

**II PLAN DE IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**
DE DONOSTIA SAN SEBASTIÁN
TURISMOA

Daiteke, Consultoría Social



ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN.....	3
1.1.	Misión, visión y modelo de Donostia Turismoa	3
1.2.	Un centro turístico de calidad	4
1.3.	El camino de Donostia Turismoa en materia de igualdad.....	5
2.	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	6
2.1	Marco normativo.....	6
2.2	Marco conceptual	7
3.	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
3.1	Determinación de los aspectos que lo conciertan	10
3.2	Ámbito personal, territorial y temporal.....	10
3.3	Informe de diagnóstico de situación.....	10
3.4.	Resultado de la auditoría de honorarios, vigencia y periodicidad	12
4.	DEFINICIÓN EN EL OBJETIVO	13
5.	GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	14
5.1	Sistema para el seguimiento, evaluación y revisión periódica	14
5.2	Composición de la Comisión y funcionamiento	14
5.3	Procedimiento para resolver posibles discrepancias y modificaciones	15
6.	II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	17

1. PRESENTACIÓN

La sociedad “San Sebastián Turismo-Donostia Turismoa, S.A.” se creó tras la aprobación de sus estatutos en sesión plenaria celebrada el 31 de enero de 2006. Es una sociedad de carácter mercantil del Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián y es una sociedad anónima propiedad exclusiva del Ayuntamiento.

Su objetivo es promover y desarrollar actividades económicas y sociales que contribuyan directa o indirectamente al desarrollo del turismo en el ámbito territorial de Donostia.

1.1. Misión, visión y modelo de Donostia Turismoa

Tanto la **misión** como la **visión** nos ofrecen una fotografía a largo plazo de cómo será el destino turístico de Donostia en el futuro. Deben ser inspiradores y definir el modelo. Son formulaciones/expresiones conceptuales, por lo que deben ser ambiciosas e inspiradoras y ser un referente para los objetivos del destino. Por ello, todas las principales decisiones que condicionen la evolución del sector deberán estar en consonancia con estas formulaciones.

En este sentido, en el objetivo del turismo para Donostia, se definirán los objetivos fundamentales que la ciudad persigue a través de su apuesta por este sector de actividad y deberá responder a preguntas clave como las siguientes:

- ¿Qué papel debe jugar el turismo en la ciudad de Donostia?
- ¿A quién debe prestar servicio en general? ¿Cuáles son los principales actores?

Las propuestas de la misión y la visión del turismo en Donostia son las siguientes:

MISIÓN

Liderar el desarrollo sostenible del turismo de Donostia, hacer valer la identidad de la ciudad, coordinar a los agentes del destino y posicionarse internacionalmente mediante acciones de planificación e inteligencia turística, gestión del destino, desarrollo de la oferta, atención al visitante y promoción, comunicación y comercialización de productos y servicios.

VISIÓN

Donostia / San Sebastián es la ciudad turística vasca, abierta y cosmopolita, líder y referente internacional, con un modelo histórico basado en la autenticidad y excelencia del destino y en el desarrollo sostenible del turismo.

Asimismo, se proponen los siguientes **principios inspiradores** del modelo turístico donostiarra:

1	La persona (ciudadana y visitante) se sitúa en el centro del modelo de desarrollo turístico de Donostia
2	Desarrollo sostenible del turismo
3	Identidad de la ciudad
4	Reputación/estatus
5	Gobernanza
6	Visión metropolitana y regional
7	Orientación a la demanda

1.2. Un centro turístico de calidad

Desde la constitución de la sociedad Donostia Turismoa, viene realizando una gran apuesta por trabajar en el reconocimiento de la ciudad como espacio turístico basado en ejes creativos y de excelencia. Por ello, para hacer de la capital guipuzcoana un destino de calidad, Donostia Turismoa participa en actividades como CÓDIGO ÉTICO, SICTED, DONOSTIA PREMIUM, QUEER DESTINATIONS, GREEN DESTINATIONS o EUSKADI GASTRONOMIKA. El objetivo principal de todos ellos es promover un turismo sostenible, sin olvidar su cultura, tradición y respeto y cuidado del patrimonio cultural. En este sentido, Donostia Turismoa cuenta también con un Plan de Euskera. En ella se recogen los ejes, ámbitos y tareas a los que aspira la entidad en varios años.



1.3. El camino de Donostia Turismoa en materia de igualdad

Donostia Turismoa, por su naturaleza, por el servicio que presta, así como por las características del personal que la integra (sensibilización en temas sociales y derechos humanos...) tiene una responsabilidad social muy presente tanto en sus valores como en su funcionamiento diario.

A lo largo de los años se han ido trabajando diversas acciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres. En 2018 se constituyó la Comisión de Igualdad con el objetivo de trabajar la perspectiva de género y que las acciones fueran más estructurales. En 2020 se acordó el I Plan de Igualdad. El plan definía las líneas estratégicas y acciones a 4 años, así como sus responsables, presupuesto e indicadores.

