



Donostia
San Sebastián



PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE DONOSTIA TURISMOA



emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

ÍNDICE

Introducción	3
1.1.¿En qué consiste un Plan de Igualdad?	
2.- Marco conceptual y normativo del plan.....	4
2.1. Marco normativo	
2.2. Marco conceptual	
3.- Líneas estratégicas de plan.....	8
3.1. Gestión del Plan de Igualdad	
3.2.Estructura del Plan de igualdad	
4.Resultados esperados (indicadores de resultado)	11
4.1. Resultados a nivel interno	
4.2. Resultados a nivel externo	
5.- Sistema de evaluación del Plan.....	13
<u>5.1.</u> Seguimiento	
<u>5.2.</u> Evaluación	
6. Tablas para la valoración.....	15
7. Plan de Igualdad: acciones, cronograma, indicadores.....	17
8. Comité Permanente de Igualdad.....	36
8.1. Composición	
8.2. Funciones	
8.3. Funcionamiento	
8.4. Memoria	
Glosario de términos.....	39

Introducción

La entidad DONOSTIA TURISMO – SAN SEBASTIAN TURISMO, S.A. (en adelante **Donostia Turismo**) tras finalizar su proceso diagnóstico de igualdad, encaminado a recoger información sobre la situación de su organización, así como de las mujeres y hombres que la componen, en relación con cuestiones establecidas como estratégicas desde las políticas de Igualdad, ha desarrollado su primer **Plan para la Igualdad de mujeres y hombres**, basándose en los resultados obtenidos en dicho diagnóstico.

Para garantizar la utilidad del Plan de Igualdad, se han tenido en cuenta las conclusiones del diagnóstico, fundamentalmente aquellos aspectos que son necesarios mejorar y aquellos que son necesarios sistematizar a pesar de ya venirse realizando de un modo informal.

El Plan tendrá un carácter estratégico, que marcará las líneas de trabajo en Donostia Turismo a lo largo de los cuatro años de vigencia, articulados en 7 áreas, que contendrán a su vez los objetivos estratégicos que establecerán los aspectos prioritarios en los que intervenir, es decir, un total de 16 áreas de intervención. Se concretarán acciones de intervención, orientadas al logro de los objetivos propuestos, y una batería de indicadores de evaluación que permitan evaluar su grado de implantación y su impacto en la empresa.

En definitiva, el Plan de Igualdad tratará de ser un instrumento práctico que oriente la actividad de la entidad en materia de igualdad garantizando la participación de todas las personas que forman parte de esta y fomentando prácticas e intervenciones adaptadas a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres que conforman la misma (tanto como personas trabajadoras como a las personas usuarias de los distintos servicios que presta).

1.1. ¿En qué consiste un Plan de Igualdad?

Los Planes para la Igualdad son marcos de actuación que contienen un conjunto de estrategias orientadas a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. El objetivo de estos es abrir un proceso en las organizaciones, una línea de trabajo estable, que permita lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

Para la consecución de ese objetivo, este Plan de Igualdad fija las estrategias que Donostia Turismo va a poner en marcha y tiene las siguientes características:

- ❖ Objetivos estratégicos y concretos para lograr en relación con la igualdad.
- ❖ Acciones/actividades a desarrollar para lograr dichos objetivos, así como los medios necesarios.
- ❖ Seguimiento de los objetivos fijados y sistemas eficaces para su evaluación.

2.- Marco conceptual y normativo del plan.

2.1 Marco normativo

El marco normativo sobre el que se articula este Plan de Igualdad de lo marca la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* de la CAE y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Asimismo, se ha tenido en cuenta lo recogido en el *VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Las dos leyes anteriores enumeran, entre otras, las obligaciones legales que tienen las organizaciones en materia de igualdad.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma de Euskadi	Estado Español
Igualdad de trato e igualdad de oportunidades	Art. 3	Art. 3,5

Así, en primer lugar, las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y por ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

- **Igualdad de trato:** se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.
 - a. Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.
 - b. Existirá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo
- **Igualdad de oportunidades:** los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las

normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma Vasca	Estado Español
Planes para la Igualdad	Art. 40	Art. 45*,46*,47,49

**Estos artículos han sido recientemente modificados por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*

Por otro lado, la legislación autonómica y estatal establece la necesidad de elaborar e implantar **Planes de Igualdad**, y la estatal, además, indica su definición, las materias sobre las que tiene que incidir y la obligatoriedad de inscribirlos en el Registro de Planes de Igualdad de Empresas (artículo 46). Estas dos últimas cuestiones han sido introducidas por el reciente Real Decreto-Ley, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, además de la obligatoriedad de que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras tengan un Plan de Igualdad.

Donostia Turismo tiene en la actualidad 39 personas empleadas. A pesar de no cumplir con la obligatoriedad de realizar un Plan para la Igualdad por el número de personas trabajadoras, en la voluntad de continuar con el cumplimiento de una Responsabilidad Social Empresarial, ha adoptado el compromiso de elaborar un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres, así como de elaborar y aplicar el Plan de Igualdad. Este compromiso, además, constituye un compromiso de cambio de la realidad de su organización de desigualdad de mujeres y hombres existentes.

	<i>Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres</i>	<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>
Ámbito	Comunidad Autónoma Vasca	Estado Español
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Art. 43	Art. 48

La presencia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más patente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad. Es necesario por tanto articular

vías efectivas y prácticas de prevención, protección y respuesta contra este tipo de conductas en el marco propio de cada entidad o empresa. En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas, además de la legislación estatal, indican que definir e implantar una política contra el acoso sexual y por razón de sexo es un instrumento clave para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten.

En el caso de Donostia Turismo se plantea realizar un protocolo de actuación y que se enmarca en la política de prevención de riesgos psicosociales. Tiene como objetivo, tal y como recomienda Emakunde, que se elimine o reduzca en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, y que, como consecuencia, la aplicación el protocolo se aplique de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado.

