. Sexu jazarpenerako edozein aukera edo bide ixtea	7.1.1. Donostia Kulturak eta Donostiako Udalak sexu jazarpenari eta jazarpen psikologikoari aurre egiteko dituzten tresnak langileei ezagutaraztea
		7.1.2. Protokoloaren eraginkortasuna aztertzea: aktibatu zeneko prozesua aztertuz edo etorkizunean aktibatzen bada horren alde onak eta hobetzekoak aztertuz
		7.1.3. Donostia Kulturako langileei sexu jazarpena eta jazarpen sexista detektatzeko eta horri aurre egiteko trebakuntza eskaintzea
		7.1.4. Sexu jazarpenari eta jazarpen psikologikoari aurre egiteko protokoloan parte hartu behar duten langileei (Berdintasun Batzordea, Lan Osasuneko Batzordea, Zuzendaritza Taldea) gai horren inguruko trebakuntza espezifikoa eskaintzea
		7.1.5. Laneko arrisku psikosoziala ebaluatzeko galdetegian, sexu jazarpena eta jazarpen psikologikoren inguruko galderak txertatzea

4. Planaren lan-ildoak

LAN-ILDOA	HELBURUAK	NEURRIAK
8. Gizarte erantzukizuna	8.1. Donostia Kulturaren berdintasunerako politikak gizartean eragina izatea	8.1.1. Donostia Kulturaren enpresa hornitzaileak aukeratzerakoan, Donostiako Udalak ezarritako neurriak betetzen dituztela ziurtatzea eta neurrien betetze-mailari jarraipena egiteko bideak ezartzea
		8.1.2. Donostiako Udaleko Planaren baitan, Donostia Kulturak aurrera eramaten dituen ekimenak, Donostia Kulturaren Berdintasun Planaren urteko ebaluazio-memorian txertatzea)

5. Helburuak eta neurriak

5.1. Erakundearen kultura

LAN-ILDOA: 1. ERAKUNDEAREN KULTURA				
HELBURUA: 1.1. Donostia Kulturan, berdintasunerako kultura sendotzea				
	NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
1.1.1.	Donostia Kulturak berdintasunarekiko duen konpromisoa erakundearen dokumentu garrantzitsuenetan txertatzea (estatutuetan, urteko memorian, webgunean...)	Zuzendaritza Komunikazioa	2016	- Berdintasunaren aldeko konpromisoa txertatu izana
1.1.2.	Donostia Kulturan Berdintasun Plana garatzeko arduraduna izendatzea	Zuzendaritza	2014	- Arduraduna izendatu izana
1.1.3.	Donostia Kulturan Planaren garapenaz arduratuko den Berdintasun Batzordea sortzea	Zuzendaritza	2014	- Berdintasun Batzordea sortu izana - Berdintasun batzordeko kideak (emakume eta gizonak)
1.1.4.	Harrera protokoloa lantzen denean, harrera-protokoloan, Donostia Kulturak berdintasunaren alde duen konpromiso txertatzea	Zuzendaritza	2015	- Konpromisoa txertatu izana
1.1.5.	Berdintasuneko diagnostikoa eta Donostia Kulturako I. Berdintasunerako Plana erakundean ezagutzera ematea	Berdintasun Batzordea	2014	- Kontsultarako gunea sortu eta honen berri eman izana - Jasotako zalantza- eta iradokizun-kopurua
1.1.6.	Donostia Kultura eta Donostiako Udalaren artean berdintasunaren gaia modu egokian koordinatzeko egiturak eta baliabideak martxan jartzea	Zuzendaritza Kultur Ekintza Festak	2014	- Donostiako Udaleko Berdintasun Planaren batzarretan parte hartzea (batzar kopurua)

1.1.7.	Berdintasun Planarekin lotuta, urteroko txostena lantzea, proposatutako helburuak zenbateraino bete diren jakiteko; egindako jarduera-kopurua ere ezagutzera ematea, lortutako emaitzekin batera	Zuzendaritza Berdintasun Batzordea	2014 2015 2016 2017	- Txostena landu izana

