

I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Donostia Kultura

Diciembre de 2013

donostiakultura

elhuyar
Aholkularitza





Sumario

1. Introducción.....	3
2. Marco teórico: Principios del Plan de Igualdad	6
3. Conclusiones del diagnóstico	9
4. Líneas de trabajo del Plan	15
5. Objetivos y medidas del Plan.....	23
6. Cronograma.....	34
7. Estructura para llevar a cabo el Plan	40
8. Seguimiento y evaluación del Plan	42



1. Introducción

El Ayuntamiento de San Sebastián lleva muchos años trabajando en materia de igualdad, y actualmente está vigente el II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2008-2013). Dicho Plan municipal afecta también a la actividad de Donostia Kultura, pero la entidad ha tomado la decisión de hacer un plan específico de su propia estructura, que ayude a avanzar en el ámbito de la igualdad.

Antes de diseñar dicho Plan, se ha realizado el diagnóstico, con el fin de conocer la situación de la igualdad de mujeres y hombres de Donostia Kultura. El diagnóstico ha sido el punto de partida para elaborar el Plan.

El Plan que se presenta en estas páginas será el instrumento principal de Donostia Kultura para seguir avanzando con paso firme en el camino de la igualdad.

1.1. ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Un Plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad fija las estrategias a adoptar para su consecución en Donostia Kultura, y tiene las siguientes características:

- Líneas de trabajo a desarrollar en el ámbito de la igualdad, y objetivos a conseguir.
- Acciones a desarrollar para la consecución de dichos objetivos y recursos necesarios.
- Sistema eficaz para realizar el seguimiento y la evaluación de los objetivos establecidos.

Un Plan de igualdad se define en función de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Establece los objetivos a conseguir y las acciones que debe llevar a cabo la organización. No es necesario tratar todo los ámbitos, únicamente los susceptibles de mejora.

Es conveniente plantear un Plan para varios años, y definir una programación anual en la que se especifiquen los ámbitos de mejora y las acciones.

Los criterios de priorización se establecen según las características de la organización (necesidades, necesidades internas, intereses, coste...).

El Plan debe incluir los siguientes aspectos:

- Objetivo(s) a conseguir
- Acciones a desarrollar
- Indicadores que miden el nivel de consecución de los objetivos



1. Introducción

- Responsables de las acciones
- Cronograma

1.2. Metodología utilizada para diseñar el Plan

Las claves para el diseño del Plan han sido los resultados obtenidos a través del diagnóstico y el trabajo de la Comisión de Diseño.

La **Comisión de Diseño** ha analizado el diagnóstico y ha propuesto las acciones y medidas necesarias para hacer frente a los puntos débiles observados en el diagnóstico. Ha realizado dos reuniones de tres horas en noviembre de 2013.

Han participado en la Comisión de Diseño las siguientes personas:

- Amaia Almirall. Directora gerente de Donostia Kultura
- Ainhoa San Sebastian. Responsable de gestión de Administración y Recursos
- Arantza Urkia. Directora de la Biblioteca Municipal
- Imanol Galdos. Técnico de apoyo a la Dirección
- Jaione Askasibar. Responsable de Comunicación e Imagen
- Jon Aizpurua. Responsable de Acción Cultural
- José Ignacio Abanda. Responsable de Producción
- Jose Miguel Beltrán. Responsable de Cine
- María Jesús Torres. Directora técnica de Fiestas - Donostiako Festak
- Norka Chiapuso. Responsable de Teatro
- Susana Soto. Directora del Museo San Telmo
- Karmele Garmendia. Representante de ELA
- Ane Osa. Representante de LAB



1. Introducción



Elhuyar Aholkularitza ha incluido en el presente informe las propuestas realizadas por la Comisión de Diseño, así como otras que aunque no se han tratado en la Comisión de Diseño conviene tener en cuenta en el Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Donostia Kultura.



2. Marco teórico: Principios del Plan de Igualdad

El marco teórico del Plan de Igualdad de mujeres y hombres **lo establece la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la Comunidad Autónoma Vasca.**

En ese sentido, la ley pretende establecer las bases para profundizar en la labor llevada a cabo hasta ahora en el desarrollo de políticas de igualdad, de modo que la Comunidad Autónoma del País Vasco pueda situarse a nivel de los países más avanzados en esa materia. Todo ello en el convencimiento de que la igualdad de mujeres y hombres, además de ser un derecho humano, es una necesidad estratégica para la profundización en la democracia y para la construcción de una sociedad vasca más justa, cohesionada y desarrollada social y económicamente.

El fin último de la ley es avanzar en la consecución de una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres. Para ello, la ley establece los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, y regula un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato en todos los ámbitos de la vida, y en particular a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas, en tanto que colectivo discriminado.

Lo establecido en la Ley 4/2005, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la Comunidad Autónoma Vasca, son los principios en los que se sustenta el Plan:

Igualdad de trato: Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta.

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una



2. Marco teórico: Principios del Plan de Igualdad

protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

Igualdad de oportunidades. Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.

Respeto a la diversidad y a la diferencia. Los poderes públicos han de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

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

A efectos de esta ley, se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

Acción positiva. Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, los poderes públicos deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.

Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo. Los poderes públicos vascos deben promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Representación equilibrada. Los poderes públicos vascos han de adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.



2. Marco teórico: Principios del Plan de Igualdad

A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40 %.

Colaboración y coordinación. Los poderes públicos vascos tienen la obligación de colaborar y coordinar sus actuaciones en materia de igualdad de mujeres y hombres para que sus intervenciones sean más eficaces y acordes con una utilización racional de los recursos.

Asimismo, han de promover la colaboración y el trabajo en común con otras instituciones y entidades de Euskal Herria y de fuera de ella con el fin de garantizar a toda la ciudadanía vasca la igualdad de mujeres y hombres.

Otro de los fundamentos del Plan de Igualdad es la **Ley Orgánica 3/2007**. Establece varias medidas, entre otras se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, recogiendo por capítulos los artículos relacionados con estos temas:

- Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.
- Igualdad y conciliación.
- Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Distintivo para las empresas en materia de igualdad.