A partir del último año de vigencia del plan, desde 2023, la entidad inició el proceso de evaluación del mismo. Se tuvo en cuenta el objetivo general, los objetivos concretos, las acciones y los procedimientos, así como los recursos existentes en el momento. No se puede olvidar que el plan se puso en marcha en la época del COVID, es decir, el impacto de este ha sido evidente y algunas medidas tuvieron que ser modificadas o remodeladas.

En cualquier caso, el seguimiento del plan ha sido constante durante todos los años. La Comisión de Igualdad se ha reunido y ha puesto en marcha las medidas acordadas y no ha olvidado el compromiso adquirido en materia de comunicación. De hecho, ha comunicado a la plantilla todos los pasos a través de las actas y el buzón de sugerencias ha estado en marcha para tener en cuenta las aportaciones del personal. Finalmente, en el año 2024 se ha puesto en marcha el proceso del II Plan de Igualdad.

2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

2.1 Marco normativo

El *Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vida libres de Violencia Machista contra las Mujeres de la CAV* y la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres*, establecen el marco normativo en el que se articula el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Donostia Turismoa. Ambas leyes enumeran, entre otras, las obligaciones legales de las instituciones en materia de igualdad.

De este modo, las instituciones deben respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, por lo que deberán adoptar medidas para 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, independientemente de la forma en que se utilice para ello.
 - Habrá **discriminación directa** cuando una persona en situación análoga sea, haya sido o pudiera ser tratada peor que otra por razón de su sexo o por circunstancias directamente relacionadas con el sexo, tales como estar embarazada o ser madre.
 - Habrá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción significativamente mayor de miembros del mismo sexo, salvo que ello sea adecuado y necesario y pueda justificarse con criterios objetivos no relacionados con el sexo.
 - No se considerarán discriminaciones por razón de sexo aquellas medidas que tengan una justificación objetiva y razonable, aunque supongan un tratamiento diferente para mujeres y hombres. Por ejemplo, establecer una acción positiva para las mujeres o pretender que los hombres participen en los cuidados personales o en las tareas domésticas.
- **Igualdad de oportunidades:** Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para garantizar el ejercicio en condiciones de igualdad por parte de mujeres y hombres de los derechos políticos, civiles, laborales, económicos, sociales, ambientales y culturales y demás derechos fundamentales que puedan ser reconocidos

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

Por su parte, la legislación autonómica y estatal establece la necesidad de elaborar e implantar planes para la igualdad y la estatal, además, señala la definición de dichos planes, las materias a las que debe afectar y la obligatoriedad de su inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de las Empresas (artículo 46).

Por otro lado, la presencia del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral es la manifestación más evidente de la desigualdad real que aún existe en nuestra sociedad. Por tanto, en el ámbito de cada entidad o empresa deben articularse vías eficaces y prácticas de prevención, protección y respuesta ante este tipo de conductas. En este sentido, todas las recomendaciones internacionales y europeas, además de la legislación estatal, señalan que la definición e implementación de una política contra el acoso sexual y por razón de sexo es un instrumento fundamental para dar solución a las quejas y/o denuncias que se presenten.

	Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vida libres de Violencia Machista contra las Mujeres de la CAV		Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres
Marco	Comunidad Autónoma Vasca	Estatal	
Igualdad de trato y oportunidades	Art. 3	Art. 355	
Planes de igualdad	Art. 40	Art. 45*, 46*, 47, 49	
Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo	Art. 43	Art. 48	

2.2 Marco conceptual

Tal y como se ha desarrollado en el marco normativo, el II Plan tiene como objetivo la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres que trabajan en la entidad.

- **Igualdad formal e igualdad real**

Cuando se habla de igualdad en la situación actual, hay que aclarar los conceptos de igualdad formal e igualdad real.

En el apartado anterior -marco normativo- se ha desarrollado la igualdad formal, es decir, el conjunto de leyes, normas y directrices de las instituciones y entidades que promueven la igualdad de mujeres y hombres. Sin embargo, esta igualdad normativa no implica igualdad real, es decir, la no discriminación absoluta de la persona por razón de sexo.

La práctica ha demostrado que, a pesar de toda la normativa, se reconoce esa igualdad, que mujeres y hombres tienen diferentes posiciones sociales y diferentes necesidades y experiencias, por lo que no bastará con tratarlos de la misma manera, sino que habrá que diseñar políticas y medidas para corregir las situaciones de desigualdad que se produzcan en cada posición. Esto se llama igualdad de oportunidades.

- **Acciones positivas**

Se trata de medidas correctoras dirigidas a la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. Son medidas específicas y temporales para eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo en todos los ámbitos de la vida.

