

DONOSTIA SAN SEBASTIAN
TURISMOKO

**EMAKUMEEN ETA GIZONEN
BERDINTASUNERAKO II. PLANA**

Daiteke, Gizarte Aholkularitza



AURKIBIDEA

1.	AURKEZPENA	3
1.1.	Donostia Turismoaren xedea, ikuskera eta eredia	3
1.2.	Kalitatezko turismogunea	4
1.3.	Donostia Turismoaren ibilbidea berdintasun arloan	5
2.	ARAU ETA KONTZEPTU ESPARRUA.....	6
2.1	Arau esparrua	6
2.2	Kontzeptu esparrua	7
3.	BERDINTASUNERAKO PLANAREN EZAUGARRIAK.....	10
3.1	Plana hitzartzen duten alderdiak zehaztea.....	10
3.2	Langile, lurralde eta denbora eremua	10
3.3	Egoeraren diagnostikoari buruzko txostena.....	10
3.4.	Ordainsarien auditoretzaren emaitza, indarraldia eta aldizkakotasuna	12
4.	HELBURUAN DEFINIZIOA	13
5.	BERDINASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA	14
5.1	Aldizkako jarraipen, ebaluazio eta berrikuspen sistema	14
5.2	Berdintasun batzordearen osaera eta funtzionamendua	14
5.3	Egon daitezken desadostasunak eta aldaketak konpontzeko prozedura.....	15
6.	EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA	16

1. AURKEZPENA

"San Sebastian Turismo-Donostia Turismoa, S.A." sozietatea 2006ko urtarrilaren 31ko osoko bilkuran Estatutuak onartu ostean sortu zen. Donostiako Udaleko merkataritza-izaera duen sozietatea da eta osorik Udalaren jabetza duen sozietate anonimoa da.

Donostiaren lurralde-esparruan turismoaren garapena zuzenean edo zeharka bultzatzen laguntzen duten jarduera ekonomikoak eta sozialak sustatzea eta garatzea du helburu.

1.1. Donostia Turismoaren xedea, ikuskera eta eredia

Xedeak zein **ikuskerak** epe luzerako argazki bat eskainiko digute, Donostia etorkizunean nolako turismo helmuga izango den azalduko duena. Inspiratzaileak izan behar dute, eta eredia definitu behar dute. Formulazio/adierazpen kontzeptualak dira; hortaz, asmo handikoak eta inspiratzaileak izan behar dute, eta helmugaren helburuetarako erreferente izan behar dute. Hori dela eta, sektorearen bilakaera baldintzatzen duten erabaki nagusi guztiek bat etorri beharko dute formulazio horiekin.

Ildo horretan, Donostiarako turismoaren xedean, hiriak, jarduera sektore horren aldeko apustuaren bidez, lortu nahi dituen funtsezko helburuak definituko dira, eta honako hauen moduko galdera nagusiei erantzun beharko die:

- Zer rol eduki behar du turismoak Donostia hirian?
- Oro har nori egin behar dio zerbitzu? Nor dira aktore nagusiak?

Donostiako turismoaren xedearen eta ikuspegiaren proposamenak honako hauek dira:

XEDEA

Donostiako turismoaren garapen iraunkorra gidatzea, hiriaren nortasuna baliaraztea, helmugako eragileak koordinatzea eta nazioartean posizionatzea, betiere plangintza eta adimen turistikoko ekintzen bidez, helmugaren kudeaketaren bidez, eskaintzaren garapenaren bidez, bisitarietzako arretaren bidez, eta produktuen eta zerbitzuen sustapenaren, komunikazioaren eta merkaturatzearen bidez.

IKUSKERA

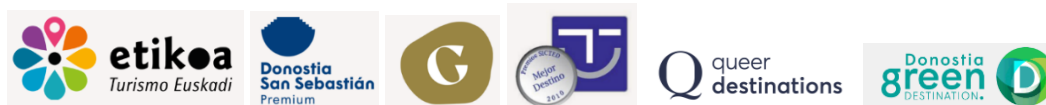
Donostia da euskal hiri turistikoa, irekia eta kosmopolita, nazioartean liderra eta erreferentea, helmugaren benetakotasunean eta bikaintasunean eta turismoaren garapen iraunkorrean oinarritutako eredu historikoa duena.

Era berean, Donostiako turismo ereduaren honako **printzipio inspiratzaile** hauek proposatu dira:

1	Pertsona (herritarra eta bisitaria) dago Donostiako turismoaren garapen ereduaren erdigunean
2	Turismoaren garapen iraunkorra
3	Hiriaren nortasuna
4	Izen ona /estatusa
5	Gobernantza
6	Ikuspegi metropolitarra eta eskualdekoa
7	Eskarirako orientazioa

1.2. Kalitatezko turismogunea

Donostia Turismoa sozietatea eratu zenetik, Donostia sormen- eta bikaintasun-ardatzetan oinarritutako turismogune gisa aitortzen lan egiteko apustu handia egiten ari da. Hori dela eta, Donostia Kalitatezko helmuga izan dadin, Donostia Turismoak hainbat jardueretan parte hartzen du; besteak beste, KODE ETIKOA, SICTED, DONOSTIA PREMIUM, QUEER DESTINATIONS, GREEN DESTINATIONS edota EUSKADI GASTRONOMIKA. Horien guztien helburu nagusia da turismo jasangarria sustatzea, bertako kultura, tradizioa eta ondare kulturalaren errespetua eta zaintza ahaztu gabe. Ildo horretatik, Donostia Turismoak Euskara-plana ere badu. Bertan, erakundeak hainbat urteren buruan lortu nahi dituen ardatzak, eremuak eta egitekoak biltzen dira.



1.3. Donostia Turismoaren ibilbidea berdintasun arloan

Donostia Turismoak, bere izaeragatik, eskaintzen duen zerbitzuarengatik, baita erakundea osatzen duten langileen ezaugarriengatik ere (gai sozialekiko eta giza eskubideekiko sensibilizazioa...) gizarte erantzukizuna oso presente du bai bere balioetan, bai bere eguneroko funtzionamenduan.