3. Conclusiones del diagnóstico

Tal y como se menciona en la introducción, para elaborar el I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Donostia Kultura, se han analizado las igualdades y desigualdades entre mujeres y hombres de Donostia Kultura. Recogemos a continuación **las conclusiones generales del diagnóstico**, que han constituido las bases del Plan

3.1. La cultura de nuestra entidad

- La directora gerente de Donostia Kultura es mujer. El equipo de dirección está formado por 6 hombres y 5 mujeres. El Consejo de Administración lo componen diez miembros de los que 6 son hombres y 4 mujeres.
- La plantilla de Donostia Kultura la componen 211 trabajadores y trabajadoras, la mayoría mujeres (64,3 %).
- En el caso de los hombres, el porcentaje más elevado corresponde a quienes tienen entre 45 y 49 años; y en el caso de las mujeres, aquellas cuya edad se sitúa entre 40 y 44 años. Entre los más jóvenes, el porcentaje de mujeres y hombres es más equilibrado.
- Hay 213 puestos en la plantilla, aunque trabajan 246 personas, algunas de ellas haciendo sustituciones.
- Respecto a la antigüedad, el mayor porcentaje tanto en hombres como en mujeres (66,4 %) lleva más de 9 años trabajando en Donostia Kultura. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a la antigüedad.
- Respecto al tipo de contrato, la mayoría del personal laboral (53,6 %) tiene contrato fijo. Sin embargo, los contratos fijos son más habituales entre hombres (59,5 %) que entre mujeres (50,4 %).
- El tema de la igualdad se encuentra integrado de alguna manera en la cultura de la entidad; sin embargo, no hay referencias explícitas en la documentación más importante, por ejemplo, en los estatutos o en la misión y funciones de la institución.
- En respuesta a la pregunta sobre si en Donostia Kultura se da algún tipo de discriminación, la mayoría de los/as trabajadores/as (48,9 %) ha contestado que no perciben discriminación. Hay más mujeres (53,1 %) que hombres (45,9 %) que perciben algún tipo de discriminación.
- *"El desequilibrio entre el número de hombres y el de mujeres"* es el tipo de discriminación que más perciben tanto mujeres como hombres.
- La entidad está comprometida con la igualdad y hay conciencia política respecto al tema.
- Donostia Kultura ha decidido llevar a cabo un Plan específico de su propia estructura, para conocer la situación de la entidad así como los aspectos susceptibles de mejora.



3. Conclusiones del diagnóstico

- Estos últimos años se ha avanzado en materia de igualdad, y hay más mujeres en puestos de responsabilidad que anteriormente.
- Actualmente hay también mujeres trabajando en puestos masculinizados.

3.2. Selección y promoción

- La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras que se han incorporado a Donostia Kultura en los últimos años son mujeres.
- La entidad no presenta una segregación vertical apreciable: en la categoría A1, el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres; en la categoría A2, sin embargo, el porcentaje de mujeres supera en 17 puntos al de los hombres.
- Tras realizar el estudio por servicios, se ha observado que en ciertos puestos de trabajo existe segregación horizontal.
 - o En Producción, el 22,1 % son hombres, y sólo 9,0 % son mujeres.
 - o En el Servicio bibliotecario ocurre lo contrario, el 13,4 % del personal son mujeres, y sólo el 3,9 % son hombres.
- Se puede decir que existen servicios masculinizados y servicios feminizados, a pesar de que en todos los servicios está garantizada la presencia de mujeres y de hombres.
- La comunicación no sexista se tiene en cuenta en las ofertas de trabajo y las convocatorias de promoción interna, aunque hay cierto margen de mejora (en algunos textos, se emplea el masculino genérico).
- En cuanto al tribunal que se crea para los procesos de selección, Donostia Kultura ha establecido el criterio de género:
- La mayoría de las empleadas y los empleados (59,3 %) piensa que en Donostia Kultura mujeres y hombres tienen igualdad de oportunidades. En proporción, son más las mujeres (12,2 % de mujeres, frente al 5,4 % de hombres) que piensan que mujeres y hombres no tienen las mismas oportunidades para acceder a puestos de mayor responsabilidad.
- A la pregunta de si estarían dispuestos/as a aceptar un puesto de mayor responsabilidad si tuvieran la posibilidad, el porcentaje de hombres (54,1 %) que ha respondido afirmativamente es mayor que el de las mujeres (48,0 %).
- Las razones por las que tanto mujeres como hombres rechazarían puestos de mayor responsabilidad están relacionadas con problemas de conciliación.
- A los puestos de trabajo de Donostia Kultura se accede mediante oposición. En ese sentido, no hay discriminación entre mujeres y hombres.
- Asimismo, las promociones se hacen mediante oposición. No obstante, si se tiene en cuenta la situación personal de cada trabajador/a, las oportunidades de promoción



pueden verse reducidas, ya que muchos puestos requieren trabajar fuera del horario laboral habitual.

3.3. Formación y desarrollo

- En 2012, hubo 366 asistencias a cursos de formación. Son más las mujeres que han acudido a cursos de formación: el 69,9 % de mujeres frente al 30,1 % de hombres.
- Por otro lado, las mujeres han recibido más horas de formación que los hombres.
- Por lo que al tipo de curso se refiere, existen diferencias:
 - o Trabajo en altura: el 11,1 % fueron hombres y el 1,9 % mujeres.
 - o Twitter liburutegian: la mayoría de los/las asistentes eran mujeres, solo acudió un hombre.
 - o Curso para gestionar conductas agresivas: el 41,6 % fueron mujeres y 23,3 % hombres.
- En la formación relacionada con la igualdad, han participado más mujeres (6 asistencias) que hombres (1 asistencia).
- El Ayuntamiento de San Sebastián organiza para el personal algunos cursos en torno a la igualdad. Por mencionar un ejemplo, 13 empleados/as de Donostia Kultura han participado en el curso básico de igualdad organizado por el Ayuntamiento de San Sebastián para el 2013; por su parte, otras 2 personas participaron en el curso de profundización.
- El 28,1 % de los trabajadores y las trabajadoras opina que se debe ampliar el conocimiento sobre el tema de la igualdad para:
 - o introducir la perspectiva de género en la vida cotidiana
 - o conseguir herramientas y recursos para la detección del acoso sexual y del acoso sexista
 - o conocer herramientas para hacer frente al acoso sexual y al acoso sexista
- Hasta el momento, no se ha realizado ningún plan de formación. En 2013, se ha elaborado una propuesta de formación, mediante el cual Donostia Kultura pretende sistematizar la formación.
- El Ayuntamiento de San Sebastián organiza cursos sobre igualdad para todos sus empleados/as (incluido el personal de Donostia Kultura). La participación del personal de Donostia Kultura es considerablemente mayor que la del resto de departamentos.
- Parte del personal de Donostia Kultura —en su mayoría personal de atención al público— han acudido a cursos para aprender a hacer frente a agresiones.

3.4. Retribución



3. Conclusiones del diagnóstico

- No hay discriminación por razón de sexo en lo que a la retribución se refiere. Las mujeres y los hombres que trabajan en puestos idénticos reciben idénticos salarios.
- El sueldo medio de las mujeres es ligeramente superior al de los hombres: el sueldo medio anual es de 30.299 euros en el caso de las mujeres y de 29.995 euros en el caso de los hombres.
- Los puestos que tienen asignados pluses están ocupados principalmente por hombres. Así, el 22,6 % de los hombres recibe algún plus o complemento, mientras que solo lo hace el 9,5 % de las mujeres.

