

Berdintasunerako II. Plana (2022-2025)

EUSKADIKO ORKESTRA



Daiteke Gizarte Aholkularitza
www.daiteke.eus

1. Introducción

1. Aurkezpena

Euskadiko Orkestrak berdintasunaren diagnostiko-prozesu bat egin du bere erakundearen eta hura osatzen duten emakume eta gizonen egoerari buruzko informazioa biltzeko, berdintasun-politiketan estrategikotzat jotako gaiei dagokienez. Hura amaitu ondoren, bada, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako II. Plana garatu du, diagnostiko horretan lortutako emaitzetan oinarrituta.

Berdintasunerako Planaren erabilgarritasuna bermatzeko, diagnostikoaren ondorioak hartu dira kontuan, batez ere hobetu behar diren alderdiak eta sistematizatu behar direnak, modu informalean jada egiten badira ere.

Planak izaera estrategikoa izango du, eta indarrean egongo den lau urteetarako lan-ildoak zehaztuko ditu, 7 arlotan antolatuta. Ildo horietan, esku hartzeko lehentasunezko alderdiak ezarriko dituzten helburu estrategikoak jasoko dira, hau da, guztira, esku hartzeko 7 arlo. Esku hartzeko ekintzak zehaztuko dira, proposatutako helburuak lortzera bideratuak, eta ebaluazio-adierazleen sorta bat, horien ezarpen-maila eta enpresan duten eragina ebaluatu ahal izateko.

Azken batean, Berdintasunerako Plana tresna praktikoa bat izango da, erakundeak berdintasunaren arloan duen jarduera bideratzeko. Erakundeko kide guztien parte-hartzea bermatuko da, eta plana osatzen duten emakumeen eta gizonen (bai langileak, bai ematen dituen zerbitzuen erabiltzaileak) beharretara eta interesetara egokitutako praktikak eta esku-hartzeak sustatu.

1.1 Zertan datza Berdintasunerako Plana?

Berdintasunerako planak jarduera-esparruak dira, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna gauzatzeko estrategiak biltzen dituzte. Horien helburua da erakundeetan prozesu bat irekitzea, lan-ildo egonkor bat, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna lortzea ahalbidetuko duena.

Helburu hori lortzeko, Berdintasunerako Plan honek Euskadiko Orkestrak abian jarriko dituen hainbat estrategia finkatzen ditu. Ezaugarri hauek dituzte:

- Berdintasuna lortzeko helburu estrategikoak eta zehatzak.
- Helburu horiek lortzeko garatuko diren ekintzak/jarduerak, bai eta behar diren bitartekoak ere.
- Finkatutako helburuen jarraipena eta horiek ebaluatzeko sistema eraginkorrak.

2. Marco normativo y conceptual del Plan

2.1

Arau-esparrua

Berdintasunerako Planak EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legea eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa ditu oinarri. EAEko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII. Planean jasotakoa ere kontuan hartu da. Aurreko bi legeek erakundeek berdintasunaren arloan dituzten legezko betebeharrak zerrendatzen dituzte, besteak beste.

	4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunekoa. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarrirakoa.	
Arloa	Euskal Autonomia Erkidegoa	Estatu espainiarra
Genero-berdintasuna eta aukera-berdintasuna	3. art.	3.5 art.

Horrela, lehenik eta behin, erakundeek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute nahitaez laneko eremuan, eta, hori dela-eta, neurriak hartu behar dituzte emakumeen eta gizonen artean inolako bereizkeriarik izan ez dadin.

- **Tratu-berdintasuna:** debekatuta dago pertsonen sexuan oinarritutako diskriminazio oro, zuzenekoa zein zeharkakoa, edozein dela ere horretarako baliatutako modua.
 - **Zuzeneko diskriminazioa** egongo da sexua dela-eta, edo zuzenean sexuarekin loturiko egoerak direla-eta –haurdun egotea edo ama izatea–, pertsona bat beste batekiko okerrago tratatzen dutenean edo tratua orekatua ez denean.
 - **Zeharkako diskriminazioa** egongo da egintza juridiko, irizpide edo eginera batek, itxuraz neutroa izanda ere, sexu bereko multzo aski handiago bati kalteak eragiten dizkionean, salbu eta egintza juridiko, irizpide edo eginera hori egokia eta beharrezkoa denean, eta sexuarekin loturik ez dauden irizpide objektiboak erabilia justifikatzeko modukoa denean.
- **Aukera-berdintasuna:** Euskal botere publikoek neurri egokiak hartu behar dituzte emakumeek eta gizonek eskubide politikoak, zibilak, ekonomikoak, sozialak eta kulturalak, eta arauetan aitortu lekizkiekeen gainerako oinarrizko eskubideak, aukera

berdinekin baliatzen dituztela bermatzeko, boterea eta baliabide eta etekin ekonomikoak eta sozialak eskuratu eta kontrolatzea barne.