Urteetan zehar, emakumeen eta gizonen berdintasunari lotutako hainbat ekintza landu izan dira. 2018an genero ikuspegia lantzeko helburuarekin, eta ekintzak era estrukturalagoan izateko asmoarekin, Berdintasun Batzordea eratu zen. 2020. urtean I. Berdintasunerako Plana adostu zen. Planak 4 urterako ildo estrategikoak eta ekintzak zehazten zituen, baita horien arduradunak, aurrekontua eta adierazleak ere.

Planaren indarraldiaren azken urtetik aurrera, 2023tik esaterako, erakundeak plan horren ebaluaketa-prozesua hasi zuen. Helburu orokorra, helburu zehatzak, ekintzak eta prozedurak kontuan hartu ziren, baita momentuan izandako baliabideak ere. Plana COVID garaian abian jarri zela ezin da ahaztu, hau da, horrek izan zuen eragina nabaria izan da eta neurri batzuk aldatu edota birmoldatu egin behar izan ziren.

Edonola ere, planaren jarraipena etengabea izan da urte guztietan. Berdintasun Batzordeak elkartu eta adostutako neurriak martxan jarri izan ditu eta ez du ahaztu komunikazio arloan hartutako konpromisoa. Izan ere, langileei urrats guztiak jakinarazi dizkie akten bitartez eta iradokizun-buzoia abian izan da langileen ekarpenak kontuan izateko. Amaitzeko, 2024. urtean II. Berdintasunerako Planaren prozesuan martxan jarri da.

2. ARAU ETA KONTZEPTU ESPARRUA

2.1 Arau esparrua

Donostia Turismoaren Berdintasunerako II. Plana antolatzeko arau-esparrua EAEko 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko Legearen testu bategina onartzen duen legeak eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezartzen dute. Bi lege horiek, besteak beste, erakundeek berdintasunaren arloan dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte.

Horrela, erakundeek tratu- eta aukera - berdintasuna errespetatu behar dute lan-eremuan, eta, horregatik, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko.

- **Tratu-berdintasuna:** pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro debekatzen da, bai zuzenekoa, bai zeharkakoa, horretarako erabiltzen den modua edozein dela ere.
 - **Zuzeneko bereizkeria** egongo da pertsona bati, antzeko egoeran egonda, beste bati baino tratu txarragoa ematen zaionean, eman zaionean, edo eman lekiokenean, haren sexua dela-eta edo sexuarekin zuzenean loturik dauden inguruabarrak direla-eta; esaterako, haurdun egotea edo ama izatea
 - **Zeharkako bereizkeria** egongo da itxuraz neutroa den egintza juridiko, irizpide edo praktika batek sexu bereko kideen proportzio nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, salbu eta hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboekin justifikatu daitekeenean.
 - Ez dira sexuan oinarritutako diskriminaziotzat joko justifikazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumei eta gizonei tratamendu ezberdina ematea badakarte ere. Esate baterako, emakumeentzat ekintza positiboa ezartzea edota gizonek pertsona zaintzetan edo etxeko lanetan parte har dezatens ustatzea.
- **Aukera-berdintasuna:** EAEko botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, laboralak, ekonomikoak, sozialak, ingurumenekoak eta kulturalak eta arauetan aitor daitezkeen gainerako oinarrizko eskubideak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne.

Bestalde, Autonomia Erkidegoko eta Estatuko legeriak berdintasunerako planak egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta Estatukoak, gainera, plan horien definizioa, zer gairi eragin behar dien eta Enpresen Berdintasun Planen Erregistroan nahitaez inskribatu behar direla adierazten du (46. artikulua).

Bestetik, lan-ingurunean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren presentzia da gure gizartean oraindik dagoen desberdintasun errealaren adierazpenik nabarmenena. Beraz, erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan horrelako jokabideen aurkako prebentzio-, babes- eta erantzun-bide eraginkorrak eta praktikoak antolatu behar dira. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, Estatuko legeriaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkezten diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko.

	EAEko 1/2023 Legegintzako Dekretua, martxoaren 16koa, emakumeen eta gizonen berdintasunerako eta emakumeen aurkako indarkeria matxistarik gabe bizitzeko	3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirako
Esparrua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Estatala
Tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna	3. art.	3,5. art.
Berdintasun Planak	40. art.	45*, 46*, 47, 49. art.
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	43. art.	48. art.

2.2 Kontzeptu esparrua

Arau-esparruan garatu den bezala, Donostia Turismoaren Berdintasunerako II. Planak erakundeetan lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratu - eta aukera-berdintasuna du helburu.

- **Berdintasun formala eta berdintasun erreala**

Egungo egoeran berdintasunari buruz hitz egiten denean, berdintasun formala eta berdintasun erreala kontzeptuak argitu behar dira.

Aurreko atalean -arau-esparrua- berdintasun formala garatu da, hau da, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzen duten erakundeen eta entitateen lege, arau eta gidalerroen multzoa. Hala ere, arau-berdintasun horrek ez dakar berekin benetako berdintasuna, hau da, pertsonaren sexuan oinarritutako erabateko diskriminaziorik eza.

Praktikak erakutsi du, araudi osoa gorabehera, berdintasun hori aitortzen dela, emakumeek eta gizonek posizio sozial desberdinak dituztela eta behar eta esperientzia desberdinak dituztela; beraz, ez da nahikoa izango modu berean tratatzea, baizik eta posizio bakoitzean gertatzen diren desberdintasun-egoerak zuzentzeko politikak eta neurriak diseinatu beharko dira. Horri aukera-berdintasuna esaten zaio.

- **Ekintza positiboak**

Neurri zuzentzaileak dira emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasun eraginkorra lortzea helburu dutenak. Berariazko eta aldi baterako neurriak dira, bizitzaren eremu guztietan sexuan oinarritutako desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

Ekintza positiboa desabantailaz abiatzen direnei mesede egiten dien estrategia bat da, harik eta abantaila dutenen mailara iritsi arte eta, horrela, aukera-berdintasunera iritsi arte. Hau da, abiapuntuan eragiten dute, baina, berez, ez dute emaitza bermatzen.