3.5. Conciliación corresponsable de trabajo, familia y vida personal

- En lo que a la jornada laboral se refiere, el 20,4 % de las mujeres (y tan solo el 5,2 % de los hombres) tiene algún tipo de reducción de jornada.
- En lo que respecta a las medidas de conciliación de trabajo, familia y vida personal, se puede destacar lo siguiente:
 - o el 77,4 % de los permisos por hospitalización de familiares ha sido solicitado por mujeres (los hombres han solicitado el 22,6 %).
 - o el 93,2 % del personal que ha solicitado la reducción de jornada para el cuidado de los/as hijos/as son mujeres.
 - o asimismo, más mujeres (75 %) que hombres (25 %) se benefician de la flexibilidad de horario.
- El convenio laboral del Ayuntamiento de San Sebastián, de aplicación en Donostia Kultura, cumple lo estipulado por la Ley 3/2007 y, en muchos casos, las medidas en ella recogidas superan lo establecido por la propia ley.
- El Plan de Prevención, por su parte, incluye un apartado dedicado a la protección de la maternidad, donde se recogen varias medidas de protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia.
- Donostia Kultura tiene 23 calendarios laborales diferentes. En la mayoría de los puestos de trabajo, el horario es muy flexible. Debido a la flexibilidad de horario, Donostia Kultura ofrece diferentes modos de compensación al personal.
- El cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales del personal contiene preguntas relacionadas con la conciliación del trabajo y de la vida familiar y con la responsabilidad compartida.
- En cuanto a las medidas de conciliación de trabajo, familia y vida personal, la mayoría de los empleados y las empleadas (42,2 %) piensa que Donostia Kultura sí ofrece medidas de ese tipo.
- A juicio de los trabajadores y las trabajadoras, estos son algunos de los problemas que encuentran a la hora de conciliar trabajo, familia y vida personal:



3. Conclusiones del diagnóstico

- Aunque el horario sea flexible, no deja de ser incómodo, y hay que trabajar los fines de semana.
 - Hay medidas de conciliación, incluso más que en otros sitios, pero no son suficientes.
 - Faltan medidas de conciliación en algunos puestos de responsabilidad.
- A petición de algunos/as trabajadores/as, Donostia Kultura ha tomado medidas específicas para situaciones concretas.
- Hasta el momento, no se ha analizado sistemáticamente si las medidas de conciliación de Donostia Kultura son apropiadas o no.
- El cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales del personal ha puesto de manifiesto que los trabajadores y las trabajadoras tienen dificultades para conciliar el trabajo y la vida personal.

3.6. Comunicación, lenguaje e imagen

- Se procura utilizar una comunicación no sexista tanto en las imágenes como en los textos.
- En el caso de los textos en castellano, hay aspectos que mejorar, ya que no siempre se utilizan los mismos criterios, ni se garantiza una comunicación basada en la igualdad.
- A la hora de recabar datos, se toma en cuenta la variable del sexo (por ejemplo, en las encuestas sobre nivel de satisfacción).
- El 26,7 % del personal (el 28,6 % de las mujeres y el 21,6 % de los hombres) piensa que el lenguaje empleado por la entidad y el personal no es del todo inclusivo.
- El Ayuntamiento de San Sebastián ofrece también a la plantilla de Donostia Kultura formación sobre comunicación no sexista, dentro del programa de formación sobre igualdad.

3.7. Acoso por razón de sexo y acoso sexista

- El Ayuntamiento de San Sebastián cuenta con un protocolo contra el acoso sexual y moral en el seno de la entidad. Este mismo protocolo es el que se aplica en los casos de acoso que puedan darse entre el personal de Donostia Kultura.
- Donostia Kultura dispone de un manual para la prevención del acoso por parte de usuarios/as y clientes/as contra el personal de atención directa de casas de cultura y bibliotecas y para la intervención en dichos casos de acoso.
- En respuesta a la pregunta sobre si existen herramientas para la detección del acoso sexual y del acoso sexista, la mayoría responde que sí.



3. Conclusiones del diagnóstico

- Algunos/as trabajadores/as han comentado que les gustaría recibir formación sobre ese tema.

3.8. Responsabilidad social

- El Ayuntamiento de Donostia ha elaborado una "Guía para la incorporación de normas y criterios sociales, medioambientales, éticos, laborales, lingüísticos y de igualdad en la contratación".
- En las convocatorias de subvenciones que publica Donostia Kultura se hace referencia a la igualdad en varios apartados, y se tienen en cuenta las consideraciones de género:
- La mayoría de las trabajadoras y trabajadores de Donostia Kultura (el 59,3 %) cree que tratan igual a los/as agentes externos/as (clientela, proveedoras y proveedores...), sean éstos hombres o mujeres. Por el contrario, solamente el 28,6 % de las mujeres y el 24,3 % de los hombres cree que son tratados igual (sean hombres o mujeres) por los/as agentes externos/as.
- La programación cuida la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en la comunicación como en los contenidos.
- Muchas personas consideran, por otra parte, que Donostia Kultura debe seguir trabajando para garantizar (más y mejor) la utilización de criterios de género en las programaciones.
- La actitud de las trabajadoras y de los trabajadores con respecto a este tema es, por lo general, muy positiva. Muchos de ellos/as están sensibilizados/as con el tema, y han recibido formación al respecto.



4. Líneas de trabajo del Plan

El objetivo fundamental del I Plan de Igualdad de mujeres y hombres de Donostia Kultura es garantizar la igualdad de oportunidades completa a mujeres y hombres en el ejercicio de su actuación en Donostia Kultura.

Para lo que han definido ocho líneas de trabajo:

- La cultura de nuestra entidad
- Selección y promoción
- Formación
- Retribución
- Conciliación de trabajo, familia y vida personal
- Comunicación, lenguaje e imagen
- Acoso por razón de sexo y acoso psicológico
- Responsabilidad social

Respecto a cada una de las líneas de trabajo, Donostia Kultura ha definido los objetivos concretos que quiere conseguir mediante el Plan de Igualdad, así como las acciones concretas necesarias para aproximarse a dichos objetivos.

Además, Donostia Kultura deberá organizar la estructura interna necesaria para desarrollar el Plan de Igualdad.

Se prevé que las acciones recogidas en el Plan de Igualdad se desarrollen en un plazo de tres años (2014-2016).