	4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunekoa. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.	
Arloa	Euskal Autonomia Erkidegoa	Estatu espainiarra
Berdintasunerako planak	40. art.	45.*, 46.*, 47., 49. art.

*Artikulu horiek 6/2019 Errege Lege Dekretuak aldatu zituen –6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena–.

Bestalde, autonomia-erkidegoko eta estatuko legeriak berdintasunerako planak egiteko eta ezartzeko beharra ezartzen du, eta estatukoak, gainera, definizioa, zer gairen gainean eragin behar duen eta Enpresen Berdintasunerako Planen Erregistroan nahitaez inskribatu beharra adierazten du (46. artikulua). Azken bi gai horiek 6/2019 Errege Lege Dekretuaren bidez sartu ziren –6/2019 Errege Lege Dekretua, martxoaren 1ekoa, enplegu eta lanaren arloan emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna bermatzeko presako neurriena–, 50 langile baino gehiago dituzten enpresa guztiek berdintasunerako plan bat nahitaez izan behar dutela ere.

	4/2005 Legea, otsailaren 18koa, emakumeen eta gizonen arteko berdintasunekoa. 3/2007 Lege Organikoa, martxoaren 22koa, emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriakoa.	
Arloa	Euskal Autonomia Erkidegoa	Estatu espainiarra
Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren prebentzioa	43. art.	48. art.

Lan-ingurunean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena egotea da gure gizartean

oraindik ere dagoen benetako desparekotasunaren agerpenik nabarmenena. Beraz, horrelako jokabideen aurkako prebentzio-, babes- eta erantzun-bide eraginkorrak eta praktikoak egituratu behar dira, erakunde edo enpresa bakoitzaren esparruan. Ildo horretan, nazioarteko eta Europako gomendio guztiek, baita estatuko legediak ere, adierazten dute sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurkako politika bat definitzea eta ezartzea funtsezko tresna bat dela aurkeztzen diren kexa eta/edo salaketei irtenbidea emateko.

Euskadiko Orkestrak sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta egoera horietan jarduteko protokolo bat du, arrisku psikosozialak prebenitzeko politikaren barruan. Protokolo horren helburua da, Berdintasun Ministerioak gomendatzen duen bezala, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena jasateko lan-arriskua ahal den neurrian ezabatzea edo murriztea, eta, horren ondorioz, protokoloa salbuespenez aplikatzea prebentzio-neurriek huts egin dutenean.

Azkenik, kontuan hartu behar dira 2020ko urrian estatuko arauetan argitaratu diren berrikuntzak, honako hauek: 901/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, berdintasunerako planak eta horien erregistroa arautzen dituenak, eta 902/2020 Errege Dekretua, urriaren 13koa, emakumeen eta gizonen arteko ordainsari-berdintasunari buruzkoa.

2.2 Esparru kontzeptuala

Arau-esparruan garatu den bezala, Euskadiko Orkestraren Berdintasunerako II. Planaren helburua da erakunde bakoitzaren barruan lan egiten duten emakume eta gizonentzako tratua eta aukera-berdintasuna.

- **Berdintasun formala eta berdintasun erreala**

Egungo egoeran berdintasunaz ari garenean, bi kontzeptu argitu behar dira: berdintasun formala eta berdintasun erreala.

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

Praktikak erakutsi duenez, berdintasun hori aitortzen duen araudia gorabehera, emakumeek eta gizonek gizarte-posizio desberdinak dituzte eta behar eta esperientzia desberdinak dituzte. Beraz, ez da nahikoa izango modu berean tratatzea; horrez gain, posizio bakoitzean gertatzen diren desparekotasun-egoerak zuzentzeko politikak eta neurriak diseinatu beharko dira. Horri aukera-berdintasuna esaten zaio.