La acción positiva es una estrategia que beneficia a quienes parten con desventaja hasta llegar al nivel de los que la tienen y llegar así a la igualdad de oportunidades. Es decir, inciden en el punto de partida, pero, por sí solos, 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 trata de un proceso en el que las implicaciones de mujeres y hombres se evalúan desde cualquier plan de acción, incluidas legislaciones, políticas, programas o áreas, y a todos los niveles.

Este enfoque no se limita al desarrollo de medidas específicas dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las mujeres, como es el caso de las acciones positivas, sino que se trata de una estrategia cuyo objetivo es completar las políticas específicas de igualdad ya existentes, pero a través de una visión global.

La integración de la perspectiva de género en este Plan de Igualdad es la consideración a lo largo de todo el proceso de:

Que **existen relaciones de género** y, por tanto, de desigualdad entre mujeres y hombres, así como estereotipos asociados a los comportamientos, características o expectativas de cada sexo.

Redefinir estas relaciones de género visibilizando la realidad de las mujeres, valorando sus necesidades e intereses y revalorizando sus aportaciones a la sociedad.

Que **hay un orden social basado en un reparto desigual del trabajo y del poder** que, material y simbólicamente, es perjudicial para las mujeres.

- **Interseccionalidad**

Kimberlé Williams Crenshaw fue quien utilizó este concepto por primera vez en 1989. La interseccionalidad, o visión interseccional es un punto de vista feminista que afirma que la desigualdad social por el hecho de ser mujer se cruza y fortalece con otras desigualdades que se configuran en la sociedad (raza, clase social, sexualidad, edad, antecedentes físicos o psíquicos, etnia, aspecto físico...). La interseccionalidad se ha convertido en uno de los pilares del feminismo a partir de la tercera ola del feminismo, **porque nos brinda una nueva forma de ver e interpretar la realidad social.**

3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1 Determinación de los aspectos que lo conciertan

El II Plan de Igualdad de Donostia Turismoa ha sido fruto del trabajo realizado por la Comisión Negociadora. Han participado:

Representantes de la entidad:

- Alberto González Gil, secretario de dirección.
- Natalia Iglesias Lamela, responsable de organización.

Representantes de la plantilla:

- Laura Arce Rodríguez, agente de información y acogida.
- Arantzazu Viteri Garay, técnica de marketing.

3.2 Ámbito personal, territorial y temporal

El II Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, 2025-2028. Transcurrido este plazo, se evaluará el trabajo realizado y se definirán nuevas directrices.

El plan se aplicará, en la actualidad y en el futuro, a toda la plantilla de personal de la entidad que trabaja en Donostia Turismoa. Asimismo, este plan se dirigirá a agentes externos que se beneficiarán de las medidas y acciones propuestas tanto por la sociedad en general como por la ciudadanía y visitantes en particular.

3.3 Informe de diagnóstico de situación

A continuación, se realiza un resumen de los principales apartados del diagnóstico de situación y sus conclusiones:

1. Procesos de selección y promoción

En los procesos de promoción y selección se ha incorporado la perspectiva de género, tal y como se detallaba en el I Plan de Igualdad, a propuesta de la Comisión de Igualdad. Se han analizado las contrataciones de los últimos 4 años, en las que se han incorporado 12 mujeres y 9 hombres. Principalmente, a nivel operativo y como personal administrativo. En un solo caso una mujer fue contratada a nivel estratégico, para un puesto directivo concretamente.

En cuanto a la promoción, no ha habido promoción interna.

También se han analizado las salidas, un total de 3. Una de esas personas ha sido la jubilación y las dos restantes salieron voluntariamente de la entidad.

2. Clasificación profesional

A 31 de diciembre de 2023 la plantilla de Donostia Turismoa estaba compuesta por 42 personas:

- A nivel estratégico, la presencia de mujeres es del 100%. En cambio, no hay hombres trabajando en ella.
- En cuanto al nivel táctico, las mujeres representan el 75% y los hombres el 25%.
- A nivel operativo, al igual que los otros niveles, las mujeres representan el 84,4% y los hombres el 15,6%.

Si atendemos a la distribución por género podemos observar que todos los puestos de trabajo están feminizados. En todos los puestos de trabajo la proporción de mujeres se sitúa por encima del 71,4%, mientras que la de hombres se sitúa por debajo del 28,6%.

Los puestos de técnica, responsable secundaria, dirección y gerencia están integrados al 100% por mujeres.

En un segundo nivel, con un 80% de presencia femenina, tendríamos puestos de personal y de personal administrativo. En estos casos, los hombres representan el 20%.

Por último, tendríamos el puesto de responsables intermedios de primer nivel, con un 71,4% de mujeres y un 28,6% de hombres.

3. Formación

No existe un plan de formación ni un procedimiento formal para realizar las solicitudes. En cambio, ha habido casos informales de solicitudes de formación. En general, se han aceptado la mayoría de las solicitudes realizadas hasta la fecha.