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
1. La cultura de nuestra entidad	1.1. Fortalecer la cultura de la igualdad en Donostia Kultura	1.1.1. Incluir el compromiso de Donostia Kultura con la igualdad en los documentos más relevantes de la entidad (estatutos, memoria anual, sitio web...)
		1.1.2. Nombrar a la persona responsable de desarrollar el Plan de Igualdad en Donostia Kultura
		1.1.3. Crear la Comisión de Igualdad encargada del desarrollo del Plan en Donostia Kultura
		1.1.4. Cuando se elabore el protocolo de acogida, incluir en él el compromiso de Donostia Kultura con la igualdad
		1.1.5. Dar a conocer en la entidad el diagnóstico de igualdad y el I Plan de Igualdad de Donostia Kultura
		1.1.6. Poner en marcha las estructuras y recursos para coordinar convenientemente entre Donostia Kultura y el Ayuntamiento de San Sebastián el tema de la igualdad.
		1.1.7. En relación con el Plan de Igualdad, elaborar el informe anual, para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos; dar a conocer el número de actividades desarrolladas, así como los resultados obtenidos



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
1. La cultura de nuestra entidad	1.2. Ampliar la percepción de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad	1.2.1. Realizar un estudio especializado sobre la percepción de la igualdad en el personal de Donostia Kultura, para detectar la percepción de discriminación que pudiera existir.
		1.2.2. Una vez finalizado el estudio, si existiera la percepción de discriminación, adoptar las medidas necesarias para cambiar dicha percepción.
	1.3. Trabajar para que la igualdad se abra paso en todos los procesos	1.3.1. Incluir la variable del sexo en todos los datos de Donostia Kultura, en las estadísticas, estudios y memorias
		1.3.2. Utilizar los datos disponibles de modo diferenciado, para hacer estudios comparativos y diferenciales de la situación de mujeres y hombres en cada ámbito de actividad.



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
2. Selección y promoción	2.1. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción	2.1.1. Estudiar nuevas vías de compatibilidad para impulsar la promoción de las mujeres
		2.1.2. Recopilar las medidas de compatibilidad en vigor en la entidad y darlas a conocer a todo el personal
		2.1.3. Ofrecer talleres de empoderamiento para las mujeres de la entidad, para superar estereotipos y prejuicios y trabajar la autoestima.
		2.1.4. Valorar el conocimiento del tema de la igualdad en los procesos de selección de algunos puestos concretos.

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
3. Formación y desarrollo	3.1. Impulsar la sensibilización en igualdad y extender la formación sobre el tema	3.1.1. Incluir formación específica sobre igualdad en los planes de formación de los próximos años, para formar al personal en la perspectiva de género, coincidiendo con el plan de formación del Ayuntamiento de San Sebastián.
		3.1.2. Ofrecer formación en igualdad a la persona a quien se asigne la responsabilidad de igualdad en Donostia Kultura y a las personas que componen la Comisión de Igualdad.



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
4. Retribución	4.1. Superar las diferencias que subyacen en complementos especiales salariales	4.1.1. Hacer un análisis de género sobre los criterios para la obtención de complementos por dedicación especial y pluses.
		4.1.2. Adecuar, en el caso de que considere conveniente, los complementos por dedicación especial y pluses, y ponerlo en conocimiento del personal.

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
5. Conciliación corresponsable de trabajo, familia y vida personal	5.1. Hacer más conciliables el trabajo, la familia y la vida personal	5.1.1. Estudiar las medidas de conciliación vigentes y su idoneidad, y, si se considerara conveniente, adecuarlas
		5.1.2. Conocer casos avanzados de otras entidades (en lo referente a las medidas de conciliación empleadas) y tomar ideas de ellas
		5.1.3. Poner en conocimiento del personal las medidas existentes en Donostia Kultura para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
		5.1.4. Estudiar las solicitudes del personal relacionadas con la conciliación y darles respuesta
	5.2. Trabajar la sensibilización para la conciliación	5.2.1. Estudiar qué medidas pueden adoptarse para promover la corresponsabilidad, e implementarlas: sobre todo, para promover la responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y para poner de manifiesto que la conciliación es un asunto no solo de las mujeres sino también de los hombres



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
6. Comunicación, lenguaje e imagen	6.1. Extender la cultura por la igualdad al personal de Donostia Kultura	6.1.1. Crear el libro de estilo sobre imagen y lenguaje para garantizar la comunicación no sexista y darlo a conocer
		6.1.2. Implementar mecanismos correctivos para garantizar la comunicación no sexista (por ejemplo, designar responsables de supervisión de soportes, carteles, informes)
		6.1.3. Ofrecer sesiones de formación sobre comunicación no sexista
		6.1.4. Impulsar campañas de sensibilización para la promoción de la comunicación no sexista
		6.1.5. Elaborar, con carácter anual, el plan de comunicación interna del Plan de igualdad, para poner en conocimiento del personal las actividades que se llevan a cabo en Donostia Kultura, y para conseguir la referencialidad en ese empeño
	6.2. Trasladar a la sociedad la cultura por la igualdad de Donostia Kultura	6.2.1. Utilizando los medios de comunicación, divulgar el Plan de Igualdad elaborado por Donostia Kultura
		6.2.2. Elaborar, con carácter anual, el plan de comunicación externa del Plan de igualdad, para poner en conocimiento de la sociedad las actividades que se llevan a cabo en Donostia Kultura, y para conseguir la referencialidad en ese empeño



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
7. Acoso por razón de sexo y acoso sexista	7.1. Anular cualquier oportunidad o vía para el acoso por razón de sexo	7.1.1. Poner en conocimiento del personal las herramientas de que disponen Donostia Kultura y el Ayuntamiento de San Sebastián para hacer frente al acoso por razón de sexo y al acoso psicológico
		7.1.2. Estudiar la efectividad del protocolo, estudiando el proceso en el que se activó o, si en un futuro se activa, estudiando sus aspectos positivos y los ámbitos de mejora
		7.1.3. Ofrecer formación al personal de Donostia Kultura para detectar el acoso por razón de sexo y para hacerle frente
		7.1.4. Ofrecer formación específica al personal que debe participar en el protocolo para hacer frente al acoso por razón de sexo y acoso psicológico (Comisión de Igualdad, Comité de Salud Laboral, equipo de dirección)
		7.1.5. Incluir preguntas sobre el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico en el cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial



4. Líneas de trabajo del Plan

LÍNEA DE TRABAJO	OBJETIVOS	MEDIDAS
8. Responsabilidad social	8.1. Influencia en la sociedad de la política de igualdad de Donostia Kultura	8.1.1. En la elección de las empresas suministradoras de Donostia Kultura, asegurar que dichas empresas cumplen las medidas implementadas por el Ayuntamiento de San Sebastián e implementar los modos de efectuar el seguimiento al nivel de cumplimiento de dichas medidas
		8.1.2. Incluir en la memoria anual de evaluación del Plan de Igualdad de Donostia Kultura las iniciativas que desarrolla Donostia Kultura en el marco del Plan del Ayuntamiento de San Sebastián



