

Donostia Turismoaren LGTBI Plana

2025eko ekaina





DAITEKE GIZARTE AHOLKULARITZA

943 43 03 12 | berdintasuna@daiteke.com | www.daiteke.eus

#izandaiteke



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE FAMILIA - FR

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres



BAI SAREA
Bereiztasunaren
Erakundeak Elkarlanean



ÍNDICE

1. SARRERA.....	4
1.1. ZERTAN DATZA LGTBI PLANA.....	4
2. ARAU-EREMUA.....	5
3. EREMU KONTZEPTUALA: DEFINIZIOAK	6
4. LGTBI PLANAREN EZAUGARRIAK.....	8
4.1. PLANA ADOSTEN DUTENAK	8
4.2. APLIKAZIO-EREMUA.....	9
5. HELBURUAK.....	10
6. EKINTZA- PLANA: NEURRIEN DESKTRIBAPENA, ARDURADUNAK, KRONOGRAMA ETA ADIERAZLEAK.....	14
7. PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA	34
7.1. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA	34
B. BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA.....	34

1. SARRERA

San Sebastián Turismo S.A. – Donostia Turismoaren (aurrerantzean, DSST) LGBTI I. Plana sexu- eta genero-aniztasunarekiko errespetua sustatzeko jardun-tresna nagusi gisa aurkezten da.

Langile guztiek diskriminazio mota oro saihesteko eta horien aurka babesteko eskubidea dute. Zentzu horretan, DSST-k konpromiso sendoa hartzen du **LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra sustatzeko**, bereziki sexu-orientazioari, genero-identitateari edo genero-adierazpenari lotutako diskriminazioak ezabatzeko neurriak ezarriz.

Plan honetan erabiltzen diren LGBTI siglek sexu- eta genero-aniztasunaren ikuspegi zabala islatu nahi dute. Sigla horien bidez, pertsonok gure identitatea, genero-adierazpena eta/edo sexu-orientazioa modu askotarikoetan bizitzeko, sentitzeko eta adierazteko dugun eskubidea eta aukera aitortu eta ikusgarri egin nahi dira.

1.1. ZERTAN DATZA LGBTI PLANA

LGTBI Plana tresna bat da, erakunde bakoitzak bere errealitatera egokitutako neurri zehatzak ezarri ahal izateko, LGBTI langileak babesteko helburuarekin. Horrela, Plan honetan jasotako neurriak eta epeak gizarte-ordezkaritzarekin negoziatu eta adostu dira.

LGTBI Planaren **ezarpenak ez du behar inolako diagnostikorik**¹, ez enpresetako berdintasunaren arloan egiten diren diagnostikoen baldintzetan, ez eta antzeko edo bestelako beste diagnostiko batzuen bidez ere. Izan ere, horrelako prozesuek pertsonen intimitaterako eskubidea urratuko lukete modu larrian. Hau da, ez da inor bere orientazio edo genero-identitateari buruz galdetzea, ikertzea edo aztertzea; horrek mesfidantza sor lezake eta pertsonak seinalatzea ekar lezake, eta hori guztiz desagokia da.

Aitzitik, **lan-ingurune inklusiboak sortzea** da helburua, indarkeriarik eta **gorrotorik gabeko espazioak**, bereziki sexu-, familia- eta genero-aniztasunarekiko errespetuan oinarrituak. Zentzu horretan, babesa eskaini nahi zaie orientazio sexualagatik, genero-identitate edo -adierazpenagatik, sexu-ezaugarriengatik edo familia-talde jakin bateko kide izateagatik jazarpena salatzen duten biktimei.

¹ Enpresetako LGBTI Planak: negoziazorako gomendio-gida. Berdintasun Ministerioa, 2024

2. ARAU-EREMUA

2022ko uztailaren 12ko 15/2022 Legea, tratu-berdintasunaren eta ez-diskriminazioaren aldeko lege integrala, pertsona orok paira dezakeen edozein diskriminazioaren aurka borrokatzeko tresna eraginkor bat sortzeko premia arauemaile bati erantzuteko sortu da. Bi helburu nagusi ditu: **diskriminazio mota oro prebenitzea** eta desagerraraztea, **eta biktimak babestea**, ikuspegi prebentiboa eta erreparatzailea uztartuz.

Bestalde, 2023ko martxoaren 1ean indarrean sartu zen 2023ko otsailaren 28ko 4/2023 Legea, pertsona transen berdintasun erreal eta eraginkorrerako eta LGTBI pertsonen eskubideen bermerako. Lege horren helburua da LGTBI pertsonen eskubideak garatu eta bermatzea, diskriminazio-egoerak errotik kentzeko, eta Estatu mailan orientazio sexuala, genero-identitatea, genero-adierazpena, sexu-ezaugarriak eta familia-aniztasuna askatasunez bizitzeko eskubidea bermatzea. Lege honek **LGTBI pertsonen babesa eremu guztietan jasotzen duen aipamen argia** ezartzen du.

Lege hau aurrerapauso garrantzitsua izan da berdintasunerantz eta justizia sozialerantz egin den bidean, pertsona guztien —bereziki lesbianen, gizon gayen, pertsona trans, bisexual eta intersexualen, eta haien familien— berdintasun-eskubidea bermatzeko. Horretarako, LGTBI pertsonen berdintasun eraginkorra sustatzeko politika publikoen multzo zehatz bat ezartzen da, besteak beste lan-munduan oraindik dauden diskriminazioak desagerrarazteko neurriak barne.