En materia de igualdad se han realizado diversas formaciones dirigidas tanto a las trabajadoras en general como a personas de nivel técnico.

4. Conciliación del tiempo personal, familiar y laboral

La entidad tiene redactado el informe regulador de las medidas de conciliación vigentes. Además, en la encuesta de satisfacción anual se realizan preguntas sobre conciliación con el objetivo de escuchar las opiniones y necesidades de la plantilla.

Por otro lado, se han modificado los horarios, ofreciendo más flexibilidad. Por ello, el tiempo de permanencia obligatoria en la oficina se ha reducido.

- **Subrepresentación femenina**

No existe subrepresentación femenina en puestos de trabajo ni en niveles de las oficinas de Donostia Turismoa. La presencia de mujeres a nivel estratégico es del 100%.

- **Prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo**

La entidad cuenta con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo desarrollado en paralelo al I Plan. No obstante, debido a los requisitos que han entrado en vigor legalmente, se recomienda adaptar el protocolo para que se tengan en cuenta nuevas diversidades y situaciones.

3.4. Resultado de la auditoría de honorarios, vigencia y periodicidad

El artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece que todas las empresas que elaboren el Plan de Igualdad deben someterse a una auditoría salarial. Asimismo, establece que, si dicha brecha supera el 25% con respecto a uno u otro sexo, esta diferencia no deberá ser analizada y justificada por razones de sexo.

La media salarial de Donostia Turismoa apenas muestra brechas salariales. Sin embargo, la brecha salarial es favorable a las mujeres en el 0,05%. Al analizarlo por niveles, en el nivel táctico sería del 0,03% a favor de los hombres y en el nivel operativo del 0%, del 05% a favor de las mujeres. Son porcentajes muy cercanos a 0, por lo que, según la legislación vigente, no es necesario realizar ninguna justificación.

Además, en función de los datos analizados, no tienen un salario superior al recogido en el convenio. En cuanto a los complementos salariales, todos los trabajadores perciben antigüedad, pagas extraordinarias y manutención. Por el contrario, 16 mujeres y 4 hombres perciben la remuneración por trabajar el fin de semana.

4. DEFINICIÓN EN EL OBJETIVO

Los **objetivos generales** del II Plan de Igualdad de Donostia Turismoa son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la entidad.
- Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y estrategia de la entidad.
- Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la entidad.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del personal de la entidad y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Disponer de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de conductas sexistas.
- Actuar como agente desde la perspectiva de su capacidad de incidencia social y visibilizar su comportamiento hacia la igualdad.

En cuanto a la definición de objetivos cuantitativos y cualitativos específicos, están definidos en cada una de las líneas de acción planteadas en el plan.

5. GESTIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1 Sistema para el seguimiento, evaluación y revisión periódica

Las trabajadoras de Donostia Turismoa serán las encargadas de desarrollar y evaluar el II Plan de Igualdad de la entidad. Para ello, se creará una Comisión de Igualdad, y será responsable de dinamizar y garantizar que se siguen de manera adecuada las medidas planificadas en el Plan de Igualdad de la entidad.

La Comisión de Igualdad se basará en este protocolo para realizar dicho cometido:

- Se establecerán tres reuniones anuales y las comisiones extraordinarias oportunas.
- La responsable de igualdad podrá convocar reuniones extraordinarias, de oficio o a petición de alguna de las personas que integran la Comisión.

La evaluación se llevará a cabo en base a los indicadores de proceso y los objetivos de cada una de las líneas de actuación planteadas.

Se elaborará un informe anual que recoja las conclusiones y reflexiones obtenidas a partir del análisis de los datos de seguimiento, así como la identificación de posibles actuaciones futuras para realizar los ajustes necesarios en el plan, con el fin de obtener un rendimiento óptimo en su implantación.

Dicho informe se elaborará en los 3 meses siguientes al 31 de diciembre.

5.2 Composición de la Comisión y funcionamiento

La Comisión de Igualdad será equilibrada en cuanto al sexo de las trabajadoras y trabajadores, procurando que sea lo más equilibrada posible en función de sus posibilidades y teniendo en cuenta que se trata de una entidad feminizada. La Comisión estará compuesta por:

Nombre y apellidos	Puesto
Alberto González Gil	Secretario de dirección.
Natalia Iglesias Lamela	Responsable de organización.
Laura Arce Rodríguez	Agente de información y recepción.
Arantzazu Viteri Garay	Técnica de marketing.