4. Líneas de trabajo del Plan



5. Objetivos y medidas del Plan

5.1. La cultura de nuestra entidad

LÍNEA DE TRABAJO 1. LA CULTURA DE NUESTRA ENTIDAD			
OBJETIVO: 1.1. Fortalecer la cultura de la igualdad en Donostia Kultura			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
1.1.1. Incluir el compromiso de Donostia Kultura con la igualdad en los documentos más relevantes de la entidad (estatutos, memoria anual, sitio web...)	Dirección Comunicación	2016	- Haber incluido el compromiso por la igualdad
1.1.2. Nombrar a la persona responsable de desarrollar el Plan de Igualdad en Donostia Kultura.	Dirección	2014	- Haber nombrado a la persona responsable
1.1.3. Crear la Comisión de Igualdad encargada del desarrollo del Plan en Donostia Kultura.	Dirección	2014	- Haber creado la Comisión de Igualdad - Componentes de la Comisión (mujeres y hombres)
1.1.4. Cuando se elabore el protocolo de acogida, incluir en él el compromiso de Donostia Kultura con la igualdad.	Dirección	2015	- Haber incluido el compromiso
1.1.5. Dar a conocer en la entidad el diagnóstico de igualdad y el I Plan de Igualdad de Donostia Kultura.	Comisión de Igualdad	2014	- Haber creado el sitio de consulta y haberlo dado a conocer - El número de dudas y sugerencias recibidas
1.1.6. Poner en marcha las estructuras y recursos para coordinar convenientemente entre Donostia Kultura y el Ayuntamiento de San Sebastián el tema de la igualdad	Dirección Acción Cultural Fiestas	2014	- Participar en el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián (número de reuniones)
1.1.7. En relación con el Plan de Igualdad, elaborar el informe anual, para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos; dar a conocer el número de actividades desarrolladas, así como los resultados obtenidos.	Dirección Comisión de Igualdad	2014 2015 2016 2017	- Haber elaborado el informe



5. Objetivos y medidas del Plan

OBJETIVO: 1.2. Ampliar la percepción de la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
1.2.1. Realizar un estudio especializado sobre la percepción de la igualdad en el personal de Donostia Kultura, para detectar la percepción de discriminación que pudiera existir	Administración y recursos	2016	- Haber elaborado el análisis
1.2.2. Una vez finalizado el estudio, si existiera la percepción de discriminación, adoptar las medidas necesarias para cambiar dicha percepción	Comisión de Igualdad	2016	- Número de medidas adoptadas y tipología

OBJETIVO: 1.3. Trabajar para que la igualdad se abra paso en todos los procesos			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
1.3.1. Incluir la variable del sexo en todos los datos de Donostia Kultura, en las estadísticas, estudios y memorias	Todos los departamentos	2016	- Porcentaje de datos que diferencian la variable de sexo
1.3.2. Utilizar los datos disponibles de modo diferenciado, para hacer estudios comparativos y diferenciales de la situación de mujeres y hombres en cada ámbito de actividad	Todos los departamentos	2016	- Porcentaje de datos que diferencian la variable de sexo



5. Objetivos y medidas del Plan

5.2. Selección y promoción

LÍNEA DE TRABAJO 2. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN			
OBJETIVO: 2.1. Igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
2.1.1. Estudiar nuevas vías de compatibilidad para impulsar la promoción de las mujeres	Administración y recursos	2015	- Haber estudiado las nuevas vías de compatibilidad
2.1.2. Recopilar las medidas de compatibilidad en vigor en la entidad y darlas a conocer a todo el personal	Administración y recursos	2015	- Haber hecho la recopilación y habérsela comunicado al personal
2.1.3. Ofrecer talleres de empoderamiento para las mujeres de la entidad, para superar estereotipos y prejuicios y trabajar la autoestima	Dirección Administración y recursos	2017	- Haber hecho los talleres - Número de mujeres participantes - Valoración de las personas participantes
2.1.4. Valorar el conocimiento del tema de la igualdad en los procesos de selección de algunos puestos concretos	Administración y recursos	2016	- Haber valorado el conocimiento del tema de la igualdad en los procesos de selección



5. Objetivos y medidas del Plan

5.3. Formación y desarrollo

LÍNEA DE TRABAJO 3. FORMACIÓN Y DESARROLLO			
OBJETIVO: 3.1. Impulsar la sensibilización en igualdad y extender la formación sobre el tema			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
3.1.1. Incluir formación específica sobre igualdad en los planes de formación de los próximos años, para formar al personal en la perspectiva de género, coincidiendo con el plan de formación del Ayuntamiento de San Sebastián.	Dirección	2014	- Haber incluido la formación sobre igualdad en el plan de formación
3.1.2. Ofrecer formación en igualdad a la persona a quien se asigne la responsabilidad de igualdad en Donostia Kultura y a las personas que componen la Comisión de Igualdad	Dirección	2014	- Haber ofrecido formación - Número de mujeres y hombres participantes - Valoración de las personas participantes



5. Objetivos y medidas del Plan

5.4. Retribución

LÍNEA DE TRABAJO 4. RETRIBUCIÓN			
OBJETIVO: 4.1. Superar las diferencias que subyacen en complementos especiales salariales			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
4.1.1. Hacer un análisis de género sobre los criterios para la obtención de complementos por dedicación especial y pluses	Comisión de Igualdad	2015	- Haber elaborado el análisis
4.1.2. Adecuar, en el caso de que considere conveniente, los complementos por dedicación especial y pluses, y ponerlo en conocimiento del personal	Dirección Mesa de valoración	2015	- Adecuaciones realizadas - Haberlo puesto en conocimiento del personal



5. Objetivos y medidas del Plan

5.5. Conciliación corresponsable de trabajo, familia y vida personal

LÍNEA DE TRABAJO 5. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL			
OBJETIVO: 5.1. Hacer más conciliables el trabajo, la familia y la vida personal			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
5.1.1. Estudiar las medidas de conciliación vigentes y su idoneidad, y, si se considerara conveniente, adecuarlas	Administración y recursos Comisión de Igualdad	2017	- Haber estudiado las medidas de conciliación - Número de medidas adecuadas y tipología
5.1.2. Conocer casos avanzados de otras entidades (en lo referente a las medidas de conciliación empleadas) y tomar ideas de ellas	Administración y recursos Comisión de Igualdad	2017	- Haber estudiado los casos avanzados - Número de nuevas medidas aplicadas en DK y tipología
5.1.3. Poner en conocimiento del personal las medidas existentes en Donostia Kultura para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Administración y recursos	2016	- Haberlas puesto en conocimiento del personal
5.1.4. Estudiar las solicitudes del personal relacionadas con la conciliación y darles respuesta	Comisión de Igualdad	2016	- Solicitudes nuevas efectuadas por el personal (las de las mujeres y las de los hombres) - Número de respuestas dadas por DK a dichas solicitudes y tipología