HELBURUA: 1.2. Erakundean emakumeen eta gizonen berdintasunaren pertzepzioa zabaltzea				
	NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
1.2.1.	Donostia Kulturan langileek berdintasunaren inguruan duten pertzepzioaren inguruko azterketa berezitua egitea: egon daitekeen diskriminazio pertzepzioa detektatzeko	Administrazioa eta baliabideak	2016	- Azterketa egin izana
1.2.2.	Azterketa egin ostean, diskriminazio pertzepzioa egonez gero, hori aldatzeko beharrezkoak diren neurriak hartzea	Berdintasun Batzordea	2016	- Hartutako neurri kopurua eta tipologia

HELBURUA: 1.3. Prozesu guztietan berdintasunak lekua izan dezan lan egitea				
	NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
1.3.1.	Donostia Kulturako datu guztiak sexu-aldagaiaren arabera bereiztea, Donostia Kulturatik egiten diren estatistika, azterketa eta memoriatan	Sail guztiak	2016	- Sexuaren aldagaia bereizten duten datuen ehunekoa
1.3.2.	Eskura dauden datuak modu berezian baliatzea, jarduera-esparru bakoitzean gizon-emakumeen egoeraren azterketa konparatibo eta diferentzialak egiteko	Sail guztiak	2016	- Sexuaren aldagaia bereizten duten azterketen ehunekoa

5.2. Hautaketa eta promozioa

LAN-ILDOA: 2. HAUTAKETA ETA PROMOZIOA			
HELBURUA: 2.1. Emakumeek eta gizonek aukera berdinak izatea hautaketa- eta promozio-prozesuetan			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
2.1.1. Emakumeen promozioa bultzatzeko, bateragarritasunerako bide berriak aztertzea	Administrazioa eta baliabideak	2015	- Bateragarritasunerako bide berriak aztertu izana
2.1.2. Erakundeak indarrean dituen bateragarritasunerako neurrien bilduma egitea eta horren berri ematea langile guztiei	Administrazioa eta baliabideak	2015	- Bilduma egin izana eta langileei horren berri eman izana
2.1.3. Erakundeko emakumeentzako boteretze-tailerrak eskaintzea: estereotipoak eta aurreiritziak gainditu eta autoestimua lantzeko.	Zuzendaritza Administrazioa eta baliabideak	2017	- Tailerrak egin izana - Parte hartu duen emakume kopurua - Parte-hartzaileen balorazioa
2.1.4. Lanpostu zehatz batzuetan berdintasunaren gaiaren inguruko ezagutza baloratzea hautaketa-prozesuetan	Administrazioa eta baliabideak	2016	- Hautaketa-prozesuetan berdintasunaren inguruko ezagutza baloratu izana

5.3. Trebakuntza eta garapena

LAN-ILDOA: 3. TREBAKUNTZA ETA GARAPENA			
HELBURUA: 3.1. Berdintasunarekiko sentsibilizazioan eragitea eta gaiaren inguruko trebakuntza zabaltzea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
3.1.1. Hurrengo urteetako formazio-planetan berdintasunaren inguruko trebakuntza zehatza txertatzea, langileak genero-ikuspegian trebatzeko, Donostiako Udaleko trebakuntza-planarekin bat eginez.	Zuzendaritza	2014	- Berdintasunaren inguruko trebakuntza formazio-planean txertatu izana
3.1.2. Donostia Kulturan Berdintasunaren ardura esleitzen zaion langileari eta Berdintasun Batzordeko kideei gaiaren inguruko trebakuntza eskaintzea	Zuzendaritza	2014	- Trebakuntza eskaini izana - Parte hartu duen emakume eta gizon kopurua - Parte-hartzaileen balorazioa

5.4. Lansaria

LAN-ILDOA: 4. LANSARIA			
HELBURUA: 4.1. Lansariak dituen osagarri berezien atzean dauden desberdintasunak gainditzea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
4.1.1. Dedikazio bereziko osagarriak eta plusak jasotzeko irizpideen gaineko genero-azterketa egitea	Berdintasun Batzordea	2015	- Azterketa egin izana
4.1.2. Lansariaren dedikazio bereziko osagarriak eta plusak egokitzea beharrezkoa ikusiz gero eta langileei aldaketaren berri ematea	Zuzendaritza Balorazio-mahaia	2015	- Egindako egokitzapenak - Langileei horren berri eman izana