- **Ekintza positiboak**

Neurri zuzentzaileak dira, eta helburu dute emakumeen eta gizonen arteko berdintasun erreal eta eraginkorra lortzea da. Neurri espezifikoak eta aldi baterakoak dira, bizitzaren arlo guztietan dauden sexuan oinarritutako desparekotasunak ezabatzeko edo murrizteko balio dute.

Ekintza positiboa desabantailarekin abiatzen direnei laguntzen dien estrategia bat da, abantaila daramatenen mailara irits daitezen eta, horrela, aukera-berdintasunera irits daitezen. Hau da, abiapuntuan eragiten dute, baina, berez, ez dute emaitza bermatzen.

- **Genero-ikuspegiaren mainstreaminga edo zeharkakotasuna**

Genero-ikuspegia edo mainstreamingaren aplikazioa txertatzea prozesu bat da, non emakumeen eta gizonen inplikazioak edozein ekintza-planetatik ebaluatzen diren, legediak, politikak, programak edo arloak barne, eta maila guztietan.

Ikuspegi hori ez da mugatzen emakumeen bizi-baldintzak hobetzeko neurri espezifikoak garatzera (ekintza positiboen kasuan bezala). Estrategia honek lehendik dauden berdintasun-politika espezifikoak osatzen ditu, baina ikuspegi global baten bidez.

Berdintasunerako Plan honetan genero-ikuspegia txertatzeak prozesu osoan honako hauek kontuan hartzea dakar:

- **Genero-harremanak daudela**, eta, beraz, emakumeen eta gizonen arteko desparekotasun-harremanak daudela, bai eta sexu bakoitzari jokabide, ezaugarri edo itxaropen desberdinak atxikitzen dizkieten estereotipoak ere.
- **Genero-harreman horiek birdefinitzea**, emakumeen errealitatea ikusaraziz, haien beharrak eta interesak kontuan hartuz eta gizarteari egiten dizkieten ekarpenei balioa emanez.
- **Lanaren eta boterearen banaketa desorekatuan oinarritutako gizarte-ordena dagoela**, eta hori, materialki eta sinbolikoki, kaltegarria dela emakumeentzat.

3. Vigencia del Plan

Berdintasunerako II. Planak lau urteko indarraldia izango du: 2022-2025. Epe hori igarotakoan, 2026an, egindako lana ebaluatuko da eta jarraibide berriak zehaztuko dira.

3.1 Plana aplikatzeko eremu pertsonala, lurraldekoa eta funtzionala

Berdintasunerako Plana Euskadiko Orkestrari zerbitzuak ematen dizkieten enpresako egungo eta etorkizuneko langile guztiei aplikatzen zaie. Jarduera-eremua (lurraldekoa eta funtzionala) Gipuzkoakoa da. Hala ere, lan-jarduera dela-eta, Euskal Autonomia Erkidegoan eta Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo mugitzen dira.

4. Objetivos y características del Plan para la Igualdad

Hauek dira Euskadiko Orkestraren Berdintasunerako Planaren **helburu orokorrak**:

1. Erakundean emakumeen eta gizonen arteko aukera- eta tratu-berdintasuna bermatzea.
2. Enpresaren kudeaketan eta estrategian genero-ikuspegia txertatzea.
3. Lanbide-taldeetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua sustatzea, batez ere emakumezkoek ordezkaritza txikia duten sektoreetan.
4. Erakundean lan egiten duten pertsonen bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiten laguntzea eta emakumeen eta gizonen arteko erantzunkidetasuna sustatzea.
5. Balio bereko lanetarako ordainsari-berdintasuna bermatzea.
6. Sexu-jazarpeneko edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak saihesteko prebentzio-neurriak izatea eta jokabide sexistarik gabeko lan-ingurune bat sustatzea.
7. Eragile gisa jardutea, gizartean eragiteko duen gaitasunaren ikuspegitik, eta berdintasunarekiko duen konpromisoa ikusaraztea.