- **Genero-ikuspegiaren mainstreaming-a edo zeharkakotasuna**

Genero-ikuspegia edo mainstreamingaren aplikazioa txertatzeaz hitz egiten denean, emakumeen eta gizonen inplikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen diren prozesu bat da, legeriak, politikak, programak edo arloak barne, eta maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da mugatzen emakumeen bizi-baldintzak hobetzera bideratutako neurri espezifikoak garatzera – ekintza positiboen kasuan, esaterako –, baizik eta lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzea helburu duen estrategia bat da, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasunerako Plan honetan genero-ikuspegia txertatzea prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea da:

Genero-harremanak daudela, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-harremanak, bai eta sexu bakoitzaren portaerei, ezaugarriei edo itxaropenei atxikitako estereotipoak ere.

Genero-harreman horiek birdefinitzea, emakumeen errealitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak aintzat hartuz eta gizarteari egiten dizkioten ekarpenen balioa handituz.

Lanaren eta boterearen banaketa desorekatuan oinarritutako gizarte-ordena dagoela, eta hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria dela emakumeentzat.

- **Intersekzionalitatea**

Kimberlé Williams Crenshaw izan zen 1989an kontzeptu hau lehen aldiz erabili zuena. Intersekzionalitatea, intersekzionaltasuna edo ikuspegi intersekzionala emakumea izateagatik eratzen den desberdintasun soziala gizartean eratzen diren beste desberdintasunekin (arrazak, klase soziala, sexualitatea, adina, handikap fisiko edo psikikoak, etnia, itxura fisikoa, ...) gurutzatu eta horien ondorioz indartu egiten dela baieztatzen duen ikuspuntu feminista da. Intersekzionalitatea feminismoaren hirugarren olatutik aurrera feminismoaren oinarrietako bat bilakatu da, **errealitate soziala ikusteko eta interpretatzeko modu berria ematen digulako**.

3. BERDINTASUNERAKO PLANAREN EZAUGARRIAK

3.1 Plana hitzartzen duten alderdiak zehaztea

Donostia Turismoaren Berdintasunerako II. Plana Negoziazio Batzordeak egindako lanaren emaitza izan da. Honako hauek parte hartu dute:

Entitatearen ordezkariak:

- Alberto González Gil, zuzendaritzako idazkaria.
- Natalia Iglesias Lamela, antolakuntza-arduraduna.

Langileen ordezkariak:

- Laura Arce Rodríguez, informazio- eta harrera-agentea.
- Arantzazu Viteri Garay, marketing teknikaria.

3.2 Langile, lurralde eta denbora eremua

Berdintasunerako II. Planak 4 urteko indarraldia du, 2025-2028. Epe hori igaro ondoren, egindako lana ebaluatuko da eta jarraibide berriak zehaztuko dira.

Plana, gaur egun eta etorkizunean, Donostia Turismoan lan egiten duten erakundeko langileen plantilla osoari aplikatuko zaio. Era berean, plan hori kanpoko eragileei ere zuzenduko zaie; hots, bai jendarteak, oro har, bai herritarrek zein bisitariak, bereziki, proposatutako neurri eta ekintzen onurak jasoko dituzte.

3.3 Egoeraren diagnostikoari buruzko txostena

Jarraian, egoeraren diagnostikoaren atal nagusien eta ondorioen laburpena egiten da:

1. Hautaketa- eta sustapen-prozesuak

Sustapen- eta hautaketa-prozesuetan genero-ikuspegia txertatu da, I. Berdintasun Planaren zehazten zen bezala, Berdintasun Batzordeak proposatuta. Azken 4 urteetako kontratazioak aztertu dira; horietan 12 emakume eta 9 gizon sartu dira erakundean. Gehienbat, maila operatiboan eta administrazioko langile gisa. Kasu bakarrean emakumea kontratatatu zuten maila estrategikorako, zuzendaritza postu baterako hain zuzen.

Promoziolari dagokionez, ez da egon barne-sustapenik.

Irteerak ere aztertu dira, guztira 3 izanda. Horietako bate arrazoia erretiroa hartzea izan da eta gainontzeko biak borondatez irten ziren erakundetik.

2. Lanbide sailkapena

2023ko abenduaren 31n, 42 langilek osatzen zuten Donostia Turismoko langileria:

- Maila estrategikoan, emakumeen presentzia % 100ekoa da. Aldiz, ez dago gizonik bertan lanean.
- Maila taktikoari dagokionez, emakumeek % 75 osatzen dute eta gizonak %25a.
- Maila operatiboan, beste mailen antzera, emakumeak % 84,4 dira eta gizonak % 15,6a.

Lanpostu guztiak feminizatuta daudela antzeman dezakegu generoaren araberako banaketari erreparatzen badiogu. Lanpostu guztietan emakumezkoen proportzioa % 71,4tik gora kokatzen da, aldiz, gizonezkoena %28,6tik behera.

Teknikari, bigarren mailako arduradun, zuzendaritza eta gerentzia postuak % 100ean emakumeek osatzen dute.

Bigarren maila batea, emakumeen % 80ko presentziarekin, langile eta administrazioko langileen postuak izango genituzke. Kasu hauetan, gizonak % 20a osatzen dute.

Azkenik, lehen mailako tarteko arduradunen postua izango genuke, emakumeak bertan % 71,4 dira eta gizonak % 28,6.

3. Prestakuntza

Ez dago formakuntza planik, ezta eskakizunak egiteko prozedura formalik ere. Aldiz, kasu informalak egon dira formakuntza eskaeren inguruan. Orokorrean, orain arte egin diren eskaera gehienak onartu dira.

Berdintasunari dagokionez, hainbat formakuntza egin dira, bai langileari orokorrean zuzenduta, baita maila teknikoko pertsoneri zuzenduta ere.