5.5. Lana, familia eta bizitza pertsonalaren bateragarritasun erantzukidea

LAN-ILDOA: 5. LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALAREN BATERAGARRITASUN ERANTZUKIDEA				
HELBURUA: 5.1. Lana, familia eta bizitza pertsonala bateragarriago egitea				
	NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
5.1.1.	Indarrean dauden bateragarritasunerako neurriak eta hauen egokitasuna aztertzea eta horrela baloratzen bada, egokitzea	Administrazioa eta baliabideak Berdintasun Batzordea	2017	- Bateragarritasunerako neurriak aztertu izana - Egokitutako neurri-kopurua eta tipologia
5.1.2.	Beste erakunde batzuetako kasu aurreratuak (bateragarritasunerako erabiltzen diren neurriei dagokienez) ezagutzea eta horietatik ideiak hartzea.	Administrazioa eta baliabideak Berdintasun Batzordea	2017	- Kasu aurreratuak aztertu izana. - DK-n aplikatutako neurri berrien kopurua eta tipologia
5.1.3.	Donostia Kulturan bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko dauden neurrien berri ematea langileei	Administrazioa eta baliabideak	2016	- Langileei neurrien berri eman izana

5.1.4. Langileek bateragarritasunarekin lotuta egiten dituzten eskaerak aztertzea eta horiei erantzuna ematea	Berdintasun Batzordea	2016	- Langileek egindako eskaera berriak (emakume eta gizonenak) - DK-k horiei emandako erantzun kopurua eta tipologia

HELBURUA: 5.2. Bateragarritasunerako sentsibilizazioa lantzea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
5.2.1. Erantzukidetasuna sustatzeko martxan jar daitezkeen neurriak aztertzea eta martxan jartzea: gizonak zaintza-lanetan parte hartzeko ardura sustatzeko, batez ere; bateragarritasuna emakumeen kontua ez ezik, gizonena ere badela azaleratzea	Berdintasun Batzordea	2017	- Erantzukidetasuna sustatzeko martxan jar daitezkeen ekintzak aztertu izana - Martxan jarritako neurri-kopurua eta tipologia

5.2. Komunikazioa, hizkuntza eta irudia

LAN-ILDOA: 6. KOMUNIKAZIOA, HIZKUNTZA ETA IRUDIA			
HELBURUA: 6.1. Donostia Kulturako langileei, berdintasunaren aldeko kultura zabaltzea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
6.1.1. Komunikazio ez-sexista bermatzeko estilo liburua sortzea eta ezagutzera ematea, irudiari eta hizkuntzari dagokiona.	Zuzendaritza Berdintasun Batzordea	2015	- Estilo liburua sortu izana - Estilo liburua langileei ezagutzera eman izana
6.1.2. Komunikazio ez-sexista bermatzeko zuzenketa mekanismoak ezartzea (euskarriak, kartelak, txostenak gainbegiratzeko arduradunak ezartzea, adibidez).	Berdintasun Batzordea	2015	- Arduraduna izendatu izana - Egindako zuzenketen emaitza
6.1.3. Komunikazio ez-sexistaren inguruko trebakuntza-saioak eskaintzea	Zuzendaritza Administrazioa eta baliabideak	2016	- Trebakuntza-saioak eman izana - Parte-hartzaile kopurua (emakume eta gizon) - Parte-hartzaileen balorazioa
6.1.4. Komunikazio ez-sexista bultzatzeko sentsibilizazio kanpainak bultzatzea	Zuzendaritza	2017	- Egindako sentsibilizazio-kanpaina kopurua eta tipologia
6.1.5. Urtero, Berdintasun Planarekin lotutako barne komunikaziorako plana lantzea, langile guztiei eta Donostia Kulturan lantzen ari den ekintzen berri emateko, eta lan honetan erreferentzialtasuna lortzeko.	Berdintasun Batzordea	2014 2015 2016 2017	- Barne-komunikaziorako plana landu eta garatu izana