Helburu horrekin onartu da 2024ko urriaren 8ko 1026/2024 Errege Dekretua, enpresetan LGTBI pertsonen berdintasunerako eta ez-diskriminaziorako neurri planifikatuen multzoa garatzen duena. Arau honek, gizarte-dialogo sakon baten ondoren, ezartzen du enpresek neurri eta baliabide planifikatuak ezarri behar dituztela LGTBI pertsonen berdintasun erreal eta eraginkorra lortzeko. Gainera, neurri horiek gizarte-ordezkaritzarekin negoziatu eta adostu behar direla zehazten du.

3. EREMU KONTZEPTUALA: DEFINIZIOAK²

- **Bifobia:** beldurra, amorru irrazionala, existentziaren ukapena, intolerantzia eta/edo gorrotoa bisexualitatearen eta pertsona bisexualen aurka. Sarritan estereotipo negatiboekin lotzen da, hala nola bisexualitatea ez dela existitzen ustea edo pertsona bisexualak promiskuoak direla orokortzea.
- **Genero-diskriminazioa:** generoari lotutako aurreiritzi edo diskriminazioa. Gizarte patriarkalaren ondorioz, historian eta kulturalki, emakumeen eta gizonen arteko tratua desberdina ezarri da, baita genero-adierazpen normatiboetatik aldentzen diren pertsonen aurkakoa ere.
- **Sexu-diskriminazioa:** pertsona baten sexu biologikoaren arabera aurreiritzi edo diskriminazioa. Bi sexuetakoa pertsonak jasan dezakete. Ez da soilik jarrera indibidualen ondorio, gizartearen erakunde askotan ere txertatuta dago.
- **Genero-adierazpena:** generoaren (emakumea, gizona, biak edo bat ere ez) adierazpen publikoa, jarreraren, janzkeraren, ile-apainketaren, ahotsaren, ezaugarrien eta bestelako adierazpideen bidez. Gizartearen genero-itxaropenek baldintzatzen dute. Ez da finkoa izan behar, eta ez du zertan bat etorri pertsonaren sexuarekin, genero-identitatearekin edo orientazio sexualarekin.
- **Heterozentrismoa:** heterosexualitatea sexu-orientazio desiragarri eta onargarri bakartzat duen ideologia.
- **Heteronormatibitatea:** botere-harremanen multzoa, heterosexualitatea, monogamia eta genero-konformitatea normalizatzen eta arautzen dituen, hortik kanpo dagoena baztertuz.
- **Heterosexismoa:** heterosexualitatea orientazio sexual baliadun bakartzat aurkezten duen jarrera.
- **Homofobia:** lesbianen eta gizon gayen aurkako beldurra edo gorrotoa.
- **Genero-identitatea:** pertsona bakoitzak bere buruari buruz duen genero-sentimendua, bere burua nola identifikatzen eta izendatzen duen barne hartzen duena. Genero-identitateak anitzak izan daitezke, emakume-gizon binarismotik harago.
- **Lesbofobia:** emakume lesbiana diren edo hala ikusten diren pertsonen aurkako bazterketa, diskriminazioa, ikusiezintasuna, irainak eta indarkeria,

² Aditzaileen glosategia: sexu- eta genero-aniztasunari buruzko terminoak – [irakurri hemen](#)

estereotipo, aurreiritzi eta estigmaten oinarrituta.

- **LGTBIQfobia:** LGTBIQ pertsonen aurkako edozein motatako pentsamendu, jarrera edo jokabide bortitz eta/edo diskriminatzailea.
- **Matxismoa:** genero-identitate maskulino binarioari egokitzen ez zaizkion pertsonen aurkako edozein pentsamendu, jarrera edo jokabide bortitz eta/edo diskriminatzailea.
- **Sexu-orientazioa:** pertsona batek besteengan duen erakarpen fisiko eta afektiboa (sexu berekoa, kontrako sexukoa, biak edo inorenganakoa barne).
- **Transfobia:** pertsona transen aurkako edozein motatako pentsamendu, jarrera edo jokabide bortitz eta/edo diskriminatzailea.

4. LGTBI PLANAREN EZAUGARRIAK

4.1. PLANA ADOSTEN DUTENAK

Planifikatutako neurriak negoziatzeko zilegitasuna Langileen Estatutuaren 87. artikuluan arautzen da. DSST-n, negoziazioa modu parekidean egin da, erakundearen ordezkaritza eta gizarte-ordezkaritza partaide izan direlarik.

Neurriak negoziatu aurretik, Batzordeak 3 orduko aurrez aurreko prestakuntza espezifikoa jaso du gaiaren inguruan. Horrez gain, pertsona guztiek 3 orduko hasierako prestakuntza eta 30 minutuko online errepaso-saioa jaso dute. Bestalde, Plan hau lantzeko LGTBI berdintasunaren arloan lan-munduan adituak diren pertsonen emandako aholkularitza eta laguntza teknikoa izan da kontuan.

LGTBI PLANAREN NEGOZIAZIO-BATZORDEA	
OSAKETA	
ERAKUNDEAREN ORDEZKARITZA	
• Alberto González Gil • Natalia Iglesias Lamela	
LANGILEEN ORDEZKARITZA	
• Laura Arce Rodríguez • Arantzazu Viteri Garay	

4.2. APLIKAZIO-EREMUA

> Aldiaren aplikazio-eremua:

LGTBI Plana 2025eko ekainaren 28an onartu egin da eta data horretatik aurrera, indarrean dago..