2.2. Marco conceptual

Como se ha desarrollado en el marco normativo, el I Plan para la Igualdad de Donostia Turismo tiene como fin la igualdad de trato y de oportunidades para las mujeres y los hombres que trabajan dentro de cada organización.

➡ IGUALDAD FORMAL E IGUALDAD REAL

Cuando hablamos de igualdad en la situación actual es necesario aclarar dos conceptos: la igualdad formal y la igualdad real.

En el anterior apartado (marco normativo) se ha desarrollado la igualdad formal, es decir, son el conjunto de leyes, normas y directrices de las instituciones y de las entidades que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, esta realidad normativa no implica una igualdad real, es decir, una ausencia total de discriminación basada en el sexo de la persona.

La práctica ha demostrado que, a pesar de toda la normativa que reconoce esta igualdad, las mujeres y los hombres ocupan posiciones sociales diferentes y que tienen necesidades y experiencias diferentes, por lo que no bastará únicamente con tratarles de la misma forma, sino que habrá que diseñar políticas y medidas tendentes a corregir las situaciones de desigualdad que se dan en cada posición. A esto se le llama igualdad de oportunidades

➡ ACCIONES POSITIVAS

Se trata de medidas correctoras que tienen como objetivo promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres. Son medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo que existen en los diferentes ámbitos de la vida.

La acción positiva consiste en una estrategia que favorece a quienes parten con desventaja, para que alcancen el nivel de quienes lleven ventaja, y así llegar a una igualdad de oportunidades. Es decir, inciden en el punto de partida, pero, por sí solas, no garantizan el resultado.

➔ MAINSTREAMING O TRANSVERSALIDAD DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Cuando se habla de incorporar la perspectiva de género o la aplicación del *mainstreaming*, se refiere a un proceso en el que se evalúan las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluyendo legislaciones, políticas, programas o áreas y en todos los niveles.

Este enfoque no se limita a desarrollar medidas específicas orientadas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres (como es el caso de las acciones positivas), sino que es una estrategia que busca complementar las políticas específicas de igualdad que ya existan, pero a través de una óptica global.

Incorporar la perspectiva de género en este Plan de igualdad supone tener en cuenta durante todo el proceso:

- › Que existen relaciones de género, y por lo tanto de desigualdad entre mujeres y hombres, así como estereotipos que adscriben comportamientos, características o expectativas diferenciadas a cada uno de los sexos.
- › Redefinir esas relaciones de género, visibilizando la realidad de las mujeres, considerando sus necesidades e intereses y revalorizando sus aportaciones a la sociedad
- › Que existe un orden social basado en una distribución desigual del trabajo y del poder que, material y simbólicamente, resulta lesivo para las mujeres.

3.- Líneas estratégicas de plan

Gestión del Plan de igualdad

La responsabilidad de la ejecución y evaluación del plan de Igualdad de Donostia Turismo será de las personas trabajadoras de la empresa. En este sentido, se ha constituido una Comisión de Igualdad que será la responsable de dinamizar y garantizar el correcto seguimiento de las acciones planteadas en el Plan de igualdad de la empresa.

COMISIÓN DE IGUALDAD

Personas participantes

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

Funciones

- ✚ Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia Turismo.
- ✚ Gestionar los objetivos, concretando responsabilidades y planteando o sugiriendo herramientas y metodologías adecuadas para ello.
- ✚ Elaborar el Plan operativo anual y el Informe de evaluación.
- ✚ Realizar el seguimiento del Plan.
- ✚ Controlar el grado de cumplimiento de lo planificado, detectar nuevas áreas de mejora.
- ✚ Realizar una interlocución permanente entre las distintas áreas de la organización en materia en cuestiones de género.
- ✚ Proponer nuevas iniciativas y líneas de acción para un más amplio desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✚ Seguimiento de las medidas que recoge el Plan de Igualdad.
- ✚ Elaborar propuestas y establecer pautas en materia de igualdad.
- ✚ Detectar posibles prácticas discriminatorias por razón de sexo en la entidad (directamente o a través de quejas de personas de la plantilla).
- ✚ Detectar necesidades emergentes y proponer nuevas medidas correctoras.

Proceso de trabajo

<p>Semestralmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunión de seguimiento del plan de igualdad ▪ Análisis de las aportaciones planteadas en el buzón de sugerencias o similar (Acción 1.2.1)
<p>Último trimestre del año</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elaboración de la programación operativa del siguiente año, modificando o incorporando nuevas acciones al plan en caso de considerarlas pertinentes.
<p>Anualmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de la memoria del plan operativo correspondiente, indicando las acciones llevadas a cabo y la valoración de las mismas, así como, en el caso de acciones que se deciden posponer, indicando los motivos por los que se decide posponer dichas acciones en el tiempo. ▪ Reunión de evaluación del plan de igualdad

Estructura del Plan de igualdad

En esta sección se recogen las líneas estratégicas del Plan para los siguientes cuatro años (2020/2023), los objetivos y las acciones. Las líneas estratégicas, así como las acciones, están divididas en 7 áreas estratégicas, con un total de 16 acciones.

Las acciones que se desarrollarán durante cada uno de los años se acordarán en la Comisión de Igualdad y deberán ser aprobadas por la Dirección de la empresa. El presupuesto previsto en cada año para llevar a cabo las acciones del Plan será comunicado a la Comisión de Igualdad.