4. Norberaren, familiaren eta lanaren denbora uztartzea

Entitateak indarrean dauden kontziliazio-neurriak arautzen dituen txostena idatzita dauka. Horrez gain, urtero egiten den gogobetetze inkestan kontziliazioari buruzko galderak egiten dituzte, langileen iritziak eta beharrak entzuteko helburuarekin.

Bestetik, ordutegiak aldatu dira, malgutasun gehiago eskainiz. Hori dela eta, bulegoan egon beharreko derrigorrezko denbora murriztu egin da.

- **Emakumeen azpi-ordezkaritza**

Ez dago emakumeen azpi-ordezkaritzarik Donostia Turismoako lanpostu, ezta mailetan ere. Emakumeen presentzia maila estrategikoan %100 da.

- **Genero indarkeriaren, sexu jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa**

Erakundeak badu sexu jazarpen eta sexuan oinarritutako jazarpen protokoloa, I. Planarekin batera garatu zena. Hala ere, legalki indarrean sartu diren betekizunak direla-eta, protokoloa egokitzea gomendatzen da, aniztasun eta egoera berriak kontuan har daitezten.

3.4. Ordainsarien auditoretzaren emaitza, indarraldia eta aldizkakotasuna

Emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzko urriaren 13ko 902/202 Errege Dekretuaren 7. artikulua ezartzen duenez, Berdintasunerako Plana egiten duten enpresa guztiek soldata-ikuskaritza bat egin behar dute. Halaber, xedatzen du arrakala hori sexu baterekiko edo bestearekiko % 25etik gorakoa bada, diferentzia hori sexuarekin lotutako arrazoiengatik ez dela aztertu eta justifikatu beharko.

Donostia Turismoaren soldaten batez bestekoak ez du ia soldata arrakalarik erakusten. Hala ere, soldata arrakala emakumeen aldekoa da % 0,05ean. Maila aztertzean, maila taktikoan %0,03koa litzateke gizonen alde eta , aldiz, maila operatiboan %0, 05koa emakumeen alde. Oti oso gertu dauden portzentajeak dira, eta, beraz, indarrean dagoen legediaren arabera, ez da beharrezkoa justifikaziorik egitea.

Horrez gain, azterturako datuei erreparatuz gero, ez dute hitzarmenean jasotakoa baino soldata handiagorik. Soldata-osagarriei dagokionez, langile guztiek jasotzen dute antzinasuna, aparteko ordainsariak eta mantenua. Aldiz, 16 emakume eta 4 gizonek jasotzen dute asteburuan lan egiteagatik ordainsaria.

4. HELBURUAN DEFINIZIOA

Donostia Turismoako Berdintasunerako II. Planaren **helburu orokorrak** honako hauek dira:

- Erakundearen emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
- Erakundearen kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzen aurrera egitea.
- Emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea, erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateratzen laguntzeko.
- Erakundeko langileen lana, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateratzen laguntzea eta emakumeen eta gizonen arteko erantzukidetasuna sustatzea.
- Balio bereko lanetarako ordainsari-berdintasuna bermatzea.
- Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurunea sustatzea.
- Eragile gisa jardutea gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen portaera ikusaraztea.

Helburu kuantitatibo eta kualitatibo espezifikoen definizioari dagokionez, Planean planteatzen diren ekintza-ildoetako bakoitzean definituta daude.

5. BERDINASUNERAKO PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA

5.1 Aldizkako jarraipen, ebaluazio eta berrikuspen sistema

Donostia Turismoko Berdintasunerako II. Plana gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura erakundeko langileek izango dute. Horretarako, Berdintasun Batzorde bat eratu da, eta haren ardura izango da erakundeko Berdintasunerako Planean planifikatutako neurriak dinamizatzea eta behar bezala jarraitzen direla bermatzea.

Berdintasun Batzordeak protokolo honetan oinarrituta garatuko du bere lana:

- Urtean hiru bilera eta behar beste aparteko batzorde finkatuko dira.
- Berdintasunerako arduradunak ezohiko bilerak deitu ahal izango ditu, bere kabuz edo Batzordea osatzen duten pertsonetako baten eskariz.

Ebaluazioa planteatutako ekintza-ildo bakoitzaren prozesu-adierazleen eta helburuen arabera egingo da.

Urteko txostena egingo da, jarraipen-datuak aztertu ondoren ateratako ondorioak eta hausnarketak jasotzeko, eta Planean beharrezkoak diren doikuntzak egiteko etorkizunean egin daitezkeen jarduerak identifikatzeko, ezarpenean errendimendu optimoa lortze aldera.

Txosten hori abenduaren 31 kontuan hartuta, hurrengo 3 hilabeteetan egingo da.

5.2 Berdintasun batzordearen osaera eta funtzionamendua

Berdintasun Batzordea orekatua izango da langileen sexuari dagokionez, eta ahalik eta orekatuena izaten saiatuko da, langileen aukeren arabera eta kontuan izanda erakunde feminizatuta dela. Honako hauek osatuko dute:

Izen-abizenak	Postua
Alberto González Gil	Zuzendaritzako idazkaria.
Natalia Iglesias Lamela	Antolakuntza-arduraduna.
Laura Arce Rodríguez	Informazio- eta harrera-agentea.
Arantzazu Viteri Garay	Marketing teknikaria.

Berdintasun Batzordea gutxienez dokumentu honen 5.1 puntuan adierazitako epeetan bilduko da, eta honako **EGINKIZUN** hauek izango ditu:

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta neurrien ezarpena koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztuz eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatuz edo iradokiz.
- Urteko Kudeaketa Plana eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobekuntza-arlo berriak detektatzea.
- Erakundeko arloen arteko etengabeko elkarrizketa egitea genero-gaien arloan.
- Berdintasunerako Plana gehiago garatzeko ekimen eta ekintza-ildo berriak proposatzea.
- Berdintasunerako Planak jasotzen dituen neurrien jarraipena egitea. Berdintasunaren arloan proposamenak egitea eta jarraibideak ezartzea. Erakundearen sexuagatiko diskriminazio-praktikak detektatzea (zuzenean edo plantillako pertsonen kexen bidez).
- Sortzen ari diren beharrak detektatzea eta neurri zuzentzaile berriak proposatzea.

