



DONOSTIA TURISMOKO EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO PLANA

AURKIBIDEA

1. Sarrera	3
2.- Planaren esparru kontzeptuala eta arau-esparrua.....	4
3.- Planaren ildo estrategikoak.....	8
4. Espero diren emaitzak (emaitza-adierazleak)	11
5.- Planaren ebaluazio sistema	13
6.- Baloraziorako taulak	15
7.- Berdintasun Plana: ekintzak, kronograma, adierazleak.....	17
8.- Berdintasun Batzordea	33
Terminoen glosarioa.....	35

1. Sarrera

Donostia Turismoa – San Sebastian Turismoa s.a.-k, bere erakundearen eta hura osatzen duten emakumeen eta gizonen egoerari buruzko informazioa biltzeko prozesua amaitu ondoren, berdintasun-politiketan estrategikotzat jotako gaiei dagokienez, **emakumeen eta gizonen berdintasunerako lehen plana** garatu du, diagnostiko horretan lortutako emaitzetan oinarrituta.

berdintasun planaren erabilgarritasuna bermatzeko, diagnostikoaren ondorioak hartu dira kontuan, batez ere hobetu beharreko alderdiak eta sistematizatu beharrekoak, nahiz eta dagoeneko modu informalean egin diren.

planak izaera estrategikoa izango du, eta Donostia Turismoren lan-ildoak markatuko ditu lau urteko indarraldian, 7 arlotan antolatuta. Eremu horietan, halaber, esku hartzeko lehentasunezko alderdiak ezarriko dituzten helburu estrategikoak jasoko dira, hau da, guztira, 16 esku-hartze puntu. Esku hartzeko ekintzak zehaztuko dira, proposatutako helburuak lortzera bideratuta, bai eta ebaluazio-adierazleen sorta bat ere, haien ezarpen-maila eta enpresan duten eragina ebaluatu ahal izateko.

Azken batean, Berdintasun Plana tresna praktikoa izango da erakundeak berdintasunaren arloan egiten duen jarduera bideratzeko, eta bertan parte hartzen duten pertsona guztien parte-hartzea bermatuko du. Horrez gain, plana osatzen duten emakumeen eta gizonen beharretara eta interesetara egokitutako praktikak eta esku-hartzeak sustatuko ditu (bai langile gisa, bai ematen dituen zerbitzuen erabiltzaile gisa).

1.1. Zertan datza Berdintasun Plana?

Berdintasunaren aldeko Planak jarduera-esparruak dira, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzera bideratutako estrategiak biltzen dituzte. Horien helburua erakundeetan prozesu bat irekitzea da, lan-ildo egonkor bat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea ahalbidetuko duena.

Helburu hori lortzeko, Berdintasunerako Plan honek Donostia Turismok abian jarriko dituen estrategiak finkatzen ditu, eta honako ezaugarri hauek ditu:

- ❖ Berdintasunari dagokionez lortu beharreko helburu estrategiko eta zehatzak.
- ❖ Helburu horiek lortzeko garatu beharreko ekintzak/jarduerak eta beharrezko baliabideak.
- ❖ Finkatutako helburuen eta horiek ebaluatzeko sistema eraginkorren jarraipena egitea

2.- Planaren esparru kontzeptuala eta arau-esparrua.

2.1 Arau-esparrua

Berdintasunerako Plan honen arau-esparrua otsailaren 18ko 4/2005 Legeak (EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa) eta martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa (Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrikoa) ezartzen dute. Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotakoa ere kontuan hartu da. Aurreko bi legeek, besteak beste, berdintasunaren arloan erakundeek dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte.

	<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrikoa</i>
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiar estatua
Tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna	3 Art.	3,5 Art.

Hala, lehenik eta behin, erakundeak behartuta daude lan-eremuan tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatzera, eta, horregatik, neurriak hartu beharko dituzte emakumeen eta gizonen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko.

- **Tratu-berdintasuna:** debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein dela ere horretarako erabilitako modua.
 - a. **Zuzeneko bereizkeria** egongo da pertsona bat beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatzen denean, izan denean edo izan daitekeenean, sexua edo sexuarekin zuzenean lotutako inguruabarrak direla-eta, hala nola haurdunaldia edo amatasuna.
 - b. **Zeharkako bereizkeria** egongo da egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo nabarmen handiago bati kalte egiten dionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo praktika hori egokia eta beharrezkoa denean eta sexuarekin lotuta ez dauden irizpide objektiboekin justifikatu daitekeenean.
- **Aukera-berdintasuna:** Euskal herri-agintek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonen eskubide politiko, zibil, ekonomiko, sozial eta kulturalak eta arauetan aitortu dakizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak berdintasun-baldintzetan baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta onura ekonomiko eta sozialak kontrolatzea eta eskuratzea barne.

	<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako</i>
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiar estatua
Berdintasunerako Planak	40 Art.	45*,46*,47,49 Art.

**Artikulu horiek berriki aldatu ditu martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak, enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzkoak.*

Bestalde, autonomia-erkidegoko eta estatuko legeriak **Berdintasunerako Planak** egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta Estatukoak, gainera, horien definizioa, zer gaitan eragin behar duen eta Enpresen Berdintasunerako Planen Erregistroan inskribatzeko betebeharra adierazten du (46. artikulua). Azken bi gai horiek sartu ditu enpleguan eta okupazioan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko premiazko neurriei buruzko martxoaren 1eko Errege Lege Dekretuak, eta 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek berdintasun-plan bat izateko betebeharra ezarri du.

Donostia Turismok 39 langile ditu gaur egun. Langile-kopuruagatik berdintasunerako plan bat egiteko betebeharra bete ez arren, sozietate publikoa den aldetik, emakumeen eta gizonen egoeraren diagnostikoa egiteko konpromisoa hartu du, bai eta berdintasun-plana egiteko eta aplikatzeko konpromisoa ere. Konpromiso hori, gainera, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-erakundearen errealitatea aldatzeko konpromisoa da.

	<i>4/2005 Legea, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa</i>	<i>3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako</i>
Eremua	Euskal Autonomia Erkidegoa	Espainiar estatua
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	43 Art.	48 Art.

Lan-ingurunean sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren presentzia da gure gizartean oraindik dagoen benetako desberdintasunaren adierazpenik nabariena. Beraz, beharrezkoa da jokabide horien aurkako prebentzio-, babes- eta erantzun-bide eraginkorrak eta praktikoak antolatzea erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, estatuko legediaz gain, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta

sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika bat definitzea eta ezartzea funtsezko tresna dela aurkezten diren kexa eta/edo salaketei konponbidea emateko.

Donostia Turismoren kasuan, jarduera-protokolo bat egitea planteatzen da, arrisku psikosozialen prebentzio-politikaren barruan. Emakundek gomendatzen duen moduan, helburua da ahal den neurrian ezabatzea edo murriztea sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jasateko arriskua, eta, horren ondorioz, protokoloa salbuespenez aplikatzea prebentzio-neurriek huts egin dutenean.

2.2. Kontzeptu-esparrua

Arau-esparruan garatu den bezala, Donostia Turismoko Berdintasunerako I. Planaren helburua erakunde bakoitzaren barruan lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratu- eta aukera-berdintasuna lortzea da.

➡ **BERDINTASUN FORMALA ETA BERDINTASUN ERREALA**

Egungo egoeran berdintasunaz hitz egiten dugunean, beharrezkoa da bi kontzeptu argitzea: berdintasun formala eta berdintasun erreala.