La Comisión de Igualdad se reunirá al menos en los plazos señalados en el punto 5.1 de este documento y tendrá las siguientes **FUNCIONES**:

- Coordinar la implantación de los objetivos y medidas del Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Gestionar los objetivos, definiendo responsabilidades y planteando o sugiriendo las herramientas y metodologías adecuadas para ello.
- Elaborar el Plan de Gestión anual y el informe de evaluación.
- Realizar el seguimiento del plan.
- Controlar el nivel de cumplimiento de lo planificado, e identificar nuevos ámbitos de mejora.
- Realizar un diálogo permanente en materia de temas de género entre las diferentes áreas de la entidad.
- Proponer nuevas iniciativas y líneas de actuación para desarrollar el Plan de Igualdad.
- Hacer el seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad. Elaborar propuestas y establecer directrices en materia de igualdad. Detectar prácticas discriminatorias por razón de sexo en la entidad (directamente o a través de quejas de las personas de la plantilla).
- Detectar necesidades emergentes y propuesta de nuevas medidas correctoras.

5.3 Procedimiento para resolver posibles discrepancias y modificaciones

La Comisión de Igualdad, a través de su reunión en el último trimestre de cada año, realizará las modificaciones e incorporaciones que acuerde en el Plan de Igualdad.

Las discrepancias que puedan surgir en la interpretación, en la realización de las acciones o en cualquier otra causa serán resueltas en el seno de la Comisión de Igualdad, a través de la negociación y la mediación.

6. II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

El II Plan de Igualdad de Donostia Turismoa establece las líneas estratégicas para el período 2025-2028, teniendo en cuenta:

- Establecer **objetivos cuantitativos y cualitativos**.
- **La descripción de medidas concretas**.
- **El plazo de realización**.
- **La priorización de los indicadores** de seguimiento y desarrollo.
- **Los recursos** para la implantación, el seguimiento y la evaluación, **recursos materiales y humanos**.
- El cronograma o **calendario**.

Todos ellos están divididos en 7 ejes de actuación en los que se trabajarán un total de 14 acciones. Son los siguientes:

N.º	Eje de actuación	Medidas
1	ESTRATEGIA DE GESTIÓN	3
2	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	2
3	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	2
4	COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA ENTIDAD	2
5	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	1
6	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	2
7	ACTUACIÓN EXTERIOR: SOCIEDAD Y ALIANZAS	2

1. EJE	ESTRATEGIA DE GESTIÓN						
OBJETIVO	Valorar la estructura de planificación, roles funciones del plan.						
MEDIDAS	1.1. Estabilizar la Comisión de Igualdad y asignar recursos personales.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Crear la Comisión de seguimiento del II Plan de Igualdad. • Designar responsables de igualdad, para coordinar el plan y llevar a cabo las medidas. • Establecer las horas para la realización de tareas de igualdad (reuniones, levantamiento de actas). Y, si fuera necesario, crear grupos de trabajo. 						
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Dirección y de Comisión de Igualdad	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Número y tipo de acciones creadas (actas) - Número de participantes de dichas acciones, en base al sexo, nivel y puesto de trabajo. 						

1. EJE	ESTRATEGIA DE GESTIÓN						
OBJETIVO	Seguimiento del cumplimiento general de las medidas y del plan, asegurando la disponibilidad presupuestaria necesaria para su ejecución.						
MEDIDAS	1.2. Diseño del instrumento de planificación, seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad y definición del presupuesto.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y aprobación de cada programa operativo anual, con los objetivos, medidas y acciones a realizar, responsables, indicadores y presupuesto, según la herramienta diseñada. • Elaborar el N.º informe anual de seguimiento y evaluación. • Realizar la memoria final de evaluación del Plan de Igualdad. 						
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras						
RESPONSABLES	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS Y/O RECURSOS	MATERIALES HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN			
				2025	2026	2027	2028
	Dirección y de Comisión de Igualdad	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.		X	X	X	X
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Instrumento creado para la planificación, seguimiento y evaluación anual. - Programas operativos anuales diseñados y aprobados. - Presupuesto anual destinado al Plan de Igualdad. - % de financiación obtenido para el Plan de Igualdad y presupuesto asignado al plan por año. - Informe anual de seguimiento y evaluación. - Memoria de la última evaluación realizada. 						

1. EJE	ESTRATEGIA DE GESTIÓN						
OBJETIVO	Dar a conocer el compromiso por la igualdad de Donostia Turismoa						
MEDIDAS	1.3. Dar a conocer la estrategia interna y externa para la igualdad de mujeres y hombres de la entidad.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Despliegue del Plan de Igualdad a nivel interno, a través de medios accesibles a todo el personal (intranet-LOTUS, correos electrónicos, reuniones de coordinación, memoria, etc.): diagnóstico y plan, programas operativos anuales, evaluación anual, acciones realizadas por las personas responsables de igualdad, grupos de trabajo temporales si fueran necesarios, comisión de seguimiento, etc. Difundir internamente noticias e iniciativas relevantes en materia de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la entidad. Difusión externa del Plan de Igualdad: publicación en la web, envío a personas y entidades colaboradoras, administraciones, otras entidades del tercer sector, clientes, entidades proveedoras, etc. 						
DESTINATARIOS	Personas trabajadoras y agentes externos						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Dirección y de Comisión de Igualdad	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> Número de despliegues internos realizados sobre el II Plan de Igualdad en función del medio utilizado. Número y tipo de noticias publicadas sobre igualdad. Número de despliegues externos realizados sobre el II Plan de Igualdad en función del medio utilizado. 						