5.3 Egon daitezken desadostasunak eta aldaketak konpontzeko prozedura

Berdintasun Batzordeak, urte bakoitzeko azken hiruhilekoan egingo duen bileraren bidez, Berdintasunerako Planean erabakitzen dituen aldaketak eta txertaketak egingo ditu.

Interpretazioan, ekintzak egitean edo beste edozein arrazoitan sor daitezkeen desadostasunak Berdintasun Batzordearen barruan ebatziko dira, negoziazioaren eta bitartekaritzaren bidez.

6. EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO II. PLANA

Donostia Turismoako Berdintasunerako II. Planak 2025-2028 urteetarako ildo estrategikoak jasotzen ditu, honako hauek kontuan hartuta:

- **Helburu kuantitatiboak eta kualitatiboak zehaztea.**
- **Neurri zehatzen deskribapena.**
- **Gauzatzeko epea.**
- Jarraipena eta bilakaera egiteko **adierazleak lehenestea.**
- Ezarpenerako, jarraipenerako eta ebaluaziorako **baliabide eta baliabide materialak eta giza baliabideak.**
- Kronograma edo **egutegia.**

Horiek guztiak 7 jarduera-ardatzetan banatuta daude, eta guztira 14 ekintzak landuko dira. Honako hauek dira:

Zk	Jarduera ardatza	Neurriak
1	KUDEAKETA- ESTRATEGIA	3
2	GIZA BALIABIDEEN KUDEAKETA	2
3	FORMAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA	2
4	KOMUNIKAZIO ETA ERAKUNDEAREN KULTURA	2
5	NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA	1
6	LAN-OSASUNA ETA SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA	2
7	KANPOKO JARDUNA: GIZARTEA ETA ALIANTZAK	2

1. ARDATZA	KUDEAKETA - ESTRATEGIA						
HELBURUA	Planaren antolamendu egitura, rolak eta funtzioak baloratzea						
NEURRIAK	1.1. Berdintasun Batzordea egonkortzea eta baliabide pertsonalak esleitzea.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunerako II. Planaren Jarraipen Batzordea eratzea. • Berdintasun-arduradunak izendatzea, plana koordinatzeko eta neurriak aurrera eramateko. • Berdintasun-lanak egiteko orduak zehaztea (bilerak egitea, aktak jasotzea). Eta, beharrezkoa balitz, lantaldeak sortzea. 						
HARTZAILEAK	Langileria						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> – Sortutako egituren kopurua eta mota (aktak) – Egitura horietako parte-hartzaileen kopurua, sexuaren, mailaren eta lanpostuaren arabera. 						

1. ARDATZA	KUDEAKETA - ESTRATEGIA						
HELBURUA	Neurrien eta planaren betetze orokorraren jarraipena egitea, eta horiek gauzatzeko beharrezko aurrekontua izango dela ziurtatzea.						
NEURRIAK	1.2. Berdintasun-planaren urteko plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresna diseinatzea eta aurrekontua zehaztea.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Urteko programa operatibo bakoitza diseinatzea eta onartzea, egin beharreko helburu, neurri eta ekintzekin, arduradunekin, adierazleekin eta aurrekontuarekin, diseinatutako tresnaren arabera. • Urteko jarraipen- eta ebaluazio-txostena egitea. • Berdintasunerako Planaren amaierako ebaluazio-memoria egitea. 						
HARTZAILEAK	Langileria						
ARDURADUNAK	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	eta	X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Urteko plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sortutako tresna. - Diseinatutako eta onartutako urteko programa eragileak. - Berdintasun-planera urtean bideratutako aurrekontua. - Berdintasun-planerako lortutako finantzaketa eta planari esleitutako aurrekontuaren %, urteka. - Urteko jarraipen- eta ebaluazio-txostena. - Egindako azken ebaluazioaren memoria. 						

1. ARDATZA	KUDEAKETA - ESTRATEGIA						
HELBURUA	Donostia Turismoaren berdintasunaren aldeko konpromisoa jakinaraztea						
NEURRIAK	1.3. Erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia barnekoari eta kanpokoari jakinaraztea.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunerako Plana barne-mailan zabaltzea, langile guztiengana iristen diren bitartekoak erabiliz (intranet-LOTUS, posta elektronikoak, koordinazio bilerak, memoria, etab.): diagnostikoaren eta plana, urteko programa operatiboak, urteko ebaluazioa, berdintasun-arduradunek egindako ekintzak, aldi baterako lantaldeak beharrekoak balira, jarraipen-batzordea, etab. Erakundearen esparruan, emakumeen eta gizonen berdintasunaren arloan garrantzitsuak diren albisteak eta ekimenak barnetik zabaltzea. Berdintasunerako Plana kanpoan zabaltzea: webgunean argitaratzea, pertsona eta erakunde laguntzaileei, administrazioei, hirugarren sektoreko beste erakunde batzuei, bezeroei, erakunde hornitzaileei eta abarri bidaltzea. 						
HARTZAILEAK	Langileria eta kanpo-eragileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Zuzendaritza eta Berdintasun Batzordea	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasunerako II. Planari buruz egindako barne-hedapenen kopurua, erabilitako bitartekoaren arabera. Berdintasunari buruz argitaratutako albisteen kopurua eta mota. Berdintasunerako II. Planari buruz egindako kanpo-hedapenen kopurua, erabilitako bitartekoaren arabera. 						