HELBURUA: 6.2. Donostia Kulturak berdintasunaren aldeko kultura gizarteratzea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
6.2.1. Donostia Kulturak landutako Berdintasun Planaren berri ematea, komunikabideez baliatuz	Zuzendaritza Komunikazioa	2017	- DK-ko Berdintasun Planarekin argitaratutako albiste-kopurua
6.2.2. Urtero, Berdintasun Planarekin lotutako kanpo komunikaziorako plana lantzea, gizarteari Donostia Kulturan lantzen ari den ekintzen berri emateko, eta lan honetan erreferentzialtasuna lortzeko	Berdintasun Batzordea	2017	- Kanpo-komunikaziorako plana landu eta garatu izana

5.3. Sexu jazarpena eta jazarpen sexista

LAN-ILDOA: 7. SEXU JAZARPENA ETA JAZARPEN SEXISTA			
HELBURUA: 7.1. Sexu jazarpenerako edozein aukera edo bide ixtea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
7.1.1. Donostia Kulturak eta Donostiako Udalak sexu jazarpenari eta jazarpen psikologikoari aurre egiteko dituzten tresnak langileei ezagutaraztea	Administrazioa eta baliabideak	2015	- Tresnak langileei ezagutarazi izana
7.1.2. Protokoloaren eraginkortasuna aztertzea: aktibatu zeneko prozesua aztertuz edo etorkizunean aktibatzen bada horren alde onak eta hobetzekoak aztertuz	Berdintasun Batzordea	2015	- Protokoloaren egokitasuna aztertu izana
7.1.3. Donostia Kulturako langileei sexu jazarpena eta jazarpen sexista detektatzeko eta horri aurre egiteko trebakuntza eskaintzea	Zuzendaritza Administrazioa eta baliabideak	2015	- Trebakuntza eskaini izana - Parte-hartzaile kopurua (emakume eta gizon) - Parte-hartzaileen balorazioa
7.1.4. Sexu jazarpenari eta jazarpen psikologikoari aurre egiteko protokoloan parte hartu behar duten langileei (Berdintasun Batzordea, Lan Osasuneko Batzordea, Zuzendaritza Taldea) gai horren inguruko trebakuntza espezifikoa eskaintzea	Administrazioa eta baliabideak Zuzendaritza	2015	- Trebakuntza eskaini izana - Parte-hartzaile kopurua (emakume eta gizon) - Parte-hartzaileen balorazioa
7.1.5. Laneko arrisku psikosoziala ebaluatzeko galdetegian, sexu jazarpena eta jazarpen psikologikoren inguruko galderak txertatzea	Lan Osasuneko Batzordea	2014	- Sexu jazarpena eta jazarpen sexistaren inguruko galderak txertatu izana

5.4. Gizarte erantzukizuna

LAN-ILDOA: 8. GIZARTE ERANTZUKIZUNA			
HELBURUA: 8.1. Donostia Kulturaren berdintasunerako politikak gizartean eragina izatea			
NEURRIA	ARDURADUNA(K)	EPEA	ADIERAZLEAK
8.1.1 Donostia Kulturaren enpresa hornitzaileak aukeratzerakoan, Donostiako Udalak ezarritako neurriak betetzen dituztela ziurtatzea eta neurrien betetze-mailari jarraipena egiteko bideak ezartzea	Administrazioa eta Baliabideak	2014	- Neurrien betetze-maila: irizpidea aplikatu den kasuen ehunekoa
8.1.2. Donostiako Udaleko Planaren baitan, Donostia Kulturak aurrera eramaten dituen ekimenak, Donostia Kulturaren Berdintasun Planaren urteko ebaluazio-memorian txertatzea)	Kultur Ekintza	2014 2015 2016 2017	- Ekimenak DK-ko Berdintasun Planean txertatu izana