5. Objetivos y medidas del Plan

OBJETIVO: 5.2. Trabajar la sensibilización para la conciliación			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
5.2.1. Estudiar qué medidas pueden adoptarse para promover la corresponsabilidad, e implementarlas: sobre todo, para promover la responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y para poner de manifiesto que la conciliación es un asunto no solo de las mujeres sino también de los hombres	Comisión de Igualdad	2017	<ul style="list-style-type: none">- Haber estudiado las acciones que pueden adoptarse para la promoción de la corresponsabilidad- Número de medidas adoptadas y tipología



5. Objetivos y medidas del Plan

5.2. Comunicación, lenguaje e imagen

LÍNEA DE TRABAJO 6. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN			
OBJETIVO: 6.1. Extender la cultura por la igualdad al personal de Donostia Kultura			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
6.1.1. Crear el libro de estilo sobre imagen y lenguaje para garantizar la comunicación no sexista y darlo a conocer	Dirección Comisión de Igualdad	2015	<ul style="list-style-type: none">- Haber elaborado el libro de estilo- Haber puesto en conocimiento del personal el libro de estilo
6.1.2. Implementar mecanismos correctivos para garantizar la comunicación no sexista (por ejemplo, designar responsables de supervisión de soportes, carteles, informes)	Comisión de Igualdad	2015	<ul style="list-style-type: none">- Haber nombrado a la persona responsable- Resultado de las correcciones aplicadas
6.1.3. Ofrecer sesiones de formación sobre comunicación no sexista	Dirección Administración y recursos	2016	<ul style="list-style-type: none">- Haber realizado sesiones de formación- Número de participantes (mujeres y hombres)- Valoración de las personas participantes
6.1.4. Impulsar campañas de sensibilización para la promoción de la comunicación no sexista	Dirección	2017	<ul style="list-style-type: none">- Número de campañas de sensibilización y tipología
6.1.5. Elaborar, con carácter anual, el plan de comunicación interna del Plan de igualdad, para poner en conocimiento del personal las actividades que se llevan a cabo en Donostia Kultura, y para conseguir la referencialidad en ese empeño	Comisión de Igualdad	2014 2015 2016 2017	<ul style="list-style-type: none">- Haber elaborado el plan de comunicación interna y haberlo desarrollado



5. Objetivos y medidas del Plan

OBJETIVO: 6.2. Trasladar a la sociedad la cultura por la igualdad de Donostia Kultura			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
6.2.1. Utilizando los medios de comunicación, divulgar el Plan de Igualdad elaborado por Donostia Kultura	Dirección Comunicación	2017	- Número de noticias publicadas con el Plan de igualdad de DK
6.2.2. Elaborar, con carácter anual, el plan de comunicación externa del Plan de igualdad, para poner en conocimiento de la sociedad las actividades que se llevan a cabo en Donostia Kultura, y para conseguir la referencialidad en ese empeño	Comisión de Igualdad	2017	- Haber elaborado el plan de comunicación externa y haberlo desarrollado



5. Objetivos y medidas del Plan

5.3. Acoso por razón de sexo y acoso sexista

LÍNEA DE TRABAJO 7. ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXISTA			
OBJETIVO: 7.1. Anular cualquier oportunidad o vía para el acoso por razón de sexo			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
7.1.1. Poner en conocimiento del personal las herramientas de que disponen Donostia Kultura y el Ayuntamiento de San Sebastián para hacer frente al acoso por razón de sexo y al acoso psicológico	Administración y recursos	2015	- Haber dado a conocer las herramientas al personal
7.1.2. Estudiar la efectividad del protocolo, estudiando el proceso en el que se activó o, si en un futuro se activa, estudiando sus aspectos positivos y los ámbitos de mejora	Comisión de Igualdad	2015	- Haber estudiado la idoneidad del protocolo
7.1.3. Ofrecer formación al personal de Donostia Kultura para detectar el acoso por razón de sexo y para hacerle frente	Dirección Administración y recursos	2015	- Haber ofrecido formación - Número de participantes (mujeres y hombres) - Valoración de las personas participantes
7.1.4. Ofrecer formación específica al personal que debe participar en el protocolo para hacer frente al acoso por razón de sexo y acoso psicológico (Comisión de Igualdad, Comité de Salud Laboral, equipo de dirección)	Administración y recursos Dirección	2015	- Haber ofrecido formación - Número de participantes (mujeres y hombres) - Valoración de las personas participantes
7.1.5. Incluir preguntas sobre el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico en el cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial	Comité de Salud Laboral	2014	- Haber incluido preguntas sobre el acoso por razón de sexo y acoso sexista



5. Objetivos y medidas del Plan

5.4. Responsabilidad social

LÍNEA DE TRABAJO 8. RESPONSABILIDAD SOCIAL			
OBJETIVO: 8.1. Influencia en la sociedad de la política de igualdad de Donostia Kultura			
MEDIDA	RESPONSABLE(S)	PLAZO	INDICADORES
8.1.1 En la elección de las empresas suministradoras de Donostia Kultura, asegurar que dichas empresas cumplen las medidas implementadas por el Ayuntamiento de San Sebastián e implementar los modos de efectuar el seguimiento al nivel de cumplimiento de dichas medidas	Administración y Recursos.	2014	- Nivel de cumplimiento de las medidas: porcentaje de casos en los que se ha aplicado el criterio
8.1.2. Incluir en la memoria anual de evaluación del Plan de Igualdad de Donostia Kultura las iniciativas que desarrolla Donostia Kultura en el marco del Plan del Ayuntamiento de San Sebastián	Acción Cultural	2014 2015 2016 2017	- Haber incluido las iniciativas en el Plan de Igualdad de DK



6. Cronograma

MEDIDAS	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
1.1.1. Incluir el compromiso de Donostia Kultura con la igualdad en los documentos más relevantes de la entidad (estatutos, memoria anual, sitio web...)			X	
1.1.2. Nombrar a la persona responsable de desarrollar el Plan de Igualdad en Donostia Kultura.	X			
1.1.3. Crear la Comisión de Igualdad encargada del desarrollo del Plan en Donostia Kultura.	X			
1.1.4. Cuando se elabore el protocolo de acogida, incluir en él el compromiso de Donostia Kultura con la igualdad.		X		
1.1.5. Dar a conocer en la entidad el diagnóstico de igualdad y el I Plan de Igualdad de Donostia Kultura.	X			
1.1.6. Poner en marcha las estructuras y recursos para coordinar convenientemente entre Donostia Kultura y el Ayuntamiento de San Sebastián el tema de la igualdad	X			
1.1.7. En relación con el Plan de Igualdad, elaborar el informe anual, para conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos propuestos; dar a conocer el número de actividades desarrolladas, así como los resultados obtenidos.	X	X	X	X
1.2.1. Realizar un estudio especializado sobre la percepción de la igualdad en el personal de Donostia Kultura, para detectar la percepción de discriminación que pudiera existir			X	
MEDIDAS	AÑOS			