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

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

➡ **EKINTZA POSITIBOAK**

Neurri zuzentzaileak dira, emakumeen eta gizonen arteko berdintasun errealak eta eraginkorra lortzea helburu dutenak. Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak dira, bizitzaren eremu guztietan sexuaren zioz dauden desberdintasunak ezabatzeko edo murrizteko.

Ekintza positibo estrategia bat da, desabantailaren abiatzen direnei laguntzen diena, abantaila dutenen maila irits daitezen eta, horrela, aukera-berdintasuna lor dezaten. Hau da, abiapuntuan eragiten dute, baina, berez, ez dute emaitza bermatzen.

➡ MAINSTREAMING EDO GENERO-IKUSPEGIAREN ZEHARKAKOTASUNA

Genero-ikuspegia txertatzeaz edo mainstreaminga aplikatzeaz hitz egiten denean, emakumeen eta gizonen inplikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen dituen prozesu bat da, legediak, politikak, programak edo arloak barne, maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da emakumeen bizi-baldintzak hobetzera bideratutako neurri espezifikoak garatzera mugatzen (ekintza positiboen kasuan bezala), baizik eta lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzeko estrategia bat da, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasun-plan honetan genero-ikuspegia txertatzeak esan nahi du prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea:

- > Genero-harremanak daudela, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak daudela, bai eta estereotipoak ere, sexu bakoitzari jokabide, ezaugarri edo itxaropen bereziak atxikitzen dizkietenak..
- > Genero-harreman horiek birdefinitzea, emakumeen errealitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak kontuan hartuz eta gizarteari egiten dizkieten ekarpenei balioa emanez.
- > Lanaren eta boterearen banaketa desberdinean oinarritutako gizarte-ordena dago, eta banaketa hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria da emakumeentzat.

3.- Planaren ildo estrategikoak

3.1. Berdintasun Planaren kudeaketa

Donostia Turismoko Berdintasun Plana gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura enpresako langileena izango da. Ildo horretan, Berdintasun Batzorde bat eratu da, eta batzorde horren ardura izango da enpresaren berdintasun-planean planteatutako ekintzak dinamizatzea eta horien jarraipen egokia egitea.

BERDINTASUN BATZORDEA

Parte-hartzaileak

- Maider Berges Serrano
- Eider Calderón García
- Natalia Iglesias Lamela
- Gorka Oiartzabal Mujika
- Arantza Santamaría Pérez

Eginkizunak

- ✚ Donostia Turismoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea
- ✚ Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztuz eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatuz edo iradokiz.
- ✚ Urteko plan operatiboa eta ebaluazio-txostena egitea.
- ✚ Planaren jarraipena egitea.
- ✚ Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea, hobetzeko arlo berriak detektatzea.
- ✚ Etengabeko elkarrizketa egitea erakundeko arloen artean genero-gaietan.
- ✚ Berdintasun Plana gehiago garatzeko ekimen eta ekintza-ildo berriak proposatzea.
- ✚ Berdintasun Planak jasotzen dituen neurrien jarraipena.
- ✚ Berdintasunaren arloan proposamenak egitea eta jarraibideak ezartzea. Erakundearen sexuagatiko bereizkeriazko jardunbideak detektatzea

Lan-prozesua

- Sei hilabetearen behin
- Berdintasun planaren jarraipen bilera
 - Iradokizunen postontzian edo antzekoan planteatutako ekarpenak aztertzea (1.2.1 ekintza)

Urteko azken
hiruhilekoa

- Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea, eta, egoki iritziz gero, planean ekintza berriak sartzea edo aldatzea.

Urtero

- Dagokion plan operatiboaren memoria egitea, burututako ekintzak eta haien balorazioa adierazita, bai eta, atzeratzea erabakitzen den ekintzen kasuan, ekintza horiek denboran atzeratzea erabakitzeko arrazoiak adierazita ere.
- Berdintasun plana ebaluatzeko bilera

3.2. Berdintasun Planaren egitura

Atal honetan, hurrengo lau urteetarako (2020/2023) Planaren ildo estrategikoak, helburuak eta ekintzak jasotzen dira. Ildo estrategikoak eta ekintzak 7 arlo estrategikotan banatuta daude, eta guztira 16 ekintza daude.

Urte bakoitzean garatuko diren ekintzak Berdintasun Batzordean erabakiko dira, eta enpresako zuzendaritzak onartu beharko ditu. Planaren ekintzak gauzatzeko urte bakoitzean aurreikusitako aurrekontua Berdintasun Batzordeari jakinaraziko zaio.

Honako arlo estrategiko hauetan oinarrituta planteatzen dira dagozkien helburuak:

Zbk.	PROGRAMAREN IZENA	EKINTZA KOPURUA
1	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA	4
2	BARNE-PRESTAKUNTZAKO PROZESUA	2
3	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUA	2
4	BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA	2
5	KOMUNIKAZIO BARNERATZAILEA	2
6	LANEKO OSASUNA	3
7	INGURUNEAREKIKO HARREMANA	1

4. Espero diren emaitzak (emaitza-adierazleak)

4.1. Barne mailako emaitzak: pertsonen eta prozesuen kudeaketa:

- Enpresako langileek prestakuntzaren, kontziliazioaren eta garapen profesionalaren arloan dituzten **behar praktikoak identifikatzea**.
- Berdintasun-planaren jarraipena egitea, berdintasun-batzordearen **aldizkako bileren** bidez.
- Enpresako langileen **lan-baldintzen jarraipena** eta baldintza horiek hobetzeko proposamenak.
- **Hautaketa-prozesu sistematizatua**, zuzeneko edo zeharkako edozein diskriminazio mota saihestuz.
- **Sustapen-prozesu sistematizatua**, zuzeneko edo zeharkako edozein diskriminazio mota saihestuz.
- Enpresak bere programa guztietarako ezarritako **komunikazio barneratzaileen** jarraibideak.
- Berdintasunaren arloan **sentsibilizatutako eta prestatutako** enpresako **langileak**.
- Langileen prestakuntza-beharrak sistematizatzea, bereziki berdintasunaren arloan.
- Enpresako langileek erabilitako eta proposatutako kontziliazio-neurrien jarraipena egitea.
- Edozein unetan **kontziliazio-neurri** bat eskatzeko eta aurreikusita ez dagoen beste neurriren bat planteatzeko modu estandarra izatea.
- Enpresako laneko **sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako protokoloa**
- Enpresan nahiz kudeatzen eta koordinatzen dituen edozein programatan gerta daitezkeen sexu-jazarpenen edo sexuan oinarritutako **jazarpenen jarraipena egitea**.
- **Genero-indarkeriaren biktima** diren emakumeen lan-eskubideei buruzko informazioa jaso duten langileak.

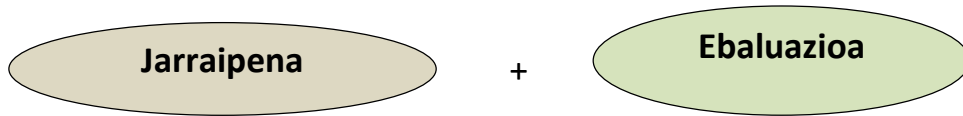
4.2. Kanpo-mailako emaitzak: zerbitzua ematea

- Programetan genero-ikuspegia txertatzen jarraitzeko baliagarriak diren **prestatutako identifikatzea**.
- Idatzizko zein ahozko **komunikazio barneratzailea** programa guztietan.
- Programen araberako **adierazlearen zerrenda**, aldizka berrikusita eta eguneratuta, enpresako programen erabiltzaileen artean diskriminazio-egoerak identifikatzen laguntzeko

4.3. Prozesuaren adierazleak

- Ekintza bakoitzean inbertitutako **ordu kopurua**.
- **Parte-hartzaileak** ekintza bakoitzeko.
- Egindako **bilerak**.
- **Bideratutako aurrekontua**.
- Oharrak.