6. Kronograma

NEURRIAK		URTEAK			
		2014	2015	2016	2017
1.1.1.	Donostia Kulturak berdintasunarekiko duen konpromisoa erakundearen dokumentu garrantzitsuenetan txertatzea (estatutuetan, urteko memorian, webgunean...)			X	
1.1.2	Donostia Kulturan Berdintasun Plana garatzeko arduraduna izendatzea	X			
1.1.3.	Donostia Kulturan Planaren garapenaz arduratuko den Berdintasun Batzordea sortzea	X			
1.1.4.	Harrera protokoloa lantzen denean, harrera-protokoloan, Donostia Kulturak berdintasunaren alde duen konpromiso txertatzea		X		
1.1.5.	Berdintasuneko diagnostikoa eta Donostia Kulturako I. Berdintasunerako Plana erakundean ezagutzera ematea	X			
1.1.6.	Donostia Kultura eta Donostiako Udalaren artean berdintasunaren gaia modu egokian koordinatzeko egiturak eta baliabideak martxan jartzea	X			
1.1.7.	Berdintasun Planarekin lotuta, urteroko txostena lantzea, proposatutako helburuak zenbateraino bete diren jakiteko; egindako jarduera-kopurua ere ezagutzera ematea, lortutako emaitzekin batera	X	X	X	X
1.2.1.	Donostia Kulturan langileek berdintasunaren inguruan duten pertzepzioaren inguruko azterketa berezitua egitea: egon daitekeen diskriminazio pertzepzioa detektatzeko			**X**	

6. Kronograma

NEURRIAK	URTEAK			
	2014	2015	2016	2017
1.2.2. Azterketa egin ostean, diskriminazio pertzepzioa egonez gero, hori aldatzeko beharrezkoak diren neurriak hartzea			X	
1.3.1. Donostia Kulturako datu guztiak sexu-aldagaiaren arabera bereiztea, Donostia Kulturatik egiten diren estatistika, azterketa eta memoriatan			X	
1.3.2. Eskura dauden datuak modu berezian baliatzea, jarduera-esparru bakoitzean gizon-emakumeen egoeraren azterketa konparatibo eta diferentzialak egiteko			X	
2.1.1. Emakumeen promozioa bultzatzeko, bateragarritasunerako bide berriak aztertzea		X		
2.1.2. Erakundeak indarrean dituen bateragarritasunerako neurrien bilduma egitea eta horren berri ematea langile guztiei		X		
2.1.3. Erakundeko emakumeentzako boteretze-tailerrak eskaintzea: estereotipoak eta aurreiritziak gainditu eta autoestimua lantzeko.				X
2.1.4. Lanpostu zehatz batzuetan berdintasunaren gaiaren inguruko ezagutza baloratzea hautaketa-prozesuetan			X	

6. Kronograma

NEURRIAK	URTEAK			
	2014	2015	2016	2017
3.1.1. Hurrengo urteetako formazio-planetan berdintasunaren inguruko trebakuntza zehatza txertatzea, Donostiako langileak genero-ikuspegian trebatzeko, Donostiako Udaleko trebakuntza-planarekin bat eginez.	X			
3.1.2 Donostia Kulturan Berdintasunaren ardura esleitzen zaion langileari eta Berdintasun Batzordeko kideei gaiaren inguruko trebakuntza eskaintzea	X			
4.1.1. Dedikazio bereziko osagarriak eta plusak jasotzeko irizpideen gaineko genero-azterketa egitea		X		
4.1.2. Lansariaren dedikazio bereziko osagarriak eta plusak egokitzea beharrezkoa ikusiz gero eta langileei aldaketaren berri ematea		X		
5.1.1. Indarrean dauden bateragarritasunerako neurriak eta hauen egokitasuna aztertzea eta horrela baloratzen bada, egokitzea				X
5.1.2. Beste erakunde batzuetako kasu aurreratuak (bateragarritasunerako erabiltzen diren neurriei dagokienez) ezagutzea eta horietatik ideiak hartzea.				X
5.1.3. Donostia Kulturan bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko dauden neurrien berri ematea langileei			X	
5.1.4. Langileek bateragarritasunarekin lotuta egiten dituzten eskaerak aztertzea eta horiei erantzuna ematea			X	