2. EJE	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de gestión de recursos humanos.						
MEDIDAS	2.1. Actualización de los datos de cada una de las fases de los procesos de selección, formación y promoción, en función del sexo.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Recoger y analizar los datos desagregados por sexo de cada una de las fases de los procesos de selección, formación y promoción que se realizan en la entidad. • Analizar los criterios de valoración de las tareas de cuidado asignadas históricamente a las mujeres para que no supongan un obstáculo en la selección y promoción profesional. • Analizar las salidas desde la perspectiva de género a través de una entrevista adaptada. 						
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Comisión de Igualdad, Organización, Dirección y responsable de recepción.	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Número y tipo de estadísticas de los procesos de selección, contratación, formación y promoción realizados, en función del sexo. - Número de mujeres y hombres que participan en los procesos de selección, formación y promoción, en función de la fase. - Evolución del porcentaje de mujeres y hombres por año, tipo de puesto de trabajo y servicio. 						

2. EJE	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
OBJETIVO	Avanzar en el registro y análisis de la brecha retributiva.						
ACCIÓN	2.2. Creación de la estructura retributiva anual y profundización en el análisis de las brechas retributivas.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar anualmente una auditoría retributiva y mejorar la sistematización de la recogida de datos, atendiendo a las retribuciones reales y a los complementos salariales y extrasalariales, para poder identificar con mayor claridad y profundidad sus causas. - Realizar el ejercicio de identificación de puestos de igual valor a través de la herramienta del Ministerio. 						
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Área de administración y Dirección	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Registro actualizado de retribuciones anuales. - Diferencias retributivas efectivas y equiparadas en función del sexo y del puesto de trabajo, y su evolución. - Número y tipo de causas identificadas y neutralizadas. 						

3. EJE	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN						
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva feminista en la formación interna y desarrollarla bajos criterios de igualdad.						
MEDIDA	3.1. Continuar con la formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres para todo el personal.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Concretar un responsable para la gestión de la formación interna. • Diseñar un plan de formación para el personal de la entidad (incluida la formación en igualdad de mujeres y hombres). • Impulsar la participación en la formación interna, facilitando su realización dentro del horario laboral y garantizando la asistencia del personal con reducción de jornada y responsabilidades de vigilancia. 						
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS Y/O HUMANOS	MATERIALES RECURSOS	PLAZO DE REALIZACIÓN			
				2025	2026	2027	2028
	Organización y Comisión de Igualdad.	Recursos externos: horas de trabajo de la ayuda técnica contratada. Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.			X		X
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una persona responsable de gestión de la formación interna. - Horas de formación realizadas por sexo, servicio, puesto de trabajo y horario. - Valoración de la formación. - Financiación para la formación 						

3. EJE	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN						
OBJETIVO	Difundir el conocimiento sobre temas de igualdad del personal para activar la sensibilización hacia las personas, los cuerpos, las familias y las diferentes condiciones.						
MEDIDA	3.2. Promover el desarrollo formativo en materia de igualdad y diversidad del personal.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajar nuevos temas en las formaciones (interseccionalidad, gordofobia, racismo, diversidad...) para fomentar la formación y sensibilización específica. • En los puestos de trabajo encargados de proyectos o de contratación o promoción de personas, se llevará a cabo formación específica. 						
DESTINATARIOS	Personas trabajadoras y agentes externos. Cuestiones concretas dirigidas a diferentes niveles técnicos.						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS Y/O HUMANOS	MATERIALES RECURSOS	PLAZO DE REALIZACIÓN			
				2025	2026	2027	2028
	Organización y Comisión de Igualdad	Recursos externos: horas de trabajo de la ayuda técnica contratada. Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.		X		X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Valoración de la formación. - Horas de formación realizadas por sexo, servicio, puesto de trabajo y horario. - Valoración de la formación. - Financiación para la formación 						

4. EJE	COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA ENTIDAD						
OBJETIVO	Utilizar una comunicación igualitaria en la organización.						
MEDIDAS	4.1. Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad para garantizar el conocimiento por parte de todo el personal y agentes de todo el trabajo realizado en esta materia y de los recursos disponibles.						
DESCRIPCIÓN	<p><u>Comunicación interna</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar y difundir una guía interna sobre el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes para que el personal pueda sistematizar el uso de la comunicación inclusiva en su trabajo en cuatro lenguas: euskera, castellano, inglés y francés. <p><u>Comunicación externa</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Consolidar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación externa (redes sociales, publicidad, informes y memorias...), tanto en euskera como en castellano (y reflexionar sobre las personas y cuerpos participantes). Mantener acciones específicas de comunicación externa vinculadas a fechas o hitos fundamentales en materia de igualdad (8M, 17M, 25J, 25N...) 						
DESTINATARIOS	Personas trabajadoras y agentes externos						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Organización, Comisión de Igualdad, área de comunicación.	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> Manual de comunicación no sexista e inclusiva elaborado y difundido. Número y tipo de documentos/soportes revisados desde una perspectiva de uso no sexista e inclusivo del lenguaje y de las imágenes. 						