5.- Planaren ebaluazio sistema



Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa baliagarria izango zaigu helburuen betetze-maila baloratzeko, bete ez diren helburuak lortzeko estrategia berriak zehazteko eta etorkizuneko helburu berriak prestatzeko.

Ebaluazioak adieraziko digu ekintzak finkatutako printzipioetan oinarrituta garatu diren, eta, gainera, erakunde bakoitzean duten eragina aztertzeko balioko digu. Zehazki, ebaluazioari esker, helburu orokorrarekiko hurbilketa maila, erritmoa eta horrek ekarri duen kostua ezagutuko ditugu. Hala, beharrezkoa balitz, plangintza egokitzeko aukera izango genuke.

5.1. Jarraipena

Jarraipenaren bidez, prozesua nola bideratzen ari den ikusteko aukera izango dugu. Beraz, ekintzei arreta jarriko diegu. Horiek nola garatzen ari diren eta hasieran finkatutako helburuak betetzen ari diren aztertuko dugu.

Ekintzez ari garenean, honako gai hauek izango ditugu kontuan:

- › Orain arte egindako ekintzek helburu orokorra lortzen lagunduko digute?
- › Aurreikusi diren baliabideak nahikoak dira ekintzak martxan jartzeko?
- › Lortutako emaitzek justifikatzen al dituzte egindako inbertsioak?

Aipatutako galderei erantzuteko, helburu orokorra, helburu zehatzak, ekintzak eta prozedurak hartuko dira kontuan.

Baina, aldi berean, prozesua aztertu ahal izateko, komenigarria litzateke aurreko galdez gain honako hauek ere sartzea:

1. Zenbat emakumek eta zenbat gizonek parte hartu dute prozesuan?
2. Zer funtzio dute emakumeek eta gizonen prozesuaren bilakaeran? Nola banatzen dira ardurak?
3. Nola hautematen dute prozesua parte hartu duten pertsonen? Prozesuak eraginik izan al du ahalduz, bai enpresaren barruan kolektibo gisa, bai maila pertsonalean (sentsibilizazioaren bidez, ikaskuntza gisa, joerak aldatuz, sareak sortuz,...)?

5.2. Ebaluazioa

Ebaluazioek planaren egoera ezagutzen lagunduko digute, helburu orokorrari dagokionez. Jarraipenaren bidez lortutako informazioaz gain, tarteko helburuek eta helburu orokorrak emandako erreferentziak erabiliko ditugu. Honako informazio hau erabiliko dugu analisia egiteko:

- Jarraipenetik ateratako ondorioak
- Langileen iritzi eta pertzepzio subjektiboak

Ebaluazioa hiru fasetan egingo dugu: diseinuan, garapenean eta Plana amaitzean. Ateratako ondorioen bidez, neurri zuzentzaileak jarriko ditugu martxan, plan berri bat zuzendu edo zehazteko asmoz.

6.- Baloraziorako taulak

Ebaluazio-momentua	Mota	Helburua	Prozesua	Adierazleak	Informazio-iturriak	Produktua
Ekintzak gauzatzean	Jarraia	Ekintzen garapena eta eragina aztertzea	Arduradunek dagokion ekintza-fitxa osatzea eta, ondoren, emaitza aztertzea.	Ekintza bakoitzari ezarritako adierazlea	Ekintzaren memoria	Ekintzaren ebaluazio-orria
Diseinua amaitzean	Puntuala	Plana diseinatzeko prozedurak eta diseinuak berak ezarritako helburua bete duten aztertzea	Datuak biltzea, antolatzea eta aztertzea	Diseinuaren helburuak	Prozesuan bildutako materiala eta bileren jarraipen-orriak	Berdintasunerako Plana ezartzeko abiapuntuari buruzko dokumentua
Urte bakoitza amaitzean	Puntuala	Urteko kudeaketa-planaren betetze-mailaren jarraipena eta balorazioa egitea Hobekuntzak identifikatzea hurrengo plangintzarako	Koordinazio- eta ebaluazio-bilerak arduradunekin, denbora, plangintza eta ebaluaziorako tresnak adostea Programa guztiei buruzko informazioa biltzea	Egindako ekintzen kopurua eta egindako gastua Helburuak, aurrekontua eta kronograma betetzeari buruzko gogobetetzea	Bileren aktak Planifikatutako ekintzen jarraipen-fitxak Ekintzen jarraipen-fitxak baloratzea	Urteko kudeaketa-Planaren balorazioari buruzko memoriak

Ebaluazio-momentua	Mota	Helburua	Prozesua	Adierazleak	Informazio-iturriak	Produktua
Plana amaitzerakoan	Puntuala	Planaren betetze-mailaren balorazioa Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana sustatzeko etorkizuneko proposamenei aurrea hartzea	Prozesuan inplikaturako pertsonen egindako balorazioa eta laburpena Inpaktu-maila aztertzea Planaren bidez lortutako helburuen arabera Emakumeen eta gizonen berdintasuna lortzeko benetako aukerak eta zailtasunak ezagutzea	Planaren helburu estrategikoen betetze-maila Berdintasunerako indarguneen kopurua eta tipologia Parte hartu duten emakumeen eta gizonen kopurua ... Enpresak berdintasunarekin lotutako gaiak kudeatzeko duen buruaskitasun-maila. Kudeatutako neurrien eta prozesuen kopurua	Urteko memoria Inkesta eta elkarrizketak programen arduradunei ...	"Berdintasunerako Planaren ebaluazio globala" txostena

⇒ Berdintasunerako Planaren arduraduna: **Natalia Iglesias Lamela**

Berdintasunari buruzko prestakuntza: Berdintasunari buruzko prestakuntza (EVI - Escuela Virtual de Igualdad)

7.- Berdintasun Plana: ekintzak, kronograma, adierazleak.

<u>1go PROGRAMA</u>	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA	
<u>HELBURUA</u>	1.1	Genero-berdintasuna ezartzeko lan-prozesu bat irekitzeko eta haren egonkortasuna eta jarraipena sistematikoki bermatzeko baldintza egokiak ezartzea.
<u>EKINTZA</u>	1.1.1.	Berdintasunerako-plana ezartzeko prozesuak aurrera jarraituko duela bermatzea, lantaldearen egonkortasunaren eta urteko lan-plana abian jartzeko behar den urteko aurrekontuaren zuzkiduraren bidez.
<u>DESKRIBAPENA</u>	Urtean gutxienezko ordu kopuru bat bideratzea, enpresako berdintasunerako plana gauzatzen ari direla bermatzeko. Horretarako, berdintasun-batzordearen jarraipen-bileren aldizkakotasuna finkatu beharko da, edo berdintasunerako planaren jarraipena hilean zein bileratan egingo den zehaztu beharko da.	