Hauek dira Euskadiko Orkestraren Berdintasunerako Planaren **ezaugarriak**:

1. Adostasunetan oinarrituta: Erakundeko, Zuzendaritzako, Berdintasun Batzordeko, Pertsonaleko kideek parte hartu dute prozesuan.
1. Errealista: Lankidetzatik sortutako dokumentu hau aurrerapauso bat izango da berdintasun eraginkorra lortzeko: II. Plan hau eguneroko errealitatera egokituta dago eta ekintza egingarriak proposatzen ditu.
2. Parte-hartzailea: Prozesuan, erakundeko pertsona guztiek parte hartzea sustatu da. Modu horizontalean lan egin da, eta erabakiak adostasunez hartu dira.
3. Dinamikoa: Progresiboa da eta etengabe alda daiteke.

5. Líneas estratégicas del Plan

5.1 Plana sinatzen duten alderdi legitimoak

Plana Negoziazio Batzordean egindako lanaren emaitza izan da. Enpresaren eta langileen ordezkariak parte hartu dute, bada, batzorde horretan.

Enpresaren aldetik

- Arantxa Napal Fernández
- Saioa Aldasoro Zarra

Langileen aldetik

- Juan Navarro Aguilera
- Jesus Maria Castillo Rebollo

Euskadiko Orkestraren Berdintasunerako Plana gauzatzeko eta ebaluatzeko ardura erakundeko langileek izango dute. Hori horrela izanik, Berdintasun Batzorde bat eratu da. Enpresaren Berdintasunerako Planean planteatutako ekintzak dinamizatzeko eta horiek behar bezala jarraitzen direla bermatzeko arduratuko da.

BERDINTASUN-BATZORDEA

Parte-hartzaileak

- Arantxa Napal Fernandez
- Saioa Aldasoro Zarra
- Juan Navarro Aguilera
- Jesus Maria Castillo Rebollo

Eginkizunak

- Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Planaren helburuen eta ekintzen ezarpena koordinatzea.
- Helburuak kudeatzea, erantzukizunak zehaztea eta horretarako tresna eta metodologia egokiak planteatzea edo iradokitzea.
- Urteko Plan Operatiboa eta ebaluazio-txostena egitea.
- Planaren jarraipena egitea.
- Planifikatutakoaren betetze-maila kontrolatzea eta hobetzeko arlo berriak detektatzea.
- Etengabeko elkarrizketan egotea erakundeko arlo desberdinen artean, genero-gaiei dagokienez.
- Berdintasunerako Plana gehiago garatzeko ekimen eta ekintza-ildo berriak proposatzea.
- Berdintasunerako Planak jasotzen dituen neurrien jarraipena egitea. Berdintasunaren

arloko proposamenak egitea eta jarraibideak ezartzea. Sexuan oinarritutako diskriminazio-jardunbideak hautematea erakundean (zuzenean edo langileen kexen bidez).

- Behar berriak detektatzea eta neurri zuzentzaile berriak proposatzea.

5.2 Planaren jarraipena eta berrikuspena

Batzordea gutxienez urtean hiru aldiz bilduko da Planaren jarraipen egokia egiteko. Gainera, hala badagokio, ezohiko bilerak deitu ahal izango dira.

Urtero, Planaren betetze-mailari eta eraginari buruzko dokumentu bat egingo da, eta emaitzak langileen legezko ordezkariekin partekatu eta aztertuko dira.

Lan-prozesua

Sei hilean behin	• Berdintasunerako Planaren jarraipena egiteko bilera
Urteko azken hiruhilekoa	• Hurrengo urteko programazio operatiboa egitea, eta, egoki iritziz gero, planean ekintza berriak sartzea edo aldatzea.
Urtean behin	• Dagokion plan operatiboaren memoria egitea, eta egindako ekintzak eta horien balorazioa adieraztea eta, atzeratzea erabakitzen den ekintzen kasuan, ekintza horiek denboran atzeratzea erabaki izanaren arrazoiak adierazita. • Berdintasunerako Planaren ebaluazioa egiteko bilera

6. Estructura del Plan para la igualdad

Atal honetan, Planaren hurrengo lau urteetarako (2022/2025) ildo estrategikoak, helburuak eta ekintzak jasotzen dira. Ildo estrategikoak eta ekintzak 7 arlo estrategikotan banatuta daude, eta, guztira, 15 ekintza daude.

Urte bakoitzean egingo diren ekintzak Berdintasun Batzordean adostuko dira, eta enpresako Zuzendaritzak onartu beharko ditu. Planaren ekintzak egiteko urte bakoitzean aurreikusitako aurrekontua Berdintasun Batzordeari jakinaraziko zaio.