Las áreas estratégicas en base a las cuales se plantean los objetivos correspondientes son las siguientes:

Nº	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	Nº ACCIONES
1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA	4
2	PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA	2
3	PROCESO DE GESTIÓN DE PERSONAS	2
4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	2
5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	2
6	SALUD LABORAL	3
7	RELACIÓN CON EL ENTORNO	1

4. Resultados esperados (indicadores de resultado)

Resultados a nivel interno: gestión de personas y procesos

- **Identificación de las necesidades** prácticas de las personas trabajadoras de la empresa en materia de: formación, conciliación y desarrollo profesional.
- Seguimiento del plan de igualdad a través de **reuniones periódicas** de la Comisión de igualdad.
- **Seguimiento de las condiciones laborales** del personal de la empresa y propuestas de mejora a dichas condiciones.
- **Proceso de selección sistematizado** evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- **Proceso de promoción sistematizado** evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta.
- Directrices de **comunicación inclusiva** establecidas por la empresa para todos sus programas.
- **Personal** de la empresa **sensibilizado y formado** en materia de igualdad.
- Sistematización de las necesidades formativas de la plantilla, especialmente en materia de igualdad.
- Seguimiento de las medidas de conciliación utilizadas y propuestas por el personal de la empresa.
- Existencia de una forma estándar de solicitar en cualquier momento una **medida de conciliación** y de plantear alguna otra que pudiera no estar contemplada.
- **Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** en el trabajo de la empresa
- **Seguimiento de los casos de acoso** sexual o por razón de sexo que pudieran darse tanto en la empresa como en cualquiera de los programas que gestiona y coordina.
- Personal informado sobre los derechos laborales de las mujeres **víctimas de violencia de género**.

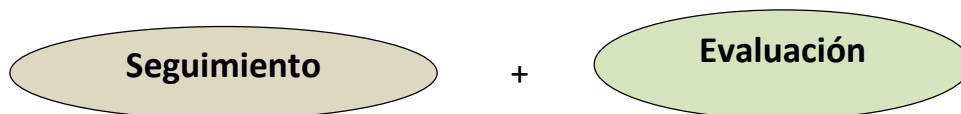
Resultados a nivel externo: prestación de servicio

- **Identificación** de aquellas **formaciones** que sean de utilidad en los diferentes programas de cara a seguir incorporando la perspectiva de género en los mismos.
- **Comunicación inclusiva** tanto a nivel escrito como oral en todos los programas.
- **Relación de indicadores** por programas revisada y actualizada periódicamente que ayuden a identificar situaciones de discriminación entre las personas usuarias de los distintos programas de la empresa.

Indicadores de proceso

- N.º de **horas invertidas** por acción.
- **Personas participantes** por acción.
- **Reuniones** mantenidas.
- **Presupuesto destinado**.
- Observaciones.

5.- Sistema de evaluación del Plan



El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad nos servirán para valorar el nivel de cumplimiento de los objetivos, para definir nuevas estrategias de cara a lograr los objetivos no cumplidos y para preparar nuevos objetivos futuros.

La evaluación nos indicará si las acciones se han desarrollado en base a los principios fijados, y, además, nos servirá para analizar su influencia en cada organización. Concretamente, gracias a la evaluación conoceremos el nivel de acercamiento al objetivo general, el ritmo y el coste que ello ha supuesto. Así, si fuera necesario, tendríamos la posibilidad de adecuar la planificación.

5.1. Seguimiento

A través del seguimiento, tendremos la oportunidad de ver cómo se está dirigiendo el proceso. Por lo tanto, prestaremos atención a las acciones. Analizaremos cómo se están desarrollando y si se están cumpliendo los objetivos inicialmente fijados.

Cuando hablamos de acciones, tendremos en cuenta las siguientes cuestiones:

- › ¿Las acciones realizadas hasta el momento nos ayudarán a lograr el objetivo general?
- › ¿Los recursos que se han previsto son suficientes para poner en marcha las acciones?
- › ¿Los resultados obtenidos justifican las inversiones realizadas?

Para responder a las cuestiones comentadas, se tendrá en cuenta el objetivo general, los objetivos concretos, las acciones y los procedimientos.

Pero al mismo tiempo, para poder analizar el proceso, convendría incluir además de las preguntas anteriores las siguientes:

1. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres han participado en el proceso?
2. ¿Qué función tienen las mujeres y los hombres en la evolución del proceso? ¿Cómo se reparten las responsabilidades?
3. ¿Cómo perciben el proceso las personas que han participado? ¿Ha tenido alguna influencia el proceso en su empoderamiento, bien como colectivo dentro de la empresa o bien a nivel personal (mediante la sensibilización, como aprendizaje, cambiando tendencias, creando redes...)?

5.2. Evaluación

Las evaluaciones nos ayudarán a conocer la situación del plan en cuanto al objetivo general. Además de la información obtenida a través del seguimiento, utilizaremos las referencias proporcionadas por los objetivos intermedios y el objetivo general. Utilizaremos la siguiente información para realizar el análisis:

- Las conclusiones obtenidas del seguimiento
- Opiniones y percepciones subjetivas del personal

La evaluación la realizaremos en tres fases: en el diseño, en el desarrollo y al finalizar el Plan. A través de las conclusiones obtenidas, pondremos en marcha medidas correctoras con el fin de dirigir o definir un nuevo plan.

6.- TABLAS PARA LA VALORACIÓN

Momento de evaluación	Tipo	Objetivo	Proceso	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Al ejecutar las acciones	Continua	Analizar el desarrollo y el impacto de las acciones	Que las personas responsables completen la ficha de acción correspondiente y, posteriormente analizar el resultado	Indicador establecido a cada acción	Memoria de la acción	Hoja de evaluación de la acción
Al finalizar el diseño	Puntual	Analizar si el procedimiento del diseño del Plan y el propio diseño han cumplido el objetivo establecido	Recogida de datos, organización y análisis	Objetivos del diseño	Material recogido durante el proceso y hojas de seguimiento de las reuniones	Documento referente al punto de partida a la hora de establecer el Plan de Igualdad
Al finalizar cada año	Puntual	Realizar el seguimiento y valoración del nivel de cumplimiento del plan de gestión anual Identificar mejoras para la siguiente planificación	Reuniones de coordinación y evaluación con las personas responsables, acordar tiempos, planificación y herramientas para la evaluación Recoger información referente a todos los programas	Número de acciones y gasto realizados Satisfacción referente al cumplimiento de los objetivos, presupuesto y cronograma	Actas de las reuniones Fichas de seguimiento de las acciones planificadas Valoración de las fichas de seguimiento de las acciones	Gestión anual- memorias sobre la valoración del Plan