2. ARDATZA	GIZA BALIABIDEEN KUDEAKETA					
HELBURUA	Giza baliabideak kudeatzeko prozesuetan genero-ikuspegia txertatzea.					
NEURRIAK	2.1. Hautaketa-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuetako fase bakoitzaren datuak eguneratuak izatea, sexuaren arabera.					
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Erakundeetan egiten diren hautaketa-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuetako fase bakoitzeko datuak sexuaren arabera bereizita biltzea eta aztertzea. • Emakumeei historikoki esleitu zaien zaintza lana hautaketan eta lanbide sustapenean oztopo izan ez dadin, prozesuetan horiek baloratzeko irizpideak aztertzea. • Irteerak genero-ikuspegitik aztertzea elkarrizketa egokitu baten bitartez. 					
HARTZAILEAK	Langileria					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO GIZA MATERIALAK BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA			
			2025	2026	2027	2028
	Berdintasun Batzordea, Antolakuntza, Zuzendaritza eta Harrera-arduraduna.	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Egindako hautaketa-, kontratazio-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuen estatistika kopurua eta mota, sexuaren arabera. - Hautaketa-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuetan parte hartzen duten emakumeen eta gizonen kopurua, fase bakoitzaren arabera. - Emakumeen eta gizonen ehunekoaren bilakaera, urtearen, lanpostu motaren eta zerbitzuaren arabera. 					

2. ARDATZA	GIZA BALIABIDEEN KUDEAKETA						
HELBURUA	Ordainsari-arrakalaren erregistroan eta azterketan aurrera egitea.						
EKINTZA	2.2. Urteko ordainsarien egitura sortzea eta ordainsari-arrakalen azterketan sakontzea.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> - Urtero ordainsarien-auditoria egitea eta datu-bilketaren sistematizazioa hobetzea, benetako ordainsariei eta soldatako eta soldataz kanpoko osagarriei erreparatuta, horien kausak argiago eta sakonago identifikatu ahal izateko. - Balio bereko lanpostuak identifikatzeko ariketa egin Ministerioko tresnaren bitartez. 						
HARTZAILEAK	Langileria						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO GIZA MATERIALAK BALIABIDEAK	GAUZATZEKO EPEA				
			2025	2026	2027	2028	
	Administrazio arloa eta Zuzendaritza	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	X	X	X	X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Urtero egindako eta eguneratutako ordainsari-erregistroa. - Ordainsarien arteko alde eraginkorrak eta parekatuak sexuaren eta lanpostuaren arabera, eta horien bilakaera. - Identifikatutako eta neutralizatutako kausen kopurua eta mota. 						

3. ARDATZA	FORMAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
HELBURUA	Barne-prestakuntzan ikuspegi feminista txertatzea eta berdintasun-irizpideen arabera garatzea.					
NEURRIA	3.1. Emakume eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarekin eta sentsibilizazioarekin jarraitzea langile guztientzat.					
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Barne-prestakuntzaren kudeaketaren arduradun bat zehaztea. • Erakundeko langileentzako prestakuntza-plan bat diseinatzea (emakumeen eta gizonen berdintasunari buruzko prestakuntza barne). • Barne-prestakuntzan parte hartzea bultzatzea, lan-ordutegiaren barruan egitea erraztuz eta lanaldi-murrizketa eta zaintza-erantzukizunak dituzten langileen asistentzia bermatzeko. 					
HARTZAILEAK	Langileria					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO BALIABIDEAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
			2025	2026	2027	2028
	Antolakuntza eta Berdintasun Batzordea.	Kanpo-baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak. Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X		X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Barne-prestakuntzaren kudeaketa-arduraduna egotea. - Egindako prestakuntza-orduak, sexuaren, zerbitzuaren, lanpostuaren eta ordutegiaren arabera. - Prestakuntzaren balorazioa. - Prestakuntzarako finantzazioa 					

3. ARDATZA	FORMAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA						
HELBURUA	Langileen berdintasun-gaiei buruzko ezagutza zabaltzea, pertsonetikiko, kidegoetikiko, familiekiko eta askotariko baldintzekiko sentsibilizazioa aktibatzeke.						
NEURRIA	3.2. Langileen berdintasunaren eta aniztasunaren arloko prestakuntza-garapena sustatzea.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> Berriazko formakuntza eta sentsibilizazioa sustatze aldera, gai berriak lantzea formakuntzetan (interseksionalitatea, lodifobia, arrazakeria, aniztasuna...). Proiektuei edo pertsonen kontratazioari edo sustapenari buruzko ardura duten lanpostuetan, prestakuntza espezifikoa zuzenduko zaie. 						
HARTZAILEAK	Langileria eta kanpo-eragileak. Gai zehatz batzuk maila tekniko batzuei zuzenduta.						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Antolakuntza eta Berdintasun Batzordea	Kanpo-baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak. Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X		X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> Prestakuntzaren balorazioa. Egindako prestakuntza-orduak, sexuaren, zerbitzuaren, lanpostuaren eta ordutegiaren arabera. Prestakuntzaren balorazioa. Prestakuntzarako finantzazioa 						

4. ARDATZA	KOMUNIKAZIOA ETA ERAKUNDEAREN KULTURA						
HELBURUA	Erakundearen komunikazio berdinizalea erabiltzea.						
NEURRIAK	4.1. Berdintasunaren arloko barne- eta kanpo-komunikazioa hobetzea, langile eta eragile guztiek arlo horretan egindako lan guztia eta eskura dituzten baliabideak ezagutzen dituztela bermatzeko.						
DESKRIBAPENA	<u>Barne-komunikazioa</u> <ul style="list-style-type: none"> Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexistari buruzko barne-gida egitea eta zabaltzea, langileek beren lanean komunikazio inklusiboaren erabilera sistematizatu ahal izan dezaten, lau hizkuntzetan: euskara, gaztelera, ingelesa eta frantsesa. 						
	<u>Kanpo-komunikazioa</u> <ul style="list-style-type: none"> Kanpora zuzendutako komunikazioan (sare sozialak, publizitatea, txostenak zein memoriak...) hizkuntza eta irudi ez-sexistak erabiltzea sendotzea, euskaraz zein gaztelaniaz (eta parte hartuko duten pertsonen eta horrenbestez gorputzen gaineko gogoeta egitea). Berdintasunaren alorreko funtsezko datei edo funtsezko mugarriei lotutako kanpo-komunikazioko ekintza espezifikoak mantentzea (M8, M17, E25, A25...) 						
HARTZAILEAK	Langileria eta kanpo-eragileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
					2025	2026	2027
Antolakuntza, Berdintasun Batzordea eta Komunikazio arloa		Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> Komunikazio ez-sexista eta inklusiborako eskuliburua, egina eta zabaldua. Hizkuntzaren eta irudien erabilera ez-sexista eta inklusiboaren ikuspegitik berrikusitako dokumentuen/euskarrien kopurua eta mota. 						