6. Cronograma

	2014	2015	2016	2017
1.2.2. Una vez finalizado el estudio, si existiera la percepción de discriminación, adoptar las medidas necesarias para cambiar dicha percepción			X	
1.3.1. Incluir la variable del sexo en todos los datos de Donostia Kultura, en las estadísticas, estudios y memorias			X	
1.3.2. Utilizar los datos disponibles de modo diferenciado, para hacer estudios comparativos y diferenciales de la situación de mujeres y hombres en cada ámbito de actividad			X	
2.1.1. Estudiar nuevas vías de compatibilidad para impulsar la promoción de las mujeres		X		
2.1.2. Recopilar las medidas de compatibilidad en vigor en la entidad y darlas a conocer a todo el personal		X		
2.1.3. Ofrecer talleres de empoderamiento para las mujeres de la entidad, para superar estereotipos y prejuicios y trabajar la autoestima				X
2.1.4. Valorar el conocimiento del tema de la igualdad en los procesos de selección de algunos puestos concretos			X	



6. Cronograma

MEDIDAS	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
3.1.1. Incluir formación específica sobre igualdad en los planes de formación de los próximos años, para formar al personal en la perspectiva de género, coincidiendo con el plan de formación del Ayuntamiento de San Sebastián	X			
3.1.2 Ofrecer formación en igualdad a la persona a quien se asigne la responsabilidad de igualdad en Donostia Kultura y a las personas que componen la Comisión de Igualdad	X			
4.1.1. Hacer un análisis de género sobre los criterios para la obtención de complementos por dedicación especial y pluses		X		
4.1.2. Adecuar, en el caso de que considere conveniente, los complementos por dedicación especial y pluses, y ponerlo en conocimiento del personal		X		
5.1.1. Estudiar las medidas de conciliación vigentes y su idoneidad, y, si se considerara conveniente, adecuarlas				X
5.1.2. Conocer casos avanzados de otras entidades (en lo referente a las medidas de conciliación empleadas) y tomar ideas de ellas				X
5.1.3. Poner en conocimiento del personal las medidas existentes en Donostia Kultura para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral			X	
5.1.4. Estudiar las solicitudes del personal relacionadas con la conciliación y darles respuesta			X	



6. Cronograma

MEDIDAS	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
5.2.1. Estudiar qué medidas pueden adoptarse para promover la corresponsabilidad, e implementarlas: sobre todo, para promover la responsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado y para poner de manifiesto que la conciliación es un asunto no solo de las mujeres sino también de los hombres				X
6.1.1. Crear el libro de estilo sobre imagen y lenguaje para garantizar la comunicación no sexista y darlo a conocer		X		
6.1.2. Implementar mecanismos correctivos para garantizar la comunicación no sexista (por ejemplo, designar responsables de supervisión de soportes, carteles, informes)		X		
6.1.3. Ofrecer sesiones de formación sobre comunicación no sexista			X	
6.1.4. Impulsar campañas de sensibilización para la promoción de la comunicación no sexista				X
6.1.5. Elaborar, con carácter anual, el plan de comunicación interna del Plan de igualdad, para poner en conocimiento del personal las actividades que se llevan a cabo en Donostia Kultura, y para conseguir la referencialidad en ese empeño	X	X	X	X



6. Cronograma

MEDIDAS	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
6.2.1. Utilizando los medios de comunicación, divulgar el Plan de Igualdad elaborado por Donostia Kultura				X
6.2.2. Elaborar, con carácter anual, el plan de comunicación externa del Plan de igualdad, para poner en conocimiento de la sociedad las actividades que se llevan a cabo en Donostia Kultura, y para conseguir la referencialidad en ese empeño				X
7.1.1. Poner en conocimiento del personal las herramientas de que disponen Donostia Kultura y el Ayuntamiento de San Sebastián para hacer frente al acoso por razón de sexo y al acoso psicológico		X		
7.1.2. Estudiar la efectividad del protocolo, estudiando el proceso en el que se activó o, si en un futuro se activa, estudiando sus aspectos positivos y los ámbitos de mejora		X		
7.1.3. Ofrecer formación al personal de Donostia Kultura para detectar el acoso por razón de sexo y para hacerle frente		X		
7.1.4. Ofrecer formación específica al personal que debe participar en el protocolo para hacer frente al acoso por razón de sexo y acoso psicológico (Comisión de Igualdad, Comité de Salud Laboral, equipo de dirección)		X		
7.1.5. Incluir preguntas sobre el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico en el cuestionario para la evaluación del riesgo psicosocial	X			



6. Cronograma

40.

MEDIDAS	AÑOS			
	2014	2015	2016	2017
8.1.1. En la elección de las empresas suministradoras de Donostia Kultura, asegurar que dichas empresas cumplen las medidas implementadas por el Ayuntamiento de San Sebastián e implementar los modos de efectuar el seguimiento al nivel de cumplimiento de dichas medidas	X			
8.1.2. Incluir en la memoria anual de evaluación del Plan de Igualdad de Donostia Kultura las iniciativas que desarrolla Donostia Kultura en el marco del Plan del Ayuntamiento de San Sebastián	X	X	X	X



7. Estructura para desarrollar el Plan

41.

Al objeto de poder desarrollar en su totalidad el Plan y los objetivos concretados hasta el momento, es necesario que esa persona se dedique a ello y disponga de los medios necesarios. Esta es la estructura que proponemos y las funciones asignadas a cada núcleo:

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
PERFIL	<ul style="list-style-type: none">• Miembro de la dirección• Liderazgo• Capacidad para adoptar decisiones• Tiempo para llevar adelante el plan (disponibilidad)
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none">• Coordinar y guiar el proyecto de un modo integral.• Recibir e intercambiar la información necesaria para guiar el proyecto.• Efectuar el seguimiento del proyecto y buscar soluciones a los problemas que pudieran plantearse.• Recibir sugerencias y preguntas del personal y darles respuesta.• Hacer la valoración del proceso y el resultado.• Elaborar el plan anual de gestión, en colaboración con la Comisión de Igualdad, y redactar la memoria anual.
FUNCIONAMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Se le deberán asignar la dedicación y funciones necesarias para el desarrollo del Plan de Igualdad.