> Eremu pertsonala:

Plana erakundearen barnean aplikatuko da, eta haren langile guztiei zuzenduta dago, lan-harremana izaera edozein dela ere: plantillako langile finkoei, aldi baterakoei edota praktiketan dauden pertsoneri.

> Lurralde-eremua:

Plan honek lantoki guztietan izango du eragina, DSSTren jarduera garatzen den espazio guztietan, bai egoitza nagusian bai beste lantoki osagarrietan edo zerbitzu eremuetan.

5. HELBURUAK

LGTBI Planaren helburu nagusia da estrategia eta ekintza multzo integratu eta sistematikoa definitzea, DSSTren funtzionamenduan berdintasuna eta aniztasunaren inklusioa sustatzeko, eta, horren bidez, langileen artean egon daitezkeen desberdintasun eta diskriminazio posibleak gainditzea.

Planak honako helburu hauek ditu bereziki:

- ◇ Plantilla heterogeneoak sustatzea.
- ◇ Lan-ingurune inklusibo eta seguruak sortzea.
- ◇ LGTBI pertsonen integrazioa eta ez-diskriminazioa bultzatzea.
- ◇ Sexu- eta genero-aniztasunari buruzko sentsibilizazioa eta informazioa hedatzea.
- ◇ Ikuspegi intersektionala DSSTren jardueran txertatzea.

Jardun-ardatzak		Neurriak
01	Tratu-berdintasunaren eta ez-diskriminazioaren klausulak	3
02	Enplegua: hautaketa-, kontratazio- eta sustapen-prozesuak	1
03	Prestakuntza, sentsibilizazioa eta komunikazio inklusiboa	1
04	LGTBI pertsonen aurkako jazarpena eta indarkeria prebenitzea	3
05	Kontziliazio erantzunkidea	1
06	Kanpora begira ekintzak: Gizartea	1
GUZTIRA		10

1. ARDATZA: TRATU-BERDINTASUNAREN ETA EZ-DISKRIMINAZIOAREN KLAUSULAK

HELBURUAK	NEURRIAK
1.1. LGTBI Planaren ezarpena kudeatzea	1.1.1. LGTBI Planaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta egiturak definitzea.
1.2. Plantillaren pertzepzioa ezagutzea enpresaren berdintasunarekiko konpromisoari buruz eta berdintasun-planaren aplikazioaren bilakaerari buruz	1.2.1. Lan-giroari buruzko inkesta bat egitea plantillari, enpresan LGTBI pertsonentzat aukera-berdintasunaren inguruko pertzepzioak aztertzeke, beharrak eta langileen iritziak identifikatzeko helburuarekin.
1.3. LGTBI pertsonen aldeko lan-ingurune bat eraikitzea, pertsona guztien bizikidetza integratu eta normalizatu ahalbidetuko duena	1.3.1. DSSTren eguneroko jardunean dibertsitatea eta enpresa-inklusioa lortzeko praktika errealak integratzea.

2. ARDATZA: ENPLEGUA: HAUTAKETA-, KONTRATAZIO- ETA SUSTAPEN-PROZESUAK

HELBURUAK	NEURRIAK
2.1. Kontratazio- eta sustapen-praktikak merezimenduan eta gaitasunetan oinarritzea bermatzea, inolako diskriminaziorik gabe, eta bereziki, sexu-orientazioagatik, genero-identitate eta/edo -adierazpenagatik, zein sexu-ezaugarriengatik ez diskriminatz.	2.1.1. LGTBI pertsonentzako ikuspegi inklusiboa txertatuz, enplegura sartzeko eta promoziorako neurriak planifikatzea, diseinatzea eta gauzatzea.

3. ARDATZA: PRESTAKUNTZA, SENTSIBILIZAZIOA ETA KOMUNKAZIO INKLUSIBOA

HELBURUAK	NEURRIAK
3.1. Plantillaren kontzientziazioa lortzea, diskriminaziorik gabeko lan-giro bat sortzeko, genero-identitatearekiko errespetua sustatuz eta LGTBI pertsonen aurkako jazarpen- eta/edo indarkeria-egoerak saihestuz.	3.1.1. Lan-eremuan LGTBI pertsonen eskubideei buruzko prestakuntza espezifikoa ematea.

4. ARDATZA: LGTBI PERTSONEN AURKAKO JAZARPENA ETA INDARKERIA PREBENITZEA

HELBURUAK	NEURRIAK
4.1. LGTBI pertsonen aurkako jazarpen- eta/edo indarkeria-kasuen aurrean jarduteko protokoloa prestatzea, langileek horrelako egoerak enpresaren jakinaren gainean jarri ahal izan ditzaten. Era berean, errespetuan eta zuzentasunean oinarritutako lan-giroa sustatuko da.	4.1.1. LGTBI pertsonen aurkako jazarpen- eta/edo indarkeria-egoeren kasuetarako jarduteko protokoloa prestatzea
4.2. Aholkularitza Konfidentzialari ezagutza eta tresnak eskaintzea, protokoloa aktibatzeke egoerak identifikatzeko eta biktimaren erdigunea bermatuko duen jardun-prozedura aplikatzeko, berriz berbiktimizatu gabe	4.2.1.. LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari eta indarkeriari buruzko etengabeko prestakuntza ematea Aholkularitza Konfidentzialari.
4.3. Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea DSST osatzen duten pertsona guztientzat.	4.3.1. LGTBI fobia laneko arriskuen ebaluazioan txertatzea

5. ARDATZA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

HELBURUAK	NEURRIAK
5.1. Kontziliazio erantzukidearen arloko eskubideak LGBTI pertsonen aplikatzen zaizkiela ziurtatzea, osatzen duten familia edo bikote modalitatea edozein dela ere.	5.1.1. LGBTI ikuspegia txertatzea kontziliazio erantzukidean.