4. ARDATZA	KOMUNIKAZIOA ETA ERAKUNDEAREN KULTURA			
HELBURUA	Aniztasunaren ikuspegia zabaltzea: aitzindariak izatea pertsona guztiak Donostiako turismo-zerbitzuetan sartzen.			
NEURRIAK	4.2. Ikuspegi interseksionala txertatzea eguneroko zerbitzuetan			
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • LGTBI legerari dagokion plana adostea eta neurriak aurrera eramatea. • Interseksionalitateari buruzko formazioa ematea langileria guztiari. • Errespetuan eta gizarte-talde guztiak kontuan hartuta oinarritutako erakunde-kultura sustatzea 			
HARTZAILEAK	Langileria eta kanpo-eragileak			
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA
				2025 2026 2027 2028
	Berdintasun Batzordea	Ordenagailuak eta bulegoko materiala. Kanpoko aholkularitza.		X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - LGTBI /Aniztasun plana eginda izatea. - Adostutako neurriak eta erakundearen duen inpaktua neurtzea. 			

5. ARDATZA	NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA						
HELBURUA	Erakundearen bitzitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa bateragarri egiten laguntzea.						
NEURRIAK	5.1. Langileek kontziliazioaren arloan dituzten beharrak identifikatzea eta berrikustea, hobekuntzak eta aurrerapenak sartu ahal izateko.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Zaintza-arduren inguruko galderak definitzea eta urteko gogobetetze-inkestan galdetzea. • Kontziliazioaren egunean (Martxoak 23), erakundearen baimenen eta eskubideen dokumentua ezagutaraztea, urteko azken legeak kontuan izanda. • Kontziliazioaren arloko jardunbide egokiak identifikatzea antzeko beste erakunde batzuetan. 						
HARTZAILEAK	Langileria						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO BALIABIDEAK	GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Antolakuntza eta Berdintasun Batzordea	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak, Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X	X	X	X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Kontziliazioari dagokionez, beharrak eta gogobetetzea ebaluatzeko galdetegia. - Zainketak erakundearen: erabilerak eta beharrak sexuaren eta lanpostuaren arabera aztertzea. - Urteko dokumentua kontziliazioaren egunean (deskonexio digitalerako jarraibideak, bilera-politika...). 						

6 ARDATZA	LAN-OSASUNA ETA SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA					
HELBURUA	Prebentzioan genero ikuspegi txertatzea.					
NEURRIAK	6.1. Genero-ikuspegia txertatzea, bai laneko arriskuen prebentzio-planean, bai arrisku psikosozialen ebaluazioetan.					
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Laneko Arriskuen Prebentziorako Plana eguneratzea, genero-ikuspegia txertatuz, Osalaren eta Emakunderen gomendioen arabera, eta Kanpoko Prebentzio Zerbitzuarekin lantzea. • Lanpostuan pertsonak zaintzera bideratutako ekintza berriak txertatzea (estresa kudeatzea, ikusmena luzatzeko eta atseden hartzeko denborak, bizi-ohitura osasungarriak sustatzea). • Azterketa medikoetan gizonen berezko gaitzak sartzeko (adibidez, urologia). 					
HARTZAILEAK	Langileria					
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE MATERIALAK ETA/EDO BALIABIDEAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
	Berdintasun Batzordea eta Prebentzio arduradunak	Kanpo-baliabideak: kontratatutako prebentzio zerbitzuaren lanordua. Barne-baliabideak: arduradunen lanordua. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	2025	2026	2027	2028
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Kanpoko prebentzio-zerbitzua, erakundeetan eta haren zerbitzuetan txertatutako berdintasun-politika duena. - Genero-ikuspegidun lan-arriskuen prebentzioan aurrera egiteko identifikatu eta aplikatu diren hobekuntza-gaien kopurua eta mota. - Langileak beren lanpostuan zaintzera bideratutako ekintzen kopurua eta mota. - Erakundeetan genero-ikuspegia duten arrisku psikosozialen ebaluazioa. 					

6 ARDATZA	LAN-OSASUNA ETA SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA						
HELBURUA	Langileekiko sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzea.						
NEURRIAK	6.2. Egungo jazarpen protokoloa berrikustea eta egokitzea betekizun berrietara.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> • Erakundearen sexu-jazarpenerari eta sexuan oinarritutako jazarpenerari identifikatzeko eta jarduteko protokoloa eguneratzea. • Protokoloaren babes-eremuan sexuaz haragoko errealitate eta identitateak sartu nahi diren aztertzea; esaterako, generoa, sexu-orientazioa eta genero-identitatea. • Prebentzioaren arloan ekintza berriak txertatzea (difusio-kanpainak, informazio-triptikoa, sentsibilizazioa...) 						
HARTZAILEAK	Langileria						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Berdintasun Batzordea eta Isilpeko Aholkularitza	Kanpo-baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak. Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.		X		X	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> - Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera artatzeko protokoloa zabaltzea. - Egindako difusio-ekintzen kopurua eta mota. - Parte-hartzaileak sexuaren, zerbitzuaren eta lanpostuaren arabera. 						