Arlo estrategiko hauetan oinarritzen dira helburuak:

ZE NB.	PROGRAMAREN IZENA	EKINTZA KOP.
1	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA	4
2	LAN-BALDINTZAK	1
3	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK	1
4	BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA	3
5	LANEKO OSASUNA	2
6	BARNE-PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA	3
7	INGURUAREKIKO HARREMANA	1

7. Plan de Igualdad: Acciones, cronograma, indicadores

1. PROGRAMA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA					
HELBURUA	1.1. Berdintasun-printzipioa babestea eta emakumeen eta gizonen artean benetan aplika dadin sustatzea.					
EKINTZA	1.1.1. Berdintasunerako Planaren helburuak eta ekintzak langile guztiei jakinaraztea.					
DESKRIBAPENA	Langile guztiei jakinaraztea Berdintasunerako Planean urte bakoitzerako aurreikusitako ekintzak eta helburuak, eskura dauden baliabideak erabiliz (intraneta, etab.).					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langile guztiei Berdintasunerako Planaren neurriak eta helburuak jakinarazi izanaren ebidentzia.					

1. PROGRAMA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA					
HELBURUA	1.1. Berdintasun-printzipioa babestea eta emakumeen eta gizonen artean benetan aplika dadin sustatzea.					
EKINTZA	1.1.2. Berdintasunerako Plana kudeatzeko eta haren jarraipena egiteko egiturei jarraipena ematea.					
DESKRIBAPENA	Berdintasunerako Plana gauzatzeko erreferenteak izango diren pertsonak eta bileren maiztasuna ezartzea eta jakinaraztea.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Egindako komunikazioaren ebidentzia. - Berdintasun Batzordearen bileren aktak.					

1. PROGRAMA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA					
HELBURUA	1.1. Berdintasun-printzipioa babestea eta emakumeen eta gizonen artean benetan aplikatu dadin sustatzea.					
EKINTZA	1.1.3. Berdintasunerako Plana kudeatzeko behar diren urteko orduak erakundean berdintasuna bultzatzen duten pertsonen esleitzea.					
DESKRIBAPENA	Urtero, plan operatibo bat egitea, zehazteko, batetik, zein diren arduradunak eta, bestetik, horretarako dauden baliabideak (giza baliabideak eta baliabide materialak).					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Bileraren akta. - Helburuak gauzatzeko orduak eta aurrekontu-zuzkidura.					

1. PROGRAMA	ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA					
HELBURUA	1.1 Berdintasun-printzipioa babestea eta emakumeen eta gizonen artean benetan aplika dadin sustatzea.					
EKINTZA	1.1.4. Aurrekontu orokorreko baliabideak esleitzea berdintasuna sustatzeko.					
DESKRIBAPENA	Urtero, plan operatiboarekin batera, behar diren baliabide ekonomikoak bideratuko dira. Berdintasun Batzordea osatzen duten pertsonak behar diren aurrekontuak eskatuko dituzte Zuzendaritzari aurkezteko eta, horrela, urtero, plana gauatzeko aurrekontu bat ezartzeko.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ezartzeke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Urteko aurrekontu-zuzkiduraren dokumentazioa.					

2. PROGRAMA	LAN-BALDINTZAK						
HELBURUA	2.1. Diru-sarreraren eta garapen profesionalaren aukera berdinak bermatzea maila guztietan.						
EKINTZA	2.1.1. Ordainsarien erregistroa aztertzea eta, hala badagokio, balio bereko lanagatiko lansari beraren printzipioa bermatuko duten neurriak ezartzea.						
DESKRIBAPENA	Enpresaren soldata-politika eta soldata-erregistroa aldizka berrikustea, 902/2020 Errege Dekretura egokitzeko. 2022an, erakundearen ordainsari-azterketa aztertuko da eta, 2022tik 2023ra bitartean, ordainsari beraren printzipioa bermatzeko behar diren aldaketak sartuko dira. 2024an eta 2025ean, Berdintasun Batzordeak ordainsarien erregistroa aztertuko du eta Euskadiko Orkestraren soldata-politiken jarraipena egingo du.						
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA						
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA				
			2022	2023	2024	2025	
		Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.						
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Egindako soldata-azterketa eta neurri zuzentzaileak jasotzen dituen dokumentua.						