4. EJE	COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA ENTIDAD						
OBJETIVO	Ampliar la visión de la diversidad: ser pioneros en la incorporación de todas las personas a los servicios turísticos de Donostia.						
MEDIDAS	4.2. Incorporar la perspectiva interseccional en los servicios cotidianos						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Consensuar el plan correspondiente a la ley LGTBI y llevar a cabo las medidas. • Formar a todo el personal en interseccionalidad. • Fomentar una cultura institucional basada en el respeto y en la consideración de todos los grupos sociales 						
DESTINATARIOS	Personas trabajadoras y agentes externos						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Comisión de Igualdad	Ordenadores y material de oficina. Asesoría externa.	X				
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Haber elaborado el Plan de LGTBI/diversidad. - Medir las medidas adoptadas y el impacto de estas en la entidad. 						

5. EJE	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
OBJETIVO	Contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la organización.					
MEDIDAS	5.1. Identificar y revisar las necesidades del personal en materia de conciliación para poder introducir mejoras y avances.					
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Definir preguntas sobre responsabilidades de cuidado y preguntarlas en la encuesta de satisfacción anual. Dar a conocer el documento de permisos y derechos de la entidad el día de la conciliación (23 de marzo), teniendo en cuenta las últimas leyes anuales. Identificación de buenas prácticas en materia de conciliación en otras entidades similares. 					
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras					
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN			
			2025	2026	2027	2028
	Organización y Comisión de Igualdad	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> – Cuestionario de evaluación de necesidades y satisfacción en materia de conciliación. – Cuidados en la organización: análisis de usos y necesidades por sexo y puesto de trabajo. – Documento anual el día de la conciliación (pautas para la desconexión digital, política de reuniones...). 					

EJE 6	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la prevención.			
MEDIDAS	6.1. Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como en las evaluaciones de riesgos psicosociales.			
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, incorporando la perspectiva de género, de acuerdo con las recomendaciones de Osalan y Emakunde, y trabajarlo con el servicio de prevención ajeno. • Incorporar nuevas acciones orientadas al cuidado de las personas en el puesto de trabajo (gestión del estrés, tiempos de prolongación visual y descanso, promoción de hábitos de vida saludables). • Incluir en los reconocimientos médicos dolencias propias de los hombres (por ejemplo, urología). 			
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras			
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS Y/O HUMANOS	MATERIALES RECURSOS	PLAZO DE REALIZACIÓN
				2025 2026 2027 2028
	Comisión de Igualdad y responsables de prevención	Recursos externos: horas de trabajo del servicio de prevención ajeno. Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.		X
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> – Servicio de prevención ajeno, que cuenta con la política de igualdad incorporada en la entidad y sus servicios. – Número y tipo de temas de mejora identificados y aplicados para avanzar en la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. – Número y tipo de acciones dirigidas al cuidado del personal en su puesto de trabajo. – Evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género en la entidad. 			

EJE 6	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
OBJETIVO	Prevenir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo hacia las personas trabajadoras.					
MEDIDAS	6.2. Revisar y adecuar el actual protocolo de acoso a los nuevos requisitos.					
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar el protocolo de identificación y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo de la entidad. • Analizar si en el ámbito de protección del protocolo se quieren incluir realidades e identidades más allá del sexo, como el género, la orientación sexual y la identidad de género. • Incorporar nuevas acciones en materia de prevención (campañas de difusión, tríptico informativo, sensibilización...) 					
DESTINATARIOS	Las personas trabajadoras					
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN			
			2025	2026	2027	2028
	Comisión de Igualdad y asesoría confidencial	Recursos externos: horas de trabajo de la ayuda técnica contratada. Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X		X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión del protocolo de atención al acoso sexual y acoso por razón de sexo. - Número y tipo de acciones de difusión realizadas. - Participantes por sexo, servicio y puesto de trabajo. 					