Momento de evaluación	Tipo	Objetivo	Proceso	Indicadores	Fuentes de información	Producto
Al finalizar el Plan	Puntual	<p>Valoración del nivel de cumplimiento del Plan</p> <p>Anticipar las futuras propuestas para fomentar el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres</p>	<p>Valoración y resumen realizado por las personas implicadas en el proceso</p> <p>Analizar el nivel de impacto según los objetivos conseguidos a través del Plan</p> <p>Conocer las verdaderas oportunidades y dificultades para conseguir la igualdad de mujeres y hombres</p>	<p>Nivel de cumplimiento de los objetivos estratégicos del Plan</p> <p>Número y tipología de las fortalezas para la igualdad</p> <p>Número de mujeres y hombres que han participado, ...</p> <p>Nivel de autosuficiencia de la empresa para gestionar temas relacionados con la igualdad. Número de medidas y procesos gestionados</p>	<p>Memoria anual</p> <p>Encuesta y entrevistas a responsables de programas...</p>	Informe "Evaluación global del Plan de igualdad"

⇒ Persona responsable del Plan de igualdad: **Natalia Iglesias Lamela**

Formación en igualdad: Formación en igualdad (EVI – Escuela Virtual de Igualdad)

7.- Plan de Igualdad: acciones, cronograma, indicadores.

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.1	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género, y para garantizar su estabilidad y continuación de manera sistemática.
ACCIÓN	1.1.1.	Garantizar la continuación del proceso de implantación del plan de igualdad mediante la estabilidad del equipo de trabajo y la dotación anual del presupuesto necesario para poner en marcha el plan de trabajo anual.
DESCRIPCIÓN	Destinar un mínimo de horas al año para garantizar que el plan de igualdad de la empresa se está llevando a cabo. Para ello deberá de fijarse la periodicidad de las reuniones de seguimiento de la comisión de igualdad o determinar en qué reuniones mensuales se abordará el seguimiento del plan de igualdad.	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO								
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION				
	Eider Calderón García		Comisión de igualdad		2020	2021	2022	2023	
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria								
INDICADORES DE PROCESO	Número de reuniones de la Comisión de igualdad y número de horas que se necesitará para llevarlo a cabo Decisiones tomadas (Actas de las reuniones)								

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.2.	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
ACCIÓN	1.2.1.	Integrar el plan de igualdad de Donostia Turismo en su sistema de gestión de empresa con el objetivo de avanzar a una cultura corporativa inclusiva e igualitaria
DESCRIPCIÓN	Incorporar medidas e indicadores del Plan de igualdad en la gestión del día a día de la empresa, con el objetivo de impulsar una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades y no permisiva con comportamientos y comentarios sexistas y discriminatorios. La empresa comunicará (a través de los medios habituales: reuniones y/o notas informativas.) periódicamente (de manera bianual) al conjunto de su plantilla sobre las acciones del plan de igualdad que se están realizando y las que están previstas realizar.	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Eider Calderón García	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Número y relación de indicadores incorporados Decisiones tomadas (Actas de las reuniones) y evolución en los años 2020 y 2022 Comunicaciones realizadas para informar a la plantilla sobre el estado del plan de igualdad de la empresa					

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.2.	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
ACCIÓN	1.2.2.	Utilizar las herramientas comunicativas (difusión interna y externa) de Donostia Turismo como vehículos de información y comunicación sobre cuestiones clave en la Igualdad.
DESCRIPCIÓN	La empresa establecerá un mecanismo por el que se facilite y se promueva la participación de la plantilla en conseguir una cultura corporativa igualitaria. Mediante este mecanismo (buzón de sugerencias existente en el office, propuestas en las reuniones, etc) se facilitará la idea de que todas las personas pueden aportar ideas y nuevas acciones a realizar en las organizaciones con relación a la igualdad. Estas propuestas se analizarán en la Comisión de Igualdad.	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Eider Calderón García	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Establecimiento del buzón de sugerencias o similar y comunicación al personal de la plantilla de la manera de contactar Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad donde se analizan las propuestas y la manera de llevarlas a cabo					

PROGRAMA 1		IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA
OBJETIVO	1.2.	Garantizar una comunicación interna y externa que facilite la consecución de cultura corporativa igualitaria
ACCIÓN	1.2.3.	Introducción de la perspectiva de género o perspectiva feminista
DESCRIPCIÓN	Donostia Turismo establecerá un mecanismo y formas de proceder para introducir la perspectiva de género en sus acciones. Para ello, podrá utilizar los indicadores de género que estén a su disposición (desagregación de datos por sexo, índices de concentración y distribución, brechas de género y la combinación de índices cuantitativos y cualitativos). En este sentido, en las entrevistas personales y en el estudio de su documentación se ha observado que mayoritariamente no se desagregan los datos por sexo. En los casos que se ha hecho, además, no se ha llevado a cabo una explicación o análisis que defina el porqué de las diferencias en los datos. La incorporación de la desagregación de datos será clave para conocer y por consiguiente profundizar en las situaciones que originan desigualdad entre mujeres y hombres	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO							
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Eider Calderón García		Comisión de igualdad			2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria							
INDICADORES DE PROCESO	Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad donde se analizan informes que se elaboren en Donostia Turismo de manera aleatoria para chequear la introducción de la perspectiva de género en los mismos. Nota informativa por la que se comunique al personal encargado de elaborar informes y documentos de la obligatoriedad de introducir indicadores de género y de analizar los datos desde una perspectiva de género							