3. PROGRAMA	PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK					
HELBURUA	3.1. Enplegua lortzeko tratu- eta aukera-berdintasunaren printzipioa bermatzea.					
EKINTZA	3.1.1. Ekintza positiboko neurriak bermatzea, kategoria eta talde profesionaletan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko.					
DESKRIBAPENA	Hautaketarako lehiaketen oinarrietan, kategoria eta talde profesionaletan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko irizpideak txertatzea.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Ekintza positiboaren irizpidea lehiaketen oinarrietan. - Langileei irizpidearen berri eta horretarako argudioen berri ematea.					

4. PROGRAMA	BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
HELBURUA	4.1. Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateragarri egiteko eskubideak baliatzea erraztea.					
EKINTZA	4.1.1. Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak langile guztiei zabaltzea.					
DESKRIBAPENA	Euskadiko Orkestrak bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko eskaintzen dituen neurri guztiak jasotzen dituen dokumentu bat egitea eta bere komunikazio-kanalen barruan zabaltzea.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea		X		
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak jasotzen dituen dokumentua. - Dokumentua zabaltzeko mezu elektronikoa, taula edo whatsapp.					

4. PROGRAMA	BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
HELBURUA	4.1. Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateragarri egiteko eskubideak baliatzea erraztea.					
EKINTZA	4.1.2. Erakundearen barruan urrutiko lana ezartzea aztertzea.					
DESKRIBAPENA	Urrutiko lana eska dezaketen lanpostuak aztertuko dira, eta, ondoren, eskaera egiteko bideari buruzko informazioa emango zaie langileei.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Zuzendaritza	Enpresa Batzordea	x			
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Eskaera-irizpideak eta -prozesua jasotzen dituen dokumentua.					

4. PROGRAMA	BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
HELBURUA	4.1. Langile guztien bizitza pertsonala, familia eta lana erantzukidetasunez bateragarri egiteko eskubideak baliatzea erraztea.					
EKINTZA	4.1.3. Deskonexio digitalerako erabilitako irizpide guztiak biltzen dituen dokumentu bat egitea eta zabaltzea.					
DESKRIBAPENA	Deskonexio-ordutegiak ezartzea, langileek enpresako gailu digitaletara edo softwarea ez konektatzeko duten eskubidea zehazteko.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2022	2023	2024
	Zuzendaritza	Enpresa Batzordea	x			
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Deskonexio digitalerako irizpideak. - Langileei egindako jakinarazpen ofiziala.					

5. PROGRAMA	LANEKO OSASUNA					
HELBURUA	5.1. Lan-ingurune seguru bat bermatzea, laneko sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokienez.					
EKINTZA	5.1.1. Enpresako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren jarraipena egitea.					
DESKRIBAPENA	Sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerei erantzuteko eskumena duen organoak langileen jarraipena egingo du.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Instrukzio Batzordea	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Egindako jarraipenen akta.					

5. PROGRAMA	LANEKO OSASUNA					
HELBURUA	5.1. Lan-ingurune seguru bat bermatzea, laneko sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari dagokienez.					
EKINTZA	5.1.2. Langileei informazioa ematea langileen arteko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko.					
DESKRIBAPENA	Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa erakundearen barruan zabaltzea. Bi urtean behin, mezu elektronikoko bat bidaliko da, Instrukzio Batzordea nork osatzen duen eta komunikazio-bideak zein diren jakinarazteko.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
		Instrukzio Batzordea	Berdintasun Batzordea	x		x
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Langileei egindako jakinarazpena.					

6. PROGRAMA	BARNE-PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
HELBURUA	6.1. Genero-ikuspegia duen prestakuntza-plan bat sortzea erakundean.					
EKINTZA	6.1.1. Euskadiko Orkestrarako prestakuntza-plan bat sortzea urteko aurrekontuarekin.					
DESKRIBAPENA	Euskadiko Orkestraren langileak profesionalki eta pertsonalki hobetzeko ibilbide-orri bat sortzea. Horretarako, lanbide-kategoria guztien prestakuntza-beharrak aztertuko dira, behar horri hobeto erantzuteko.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Zuzendaritza	Enpresa Batzordea			x	
AURREKONTUA	Ezartzeke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	Prestakuntza Planaren dokumentua.					