6. Kronograma

NEURRIAK	URTEAK			
	2014	2015	2016	2017
5.2.1. Erantzukidetasuna sustatzeko martxan jar daitezkeen neurriak aztertzea eta martxan jartzea: gizonak zaintza-lanetan parte hartzeko ardura sustatzeko, batez ere; bateragarritasuna emakumeen kontua ez ezik, gizonena ere badela azaleratzea				X
6.1.1. Komunikazio ez-sexista bermatzeko estilo liburua sortzea eta ezagutzera ematea, irudiari eta hizkuntzari dagokiona.		X		
6.1.2. Komunikazio ez-sexista bermatzeko zuzenketa mekanismoak ezartzea (euskarriak, kartelak, txostenak gainbegiratzeko arduradunak ezartzea, adibidez).		X		
6.1.3. Komunikazio ez-sexistaren inguruko trebakuntza-saioak eskaintzea			X	
6.1.4. Komunikazio ez-sexista bultzatzeko sentsibilizazio kanpainak bultzatzea				X
6.1.5. Urtero, Berdintasun Planarekin lotutako barne komunikaziorako plana lantzea, langile guztiei eta Donostia Kulturan lantzen ari den ekintzen berri emateko, eta lan honetan erreferentzialtasuna lortzeko.	X	X	X	X

6. Kronograma

NEURRIAK		URTEAK			
		2014	2015	2016	2017
6.2.1.	Donostia Kulturak landutako Berdintasun Planaren berri ematea, komunikabideez baliatuz				X
6.2.2.	Urtero, Berdintasun Planarekin lotutako kanpo komunikaziorako plana lantzea, gizarteari Donostia Kulturan lantzen ari den ekintzen berri emateko, eta lan honetan erreferentzialtasuna lortzeko				X
7.1.1.	Donostia Kulturak eta Donostiako Udalak sexu jazarpenari eta jazarpen psikologikoari aurre egiteko dituzten tresnak langileei ezagutaraztea		X		
7.1.2.	Protokoloaren eraginkortasuna aztertzea: aktibatu zeneko prozesua aztertuz edo etorkizunean aktibatzen bada horren alde onak eta hobetzekoak aztertuz		X		
7.1.3.	Donostia Kulturako langileei sexu jazarpena eta jazarpen sexista detektatzeko eta horri aurre egiteko trebakuntza eskaintzea		X		
7.1.4.	Sexu jazarpenari eta jazarpen psikologikoari aurre egiteko protokoloan parte hartu behar duten langileei (Berdintasun Batzordea, Lan Osasuneko Batzordea, Zuzendaritza Taldea) gai horren inguruko trebakuntza espezifikoa eskaintzea		X		
7.1.5.	Laneko arrisku psikosoziala ebaluatzeko galdetegian, sexu jazarpena eta jazarpen psikologikoren inguruko galderak txertatzea	X			

6. Kronograma

NEURRIAK		URTEAK			
		2014	2015	2016	2017
8.1.1.	Donostia Kulturaren enpresa hornitzaileak aukeratzerakoan, Donostiako Udalak ezarritako neurriak betetzen dituztela ziurtatzea eta neurrien betetze-mailari jarraipena egiteko bideak ezartzea	X			
8.1.2.	Donostiako Udaleko Planaren baitan, Donostia Kulturak aurrera eramaten dituen ekimenak, Donostia Kulturaren Berdintasun Planaren urteko ebaluazio-memorian txertatzea)	X	X	X	X

7. Plana garatzeko egitura

Orain arte zehaztutako helburuak eta Plana bere osotasunean garatu ahal izateko, beharrezkoa da pertsonak horretara begira lan egitea, eta beharrezko baliabideak eskura jartzea. Hona hemen proposatzen dugun egitura eta gune bakoitzari esleitu dizkiogun funtzioak:

BERDINTASUNAREN ARDURADUNA	
PROFILA	• Zuzendaritzako kidea • Lidergoa • Erabakiak hartzeko gaitasuna • Plana aurrera eramateko denbora (disponibilitatea)
FUNTZIOAK	• Egitasmoa bere osotasunean koordinatzea eta bideratzea. • Egitasmoa bideratzeko behar den informazioa jasotzea eta trukatzea. • Egitasmoari segimendua egitea eta sor daitezkeen arazoen aurrean irtenbideak bilatzea. • Lankideen iradokizunak eta galderak jaso eta horiei erantzuna ematea. • Prozesuaren eta emaitzaren balorazioa egitea. • Urteko kudeaketa-plana lantzea, Berdintasun Batzordearekin elkarlanean, eta urteko memoria egitea.
FUNTZIONAMENDUA	• Berdintasun-plana garatzeko dedikazioa eta funtzioak esleitu beharko zaizkio.