EJE 7	ACTUACIÓN EXTERIOR: SOCIEDAD Y ALIANZAS						
OBJETIVO	Promover la participación en foros, redes y feministas a favor de la igualdad.						
MEDIDAS	7.1. Elaborar la documentación necesaria para la obtención del certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.						
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • La búsqueda y/o creación de colaboraciones y alianzas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres, la lucha contra la violencia machista contra las mujeres y la promoción de las mujeres en situaciones sociales difíciles. • Crear y/o buscar colaboraciones y alianzas para un turismo sostenible comprometido con la igualdad y la diversidad. • Promover e incorporar criterios con perspectiva de género en los pliegos de contratación, en aplicación del artículo 1.3 de la LCSP. 						
DESTINATARIOS	Personas trabajadoras y agentes externos						
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN				
			2025	2026	2027	2028	
	Comisión de Igualdad	Recursos externos: horas de trabajo de la ayuda técnica contratada. Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.				X	
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Número y tipo de participación en foros, redes por la igualdad y feministas. - Reconocimiento de Emakunde como entidad colaboradora para la igualdad de mujeres y hombres. - Participación en Bai Sarea. 						

EJE 7	ACTUACIÓN EXTERIOR: SOCIEDAD Y ALIANZAS					
OBJETIVO	Promover la igualdad de mujeres y hombres entre la ciudadanía, visitantes y entidades colaboradoras y ser agentes en la igualdad y diversidad de personas y familias.					
MEDIDAS	7.2. Creación de una hoja de seguimiento de los actos sociales/públicos celebrados/participados por la entidad en materia de igualdad.					
DESCRIPCIÓN	<p>Las acciones serán las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acciones de marketing dirigidas a promover actividades relacionadas con la igualdad (patrocinio: Carrera Lilatón, carrera Behobia-San Sebastián, premio de cine Sebastiane en el Zinemaldia, etc.) • Acciones de comunicación orientadas a incrementar la visibilidad de la igualdad (creación de contenido audiovisual e interactivo para redes sociales en fechas específicas favorables a la igualdad, actualización de imágenes y revisión del lenguaje de la página web desde la perspectiva de género, etc.) • Acciones de Gestión de Destino orientadas a sensibilizar sobre la igualdad en el destino turístico: (certificado Queer, formación para empresas asociadas, etc.). • Se revisarán los regalos e información que entrega la entidad para que no se repitan estereotipos de género. Por ejemplo, entrega del “welcome-pack”. 					
DESTINATARIOS	Personas trabajadoras y agentes externos					
RESPONSABLE DE REALIZACIÓN	ENTIDAD/ RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES Y/O RECURSOS HUMANOS	PLAZO DE REALIZACIÓN			
			2025	2026	2027	2028
	Dirección, marketing y Comisión de Igualdad	Recursos internos: horario laboral de las responsables. Ordenadores y material de oficina.	X	X	X	X
INDICADORES DE PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> - Número de profesionales, entidades y empresas colaboradoras que han recibido información sobre el compromiso de la asociación con la igualdad. - Número y tipo de acciones realizadas. - Número de personas beneficiarias de las acciones, desagregado por sexo. 					

			2025	2026	2027	2028
1	ESTRATEGIA DE GESTIÓN					
Medidas	1.1.	Estabilizar la Comisión de Igualdad y asignar recursos personales.				
	1.2.	Diseño del instrumento de planificación, seguimiento y evaluación anual del Plan de Igualdad y definición del presupuesto.				
	1.3.	Dar a conocer la estrategia interna y externa para la igualdad de mujeres y hombres de la entidad.				
2	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
Medidas	2.1.	Actualización de los datos de cada una de las fases de los procesos de selección, formación y promoción, en función del sexo.				
	2.2.	Creación de la estructura retributiva anual y profundización en el análisis de las brechas retributivas.				
3	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN					
Medidas	3.1.	Continuar con la formación y sensibilización en materia de igualdad de mujeres y hombres para todo el personal.				
	3.2.	Promover el desarrollo formativo en materia de igualdad y diversidad del personal.				
4	COMUNICACIÓN Y CULTURA DE LA ENTIDAD					
Medidas	4.1.	Mejorar la comunicación interna y externa en materia de igualdad para garantizar el conocimiento por parte de todo el personal y agentes de todo el trabajo realizado en esta materia y de los recursos disponibles.				
	4.2.	Incorporar la perspectiva interseccional en los servicios cotidianos				
5	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
Medidas	5.1.	Identificar y revisar las necesidades del personal en materia de conciliación para poder introducir mejoras y avances.				
6	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO					
Medidas	6.1.	Incorporar la perspectiva de género tanto en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como en las evaluaciones de riesgos psicosociales.				
	6.2.	Revisar y adecuar el actual protocolo de acoso a los nuevos requisitos.				
7	ACTUACIÓN EXTERIOR: SOCIEDAD Y ALIANZAS					
Medidas	7.1.	Elaborar la documentación necesaria				

		para la obtención del certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.				
	7.2.	Creación de una hoja de seguimiento de los actos sociales/públicos celebrados/participados por la entidad en materia de igualdad.				