6. ARDATZA: KANPORA BEGIRA EKINTZAK: GIZARTEA

HELBURUAK	NEURRIAK
6.1. Herritarren, bisitarien eta erakunde laguntzaileen artean LGBTI pertsonen berdintasun eraginkorra sustatzea, eta pertsona eta familien berdintasunean eta aniztasunean eragile aktibo izatea.	6.1.1. DSSTk sortzen dituen edo parte hartzen dituen ekintza sozial eta publikoen jarraipen-orri bat jasotzeko sortzea, LGBTI pertsonen ikusgarritasuna eta aldarrikapena sustatzen duten ekintzak identifikatu eta dokumentatzeko.

6. EKINTZA- PLANA: NEURRIEN DESKRIBAPENA, ARDURADUNAK, KRONOGRAMA ETA ADIERAZLEAK

1. ARDATZA: TRATU-BERDINTASUNAREN ETA EZ-DISKRIMINAZIOAREN KLAUSULAK

MEDIDA 1.1.1. LGTBI Planaren ezarpena, jarraipena eta ebaluazioa egiteko sistemak eta egiturak definitzea.

 HELBURUA	LGTBI Planaren ezarpena kudeatzea			
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: 1. Planaren lidergoa eta kudeaketa egituratzea - Plana koordinatu eta haren jarraipena egingo duten arduradunak izendatzea. - LGTBI Batzordearen osaera eta funtzioak zehaztea, Berdintasun Batzordearekin elkarlanean arituko dena. - Berdintasun eta LGTBI Batzordearen funtzionamendua formalizatzea, bilerak egiteko maiztasuna eta metodologia definituz. 2. Urteko ekintza-planaren eta egutegiaren garapena - Ekintza-plana urtero eguneratzea, jarduera bakoitza kronograman zehaztutakoarekin bat etorriz. 3. Planaren ezarpena eta jarraipena sistematizatzea - Urteko jarraipen-txostenak egitea, jardueren betetze-maila eta izandako oztopoak aztertuz. Txosten horiek berdintasun-txostenekin integratuko dira. - Planaren aurrerapenen berri ematea plantillari komunikazio-kanalen bidez (LOTUS, etab.). 4. Ebaluazioa eta inpaktuaren neurketa 2028an Planaren diagnostiko-ebaluazioa egitea, ezarritako neurrien eraginkortasuna eta lorpen-maila aztertzeko.			
 ARDURADUNAK	- Zuzendaritza - Berdintasun eta LGTBI Batzordea			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	Batzordearen bilerak eta jarraipen-txostena	Batzordearen bilerak eta jarraipen-txostena	Batzordearen bilerak eta jarraipen-txostena	Ebaluazioa

 BALIABIDEAK	Pertsonalak · Zuzendaritza (LGTBI diskriminaziorik gabeko lan-ingurune bat sortzeko konpromisoa). · Berdintasun eta LGTBI Batzordea (antolakuntza eta jarraipena)
 ADIERAZLEAK	· Berdintasun eta LGTBI Batzordea sortzea. · Egindako bileren kopurua. · Bileretako aktak. · Egindako jarraipen-txostenak. · Plantillari egindako komunikazioen kopurua. · LGTBI Planaren ebaluazioa.

MEDIDA: 1.2.1. Lan-giroari buruzko inkesta bat egitea plantillari, enpresan LGBTI pertsonentzat aukera-berdintasunaren inguruko pertzepzioak aztertzeo, beharrak eta langileen iritziak identifikatzeko helburuarekin.

 HELBURUA	Plantillaren pertzepzioa ezagutzea enpresaren berdintasunarekiko konpromisoari buruz eta berdintasun-planaren aplikazioaren bilakaerari buruz			
 DESKRIBAPENA	Urteko asebetetze-inkestan egingo diren jarduerak: • Langile guztiei zuzenduta egongo da, lan-harremanaren izaera edozein dela ere- • Aniztasunarekiko errespetua eta konfidentzialtasuna bermatuko dira, eta ez da datu pertsonalik eskatuko. • Antzeman gabe dauden beharrak eta LGBTI pertsonen aurkako jazarpen edo diskriminazio egoera edo jokabide posibleak identifikatzea izango da helburua.			
 ARDURADUNAK	• Zuzendaritza. • Berdintasun eta LGBTI Batzordea.			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	Inkesta egitea eta emaitzen analisia	Inkesta egitea eta emaitzen analisia	Inkesta egitea eta emaitzen analisia	Inkesta egitea eta emaitzen analisia
 BALIABIDEAK	Pertsonalak • Zuzendaritza (LGTBI diskriminaziorik gabeko lan-ingurune bat sortzeko konpromisoa). • Berdintasun eta LGBTI Batzordea (inkesta diseinatzea eta emaitzen azterketa).			
 ADIERAZLEAK	• Urteko asebetetze-inkestan LGBTI pertsonen pertzepzioei/bizipenei buruzko galderak sartzea (BAI/EZ). • Detektatutako beharren kopurua. • Erantzunen kopurua eta plantillaren %arekiko proportzioa. • Emaitzen ebaluazio kualitatiboa: enpresaren LGBTIaren aldeko mailaren balorazioa. • Proposamen berriak eta horien ezarpenaren bideragarritasuna.			