PROGRAMA 2		PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA
OBJETIVO	2.1.	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la entidad como en los proyectos y servicios que ofrezcan a su clientela
ACCIÓN	2.1.1.	Realizar formación en igualdad de forma periódica dirigida a capacitar a la Comisión de igualdad.
DESCRIPCIÓN	<p>Donostia Turismo cuenta en la actualidad con algunas personas trabajadoras que tienen formación especializada en igualdad (formaciones de la Escuela Virtual de Igualdad, otros cursos y seminarios en igualdad). Dentro del proceso de la elaboración del Plan para la Igualdad, en los meses de abril y mayo de 2020 se ha realizado una formación online a la plantilla de 15 horas de duración en formación básica en igualdad, lenguaje inclusivo y aspectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en las empresas.</p> <p>Para un adecuado trabajo de la Comisión se ve la necesidad de plantear breves sesiones de formación anuales dirigidas a capacitar en materia de igualdad a la Comisión para la consecución de los objetivos que se marcan en este Plan.</p>	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Natalia Iglesias Lamela	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	Pendiente establecer un presupuesto					
INDICADORES DE PROCESO	Acciones formativas relacionadas con la igualdad e informe de las acciones realizadas y relación de las personas asistentes Evaluación de las necesidades que la Comisión de Igualdad ve necesarias relativas a su formación para llevar a cabo su objetivo					

PROGRAMA 2		PROCESO DE FORMACIÓN INTERNA
OBJETIVO	2.1.	Formar y sensibilizar a todo el personal de la plantilla en la aplicación de políticas de igualdad de género, tanto en la organización interna de la entidad como en los proyectos y servicios que ofrezcan a su clientela
ACCIÓN	2.1.2.	Diseñar un plan de sensibilización-formación dirigido al personal administrativo, técnico y directivo de las organizaciones
DESCRIPCIÓN	<p>En los meses de abril y mayo de 2020 se ha realizado una formación online de 15 horas de duración dirigida a toda la plantilla en formación básica en igualdad, lenguaje inclusivo y aspectos relativos a la incorporación de la perspectiva de género en las empresas. La participación de las personas trabajadoras fue alta y de manera activa.</p> <p>Se recomienda que en los siguientes años se continúe con este tipo de formación adecuada a las necesidades y quehaceres de cada nivel estratégico (por ejemplo, la incorporación de cláusulas de contratación en las licitaciones que ofrezca Donostia Turismo o el análisis del uso de la comunicación inclusiva en los diferentes informes que se produzcan).</p> <p>Por último, se ha observado, tras el cuestionario dirigido a la plantilla, una menor percepción de la igualdad por parte del personal masculino, por lo que en este punto se recomienda la inclusión de sesiones formativas y sensibilización dirigidas a ellos, como puede ser la capacitación que se ofrece desde Gizonduz.</p>	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:			PERIODO DE EJECUCION		
	Natalia Iglesias Lamela	Comisión de igualdad			2020	2021	2022
PRESUPUESTO	Pendiente establecer un presupuesto						
INDICADORES DE PROCESO	<p>Diseño del plan de sensibilización-formación (conocimiento y herramientas sobre cómo desarrollar las medidas que están bajo su responsabilidad)</p> <p>Informe de las acciones formativas llevadas a cabo y datos desagregados por sexo en cuanto a su participación</p> <p>Relación de las personas asistentes y evaluación de las acciones formativas</p>						

PROGRAMA 3		PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS
OBJETIVO	3.1.	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
ACCIÓN	3.1.1.	Hacer un seguimiento bienal de las condiciones laborales de la plantilla de Donostia Turismo para garantizar la igualdad en la retribución.
DESCRIPCIÓN	Con objeto de garantizar la no existencia de diferencias salariales por razón de género en la organización se plantea realizar un análisis salarial anual para identificar la presencia de brecha salarial por razón de género y, en caso de que se detectara, plantear medidas para reducirla	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Natalia Iglesias Lamela		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria						
INDICADORES DE PROCESO	Acta de la reunión donde se revisan las condiciones laborales de la plantilla Excel utilizado en la elaboración del diagnóstico con datos de los años 2021 y 2023 con el objetivo de analizar la evolución Si fuese necesario aplicar medidas, descripción de las planteadas e implementadas						

PROGRAMA 3		PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS
OBJETIVO	3.1	Adecuación a la igualdad de las condiciones laborales de la plantilla
ACCIÓN	3.1.2.	Sistematizar el proceso de selección de personal para garantizar así la realización de procesos de selección igualitarios.
DESCRIPCIÓN	<p>Actualmente la mayoría de los puestos de Donostia Turismo están ocupados por mujeres, en todos los niveles estratégicos. En aras de seguir garantizando una selección y promoción interna no discriminatoria, se adjuntan dos guías que ayudarán a la hora de establecer los criterios y objetivos que se tienen en cuenta para la creación de los nuevos puestos y la modificación de los ya existentes. Por otro lado, y debido a que los procesos de selección de personal los establecen empresas independientes a Donostia Turismo, se recomienda compartir con las mismas unas pautas o condiciones relativas a que el proceso de selección no pueda ser discriminatorio, o en su defecto, las guías adjuntas.</p>	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Natalia Iglesias Lamela	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria				NOTAS/OBSERVACIONES	
					Guía para un proceso de selección no discriminatorio Guía para un proceso de promoción no discriminatorio	
INDICADORES DE PROCESO	<p>Sistematizar la perspectiva de género en los diferentes procesos de selección y promoción interna Análisis de las personas desagregado por sexo que optan a las candidaturas y en función de ello, revisión de los criterios exigidos en las candidaturas con perspectiva de género</p>					