<u>HARTZAILEAK</u>	DONOSTIA TURISMOA							
<u>GAUZATZEAREN ARDURADUNA</u>	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA			
	Eider Calderón García		Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022	2023
<u>AURREKONTUA</u>	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar							
<u>PROZESUAREN ADIERAZLEAK</u>	Berdintasun Batzordearen bilera-kopurua eta bilera egiteko beharko den ordu-kopurua Hartutako erabakiak (bilerekin aktak)							

1go PROGRAMA		ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA
HELBURUA	1.2.	Berdintasunezko kultura korporatiboa lortzea erraztuko duen barne- eta kanpo-komunika
EKINTZA	1.2.1.	Donostia Turismoko berdintasunerako plana enpresa-kudeaketako sisteman txertatzea, kultura korporatibo barneratzaile eta berdintasunezkoan aurrera egiteko.
DESKRIBAPENA	Enpresaren eguneroko kudeaketan berdintasunerako planaren neurriak eta adierazleak txertatzea, aukera-berdintasunean oinarritutako enpresa-kultura sustatzeko, jokabide eta iruzkin sexistak eta diskriminatzaileak erabiliz. Enpresak aldizka jakinaraziko die langile guztiei (ohiko bitartekoen bidez: egoitzako informazio-panelean idatziz jakinaraztea, bilerak, etab.) egiten ari diren berdintasun-planeko ekintzak eta egiteko asmoa dutenak.	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
	Eider Calderón García	Berdintasun Batzordea	2020	2021	2022	2023
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Sartutako adierazleen kopurua eta zerrenda Hartutako erabakiak (bileren aktak) eta 2020. eta 2022. urteetako bilakaera Langileei enpresako berdintasunerako planaren egoeraren berri emateko egindako jakinarazpenak					

1go PROGRAMA		ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA
HELBURUA	1.2.	Berdintasunezko kultura korporatiboa lortzea erraztuko duen barne- eta kanpo-komunikazioa bermatzea
EKINTZA	1.2.2.	Donostia Turismoko komunikazio-tresnak erabiltzea (barneko eta kanpoko zabalkundea), berdintasuneko funtsezko gaietarako buruzko informazio- eta komunikazio-tresna gisa.
DESKRIBAPENA	Enpresak mekanismo bat ezarriko du, langileek berdintasunezko kultura korporatiboa lortzen parte har dezaten errazteko eta sustatzeko. Mekanismo horren bidez (bulegoan dagoen iradokizunen postontzia, bileretan proposamenak egitea, etab.), pertsona guztiek berdintasunari dagokionez erakundeetan egin beharreko ideiak eta ekintza berriak eman ditzaketela adieraziko da. Proposamen horiek Berdintasun Batzordean aztertuko dituzte.	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Eider Calderón García		Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Iradokizunen postontzia edo antzekoa ezartzea eta plantillako langileei harremanetan jartzeko moduaren berri ematea Berdintasun Batzordearen bileren aktak, proposamenak eta horiek egiteko modua aztertzen dituztenak						

1go PROGRAMA		ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA
HELBURUA	1.2.	Berdintasunezko kultura korporatiboa lortzea erraztuko duen barne- eta kanpo-komunikazioa bermatzea
EKINTZA	1.2.3.	Genero-ikuspegia edo ikuspegi feminista txertatu
DESKRIBAPENA	Donostia Turismok mekanismo bat eta jarduteko moduak ezarriko ditu bere ekintzetan genero-ikuspegia txertatzeko. Horretarako, eskura dituen genero-adierazleak erabili ahal izango ditu (sexuaren arabera bereizketak, kontzentrazio- eta banaketa-indizeak, genero-arrakalak eta indize kuantitatiboak eta kualitatiboak konbinazioak). Ildo horretan, elkarrizketa pertsonaletan eta dokumentazioaren azterketan ikusi da gehienak ez direla datuak sexuaren arabera bereizten. Egin diren kasuetan, gainera, ez da datuen desberdintasunen zergatia zehazten duen azalpenik edo azterketarik egin. Datuak bereiztea funtsezkoa izango da emakumeen eta gizonen arteko desberdintasuna eragiten duten egoerak ezagutzeko eta horietan sakontzeko.	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA				
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA		
	Eider Calderón García	Berdintasun Batzordea	2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Berdintasun Batzordearen bileren aktak, non Donostia Turismoan ausaz egiten diren txostenak aztertzen diren, horietan genero-ikuspegia sartzea aztertzeko. Informazio-oharra, txostenak eta dokumentuak egiteko ardura duten langileei jakinarazteko genero-adierazleak sartzeko eta datuak genero-ikuspegitik aztertzeko betebeharra dutela.				

2en PROGRAMA	BARNE-PRESTAKUNTZAKO PROZESUA	
HELBURUA	2.1.	Plantillako langile guztiak genero-berdintasunerako politikak aplikatzeko prestatzea eta sentsibilizatzea, bai erakundearen barne-antolaketari dagokionez, bai bezeroei eskaintzen dizkieten proiektu eta zerbitzuei dagokienez.
EKINTZA	2.1.1.	Berdintasunari buruzko prestakuntza egitea aldizka, Berdintasun Batzordea gaitzeko.
DESKRIBAPENA	Donostia Turismok, gaur egun, berdintasunari buruzko prestakuntza espezializatua duten langile batzuk ditu (Berdintasunerako Eskola Birtualeko prestakuntzak, berdintasunari buruzko beste ikastaro eta mintegi batzuk). Berdintasunerako Plana egiteko prozesuaren barruan, 2020ko apirilean eta maiatzean lineako prestakuntza egin zaie langile guztiei, 15 orduko iraupenekoa, berdintasunari buruzko oinarrizko prestakuntzan, hizkuntza inklusiboan eta berdintasun-plana txertatzeari buruzko alderdietan. Genero-ikuspegia Batzordearen lana egokia izan dadin, beharrezkoa ikusten da urtero prestakuntza-saio labur batzuk egitea, Batzordea berdintasunaren arloan gaitzeko, plan honetan ezarritako helburuak lortzeko.	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA				
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA		
	Natalia Iglesias Lamela	Berdintasun Batzordea	2020	2021	2022
AURREKONTUA	Aurrekontua ezartzeko zain dago				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Berdintasunarekin lotutako prestakuntza-ekintzak, egindako ekintzen txostena eta bertaratutakoen zerrenda Berdintasun Batzordeak bere helburua betetzeko bere prestakuntzari dagokionez beharrezkotzat jotzen dituen beharren ebaluazioa				

2en PROGRAMA	BARNE-PRESTAKUNTZAKO PROZESUA	
HELBURUA	2.1.	Plantillako langile guztiak genero-berdintasunerako politikak aplikatzeko prestatzea eta sentsibilizatzea, bai erakundearen barne-antolaketari dagokionez, bai bezeroei eskaintzen dizkieten proiektu eta zerbitzuei dagokienez.
EKINTZA	2.1.2.	Erakundeetako administrazio-, teknikari- eta zuzendaritza-langileei zuzendutako sentsibilizazio- eta prestakuntza-plan bat diseinatzea
DESKRIBAPENA	<p>2020ko apirilean eta maiatzean, 15 orduko lineako prestakuntza egin da langile guztientzat, berdintasunari, hizkuntza inklusiboari eta enpresetan genero-ikuspegia txertatzeari buruzko oinarriko prestakuntzari buruz. Langileen parte-hartzea handia eta aktiboa izan zen. Hurrengo urteetan maila estrategiko bakoitzaren beharretara eta zereginetara egokitutako prestakuntza mota horrekin jarraitzea gomendatzen da (adibidez, Donostia Turismok eskaintzen dituen lizitazioetan kontratazio-klausulak sartzea edo komunikazio inklusiboaren erabilera aztertzea egiten diren txostenetan).</p> <p>Azkenik, langileei zuzendutako galdera-sortaren ondoren, gizonezko langileek berdintasunaren pertzepzio txikiagoa dutela ikusi da, eta, beraz, puntu honetan haiei zuzendutako prestakuntza- eta sentsibilizazio-saioak sartzea gomendatzen da, hala nola Gizonduz programak eskaintzen duen gaikuntza.</p>	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:			GAUZATZE-ALDIA		
	Natalia Iglesias Lamela	Berdintasun Batzordea			2020	2021	2022
AURREKONTUA	Aurrekontua ezartzeko zain						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Sentsibilizazio-prestakuntza plana diseinatzea (bere ardurapean dauden neurriak garatzeko moduari buruzko ezagutza eta tresnak) Egindako prestakuntza-ekintzei buruzko txostena eta sexuaren arabera bereizitako datuak, parte-hartzeari dagokionez Bertaratutakoen zerranda eta prestakuntza-ekintzen ebaluazioa						