MEDIDA: 1.3.1. DSSTren eguneroko jardunean dibertsitatea eta enpresa-inklusioa lortzeko praktika errealak integratzea³

 HELBURUA	LGTBI pertsonen aldeko lan-ingurune bat eraikitzea, pertsona guztien bizikidetzat integratu eta normalizatua ahalbidetuko duena.
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: 1. Sentsibilizazio-kanpainetara atxikitzea egun esanguratsuetan - Barne- eta/edo kanpo-komunikazioko ekintza zehatzak prestatzea, sexu- eta genero-aniztasunarekin lotutako egun edo mugarri nagusiekin lotuta (martxoaren 31, maiatzaren 17, ekainaren 28, urriaren 11). - Batzordeak urte bakoitzean zehaztuko du zein egunetan egingo den aldarrikapena. 2. Harrera-eskuliburua - Harrera-eskuliburua berrikustea: langileei galdetzea zein izenorde erabili nahi duten haiekin komunikatzeko. 3. Pertsona transentzako protokoloa - Lan-ingurunean trans pertsonak laguntzeko protokoloa prestatzea, pertsonaren sexu eta genero sentituarekin bat datorren aitorpen soziala bermatuko duten baldintzak arautuz. 4. Bainu eta aldagelak berdintasunez erabiltzeko neurriak - Paperontzi higienikoak jarriko dira bainu guztietan. - Generorik gabeko komunak edo komun mistoak izango dira; hau da, DSSTren espazioetan ez da genero-bereizketarik egingo ahal den heinean.
 ARDURADUNAK	- Berdintasun eta LGTBI Batzordea. - Zuzendaritza.
	2025 2026 2027 2028

³ Mas información sobre el concepto “Diversidad e Inclusión Empresarial”, creado por el Pacto Mundial de la ONU [aquí](#).

 KRONOGRAMA	Egun esanguratsuetan adierazpena egitea	Trans protokoloa egitea. Egun esanguratsuek.	Egun esanguratsuetan adierazpena egitea.	Egun esanguratsuetan adierazpena egitea.
 BALIABIDEAK	Pertsonalak · Zuzendaritza (LGTBI diskriminaziorik gabeko lan-ingurune bat sortzeko konpromisoa). · Berdintasun eta LGBTI Batzordea (inkesta diseinatzea eta emaitzen azterketa).			
 ADIERAZLEAK	· Neurriak martxan jartzea (BAI/EZ) · Emaitzen ebaluazio kualitatiboa: enpresaren LGBTIren aldeko mailaren balorazioa. · Proposamen berriak eta horien ezarpenaren bideragarritasuna.			

2. ARDATZA: ENPLEGUA: HAUTAKETA-, KONTRATAZIO- ETA PROMOZIO-PROZESUAK

MEDIDA: 2.1.1. LGBTI pertsonentzako ikuspegi inklusiboa txertatuz, enplegua sartzeko eta promoziorako neurriak planifikatzea, diseinatzea eta gauzatzea.

 HELBURUA	Kontratazio- eta sustapen-praktikak merezimenduan eta gaitasunetan oinarritzea bermatzea, inolako diskriminaziorik gabe, eta bereziki, sexu-orientazioagatik, genero-identitate eta/edo -adierazpenagatik, zein sexu-ezaugarriengatik ez diskriminatuz.			
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: • Hautaketa-prozesuak kudeatzen dituen zerbitzua kanpoko denez, prozesuak egiten dituzten profesionalek gai honetan prestakuntza eta sentsibilizazioa izatea zainduko da. • Pertsonen intimitaterako eskubidea bermatuko da, eta bizitza pertsonal edo familiarrarekin lotutako galdera inbaditzailezik ez egitea ziurtatuko da.			
 ARDURADUNAK	• Kanpoko zerbitzua • Berdintasun eta LGTBI zerbitzua. • Pertsonal Saila.			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	Kanpoko zerbitzuari egindako eskaera	-	Kanpoko zerbitzuari egindako eskaera	-
 BALIABIDEAK	Pertsonalak • Zuzendaritza (LGTBI pertsonen aurkako diskriminaziorik gabeko lan-ingurunea sortzeko konpromisoa). • Berdintasun eta LGTBI Batzordea (eskaeraren egiaztapena eta haren betetze-mailaren jarraipena egitea)			
 ADIERAZLEAK	- Gaiaren inguruko prestakuntza/sentsibilizazio/trebakuntza eskaera egin zaio kanpo-zerbitzuari (BAI/EZ). - Eskatutako prestakuntza/sentsibilizazio/trebakuntza (adibidez: hautaketa-prozesuak gauzatzen dituzten pertsonen zuzendutako prestakuntzaren ordu kopurua). - Aurkeztutako prestakuntza/sentsibilizazio/trebakuntza.			