PROGRAMA 4		CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
OBJETIVO	4.1.	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras.
ACCIÓN	4.1.1.	Analizar el nivel de utilización que hacen mujeres y hombres de las medidas y/o servicios de conciliación que están implantadas en la empresa.
DESCRIPCIÓN	<p>En materia de conciliación, en las entrevistas personales se percibió que los horarios existentes en Donostia Turismo facilitaban en gran medida la posibilidad de ejercer conciliación corresponsable por parte de las personas trabajadoras. Además, en el último año se incluyó la medida “concilia” a petición de varias personas que tenían necesidad de tener esta opción, conociendo que la misma se estaba poniendo en práctica en el Ayuntamiento de Donostia.</p> <p>Es por ello que, dentro de las diferentes situaciones vitales que pueden existir (por ejemplo, posibilidad de elección entre días por matrimonio o días por soltería; o la posibilidad de elección de días para el cuidado de personas previamente designadas y no únicamente por el lazo de consanguinidad), se propone hacer una reflexión común sobre a qué situaciones vitales podrían destinarse más posibilidad de conciliar la vida personal, familiar y laboral.</p>	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Dirección y Área de Organización y Administración	Comisión de igualdad	2019	2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No hay dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	<p>Cuestionario a la plantilla bianual en el que se consulte sobre las necesidades de conciliación</p> <p>Identificación y estudio de la viabilidad de posibles mejoras en relación con la conciliación</p> <p>Acta de la reunión que revise las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras y la propuesta de adecuación a esas necesidades</p>					

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL		
OBJETIVO	4.1.	Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas trabajadoras	
ACCIÓN	4.1.2.	Fomentar espacios que faciliten la reflexión en torno al papel de hombres y mujeres en el cuidado.	
DESCRIPCIÓN	<p>En la encuesta realizada a la plantilla, la gran mayoría de mujeres y hombres han contestado no haber utilizado ninguna medida de conciliación y en las entrevistas personales se indicó que la organización permitía la flexibilidad sin necesidad de acudir a reducciones o excedencias.</p> <p>Se propone establecer espacios de reflexión, sensibilización, donde reflexionar sobre el papel de mujeres y hombres en el cuidado, así como dar a conocer las medidas que ya existen a toda la plantilla.</p>		

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Dirección y Área de Organización y Administración	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	<p>Catálogo de medidas de conciliación que están a disposición de todas las personas trabajadoras</p> <p>Evaluación en los años 2020 y 2022 de la evolución de la utilización de medidas de conciliación corresponsable</p>					

PROGRAMA 5		COMUNICACIÓN INCLUSIVA
OBJETIVO	5.1.	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y que no discrimine a las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan desde la empresa.
ACCIÓN	5.1.1.	Garantizar la comunicación interna del personal a través de los medios utilizados habitualmente e incluir en dicha comunicación criterios de utilización de lenguaje e imágenes igualitarias, inclusivas y diversas como criterios clave de la comunicación de Donostia Turismo
DESCRIPCIÓN	<p>La empresa deberá acordar una serie de directrices comunes a toda la documentación final que se entregan o que se publica en su página web a cerca de la utilización del lenguaje, imágenes... (por ejemplo, recientemente se ha renovado la galería de fotos en aras de incluir una mayor diversidad), tanto en la comunicación escrita como en la comunicación oral. En su página web, así como en varios de los informes que se han analizado se observa un cuidado por la utilización de un lenguaje y de imágenes diversas y acordes a la realidad de la ciudad. Sin embargo, no hay un plan establecido al respecto, y lo anterior queda en responsabilidad de las personas que redacten los informes/memorias o que gestionen los eventos.</p> <p>Por otro lado, existe contratado un servicio externo que gestiona las redes sociales, por lo que convendría también que una vez que se establezcan las directrices comunes se indiquen al mismo.</p>	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Dpto. de Comunicación y Comisión de Igualdad		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria						
INDICADORES DE PROCESO	<p>Directrices de comunicación inclusiva (lenguaje e imágenes) en las publicaciones de la web</p> <p>Directrices de comunicación inclusiva establecidas por la empresa para todas sus acciones formativas</p>						

PROGRAMA 5	COMUNICACIÓN INCLUSIVA	
OBJETIVO	5.1.	Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva y que no discrimine a las mujeres en todos los documentos y soportes que se produzcan desde la empresa.
ACCIÓN	5.1.2.	Fortalecer y visibilizar el compromiso de Donostia Turismo con la igualdad.
DESCRIPCIÓN	Se recomienda planificar y llevar a cabo actividades en torno a días internacionales como el 8 de marzo, 17 de mayo o 25 de noviembre mediante la difusión de mensajes institucionales. En definitiva, se trata de realizar campañas de sensibilización, tanto a nivel interno como externo.	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Dpto. de Comunicación y Comisión de Igualdad	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No hay dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Acta de la reunión en la que se fijan las acciones que se van a llevar a cabo Resumen de las acciones y evaluación del impacto interno y externo que hayan podido tener					

PROGRAMA 6		SALUD LABORAL	
OBJETIVO	6.1.	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran producirse en Donostia Turismo	
ACCIÓN	6.1.1.	Elaborar el Protocolo para el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo para Donostia Turismo e informar del mismo al conjunto de la plantilla	
DESCRIPCIÓN	<p>En la actualidad Donostia Turismo no tiene un protocolo sobre actuación frente a quejas o denuncias sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sin embargo, se ha establecido la elaboración de este, junto a la elaboración del Plan de Igualdad, así como las personas que integrarán la Asesoría Confidencial. En este sentido, las personas que la conformen deberán tener una sensibilización y formación en igualdad elevada para poder atender de la manera más eficaz posible ante las quejas o denuncias que se presenten. Tanto las tres personas que conformarán la Asesoría Confidencial, como las que integrarán el Comité de Igualdad recibieron una sesión formativa de 2 horas relativa al acoso sexual o por razón de sexo (identificación de las situaciones, modelo de queja/denuncia, procedimientos informal y formal).</p> <p>Por último, la Asesoría Confidencial se encargará de elaborar informes sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo que se traten a través del protocolo y deberá informar de los mismo al Comité de Igualdad y a la dirección de Donostia Turismo.</p>		