<u>3en PROGRAMA</u>		PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK
<u>HELBURUA</u>	3.1.	Langileen lan-baldintzak berdintasunera egokitzea
<u>EKINTZA</u>	3.1.1.	Donostia Turismoko plantillaren lan-baldintzen bi urtez behingo jarraipena egitea
<u>DESKRIBAPENA</u>	Erakundearen generoagatiko soldata-desberdintasunak ez dagoela bermatzeko, urteko soldata-azterketa bat egitea planteatzen da, generoagatiko soldata-arrakala dagoen identifikatzeko, eta, antzemanaz gero, hura murrizteko neurriak proposatzea.	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA				
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA		
	Natalia Iglesias Lamela	Berdintasun Batzordea	2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langileen lan-baldintzak berrikusteko bileraren akta Diagnostikoa egiteko erabilitako Excel, 2021. eta 2023. urteetako datuekin, bilakaera aztertze helburuarekin				

3en PROGRAMA		PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK
HELBURUA	3.1	Langileen lan-baldintzak berdintasunera egokitzea
EKINTZA	3.1.2.	Langileak hautatzeko prozesua sistematizatzea, berdintasuneko hautaketa-prozesuak egingo direla bermatzeko.
DESKRIBAPENA	<p>Gaur egun, Donostia Turismoko lanpostu gehienak emakumeek betetzen dituzte, maila estrategiko guztietan. Barne-hautaketa eta -sustapen ez-diskriminatzailea bermatzen jarraitzeko, bi gida erantsi dira, lanpostu berriak sortzeko eta daudenak aldatzeko kontuan hartzen diren irizpideak eta helburuak ezartzeko orduan lagungarri izango direnak.</p> <p>Bestalde, langileak hautatzeko prozesuak Donostia Turismoarekiko independenteak diren enpresek ezartzen dituztenez, komeni da hautaketa-prozesua diskriminatzailea ez izateari buruzko jarraibide edo baldintza batzuk partekatzea, edo, halakorik ezean, erantsitako gidak.</p>	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Natalia Iglesias Lamela	Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar				NOTAS/OBSERVACIONES	
					<p>Hautaketa-prozesu ez diskriminatzailea burutzeko gida</p> <p>Enpresentzako gida: berdintasuna kontratazioan</p>	
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<p>Genero-ikuspegia sistematizatzea hautaketa-prozesuetan eta barne-sustapeneko prozesuetan Hautagai-zerrendetara aurkeztzen diren pertsonen azterketa, sexuaren arabera bereizita, eta, horren arabera, Genero-ikuspegia duten hautagaitzak</p>					

4en PROGRAMA		BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA
HELBURUA	4.1.	Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana modu erantzukidean uztartzeko eskubideak gauzatzea erraztea.
EKINTZA	4.1.1.	Enpresan ezarrita dauden kontziliazio-neurriak eta/edo -zerbitzuak emakumeek eta gizonen zenbateraino erabiltzen dituzten aztertzea.
DESKRIBAPENA	<p>Kontziliazioari dagokionez, elkarrizketa pertsonaletan ikusi zen Donostia Turismon zeuden ordutegiak, neurri handi batean, erraztu egiten zutela langileek kontziliazio erantzukidea egiteko aukera. Gainera, azken urtean "concilia" neurria sartu zen, aukera hori izateko beharra zuten hainbat pertsonak eskatuta, Donostiako Udalean praktikan jartzen ari zela jakinda.</p> <p>Hori dela eta, egon daitezkeen bizi-egoeren barruan (adibidez, ezkontzeko egunak edo ezkongabeak zaintzeko egunak hautatzeko aukera, edo alde aurretik izendatutako pertsonak zaintzeko egunak hautatzeko aukera, eta ez soilik odolkidetasun-lotura), gogoeta komun bat egitea proposatzen da bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzeko bizitzako zein egoeratarako bideratu litekeen gehiago.</p>	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Antolakuntza eta Administrazio Zuzendaritza eta Arloa		Berdintasun Batzordea		2019	2020	2021
AURREKONTUA	Ez dago aurrekontu-zuzkidurarik						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<p>Bi urtero behin langileei egindako galdetegia, kontziliazio-premiei buruz kontsultatzeko Kontziliazioari dagokionez egin daitezkeen hobekuntzen bideragarritasuna identifikatzea eta aztertzea Langileen kontziliazio-beharrak eta premia horietara egokitzeko proposamena berrikusteko bileraren akta</p>						

4en PROGRAMA	BIZITZA PERTSONALA, FAMILIAKOA ETA LANEKOA UZTARTZEA		
HELBURUA	4.1.	Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana modu erantzunkidean bateratzeko eskubideak gauzatzea erraztea	
EKINTZA	4.1.2.	Gizonek eta emakumeek zaintzan duten eginkizunari buruzko hausnarketa erraztuko duten espazioak sustatzea.	
DESKRIBAPENA	Langileei egindako inkestan, emakume eta gizon gehienek erantzun dute ez dutela kontziliazio-neurririk erabili, eta elkarriketa pertsonaletan adierazi zen erakundeak malgutasuna ahalbidetzen zuela murrizketetara edo eszedentzietara jo beharrik gabe. Hausnarketarako eta sentsibilizaziorako espazioak ezartzea proposatzen da, emakumeek eta gizonek zaintzan duten zereginari buruz hausnartzeko, bai eta dauden neurriak langile guztiei ezagutarazteko ere.		

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Antolakuntza eta Administrazio Zuzendaritza eta Arloa	Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langile guztien eskura dauden kontziliazio-neurrien katalogoa 2020an eta 2022an kontziliazio erantzukiderako neurrien erabileraren bilakaera ebaluatzea					

5en PROGRAMA		KOMUNIKAZIO BARNERATZAILEA
HELBURUA	5.1.	Barneko eta kanpoko komunikazio barneratzailea bermatzea, enpresan sortzen diren dokumentu eta euskarri guztietan emakumeak diskriminatuko ez dituen.
EKINTZA	5.1.1.	Langileen barne-komunikazioa bermatzea, erabili ohi diren bitartekoen bidez, eta komunikazio horretan berdintasuneko hizkuntza eta irudiak erabiltzeko irizpideak, barneratzaileak eta askotarikoak txertatzea, Donostia Turismon komunikazioaren funtsezko irizpide gisa.
DESKRIBAPENA	<p>Enpresak jarraibide komun batzuk adostu beharko ditu entregatzen den edo bere webgunean argitaratzen den amaierako dokumentazio guztiarentzat, hizkuntza eta irudiak erabiltzeko dagokionez (adibidez, duela gutxi argazki-galeria berri da aniztasun handiagoa sartzeko), bai idatzizko komunikazioan, bai ahozko komunikazioan. Webgunean eta azertu diren hainbat txostenetan ikus daitekeenez, hainbat hizkuntza eta irudi erabiltzen dira, hiriaren errealitatearekin bat datozenak. Hala ere, ez dago horri buruzko planik ezarrita, eta aurrekoa txostenak/memoriak idazten dituzten edo ekitaldiak kudeatzen dituzten pertsonen ardurapean geratzen da.</p> <p>Bestalde, kanpoko zerbitzu bat dago kontratatuta sare sozialetako idazketa kudeatzeko; beraz, komenigarria litzateke, halaber, jarraibide komunak ezarri ondoren zerbitzu horri adieraztea.</p>	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Komunikazioko arloa eta Berdintasun Batzordea		Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<p>Komunikazio barneratzaileako jarraibideak (hizkuntza eta irudiak) webguneako argitalpenetan</p> <p>Enpresak bere prestakuntza-ekintza guztietarako ezarritako komunikazio barneratzaileako jarraibideak</p>						