3. ARDATZA: PRESTAKUNTZA, SENTSIBILIZAZIOA ETA KOMUNKAZIO INKLUSIBOA

MEDIDA: 3.1.1. Lan-eremuan LGTBI pertsonen eskubideei buruzko prestakuntza espezifikoa ematea.

 HELBURUA	Plantillaren kontzientziazioa lortzea, diskriminaziorik gabeko lan-giro bat sortzeko, genero-identitatearekiko errespetua sustatuz eta LGTBI pertsonen aurkako jazarpen- eta/edo indarkeria-egoerak saihestuz.			
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: 1. Derrigorrezko eta etengabeko prestakuntza - Plantilla osoarentzat izango da. - Urtero emango da lanera sartzen diren pertsona berrientzat. 2. Prestakuntzaren gutxieneko edukiak - LGTBI Planaren ezagutza orokorra eta hedapena, bere neurrien, eremuen eta edukiaren berri emanez. - Sexu-, familia- eta genero-aniztasunari buruzko definizioen eta oinarritzko kontzeptuen ezagutza. - Komunikazio eta hizkera neutro, inklusibo eta ez-diskriminatzailearen erabilerarako jarraibideak. 3. Edukien eguneratzea eta jarraipena - Arau-aldaketarik, gida berririk edo edukiaren eguneratzerik gertatuz gero, prestakuntza-edukiak egokituko dira. - Intraneta (LOTUS) erabiliko da horri buruzko informazioa langileei jakinarazteko.			
 ARDURADUNAK	- Berdintasun eta LGTBI Batzordea. - Antolaketa Saila.			
 KRONOGRAMA	2025 Sentsibilizazio-saioa eta planaren komunikazioa	2026 LGTBI prestakuntza-saioa	2027 Baliabideen eguneraketa	2028 LGTBI prestakuntza-saioa
 BALIABIDEAK	Pertsonalak - Berdintasun eta LGTBI Batzordea (antolakuntza eta jarraipena). Ekonomikoak - Prestakuntza-saioak emateko aholkularitza-enpresa edo enpresa espezializatu baten kontratazioa - Materialak eta dokumentazioa prestatzeko gastuak			

4. ARDATZA: LGTBI PERTSONEN AURKAKO JAZARPENA ETA INDARKERIA PREBENITZEA

MEDIDA: 4.1.1. LGTBI pertsonen aurkako jazarpen- eta/edo indarkeria-egoeren kasuetarako jarduteko protokoloa prestatzea

 HELBURUA	LGTBI pertsonen aurkako jazarpen- eta/edo indarkeria-kasuen aurrean jarduteko protokoloa prestatzea, langileek horrelako egoerak enpresaren jakinaren gainean jarri ahal izan ditzaten. Era berean, errespetuan eta zuzentasunean oinarritutako lan-giroa sustatuko da.
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: 1. Protokoloaren egokitzapena • Sexu-jazarpenaren, sexuaren ondoriozko jazarpenaren eta askatasun sexualaren kontrako jazarpenaren protokoloan LGTBI ikuspegia txertatzea. Horretarako, babes-materialaren eremua zabalduko da, honakoak barne hartuta: sexu-orientazioagatik, genero-identitateagatik edo genero-adierazpenagatik jasandako jazarpena. Protokoloaren izena honela eguneratuko da: "Sexu-jazarpenaren eta genero-arrazoiengatik jazarpenerako jardun-protokoloa." • Sexu-jazarpenaren eta generoaren ondoriozko jazarpenaren kontrako protokoloaren ezarpen ofiziala. • Aplikazio-eremuak zehaztea (pertsonala eta espaziala) eta protokoloa aktibatzeke prozesua argitzea, pertsona guztiek jakin dezaten nola eta noren aurrean aurkeztu salaketa. • Salaketa-prozesua, babes-neurriak eta ebazpen-prozedura zehaztea, segurtasuna eta konfidentzialtasuna bermatuz. 2. Protokoloa ezagutaraztea • Langile guztiei zuzendutako informazio- eta prestakuntza-saioak antolatzea, protokoloaren prebentzioa eta aplikazioa ulertzeko. • Plantilla osoari protokoloaren berri emateko komunikazio-neurriak ezartzea, barne-komunikazioaren bidez. • Barneko buletina (LOTUS) erabiltzea, protokoloari buruzko informazioa errazteko. 3. Salaketen jarraipena • Urtero protokoloaren aplikazioa ebaluatzea, detekzio- eta esku-hartze-mekanismoen eraginkortasuna neurtzeko. • Protokoloa bi urtez behin berrikustea, aldaketa legalak edo hobekuntzak beharrezkoak badira..

 ARDURADUNAK	· Aholkularitza Konfidentziala. · Kanpoko Prebentzio-Zerbitzua,			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	Protokoloa egokitzea eta plantillari ezagutaraztea	Salaketen jarraipena	Protokoloaren jarraipena	Protokoloaren eguneraketa (beharrezkoa balitz)
 BALIABIDEAK	Pertsonalak – Prebentzio-arduradunak eta Aholkularitza Konfidentziala (antolaketa eta jarraipena). Ekonomikoak – Protokoloaren egokitzapenerako aholkularitza-enpresa baten kontratazioa.			
 ADIERAZLEAK	· Protokoloaren egokitzapena (BAI/EZ). · Aplikazio-materialaren eremua zabaltzea (BAI/EZ). · Egindako komunikazio-neurrien kopurua. · Protokoloari buruzko informazioa jasotzen duen plantillaren ehunekoa. · Salaketen kopurua eta kasuen jarraipena.			