7. Estructura para desarrollar el Plan

COMISIÓN DE IGUALDAD	
MIEMBROS Y PERFIL	<ul style="list-style-type: none">• Representante de la dirección (responsable de Igualdad)• Representante de administración y recursos• Director/a de Acción Cultural• Representantes del Comité <p>La comisión será paritaria (unas seis personas)</p>
FUNCIONES	<ul style="list-style-type: none">• Coordinar y guiar el proyecto.• Llevar adelante las acciones recogidas en el Plan de Igualdad.• Efectuar el seguimiento del proyecto y buscar soluciones a los problemas que pudieran plantearse.• Hacer la valoración del proceso y el resultado.
FUNCIONAMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Se reunirá con una periodicidad mensual, aproximadamente (excepto en los meses de verano).

Donostia Kultura participa también en las estructuras de coordinación del Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián. El Ayuntamiento de San Sebastián dispone de una comisión técnica y política para el seguimiento de su plan, y Donostia Kultura participa tanto en una como en otra. En la Comisión técnica, la persona responsable de Acción Cultural participa como representante de Donostia Kultura.

Por tanto, hay que indicar que Donostia Kultura tiene participación e implicación directa en el Plan Municipal para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de San Sebastián. En el seno de dicho Plan, en las actividades culturales de cara al exterior o en la oferta cultural, Donostia Kultura, junto con otros departamentos del Ayuntamiento, elabora acciones para incluir la perspectiva de género. Este año, se ha hecho la evaluación del II Plan Municipal de Igualdad, y en la actualidad se está elaborando el nuevo plan. Entre las acciones nuevas que se proponen estarán también las relacionadas con las actividades culturales.



8. Seguimiento y evaluación del Plan.

43.

Para verificar si el desarrollo del Plan de Igualdad es el adecuado, es necesario el diseño de mecanismos de seguimiento y evaluación. El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad nos ayudará, por ejemplo, a valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos, a definir nuevas estrategias para llegar a los objetivos no conseguidos y a preparar nuevos objetivos para el futuro.

Gracias a la evaluación, podemos saber cuánto nos hemos acercado al objetivo general y a qué ritmo y con qué costo lo hemos hecho. De esta manera, si resulta necesario, existirá la posibilidad de adaptar o adecuar la planificación.

8.1. Seguimiento (continuo) del Plan

El seguimiento permitirá observar cómo se encamina el proceso. Por tanto, sobre todo se prestará atención a las acciones. Se examinará cómo se van desarrollando y si cumplen los objetivos establecidos al principio.

- La persona responsable del Plan y la Comisión de Igualdad harán el seguimiento continuo de las acciones recogidas en el cronograma.
- Una vez al año, redactarán el informe de seguimiento (en diciembre de 2014, 2015, 2016 y 2017), mostrando los trabajos realizados durante el año y los que han quedado por hacer.

Para efectuar el seguimiento, deberán tomarse en consideración las siguientes preguntas:

- ¿Van a servir las acciones hasta ahora realizadas para la consecución del objetivo establecido?
- ¿Son suficientes los recursos asignados para poner en marcha las acciones?
- ¿Justifican los resultados obtenidos o por obtener las inversiones realizadas?
- ¿Han resultado exitosas las acciones?
- ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en el proceso?



8. Seguimiento y evaluación del Plan.



8. Seguimiento y evaluación del Plan.

45.

SEGUIMIENTO DEL PLAN: FICHA DE VALORACIÓN DE ACCIONES	
LÍNEA DE TRABAJO	
OBJETIVO	
ACCIÓN	
RESPONSABLE	
RECEPTOR/A	
TIEMPO PARA LA REALIZACIÓN	
PRESUPUESTO	
VALORACIÓN DE LA ACCIÓN (nivel de cumplimiento de los indicadores)	



8. Seguimiento y evaluación del Plan

46.

1.2. Evaluación (posterior a la finalización del desarrollo del plan)

La evaluación nos ayudará a examinar la dirección del Plan y, en lo referente al objetivo general, conocer en qué punto está. Para el examen se utilizará la información siguiente:

- Conclusiones obtenidas del seguimiento (seguimiento del plan anual de gestión)
- Opiniones y percepciones subjetivas del personal (pueden obtenerse por medio de un cuestionario)

Una vez finalizado el desarrollo del Plan de Igualdad, se hará la evaluación del nivel de cumplimiento de los objetivos. Dicha evaluación se recogerá en otro informe.



8. Seguimiento y evaluación del Plan

47.

Indicadores para la evaluación del Plan

A continuación, se muestran los indicadores generales para la evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia Kultura.

CULTURA DE EMPRESA
<ul style="list-style-type: none">▪ Reflejo del compromiso por la igualdad▪ Estar en activo la persona responsable de igualdad y la Comisión de Igualdad▪ Estar vigente el Plan de Igualdad▪ Estar incluido el Plan de Igualdad en el Plan Estratégico
SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
<ul style="list-style-type: none">▪ Número de mujeres y hombres de la plantilla y su porcentaje▪ Número de mujeres y hombres en los puestos de responsabilidad y su porcentaje▪ Número de mujeres y hombres en cada puesto de trabajo y su porcentaje
FORMACIÓN Y DESARROLLO
<ul style="list-style-type: none">▪ Número de horas dedicado por el personal (mujeres y hombres) a la formación en el tema de la igualdad▪ Número de mujeres y hombres , y porcentaje, que han recibido formación sobre el tema de la igualdad.▪ Número de mujeres y hombres que han recibido formación y su porcentaje
RETRIBUCIÓN
<ul style="list-style-type: none">▪ Retribución media de las mujeres y los hombres▪ Número de mujeres y hombres que han recibido algún plus▪ Número de mujeres y hombres que han recibido complemento por dedicación especial
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE DE TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL
<ul style="list-style-type: none">▪ Número de mujeres y hombres, y porcentaje, que han utilizado medidas de conciliación.▪ Valoración del personal sobre la política de conciliación Número de medidas nuevas, y tipología, adoptadas para facilitar la conciliación
COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN



8. Seguimiento y evaluación del Plan

48.

- En cuanto al empleo de comunicación no sexista tanto en la comunicación interna como externa, número y porcentaje de los documentos evaluados que cumplen el criterio
- Difusión de temas relacionados con el Plan de Igualdad
- Creación del libro de estilo y su difusión en la entidad

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO SEXISTA

- Número de casos en los que se ha aplicado el protocolo
- Evaluación tras la aplicación del protocolo
- Número de mujeres y hombres del personal, y porcentaje, que han recibido formación sobre este tema

RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Haber reflejado en las memorias anuales las acciones relacionadas con el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián
- Nivel de aplicación de las medidas implementadas por el Ayuntamiento de San Sebastián a la hora de seleccionar las empresas suministradoras (En cuántas de las contrataciones realizadas, porcentaje)