6. PROGRAMA	BARNE-PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
HELBURUA	6.1. Genero-ikuspegia duen prestakuntza-plan bat sortzea erakundean.					
EKINTZA	6.1.2. Langileei berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza eskaintzea.					
DESKRIBAPENA	2022an, berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza bat eskainiko zaio Berdintasun Batzordeari. 2023tik aurrera, Berdintasunerako Eskola Birtualaren bidez, langile guztiak berdintasunean trebatuko dira. Izena emateko esteka: https://www.escuelavirtualigualdad.es/					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ezartzeke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Eskainitako prestakuntzen kopurua. - Berdintasunari buruzko prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua.					

6. PROGRAMA	BARNE-PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
HELBURUA	6.1. Genero-ikuspegia duen prestakuntza-plan bat sortzea erakundean.					
EKINTZA	6.1.3. Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea Instrukzio Batzordeko kideei.					
DESKRIBAPENA	Prestakuntzak honela egitea erabaki da: • 2022an: Instrukzio Batzordea • 2023an: Berdintasun Batzordea • 2024aren eta 2025aren artean: Langileak prestatzen hastea					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea	x	x	x	x
AURREKONTUA	Ezartzeke.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	• Jazarpenari buruzko prestakuntza jaso duten pertsonen kopurua.					

7. PROGRAMA	INGURUAREKIKO HARREMANA					
HELBURUA	7.1. Euskadiko Orkestra ingurunean berdintasuna sustatzen duen erakunde bihurtzea.					
EKINTZA	7.1.1. Emakunderen «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» aitorpena lortzeko aukera baloratzea.					
DESKRIBAPENA	Berdintasun Batzordeak aitorpena eskatzeko behar diren kudeaketak egingo ditu. Horretarako, urtero, erakundean egindako ekintza guztiak jasotzen dituzten memoriak egingo dituzte.					
HARTZAILEAK	EUSKADIKO ORKESTRA					
GAUZATZEAREN ARDURADUNAK:	ERAKUNDE/PERTSONA ARDURADUNA:	ERAKUNDE/PERTSONA LAGUNTZAILEAK:	GAUZATZE-ALDIA			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Berdintasun Batzordea			X	
AURREKONTUA	Ez du aurrekontu-zuzkidurarik behar.					
PROZESUAREN ADIERAZLEAK	- Egindako eskaeraren egiaztageria. «Lankidetza Erakundea» aitorpena					

		2022	2023	2024	2025
ZUZENDARITZA ETA KUDEAKETA ESTRATEGIKOA BULTZATZEA					
1.1.1	Berdintasunerako Planaren helburuak eta ekintzak langile guztiei jakinaraztea.				
1.1.2	Berdintasunerako Plana kudeatzeko eta haren jarraipena egiteko egiturei jarraipena ematea.				
1.1.3	Berdintasunerako Plana kudeatzeko behar diren urteko orduak erakundean berdintasuna bultzatzen duten pertsoneri esleitzea.				
1.1.4	Aurrekontu orokorreko baliabideak esleitzea berdintasuna sustatzeko.				
LAN-BALDINTZAK					
2.1.1	Ordainsarien erregistroa aztertzea eta, hala badagokio, balio bereko lanagatik lanari beraren printzipioa bermatuko duten neurriak ezartzea.				
PERTSONAK KUDEATZEKO PROZESUAK					
3.1.1	Ekintza positiboko neurriak bermatzea, kategoria eta talde profesionaletan emakumeen eta gizonen presentzia orekatzeko.				
BIZITZA PERTSONALAREN, FAMILIAREN ETA LANAREN KONTZILIAZIOA					
4.1.1	Bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteko neurriak langile guztiei zabaltzea.				
4.1.2	Erakundearen barruan urrutiko lana ezartzea aztertzea.				
4.1.3	Deskonexio digitalerako erabilitako irizpide guztiak biltzen dituen dokumentu bat egitea eta zabaltzea.				
LANEKO OSASUNA					
5.1.1	Enpresako sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren jarraipena egitea.				
5.1.2	Langileei informazioa ematea langileen arteko sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren aurrean jarduteko.				
BARNE-PRESTAKUNTZA ETA SENTSIBILIZAZIOA					
6.1.1	Euskadiko Orkestrarako prestakuntza-plan bat sortzea urteko aurrekontuarekin.				
6.1.2	Langileei berdintasunari buruzko oinarritzko prestakuntza eskaintzea.				
6.1.3	Sexu-jazarpenari eta sexuan oinarritutako jazarpenari buruzko prestakuntza ematea Instrukzio Batzordeko kideei.				
INGURUAREKIKO HARREMANA					
7.1.1	Emakunderen «Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Lankidetza Erakundea» aitorpena lortzeko aukera baloratzea.				