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Maidier Berges Serrano, Arantza Santamaría Pérez y Gorka Oartzabal Mujka		Asesoría Confidencial		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria						
INDICADORES DE PROCESO	Elaboración del nuevo Protocolo y establecimiento de la Asesoría Confidencial Plan de Formación a la Asesoría Confidencial Informe del número de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo tratados a través de este protocolo						

PROGRAMA 6	SALUD LABORAL	
OBJETIVO	6.1.	Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo pudieran producirse en Donostia Turismo
ACCIÓN	6.1.2.	Informar y capacitar sobre el “Protocolo de Actuación” que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, entre la plantilla.
DESCRIPCIÓN	Una vez que el Protocolo esté elaborado, será necesario comunicar a la plantilla de que su disposición y el contacto de la Asesoría Confidencial (documentos e información que se subirán al Boletín de Lotus, en el apartado de Plan de Igualdad/ Berdintasun Plana. En las respuestas al cuestionario, la plantilla ha respondido no haberse encontrado ante estas situaciones en Donostia Turismo. Sin embargo, tan importante como el establecimiento del Protocolo será capacitar a todo el personal para que identifique cuáles son esas situaciones, tanto en el entorno de la organización, como cuando se gestionan eventos, cursos formativos, etc.	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO						
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:		ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Maider Berges Serrano, Arantza Santamaría Pérez y Gorka Oiartzabal Mujka		Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria						
INDICADORES DE PROCESO	Planificación de las sesiones en las que se capacite al personal en formación y sensibilización de Donostia Turismo sobre el protocolo existente contra el acoso sexual y por razón de sexo Elaboración de un documento que indique la identificación de las situaciones que constituyen acoso sexual y por razón de sexo para poder facilitarlos en los cursos formativos o diversos eventos que lleve a cabo cualquier persona relacionada laboralmente con Donostia Turismo.						

PROGRAMA 6		SALUD LABORAL
OBJETIVO	6.2.	Incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Donostia Turismo
ACCIÓN	6.2.1	Reducir el impacto de los riesgos psicosociales que puede generar dentro del desarrollo de su actividad
DESCRIPCIÓN	<p>Asegurar la incorporación de la perspectiva de género a la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.</p> <p>Por un lado, se propone analizar la siniestralidad y enfermedad profesional por sexo y se diseñarán acciones correctoras para mejorarlos, con objetivos, metas y calendario de actuación. Por otro lado, conviene revisar los protocolos de gestión de prevención, de medicina del trabajo, los manuales de prevención, los sistemas de implantación, la evaluación de riesgos, etc. desde la perspectiva de género.</p>	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:		PERIODO DE EJECUCION		
	Comité para la evaluación de riesgos psicosociales	Comisión de igualdad		2020	2021	2022
PRESUPUESTO	Evaluación de riesgos psico-sociales (previsto otoño 2020)					
INDICADORES DE PROCESO	Resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales					

PROGRAMA 7		RELACIÓN CON EL ENTORNO
OBJETIVO	7.1.	Fijar las condiciones óptimas para abrir un proceso de trabajo en la implantación de la igualdad de género con la sociedad y entidades estratégicas.
ACCIÓN	7.1.1.	Establecer cláusulas de igualdad en las contrataciones que se realicen
DESCRIPCIÓN	Tras la aprobación del plan de igualdad es importante que la organización se configure como un agente tractor de igualdad en su entorno. Por lo tanto, Donostia Turismoa, como sociedad anónima de titularidad íntegramente municipal, es conveniente que realice una clasificación de tipos de contratos y exigencias en materia de igualdad en el apartado de perfil de la contratación (por ejemplo, la exigencia legal de disponer de plan de igualdad, la exigencia de asumir como propio el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo en caso de no disponer del mismo o el compromiso de utilizar una comunicación inclusiva, entre otros).	

PERSONAS DESTINATARIAS	DONOSTIA TURISMO					
RESPONSABLE DE LA EJECUCION	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCION			
	Área de Organización y Administración Dirección	Comisión de igualdad	2020	2021	2022	2023
PRESUPUESTO	No precisa dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Clasificación de tipo de contratos en base a la pertinencia al género Batería de cláusulas de igualdad Sistema de seguimiento					

6.- Comité permanente de igualdad

6.1 Composición

Conscientes de la importancia de la Igualdad de Género y de la conveniencia de la existencia de un órgano que vigile por el seguimiento y aplicación del Plan, se ha acordado la creación de un Comité Permanente de Igualdad.

Estará integrado por 5 personas, 4 mujeres y 1 hombre, de diferentes niveles y áreas de trabajo. Más concretamente, las personas que lo constituirán son:

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

6.2 Funciones

Con el objetivo de lograr una igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Comité desarrollará las siguientes funciones:

- ✚ Potenciar y promover el principio de igualdad y no discriminación en toda la organización y a todos los niveles.
- ✚ Identificar las áreas prioritarias de actuación y las medidas de actuación necesarias.
- ✚ Garantizar la implantación de las acciones planificadas, y si fuera necesario, participar y colaborar directamente, todos o parte de sus miembros, en su desarrollo y ejecución.
- ✚ Controlar que se cumplen las medidas pactadas en el Plan de Igualdad.
- ✚ Definir un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos marcados.
- ✚ Realizar el seguimiento y control del grado de consecución y avance del Plan de Igualdad, en base a los reportes elaborados al efecto por la Persona Responsable de Igualdad.
- ✚ Realizar sesiones de trabajo para analizar la conveniencia de ajustes, revisiones y modificaciones, así como presentar e impulsar propuestas de mejora y soluciones para superar las posibles barreras a la implantación.