7 ARDATZA	KANPOKO JARDUNA: GIZARTEA ETA ALIANTZAK						
HELBURUA	Berdintasunaren aldeko foroetan, sareetan eta feministetan parte-hartzea sustatzea.						
NEURRIAK	7.1. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea ziurtagiria lortzeko beharrezkoa den dokumentazioa prestatzea.						
DESKRIBAPENA	<ul style="list-style-type: none"> Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko, emakumeen aurkako indarkeria matxistaren aurka egiteko eta gizarte-egoera zailetan dauden emakumeak sustatzeko helburu duten lankidetzaren eta aliantzaren bilatzea edota sortzea. Berdintasunarekin eta aniztasunarekin konprometituta dagoen turismo jasangarria lortzeko helburu duten lankidetzaren eta aliantzaren sortzea edota bilatzea. Kontratazio-pleguetan genero-ikuspegia duten irizpideak sustatzea eta sartzea, SPKLren 1.3 artikulua aplikatuz. 						
HARTZAILEAK	Langileria eta kanpo-eragileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
				2025	2026	2027	2028
	Berdintasun Batzordea	Kanpo-baliabideak: kontratatutako laguntza teknikoaren lanorduak. Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.					X
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<ul style="list-style-type: none"> Foroetan, berdintasunaren aldeko sareetan eta feministetan izandako parte-hartze kopurua eta mota. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako lankidetzaren erakundea dela aitortzea, Emakunde emana eta Emakunderi eutsia. Bai Sarean parte hartzea. 						

7 ARDATZA	KANPOKO JARDUNA: GIZARTEA ETA ALIANTZAK						
HELBURUA	Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzea herritarren, bisitarien eta erakunde laguntzaileen artean, eta pertsonen eta familien berdintasunean eta aniztasunean eragile izatea.						
NEURRIAK	7.2. Erakundeak berdintasunean egindako/parte hartutako ekitaldi sozial/publikoen jarraipenerako orria sortzea.						
DESKRIBAPENA	<p>Honako ekintza hauek izango dira:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Berdintasunarekin lotutako jarduerak sustatzera zuzendutako marketing-ekintzak (babesletza: Lilaton lasterketa, Behobia-Donostia lasterketa, Zinemaldian Sebastianen zinema saria, etab.) • Berdintasunari ikusgarritasuna areagotzera bideratutako komunikazio-ekintzak (berdintasunaren aldeko data espezifikoetan sare sozialetarako ikus-entzunezko edukia eta eduki interaktiboa sortzea, irudiak eguneratzea eta web-orriko hizkuntza genero-ikuspegitik berrikustea, etab.) • Helmuga turistikoan berdintasunaren inguruan sentsibilizatzea bideratutako Helmuga Kudeatzeko Ekintzak: (Queer ziurtagiria, enpresa elkartuentzako prestakuntza, etab.) • Erakundeak ematen dituen opariak eta informazioa berrikusiko dira, genero-estereotipoak errepika ez daitezen. Adibidez, “welcome-pack” ematean. 						
HARTZAILEAK	Langileria eta kanpo-eragileak						
EGITEAREN ARDURADUNA	ERAKUNDEA/ ARDURADUNA	BALIABIDE ETA/EDO BALIABIDEAK	MATERIALAK GIZA	GAUZATZEKO EPEA			
PROZESUAREN ADIERAZLEAK				2025	2026	2027	2028
	Zuzendaritza, Marketing eta Berdintasun Batzordea	Barne-baliabideak: arduradunen lanorduak. Ordenagailuak eta bulegoko materiala.	eta	X	X	X	X
	<ul style="list-style-type: none"> - Elkarrekin berdintasunarekin duen konpromisoari buruzko informazioa jaso duten profesional, erakunde eta enpresa laguntzaileen kopurua. - Egindako ekintzen kopurua eta mota. - Ekintzen onuradunen kopurua, sexuaren arabera bereizita. 						

			2025	2026	2027	2028
1	KUDEAKETA - ESTRATEGIA					
Neurriak	1.1.	Berdintasun Batzordea egonkortzea eta baliabide pertsonalak esleitzea.				
	1.2.	Berdintasun-planaren urteko plangintza, jarraipena eta ebaluazioa egiteko tresna diseinatzea eta aurrekontua zehaztea.				
	1.3.	Erakundearen emakumeen eta gizonen berdintasunerako estrategia barnekoari eta kanpokoari jakinaraztea.				
2	GIZA BALIABIDEEN KUDEAKETA					
Neurriak	2.1.	Hautaketa-, prestakuntza- eta sustapen-prozesuetako fase bakoitzaren datuak eguneratuak izatea, sexuaren arabera.				
	2.2.	Urteko ordainsarien egitura sortzea eta ordainsari-arrakalen azterketan sakontzea.				
3	FORMAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
Neurriak	3.1.	Emakume eta gizonen berdintasunaren arloko prestakuntzarekin eta sensibilizazioarekin jarraitzea langile guztientzat.				
	3.2.	Langileen berdintasunaren eta aniztasunaren arloko prestakuntza-garapena sustatzea.				
4	KOMUNIKAZIOA ETA ERAKUNDEAREN KULTURA					
Neurriak	4.1.	Berdintasunaren arloko barne- eta kanpo-komunikazioa hobetzea, langile eta eragile guztiek arlo horretan egindako lan guztia eta eskura dituzten baliabideak ezagutzen dituztela bermatzeko.				
	4.2.	Ikuspegi interseksionala txertatzea eguneroko zerbitzuetan				
5	NORBERAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
Neurriak	5.1.	Langileek kontziliazioaren arloan dituzten beharrak identifikatzea eta berrikustea, hobekuntzak eta aurrerapenak sartu ahal izateko.				
6	LAN-OSASUNA ETA SEXU JAZARPENAREN ETA SEXUAN OINARRITUTAKO JAZARPENAREN PREBENTZIOA					
Neurriak	6.1.	Genero-ikuspegia txertatzea, bai laneko arriskuen prebentzio-planean, bai arrisku psikosozialen ebaluazioetan.				
	6.2.	Egungo jazarpen protokoloa berrikustea eta egokitzea betekizun berrietara.				
7	KANPOKO JARDUNA: GIZARTEA ETA ALIANTZAK					
Neurriak	7.1.	Emakumeen eta Gizonen				

		Berdintasunerako Lankidetzaren Erakundea ziurtagiria lortzeko beharrezkoa den dokumentazioa prestatzea.				
	7.2.	Erakundeak berdintasunean egindako/parte hartutako ekitaldi sozial/publikoen jarraipenerako orria sortzea.				