5en PROGRAMA		KOMUNIKAZIO BARNERATZAILEA
HELBURUA	5.1.	Barneko eta kanpoko komunikazio barneratzailea bermatzea, enpresan sortzen diren dokumentu eta euskarri guztietan emakumeak diskriminatuko ez dituen.
EKINTZA	5.1.2.	Donostia Turismok berdintasunarekin duen konpromisoa indartzea eta ikusaraztea.
DESKRIBAPENA	Gomendatzen da nazioarteko egunen inguruko jarduerak planifikatzea eta gauzatzea, hala nola martxoaren 8a, maiatzaren 17a edo azaroaren 25a, mezu instituzionalak zabalduz. Azken batean, sentsibilizazio kanpainak egitea da kontua, bai barne mailan, bai kanpo mailan.	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Komunikazioko arloa eta Berdintasun Batzordea		Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez dago aurrekontu-zuzkidurarik						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Egingo diren ekintzak finkatzen dituen bileraren akta Ekintzen laburpena eta izan dezaketen barne- eta kanpo-inpaktuaren ebaluazioa						

6en PROGRAMA	LANEKO OSASUNA		
HELBURUA	6.1.	Donostia Turismoren sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzea	
EKINTZA	6.1.1.	Lanean Donostia Turismorako sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako protokoloa egitea eta horren berri ematea langile guztiei.	
DESKRIBAPENA	<p>Gaur egun, Donostia Turismoak ez du sexu-jazarpenerari eta sexuan oinarritutako jazarpenerari buruzko kexa edo salaketen aurrean jarduteko protokolorik. Hala ere, plana egitea eta Berdintasun Plana egitea erabaki da, baita Aholkularitza konfidentziala osatuko duten pertsonak ere. Ilido horretan, batzordea osatzen duten pertsonen berdintasunari buruzko sentsibilizazio eta prestakuntza handia izan beharko dute, aurkezten diren kexa edo salaketei ahalik eta modu eraginkorrenean erantzun ahal izateko. Aholkularitza konfidentziala osatuko duten hiru pertsonen eta Berdintasun Batzordea osatuko dutenek 2 orduko prestakuntza-saio bat jaso zuten sexu-jazarpenerari edo sexuan oinarritutako jazarpenerari buruz (egoeren identifikazioa, kexa-/salaketa-eredua, prozedura informala eta formala).</p> <p>Azkenik, Aholkularitza konfidentziala arduratuko da protokoloaren bidez lantzen diren sexu-jazarpenerako edo sexuan oinarritutako jazarpenerako kasuei buruzko txostenak egiteaz, eta horren berri eman beharko die Berdintasun Batzordeari eta Donostia Turismoko zuzendaritzari.</p>		

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Maider Berges Serrano, Arantza Santamaría Pérez y Gorka Oiartzabal Mujka		Isilpeko Aholkularitza		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	<p>Protokolo berria egitea eta Aholkularitza konfidentziala ezartzea</p> <p>Aholkularitza konfidentzialerako prestakuntza-plana</p> <p>Protokolo honen bidez tratatutako sexu-jazarpenera eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenera kasuen kopuruari buruzko txostena</p>						

6en PROGRAMA		LANEKO OSASUNA	
HELBURUA	6.1.	Donostia Turismon sexu-jazarpenerako eta sexuan oinarritutako jazarpenerako egoerak prebenitzea	
EKINTZA	6.1.2.	Langileen artean sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera arautzen duen "jarduera-protokoloari" buruzko informazioa eta gaikuntza ematea.	
DESKRIBAPENA	Protokoloa egin ondoren, langileei jakinarazi beharko zaie prest daudela eta Aholkularitza konfidentzialaren kontaktua dutela (dokumentu eta informazio horiek Lotuseko Buletinera igoko dira, Berdintasun Plana atalean. Galdera-sortari emandako erantzunetan, langileek erantzun dute ez direla egoera horien aurrean Donostia Turismon egon. Hala ere, Protokoloa ezartzea bezain garrantzitsua izango da langile guztiak gaitzea egoera horiek zein diren identifika dezaten, bai erakundearen inguruan, bai ekitaldiak, prestakuntza-ikastaroak eta abar kudeatzen direnean.		

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:		ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Maidar Berges Serrano, Arantza Santamaría Pérez y Gorka Oiartzabal Mujka		Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Ez dago aurrekontu-zuzkidurarik						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Donostia Turismoko prestakuntza eta sensibilizazioko langileak sexu-jazarpeneraren eta sexuan oinarritutako jazarpeneraren aurka dagoen protokoloari buruz trebatzeko saioak planifikatzea Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera osatzen duten egoerak identifikatzen dituen dokumentu bat egitea, Donostia Turismorekin lotura duen edonork prestakuntza-ikastaroetan edo hainbat ekitalditan eman ahal izateko.						

3en PROGRAMA		LANEKO OSASUNA
HELBURUA	6.2.	Donostia Turismoko Laneko Arriskuen Prebentzio Planean genero-ikuspegia sartzea
EKINTZA	6.2.1	Jardueraren garapenean sor ditzakeen arrisku psikosozialen inpaktua murriztea
DESKRIBAPENA	<p>Genero-ikuspegia laneko arriskuen prebentziorako politikan eta tresnetan txertatzen dela ziurtatzea, langileen beharrian eta ezaugarri fisiko, psikiko, biologiko eta sozialetara egokitzeko.</p> <p>Alde batetik, ezbehar-tasa eta lanbide-gaixotasuna sexuaren arabera aztertzea proposatzen da, eta horiek hobetzeko ekintza zuzentzaileak diseinatuko dira, helburuak, xedeak eta jarduketak-egutegia kontuan hartuta. Bestalde, komeni da berrikustea prebentzioko kudeaketa-protokoloak, laneko medikuntzakoak, prebentzio-eskuliburuak, ezarpen-sistemak, arriskuen ebaluazioa eta abar genero-ikuspegitik.</p>	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:		GAUZATZE-ALDIA		
	Arrisku psikosozialak ebaluatzeko Batzordea	Berdintasun Batzordea		2020	2021	2022
AURREKONTUA	Gaur egun egiten ari den arrisku psikosozialen plana egiteko kostua, 2020. urteko lehen seihilekorako amaituta egongo dena.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Arrisku psikosozialen ebaluazioaren emaitzak					

7en PROGRAMA		INGURUNEAREKIN HARREMANA
HELBURUA	7.1.	Gizartearekin eta erakunde estrategikoekin genero-ikuspegia ezartzeko lan-prozesua irekitzeko baldintza egokiak finkatzea.
EKINTZA	7.1.1.	Berdintasun-klausulak ezartzea egiten diren kontratazioetan
DESKRIBAPENA	Berdintasun-plana onartu ondoren, garrantzitsua da erakundea bere ingurunean berdintasunaren eragile eragile gisa eratzea. Beraz, Donostia Turismoa, titulartasun osoa udalarena duen sozietate anonimoa den aldetik, komenigarria da berdintasun-arloko kontratu moten eta eskakizunen sailkapena egitea kontratazioaren profilarren atalean (adibidez, berdintasun-plana edukitzeko legezko eskakizuna, sexu-jazarpenaren edo sexu-jazarpenaren protokoloa propiotzat hartzeko eskakizuna, halakorik ez badago, edota komunikazio inklusiboa erabiltzeko konpromisoa)	