- ✚ Garantizar que tanto las mujeres como los hombres gozan de igualdad de oportunidades en cuanto a acceso empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo, retribución salarial o extrasalarial,
- ✚ Estudiar los informes emitidos por la Asesoría Confidencial
- ✚ Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
- ✚ Elaborar una Memoria anual, con las conclusiones y la evolución de los indicadores y objetivos alcanzados por cada medida, proponiendo las recomendaciones que se consideren oportunas.

6.3 Funcionamiento

La periodicidad establecida para las reuniones será **inicialmente semestral**, y se establecerá la fecha de una reunión para otra. Se contempla la posibilidad de reuniones extraordinarias, mediante solicitud, con diez días de antelación, a propuesta de cualquiera de los miembros del Comité.

Se levantará acta de todos aquellos acuerdos adoptados por el Comité, y en caso de desacuerdo, se reflejará las posturas de cada una de las partes. El Comité estará siempre a disposición de cualquier consulta relativa al ámbito de su actuación, competencias y funciones.

El Comité podrá constituir cuantas comisiones de trabajo estime necesarias para lograr la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, y podrá invitar a que formen parte de las mismas a aquellas personas de la organización que consideren de interés.

6.4 Memoria

De forma anual, el Comité Permanente de Igualdad redactará una Memoria Anual de actividades, donde se reflejará un informe de evaluación de ejecución de objetivos y actuaciones propuestas.

Para la elaboración de esta Memoria, deberá contar con información, siempre desagregada por sexo, relativa a ascensos (cambios de categoría o de nivel retributivo), distribución de la plantilla, contratos temporales, reducciones de jornada (por categorías y funciones), permisos maternales o de paternidad, flexibilidad horaria, permisos especiales no retribuidos, reducción de jornada no retribuida, reducción de jornada retribuida, horas de lactancia, excedencias, vacaciones, protección durante el embarazo y el periodo de lactancia, etc.

Glosario de términos

Acción positiva

Se trata de la aplicación de políticas, planes, programas y acciones diseñados y encaminados a combatir los efectos de la discriminación hacia personas o grupos desfavorecidos. Su finalidad es corregir las consecuencias de la discriminación, habilitando a la persona o colectivo perjudicado para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o alcanzar la equiparación de inmediato.

Acoso sexual

Según la OIT se trata de un comportamiento de naturaleza sexual (física o verbal), que surge en las relaciones laborales y que, no siendo deseado por la víctima, es percibido por esta como un condicionamiento hostil para su trabajo, convirtiéndolo en algo humillante. Es una forma de discriminación por razón de género y la mayoría de sus víctimas son mujeres. El problema guarda relación con asignación de roles y afecta seriamente a la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear, como en el acoso sexual, un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Brecha de género

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Conciliación, en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a vida personal y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para las personas. Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Discriminación directa

Es el trato diferencial de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo. Se ejerce además cuando existe un trato diferencial de inferioridad o marginación a una persona por motivo de género, siendo este motivo encubierto por otras razones socialmente aceptadas.

Discriminación positiva

Fórmula mediante la cual pretende garantizar la igual presencia y participación de hombres y mujeres en cualquier ámbito de la vida social a través de la implementación de cuotas para la participación.

División sexual de trabajo

Es la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres respectivamente, tanto en la vida privada como en la pública, en función de los roles de género tradicionalmente asignados. Este reparto tradicional de las tareas ha producido aprendizajes diferentes para hombres y mujeres, que se valoran de manera desigual dentro de la sociedad.

Empoderamiento

El empoderamiento se define como un proceso de cambio mediante el cual las mujeres aumentan su acceso a los mecanismos de poder en orden a actuar para mejorar su situación.

Cuando hablamos de empoderamiento en género, se está hablando de algo más que de la apertura de los accesos a la toma de decisiones; también debe incluir los procesos que llevan a las personas a percibirse a sí mismas con la capacidad y el derecho a ocupar ese espacio decisorio.

Evaluación de impacto en función del género

Se trata de comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con las expectativas o resultados esperados o la evolución que cabría esperar como consecuencia de la introducción de un proyecto o política específica. La evaluación del impacto en función del género debe ser llevada a cabo en el momento en que resulta patente que una política determinada tiene implicaciones para las relaciones y la desigualdad en la distribución de las prerrogativas de hombres y mujeres.

Género

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

Indicadores de género

Medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de

señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.

Perspectiva de género

La perspectiva de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas. Es una forma de observar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en contextos determinados; se basa en el reconocimiento explícito del género como construcción social y cultural de procedencia histórica, que puede y debe ser transformada. Como metodología, el enfoque de género contribuye a la humanización de la sociedad y del desarrollo, puesto que en cualquier análisis se incluye por igual a hombres y a mujeres de forma manifiesta, y se desagregan los datos, de manera que se logra una visión más real y útil de cara a las actuaciones públicas y civiles y a su eficacia.

Rol o papel de género y división sexual del trabajo

Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como trabajo reproductivo. Por su parte, los varones tienen asignado el rol productivo, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.

Segregación horizontal

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras, etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores, etc.).

Segregación vertical

Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.

Sexismo

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas.

Sexo

Conjunto de características biológicas de las personas, determinadas antes del nacimiento y básicamente inmodificables, que las identifican como hombres o mujeres.

Sistemas de géneros

mujeres y hombres.

Violencia de género

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género y/o en razón de su género o identidad sexual. Dentro de este concepto se contiene el de violencia contra la mujer el cuál se define a su vez como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. La violencia de género adquiere muy diferentes naturalezas y matices, pudiéndose clasificar en violencia doméstica o familiar (la provocada principalmente por varones que están dentro del ámbito familiar), violencia sexual, violencia patrimonial (acción u omisión que implique un daño, pérdida, sustracción, destrucción o retención en los objetos, documentos personales, bienes o valores de una persona y/o la denegación de recursos económicos o materiales), violencia psicológica (o violencia emocional: las amenazas, el hostigamiento, el aislamiento de amigos y familiares, dificultar el acceso a la educación, degradación, humillación en privado o en público...).