MEDIDA: 4.2.1. LGTBI pertsonen aurkako jazarpenari eta indarkeriari buruzko etengabeko prestakuntza ematea Aholkularitza Konfidentzialari.

 HELBURUA	Aholkularitza Konfidentzialari ezagutza eta tresnak eskaintzea, protokoloa aktibatzeke egoerak identifikatzeko eta biktimaren erdigunea bermatuko duen jardun-prozedura aplikatzeko, berriz berbiktimizatu gabe.			
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: 1.Berariazko prestakuntza Aholkularitza Konfidentziala osatzen duten pertsonen. • Protokoloa egokitu aurretik, Aholkularitza Konfidentzialari 3 orduko lehen prestakuntza-saio bat emango zaio. • Prestakuntzaren edukia: LGTBIfobiagatik eragindako indarkeria prebenitzea; salaketa jasotzen den kasuetarako jardun-prozedura; gidalerro nagusiak eta biktimarekin komunikazioa prozesu osoan zehar. • Bi urtez behin, Aholkularitza Konfidentzialak prestakuntza espezifikoarekin jarraituko du, gaitasunak eguneratuta mantentzeko. 2. Sentsibilizazio- eta informazio- saioak • Urtero, Aholkularitza Konfidentzialak sentsibilizazio- edo prestakuntza-saioetara joango da (hitzaldiak, ponentziak...), gaiaren eguneratze etengabea bermatzeko. 3. Ebaluazioa eta jarraipena • Urtero, Aholkularitza Konfidentziala elkartuko da protokoloen hobekuntza-beharrak edo araudiaren arabera egin beharreko eguneratzeak aztertzeko. • Berdintasun eta LGTBI Batzordearekin kontrastea egingo da, informazioa partekatzeko eta baterako jarraipena bermatzeko.			
	• Aholkularitza Konfidentziala • Prebentzio-teknikaria. • Berdintasun eta LGTBI Batzordea.			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	3 orduko berariazko	Sentsibilizazio - eta	2 orduko berariazko	Sentsibilizazio - eta

	prestakuntza	informazio-saioak	prestakuntza	informazio-saioak
 BALIABIDEAK	Pertsonalak – Adituek emandako prestakuntza (barneko edo kanpoko profesionalak). Ekonomikoak – Prestakuntza- aholkularitza baten kontratazioa edo hitzaldi/ponentzietara joateko desplazamenduak. – Materialen eta dokumentazioaren prestaketari lotutako gastuak.			
 ADIERAZLEAK	· Parte hartutako prestakuntza- edo sentsibilizazio-ekintzen kopurua. · Jasotako prestakuntza edo sentsibilizazioarekiko asebetetze-maila. · Prestakuntza edo sentsibilizazio saioetara joandako pertsonen kopurua. · Aholkularitza Konfidentzialaren eta Berdintasun eta LGTBI Batzordearen arteko komunikazioen kopurua.			

MEDIDA: 4.3.1. LGTBifobia laneko arriskuen ebaluazioan txertatzea

 HELBURUA	Arriskurik gabeko lan-giro osasungarria bermatzea DSST osatzen duten pertsona guztientzat.			
 DESKRIBAPENA	Prebentzio-zerbitzua kanpokoa denez, honako ekintza hauek eskatu eta gainbegiratu dira: • Sexu-orientazioa, genero-identitatea, genero-adierazpena, sexu-ezaugarriak eta familia-aniztasuna direla eta gerta daitezkeen diskriminazio eta jazarpen-egoerak prebenitzeko, identifikatzeko eta horien aurrean jarduteko neurriak txertatzea. • Lanaren antolaketan egon daitezkeen gabeziak aztertzea, diskriminatzeko edo jazarpena eragiteko erabil daitezkeenak, edo portaera bortitz edo erasokorren sorrera erraztu dezaketenak; esaterako, lanpostuen eta lan-kargen banaketa arbitrarioa, lan-zereginak, ordutegiak, eta abar. • Prozedura medikoetan burutzen diren prozesuak berrikustea, hala nola egoera serologikoa, hormona-mailak edo anatomia/morfologia fisikoaren analisisa, bereziki genitalekin zerikusia duten kasuetan, diskriminazio-arriskuak saihesteko.			
 ARDURADUNAK	• Kanpoko Prebentzio-Zerbitzua. • Berdintasun eta LGTBI Batzordea.			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	Arrisku psikosozialen azterketa	-	-	-
 BALIABIDEAK	Pertsonalak – Kanpoko prebentzio-zerbitzua. Ekonomikoak – Materialen eta dokumentazioaren prestaketari lotutako gastuak.			
 ADIERAZLEAK	• Laneko arriskuen ebaluazioa, LGTBI ikuspegia kontuan hartuta. • Osasun-bajen eta gertakarien azterketa kuantitatibo eta kualitatiboa, LGTBI ikuspegia txertatuz			

5. ARDATZA: KONTZILIAZIO ERANTZUNKIDEA

MEDIDA: 5.1.1. LGTBI ikuspegia txertatzea kontziliazio erantzukidean.