HARTZAILEAK	DONOSTIA TURISMOA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNA	ENTITATE/PERTSONA ARDURADUNA:	ENTITATE/PERTSONA KOLABORATZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
	Área de Organización y Administración Dirección	Berdintasun Batzordea	2020	2021	2022	2023
AURREKONTUA	No precisa dotación presupuestaria					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Kontratu motaren sailkapena generoarekiko egokitasunaren arabera Berdintasun-klausulen multzoa Jarraipen-sistema					



8.- Berdintasun Batzordea

6.1 osaera

Genero-berdintasunaren garrantziaz eta planaren jarraipena eta aplikazioa zainduko duen organo bat egotearen komenigarritasunaz ohartuta, Berdintasunerako Batzorde Iraunkor bat sortzea erabaki da. Bost pertsonak osatuko dute, 4 emakumek eta gizon batek, maila eta lan-arlo desberdinetakoak. Zehazki, honako hauek izango dira batzordea osatuko duten pertsonak:

- Maider Berges Serrano
- Eider Calderón García
- Natalia Iglesias Lamela
- Gorka Oiartzabal Mujika
- Arantza Santamaría Pérez

6.2 Eginkizunak

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun eraginkorra lortzeko, Batzordeak eginkizun hauek izango ditu:

- ✚ Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa indartzea eta sustatzea erakunde osoan eta maila guztietan.
- ✚ Lehentasunezko jardun-arloak eta beharrezko jarduera-neurriak identifikatzea.
- ✚ Planifikatutako ekintzen ezarpena bermatzea, eta, beharrezkoa bada, kide guztiek edo batzuek ekintza horiek garatzen eta gauzatzen zuzenean parte hartzea eta laguntzea.
- ✚ Berdintasun Planean hitzartutako neurriak betetzen direla kontrolatzea.
- ✚ Ezarritako helburuen jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistema bat definitzea.
- ✚ Berdintasun Planaren lorpen- eta aurrerapen-mailaren jarraipena eta kontrola egitea, Berdintasunerako arduradunak horretarako prestatutako txostenetan oinarrituta.
- ✚ Doikuntzak, berrikuspenak eta aldaketak egitea komeni den aztertze lan-saioak egitea, eta ezarpenerako egon daitezkeen oztupoak gainditzeko hobekuntza-proposamenak eta konponbideak aurkeztea eta bultzatzea.
- ✚ Emakumeek eta gizonak aukera-berdintasuna dutela bermatzea, enpleguari, lanbide-sailkapenari, prestakuntzari, sustapenari eta lan-denboraren antolamenduari, soldata-ordainsariari edo soldataz kanpokoari dagokienez ...
- ✚ Aholkularitza konfidentzialak egindako txostenak aztertzea
- ✚ Berdintasunerako Planaren betetze-mailaren, helburuen lorpenaren eta garapenaren urteko ebaluazioak egitea.
- ✚ Urteko memoria bat egitea, neurri bakoitzak lortutako adierazleen eta helburuen ondorioekin eta bilakaerarekin, egokitzen jotzen diren gomendioak proposatuz.

6.3 Funtzionamendua

Hasiera batean, sei hilean behin egingo dira bilerak, eta bilera baten eta bestearen datak ezarriko dira. Ezohiko bilerak egiteko aukera aurreikusten da, hamar egun lehenago eskatuta, batzordeko edozein kidek proposatuta.

Batzordeak hartutako erabaki guztien akta egingo da, eta adostasunik ez badago, alderdi bakoitzaren jarrerak jasoko dira. Komitea bere jardunaren, eskumenen eta eginkizunen esparruari buruzko edozein kontsultaren eskura egongo da beti.

Batzordeak berdintasun-planaren helburuak lortzeko beharrezkotzat jotzen dituen lan-batzorde guztiak eratu ahal izango ditu, eta interesgarritzat jotzen dituen erakundeko pertsonak gonbidatu ahal izango ditu batzorde horietako kide izan daitezen.

6.4 Memoria

Urtero, Berdintasunerako Batzorde Iraunkorrek jardueren urteko memoria bat idatziko du, eta bertan helburuen eta proposatutako jardueren gauzatzearen ebaluazio-txosten bat jasoko da.

Memoria hau egiteko, informazioa izan beharko du, betiere sexuaren arabera bereizita, igoerei buruz (kategoria- edo ordainsari-mailaren aldaketak), plantillaren banaketari buruz, aldi baterako kontratuei buruz, lanaldi-murrizketari buruz (kategorien eta funtzioen arabera), amatasun- edo aitatasun-baimenei buruz, ordutegi-malgutasunari buruz, ordaindu gabeko baimen bereziei buruz, ordaindutako lanaldiaren murrizketari buruz, edoskitze-orduei buruz, eszedentziei, oporrei buruz, haurdunaldiko babesari buruz eta haurdunaldiko babesari buruz.

Terminoen glosarioa

Ekintza positiboa

Pertsona edo talde behartsuen aurkako diskriminazioaren ondorioei aurre egiteko diseinatutako eta bideratutako politikak, planak, programak eta ekintzak aplikatzea da. Horren helburua diskriminazioaren ondorioak zuzentzea da, kaltetutako pertsona edo kolektiboa gaituz sendotu, sendotu eta lehiatzeko, alde egindako kolektiboarekin berdintasunean, edo berehala parekatzea lortzeko.

Sexu-jazarpena

LANEren arabera, sexu-izaerako portaera bat da (fisikoa edo ahozkoa), lan-harremanetan sortzen dena eta, biktimak nahi ez badu ere, bere lanerako aurkako baldintzat hartzen duena, umiliagarria bihurtuz. Generoagatiko diskriminazio modu bat da, eta biktima gehienak emakumeak dira. Arazoak zerikusia du rola esleitzearekin, eta eragin larria du emakumeek lan-merkatuan duten egoeran.

Sexuan oinarritutako jazarpena

Pertsona baten sexuaren arabera egiten den edozein jokabide, pertsona horren duintasunaren aurka egiteko eta, sexu-jazarpenean bezala, larderia-, umiliazio- edo irain-ingurunea sortzeko asmoz edo horren ondorioz.

Genero-arraila

Gizarte gehienetan, emakumeek desabantaila sozialak eta ekonomikoak jasaten dituzte, "Maskulinoa" denaren balorazioan dagoen aldea dela eta. Baliabideak, zerbitzuak, aukerak eta garapenaren onurak eskuratzeko, parte hartzeko, eskuratzeko eta kontrolatzeko diferentzial horiei genero-arraila deritze. Genero-arrakalen analisiak aukera ematen du eremu guztietako desberdintasunen irismena ikusteko.

Bizitza pertsonala, familiakoa eta lanekoa uztartzea

Kontziliazioa, zentzu hertsian, bizitza pertsonalean eta lanean emandako denboren bateragarritasunari dagokio. Baina zentzu zabalean, lanaren, afektibitatearen, familiaren, pertsonalaren, aisialdiaren, azterketaren eta ikerketaren esparruan pertsonen erabateko garapenari egiten dio erreferentzia, bai eta pertsonentzako denbora izateari ere. Kontziliatzeak, beraz, bizitzaren dimentsio desberdinetan oreka mantentzea esan nahi du, ongizatea, osasuna eta norberaren lanerako gaitasuna hobetzeko.

Diskriminazio zuzena

Genero-arrazoiengatik, pertsona baten gutxiagotasun, marjinazio edo mendetasuneko tratu bereizgarria da.