7. Plana garatzeko egitura

BERDINTASUN BATZORDEA	
PARTAIDEAK ETA PROFILA	• Zuzendaritzako ordezkaria (Berdintasunaren arduraduna) • Administrazioa eta baliabideetako ordezkaria • Kultur ekintzako zuzendaria • Komiteko ordezkariak Batzordea paritarioa izango da (6 pertsona-edo)
FUNTZIOAK	• Egitasmoa koordinatzea eta bideratzea. • Berdintasun Planean jasotzen diren ekintzak aurrera eramatea • Egitasmoari segimendua egitea eta sor daitezkeen arazoen aurrean irtenbideak bilatzea. • Prozesuaren eta emaitzaren balorazioa egitea.
FUNTZIONAMENDUA	• Gutxi gorabehera, hilero elkartuko da (udako hilabeteetan izan ezik)

Donostia Kulturak Donostiako Udaleko Berdintasun Planaren koordinazio-egituretan ere parte hartzen du. Donostiako Udalak, badu bertako planaren jarraipena egiteko batzorde tekniko eta politikoa eta Donostia Kulturak parte hartzen du batean zein bestean. Batzorde teknikoan, Kultur Ekintzako arduradunak parte hartzen du Donostia Kulturako ordezkari gisa.

Beraz, aipatu beharra dago, Donostia Kulturak parte-hartze eta inplikazio zuzena duela Donostiako Udaleko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Udal Planean. Plan horren baitan, kulturako kanpora begirako jardueretan edo kultura-eskaintzan genero-ikuspegia txertatzeko ekintzak lantzen ditu Donostia Kulturak, Udaleko beste sailekin batera.
Aurten Udaleko II Berdintasun planaren ebaluazioa egin da eta orain, Plan berria prestatzen ari da. Proposatzen diren ekintza berrietan kulturako jarduerei lotutakoak ere egongo dira.

8. Planaren jarraipena eta ebaluazioa

Berdintasun Planaren garapena egokia izaten ari den ikusteko, beharrezkoa da Planaren jarraipen eta ebaluaziorako mekanismoak diseinatzea. Berdintasunerako Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteak lagunduko digu, esate baterako, aurreikusitako helburuen betetze-maila baliosten, lortu ez diren helburuak lortzeko estrategia berriak definitzen eta etorkizunerako helburu berriak prestatzen. Ebaluazioari esker, helburu orokorrera zenbat hurbildu garen eta hori zein erritmotan eta zelako kostuekin egin dugun jakin dezakegu. Horrela, beharrezkoa izanez gero, plangintza moldatzeko edo egokitzeko aukera egongo da.

8.1. Planaren jarraipena (etengabekoa)

Jarraipenak prozesua bera nola bideratzen den ikusteko aukera eskainiko du. Beraz, ekintzetan jarriko da arreta, batik bat. Horiek nola garatzen diren eta hasieran finkatutako helburuak betetzen dituzten aztertuko da.

- Planaren arduradunak eta Berdintasun Batzordeak kronograman jasotako ekintzen etengabeko segimendua egingo dute.
- Urtean behin, segimenduko txostena sortuko dute (2014ko, 2015eko eta 2016ko eta 2017ko abenduan), urtean zehar egin diren lanak eta egiteke geratu direnak azalduz.

Jarraipena egiteko honako galdera hauek hartu beharko dira kontuan:

- Orain arte egin ditugun ekintzek lagundu(ko) dute finkatu dugun helburu orokorra lortzen?
- Esleitu ditugun baliabideak nahikoak dira ekintzak martxan jartzeko?
- Lortu(ko) ditugun emaitzek justifikatzen dituzte egindako inbertsioak?
- Ekintzak arrakastatsuak izan dira?
- Zenbat emakumek eta zenbat gizonek hartu dute parte prozesuan?