 HELBURUA	Kontziliazio erantzukidearen arloko eskubideak LGTBI pertsonen aplikatzen zaizkiela ziurtatzea, osatzen duten familia edo bikote modalitatea edozein dela ere.			
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: 1. Bateragarritasun-neurrien eta -eskubideen berrikuspena - Langileen bikote- edo familia-aniztasuna aintzat hartzen duten bateragarritasun-neurriak berrikustea. Horren barruan sartzen dira baimenetarako, lizentziatarako eta gizarte-onurak eskuratzeko aukerak (adibidez, osasun-aseguruak eta plantillari aitortutako bestelako abantailak). 2. Urteko asebetetze-inkesta - Urteko asebetetze-inkestan zaintza-arloko galderak txertatuko dira, familia- eta bikote-aniztasunari erreparatuz, helburua izanik identifikatu gabe dauden egoerak detektatzea, diskriminazioa edo desberdintasunik sor ez dadin LGTBI pertsonentzat.			
 ARDURADUNAK	- Berdintasun eta LGTBI Batzordea. - Pertsonal Saila.			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	-	Neurrien eta lizentzien berrikuspena.	Asebetetze-inkesta	-
 BALIABIDEAK	Pertsonalak - Inkesta egitea eta azterketa. - Neurrien, lizentzien eta baimenen berrikuspena.			
 ADIERAZLEAK	- Neurrien, lizentzien eta baimenen berrikuspena (BAI/EZ). - Egindako aldaketak (BAI/EZ). - Asebetetze-inkesta egin da (BAI/EZ). - Inkestaren emaitza kualitatiboaren analisia. - Jasotako proposamenen eta detektatutako beharren kopurua. - Inkestan parte hartu duten pertsonen kopurua.			

6. ARDATZA: KANPORA BEGIRA EKINTZAK: GIZARTEA

MEDIDA 6.1.1. DSSTk sortzen dituen edo parte hartzen dituen ekintza sozial eta publikoen jarraipen-orri bat jasotzeko sortzea, LGBTI pertsonen ikusgarritasuna eta aldarrikapena sustatzen duten ekintzak identifikatu eta dokumentatzeko.

 HELBURUA	Herritarren, bisitarien eta erakunde laguntzaileen artean LGBTBI pertsonen berdintasun eraginkorra sustatzea, eta pertsona eta familien berdintasunean eta aniztasunean eragile aktibo izatea.			
 DESKRIBAPENA	Honako jarduera hauek garatuko dira: • LGBTBI pertsonen berdintasunarekin lotutako jarduerak sustatzeko marketin-ekintzak (babesletzak, lankidetzak-ekintzak, etab.). • LGBTBI pertsonen ikusgarritasuna areagotzera bideratutako komunikazio-ekintzak (sare sozialetan pertsona LGBTBIrentzako turismoari buruzko eduki ikus-entzunezko eta interaktiboak sortzea; Webguneko irudiak eguneratzea eta hizkera inklusiboaren ikuspegitik edukien berrikuspena egitea). • Helmugaren Kudeaketarako Ekintzak, helmuga turistikoan berdintasunaren aldeko sentsibilizazioa sustatzeko (Queer ziurtagiria sustatzea; lankidetzan dauden enpresentzako berdintasun-formazioa eskaintzea, etab.).			
 ARDURADUNAK	• Berdintasun eta LGBTBI Batzordea • Komunikazio eta Marketin Saila			
 KRONOGRAMA	2025	2026	2027	2028
	-	-	-	-
 BALIABIDEAK	Pertsonalak – Inkesta prestatzea eta emaitzen azterketa egitea. – Baimen eta lizentzien berrikuspena.			
 ADIERAZLEAK	• LGBTBI pertsonen berdintasunarekiko elkartearen konpromisoari buruzko informazioa jaso duten profesional, erakunde eta enpresa laguntzaileen kopurua. • Egindako ekintzen kopurua eta mota. • Ekintzen onuradun izan diren pertsonen kopurua, generoka bereizita.			

7. PLANAREN KUDEAKETA ETA JARRAIPENA

7.1. JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA

› Bileren maiztasuna

Baliabide pertsonalen eraginkortasuna dela eta, bilerak Berdintasun Batzordearekin batera egingo dira, bi batzordeetan arduradun diren pertsonak berberak direlako.

› Jarraipen-txostenak:

Jarraipen- eta ebaluazio-txostenak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planeko txostenekin batera egingo dira; hau da, urtero egingo da jarraipena, eta lau urte igaro ondoren, prozesuaren ebaluazio bateratua gauzatuko da.

B. BATZORDEAREN OSAERA ETA FUNTZIONAMENDUA

Berdintasun eta LGTBI Batzordea honako pertsona hauek osatuko dute:

- › Alberto González Gil
- › Natalia Iglesias Lamela
- › Laura Arce Rodríguez
- › Arantzazu Viteri Garay

Batzordearen eginkizunak honako hauek izango dira:

- ◇ Planean ezarritako helburu, neurri eta epeen betetze-maila egiaztatzea.
- ◇ Aurreikusitako neurrien egikaritze-prozesuaren jarraipena egitea, hau da, betetze-maila, erabilitako baliabideen egokitasuna, kronogramaren betetzea, eta abar.
- ◇ Planaren ezarpenean sor daitezkeen oztopo edo zailtasun posibleak identifikatzea.
- ◇ Planaren jarraipen- eta ebaluazio-txostenak idaztea, Emakumeen eta Gizonen II. Berdintasun Planarekin bateragarriak izango direnak.
- ◇ Adostutako neurrien aplikazioan edo interpretazioan sor daitezkeen desadostasunak konpontzea.