Zeharkako diskriminazioa

Egoera horretan, lege, erregelamendu, politika edo praktika batek, itxuraz neutralak izanda ere, eragin neurrigabea du sexu bateko edo besteko kideengan. Gainera, genero-arrazoiengatik pertsona bat gutxiagotuko edo baztertuko duen tratu bereizgarria dagoenean gauzatzen da, eta arrazoi hori gizartean onartutako beste arrazoi batzuek estaltzen dute.

Diskriminazio positiboa

Formula honen bidez, gizonen eta emakumeen presentzia eta partaidetza berdina bermatu nahi da gizarte-bizitzako edozein esparrutan, parte hartzeko kuotak ezarriz.

Laneko sexu-banaketa

Ordaindutako eta ordaindu gabeko lana gizonen eta emakumeen artean banatzea da, hurrenez hurren, bizitza pribatuan zein publikoan, tradizionalki esleitutako genero-rolen arabera. Zereginen banaketa tradizional horrek ikaskuntza desberdinak eragin ditu gizonentzat eta emakumeentzat, eta horiek modu desberdinean baloratzen dira gizartearen barruan.

Ahalduntzea

Ahalduntzea aldaketa-prozesu bat da, zeinaren bidez emakumeek botere-mekanismoetarako sarbidea handitzen baitute, beren egoera hobetzeko jarduteko.

Generoaren ahalduntzeaz ari garenean, erabakiak hartzeko sarbideak irekitzeari buruz baino zerbait gehiagori buruz ari gara; pertsonak beren burua hautematera eramaten dituzten prozesuak ere jaso behar ditu, erabaki-espazio hori okupatzeko gaitasunarekin eta eskubidearekin.

Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa

Generoari dagokionez egokiak diren irizpideen arabera, egungo egoera eta joera proiektu edo politika espezifiko bat sartzaren ondorioz espero diren itxaropenekin edo emaitzekin alderatu eta balioetsi behar dira. Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa politika jakin batek gizonen eta emakumeen prerrogatibetan banaketan harremani eta desberdintasunari eragiten dien unean egin behar da.

Generoa

Kultura-eraikuntza, gizon eta emakumeentzako rol sozial, jarrera eta gaitasun bereziak atxikitzeko sexu biologikoaren arabera. Berezitasun biologikoekiko aurkakotasunagatik ikasi diren, denborarekin aldatzen diren eta hainbat aldaera dituzten desberdintasun sozialei egiten die erreferentzia kontzeptu honek. Sistema politiko, ekonomiko, kultural eta sozialek sozializazio-eragileen bidez inposatzen dituzten eta alda daitezkeen emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun soziokultural horiek demarkatzeko erabiltzen da.

Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna

Berdintasun-printzipioa du oinarri, eta gure gizarteetan gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasunak zuzentzeko beharraz ari da. Emakumeen parte-hartze ekonomiko, politiko eta sozialerako bideetan diskriminazio-hesi sexistarik ez dagoela bermatzea da.

Genero-adierazleak

Emakumeei dagokienez, norabide edo gizarte-baldintza jakin baterantz jotzen duten neurriak, zenbakiak, gertaerak, iritziak edo pertzepzioak, egoera edo egoera horretan denboran zehar gertatzen diren aldaketak neurtzeko erabiltzen direnak. Genero-adierazleen funtzio berezia emakumeen eta gizonen egoera erlatiboa eta egoera horretan gertatzen diren aldaketak adieraztea da.

Genero-ikuspegia

Genero-ikuspegia prozesu politikoak antolatzea (berrantolatzea), hobetzea, garatzea eta ebaluatzea da, genero-berdintasunaren ikuspegia politika guztietan, maila guztietan eta etapa guztietan txerta dadin. Errealitatea behatzeko modu bat da, sexua eta generoa aldagaietan eta testuinguru jakin batzuetan egiten dituen adierazpenetan oinarrituta; generoa jatorri historikoko eraikuntza sozial eta kultural gisa esplizituki aitortzean oinarritzen da, eta hori eralda daiteke eta eraldatu egin behar da. Metodologia gisa, genero-ikuspegiak gizartea eta garapena humanizatzen laguntzen du; izan ere, edozein analisitan gizonak eta emakumeak sartzen dira modu nabarmenean, eta datuak bereizi egiten dira, jarduketa publiko eta zibilei eta horien eraginkortasunari begira ikuspegi errealagoa eta erabilgarriagoa lortzeko.

Generoaren rola edo rola eta lanaren sexu-banaketa

Gure gizarteek rol bereziak esleitzen dizkiete gizonari eta emakumei. Emakumeen rolari dagozkio hazkuntzaren, hezkuntzaren, familiako kideen arreta eta zaintzaren eta etxea antolatu eta mantentzearen erantzukizunak; jarduera horiek dira ugalketa-lan gisa definitzen direnak. Bestalde, gizonak rol produktiboa dute esleituta, eta rol hori funtsezkoa da haientzat, jarduera ekonomikoari edo jardura "produktiboari" lotuta, familia-nukleoaren "hornitzaile" gisa. Merkatuko sozietateetan, lan produktiboa soilik balioesten da, diru-ordainsariarekin duen loturagatik; aldiz, ordaindu gabeko ugalketa-lana "naturalizat" jotzen da, eta, beraz, balioa kentzen zaio.

Segregazio horizontala

Emakumeen eta/edo gizonen kopurua sektore eta enplegu espezifikotan kontzentratzea. "Lan femeninoak" (idazkariak, erizainak, irakasleak, etab.) eta "lan maskulinoak" (mekanikoak, gidariak, etab.) dira.

Segregazio bertikala

Emakumeak edo gizonak erantzukizun-gradu eta -maila espezifikotan, lanpostuetan edo karguetan kontzentratzea. Segregazio bertikalaz hitz egiten da, prestakuntza eta lan-esperientzia maila berean buruzagitza- eta zuzendaritza-lanpostuetarako gizonezkoen hautagaitza aukeratzenean.

Sexismoa

Pertsona batekiko jarrera eta jokabide hierarkikoa eta diskriminatzailea, bere sexuagatik edo sexu-identitateagatik. Bai gizonak bai emakumeek jokabide sexistak erabil ditzakete.

Sexua

Pertsonen ezaugarri biologikoen multzoa, jaiotzeaz geroztik zehaztuak eta funtsean aldaezinak, gizonak edo emakumeak identifikatzen dituztenak.

Genero-sistemak

Egitura sozioekonomiko eta politikoaren multzoa. Egitura horien eginkizuna da rol maskulino eta femenino tradizionalak mantentzea eta iraunaraztea, bai eta tradizioz emakumei eta gizonari ezarri izan zaienak ere.



Genero-indarkeria

Edozein indarkeria mota, ahozkoa, psikologikoa, fisikoa edo sexuala, pertsona baten aurka bere generoagatik eta/edo bere genero edo identitate sexualagatik egiten dena. Kontzeptu horren barruan sartzen da emakumearen aurkako indarkeria, hau da, emakumeari kalte edo sufrimendu fisiko, sexual edo psikologikoa eragiten dion edo eragin diezaiokeen indarkeria-ekintza oro, eremu publikoan zein pribatuan.

Genero-indarkeriak oso izaera eta ñabardura desberdinak ditu, eta honela sailka daitezke: etxeke edo familiako indarkeria (batez ere familiaren barruan dauden gizonen eragindakoa), sexu-indarkeria, ondare-indarkeria (pertsona baten objektuetan, dokumentu pertsonaletan, ondasunetan edo balioetan kaltea, galera, ostea, suntsitzea edo atxikitzea dakarren ekintza edo ez-egitea), indarkeria psikologikoa (edo indarkeria emozionala: mehatxuak, hezkuntzarako sarbidea, degradazioa, umiliazioa pribatuan edo pribatuan