8. Planaren jarraipena eta ebaluazioa

PLANAREN JARRAIPENA: EKINTZEN BALORAZIORAKO ORRIA	
LAN-ILDOA	
HELBURUA	
EKINTZA	
ARDURADUNA	
JASOTZAILEA	
GAUZATZEKO DENBORA	
AURREKONTUA	
EKINTZAREN BALORAZIOA (adierazleen betetze-maila)	

8. Planaren jarraipena eta ebaluazioa

1.2. Ebaluazioa (planaren garapena amaitutakoan)

Ebaluazioak planaren norabidea eta helburu orokorrari dagokionez plana zein unetan dagoen aztertzen lagunduko digu. Azterketa egiteko honako informazioa erabiliko da:

- Jarraipenetik ateratako ondorioak (urtez urtekako kudeaketa planen jarraipena)
- Langileen iritzi eta pertzepzio subjektiboak (galdetegi baten bidez jaso daitezke)

Berdintasun Planaren garapena amaitutakoan, planean jasotako helburuen betetze-mailaren ebaluazioa egingo da. Ebaluazio hori beste txosten batean jasoko da.

8. Planaren jarraipena eta ebaluazioa

Planaren ebaluaziorako adierazleak

Donostia Kulturako Emakume eta Gizonen Berdintasunerako I. Planaren ebaluazioa egiteko adierazle orokorrak aurkezten dira jarraian.

ENPRESAREN KULTURA
▪ Berdintasunaren aldeko konpromisoaren isla ▪ Berdintasun arduraduna eta Berdintasun Batzordea funtzionamenduan egotea ▪ Berdintasun Plana indarrean egotea ▪ Berdintasun Plana Estrategikoan txertatua egotea
HAUTAKETA ETA PROMOZIOA
▪ Plantilan dagoen emakume eta gizonen kopurua eta ehunekoa ▪ Ardura-postuetan dauden emakume eta gizonen kopurua eta ehunekoa ▪ Lanpostu mota bakoitzean dauden emakume eta gizon kopurua eta ehunekoa
TREBAKUNTZA ETA GARAPENA
▪ Langileek (emakume eta gizon) berdintasun-gaiaren trebakuntzari eskainitako ordu-kopurua ▪ Berdintasunaren gaiaren inguruko trebakuntza jaso duten langileen (emakume eta gizon) kopurua eta ehunekoa ▪ Trebakuntza jaso duten emakume eta gizonen kopurua eta ehunekoa
LANSARIA
▪ Emakume eta gizonen batazbesteko lansaria ▪ Plusak jaso dituzten emakume eta gizonen kopurua eta ehunekoa ▪ Dedikazio bereziko osagarria jaso duten emakume eta gizonen kopurua
LANA, FAMILIA ETA BIZITZA PERTSONALAREN BATERAGARRITASUN ERANTZUKIDEA
▪ Bateragarritasunerako neurriak erabili dituzten langileen (emakume eta gizon) kopurua eta ehunekoa ▪ Langileek bateragarritasun politikaren inguruan egiten duten balorazioa Bateragarritasuna errazteko hartu diren neurri berrien kopurua eta tipologia

8. Planaren jarraipena eta ebaluazioa

KOMUNIKAZIOA, HIZKUNTZA ETA IRUDIA
▪ Komunikazio ez-sexistaren erabilera barne- zein kanpo-komunikazioan, ebaluatutako dokumentuetan irizpidea betetzen dutenen kopurua eta ehunekoa ▪ Berdintasun-planarekin lotutako gaien zabalkundea ▪ Estilo-liburua sortu izana eta horren zabalkundea erakundean
SEXU JAZARPENA ETA JAZARPEN SEXISTA
▪ Protokoloa aplikatu den kasu-kopurua ▪ Protokoloa aplikatu osteko ebaluazioa ▪ Gai honen inguruan trebatutako langile (emakume eta gizon) kopurua eta ehunekoa
GIZARTE ERANTZUKIZUNA
▪ Urteko memorietan Donostiako Udaleko Berdintasun Planari lotutako ekintzak islatu izana ▪ Donostiako Udalak enpresa hornitzaileak aukeratzerakoan ezarritako neurriak zenbateraino aplikatu diren. (Egindako kontratazioetatik, zenbatetan, ehunekoa)