8. Evaluación del Plan

Planaren etengabeko jarraipena egingo da, eta, urtean behin, Planaren betetze-maila sakon aztertuko da.

Berdintasunerako II. Planaren indarraldia amaituta, Planaren ebaluazioa egingo da; hots, planaren gauzatze-egoera aztertuko da, bi urtean behin egindako jarraipenean oinarrituta, eta garrantzi berezia emango zaie emaitza-adierazleei eta Planak diagnostikoan antzemandako genero-arrakalak murrizteari dagokionez duen inpaktuari. Emakumeen eta gizonen berdintasunerako bidean egindako aurrerapenak ere aztertuko dira.

Langileei Planaren garapenaren, helburuen lorpenaren eta ekintzen garapenaren berri emango zaie, eta informazioa eta prozesuaren balorazioa eskatuko zaie.

Planaren indarraldia amaitutakoan, ebaluazio sakonago bat egingo da, planaren betetze-maila, ekintzak eta inpaktua baloratzeko:

Emaitzen ebaluazioa

- Planteatutako helburuak zenbateraino bete diren.
- Espero diren emaitzak zenbateraino lortu diren.
- Hasitako ekintzak zenbateraino diren zuzenak.

Prozesuaren ebaluazioa

- Hasitako ekintzak zenbateraino garatu diren.
- Ekintzak garatzean aurkitutako eta/edo hautemandako zailtasun-maila.
- Zailtasun mota eta aurkeztutako konponbideak.
- Ekintzetan eta planaren garapenean izandako aldaketak.
- Emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna zenbateraino txertatu zen enpresaren kudeaketan.

Inpaktuaren ebaluazioa

- Aldaketak enpresa-kulturan: Zuzendaritzaren eta langileen jarreraren, giza baliabideen praktiketan...
- Emakumeen eta gizonen presentzian eta parte-hartzean desorekak murriztea.

9. Procedimiento de modificación

Berdintasunerako Planeko neurriak edozein unetan berrikusi ahal izango dira hura indarrean dagoen bitartean, barne hartzen duen neurriren bat txertatu, birbideratu, hobetu, zuzendu, areagotu edo arintzeko edo are neurriren bat aplikatzeari uzteko, helburuak lortzeari dagokionez hautematen diren ondorioen arabera.

Berdintasunerako Plan honetan berariaz aurreikusten diren berrikuspen-epeak gorabehera, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuaren 9.2 artikuluan aurreikusitako inguruabarrak gertatzen diren berrikusi beharko da:

1. Aurreko ataletan aurreikusitako jarraipenaren eta ebaluazioaren emaitzen ondorioz egin behar denean.
2. Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskatzailatzaren jardueraren ondorioz lege- eta erregelamendu-eskakizunetara egokitzen ez direla edo nahikoa ez direla adierazten denean.
3. Enpresa fusionatzen, xurgatzen edo transmititzen bada edo haren estatus juridikoa aldatzen bada.
4. Enpresako langile-taldea, lan-metodoak, antolaketa edo ordainketa-sistemak funtsean aldatzen dituen edozein gorabeheraren aurrean; tartean, hauek: hitzarmena ez aplikatzea, lan-baldintzen funtsezko aldaketak eta hura osatzeko oinarri izan den egoera-diagnostikoan aztertutako egoerak.
5. Ebazpen judizial batek enpresa zigortzen duenean sexuan oinarritutako zuzeneko edo zeharkako diskriminazioagatik, edo Berdintasunerako Plana lege- edo erregelamendu-eskakizunetara egokitzen ez dela zehazten duenean.

Berdintasunerako Plana aldatu behar izanez gero, Berdintasun Batzordeak erabakiko ditu aldaketak, eta diagnostikoa eta neurriak eguneratzeko beharrezko lanak egingo ditu. Berdintasunerako Plana aldatzeko, Berdintasun Batzordearen gehiengo soilaren aldeko botoa beharko da.