

II. Plan para la igualdad (2022-2025)

EUSKADIKO ORKESTRA



emakumeen eta gizoneen
berdintasunerako
lankidetzaren erakundea



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres



Daiteke Gizarte Aholkularitza
www.daiteke.eus

1. Introducción

1. **Presentación**

Euskadiko Orkestra, 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 II 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 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 7 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 para la 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 lograr este objetivo, este Plan para la Igualdad fija una serie de estrategias que pondrá en marcha Euskadiko Orkestra y que se caracterizan por lo siguiente:

- 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 normativo y conceptual 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.

	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
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.
 - 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.
 - 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

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

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.

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

*Estos artículos fueron 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 se introdujeron 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, además de la obligatoriedad de que todas las empresas con más de 50 personas trabajadoras tengan un Plan de Igualdad.

	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
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

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

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.

Euskadiko Orkestra cuenta con un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, dentro de la política de prevención de riesgos psicosociales. Este protocolo tiene como objetivo, tal y como recomienda Ministerio de Igualdad, que se elimine o reduzca en lo posible el riesgo laboral de sufrir acoso sexual o por razón de sexo, y que, como consecuencia, se aplique el protocolo de forma excepcional cuando las medidas preventivas hayan fallado.

Por último, es necesario tener en cuenta las recientes novedades que se han publicado desde la normativa estatal en octubre de 2020, que son las siguientes: el Real Decreto – ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto-ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.2 Marco conceptual

Como se ha desarrollado en el marco normativo, el II Plan para la Igualdad de Euskadiko Orkestra 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

| II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

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 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 de trabajo y del poder** que, material y simbólicamente, resulta lesivo para las mujeres.

3. Vigencia del Plan

| II. Plan para la igualdad de Orquesta de Euskadi. S.A

El II. Plan para la igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, 2022-2025. Una vez transcurrido este periodo, en 2026, se evaluará el trabajo realizado y se definirán nuevas directrices.

3.1 Ámbito personal, territorial y funcional de aplicación del Plan

El Plan para la Igualdad se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa presentes y futuras que presten servicios a Euskadiko Orkestra. Su ámbito de actuación (territorial y funcional) es el de Guipúzcoa. Aunque debido a su actividad laboral se desplazan dentro y fuera de la Comunidad Autónoma Vasca.

4. Objetivos y características del Plan para la Igualdad

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

Los **objetivos generales** del Plan para la Igualdad de Euskadiko Orkestra son:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la organización.
2. Integrar la perspectiva de género en la gestión y estrategia de la empresa.
3. Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, especialmente en los sectores en los que están infrarrepresentadas.
4. Contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la entidad y promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
5. Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
6. Disponer de medidas preventivas para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de comportamientos sexistas.
7. Actuar como agente tractor desde la perspectiva de su capacidad de influencia social y visibilizar su compromiso con la igualdad.

Las **características** del Plan para la Igualdad de Euskadiko Orkestra son:

1. En base a consensos: En el proceso han participado diferentes personas de la organización, dirección, comisión de igualdad, personal, ...
1. Realista: Este documento, surgido de la colaboración, será un paso adelante para el logro de la igualdad efectiva: Este II. Plan está adaptado a la realidad cotidiana y propone acciones factibles.
2. Participante: A lo largo del proceso se ha promovido la participación de todas las personas de la organización. Trabajando de forma horizontal y se han tomado decisiones por consenso.
3. Dinámico: Es progresiva y sujeta a continuos cambios.

5. Líneas estratégicas del Plan

5.1 Partes legítimas que subscriben el Plan

El Plan ha sido fruto del trabajo llevado a cabo en la Comisión Negociadora en la que han participado la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Por parte de la empresa

- Arantxa Napal Fernández
- Saioa Aldasoro Zarra

Por parte de las personas trabajadoras

- Juan Navarro Aguilera
- Jesus Maria Castillo Rebollo

La responsabilidad de la ejecución y evaluación del plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra recaerá en el personal de la organización. 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

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

Funciones

- Coordinar la implementación de los objetivos, acciones del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- 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

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

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.

5.2 Seguimiento y revisión del Plan

La Comisión se reunirá al menos tres veces al año para hacer un seguimiento adecuado del Plan, pudiendo convocarse, en su caso, reuniones extraordinarias.

Anualmente se recogerá un documento con información sobre el grado de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados con la representación legal de las personas trabajadoras.

Proceso de trabajo

Semestralmente	• Reunión de seguimiento del plan de igualdad
Último trimestre del año	• Elaboración de la programación operativa del siguiente año, modificando o incorporando nuevas acciones al plan en caso de considerarlas pertinentes.
Anualmente	• 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

6. Estructura del Plan para la igualdad

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

En esta sección se recogen las líneas estratégicas del Plan para los siguientes cuatro años (2022/2025), los objetivos y las acciones. Las líneas estratégicas, así como las acciones, están divididas en 7 áreas estratégicas, con un total de 15 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	CONDICIONES DE TRABAJO	1
3	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS	1
4	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	3
5	SALUD LABORAL	2
6	FORMACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN	3
7	RELACIÓN CON EL ENTORNO	1

7. Plan de Igualdad: Acciones, cronograma, indicadores

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA					
OBJETIVO	1.1. Salvaguardar el principio de igualdad y promover su aplicación efectiva entre mujeres y hombres					
ACCIÓN	1.1.1. Comunicar los objetivos y acciones del Plan para la igualdad a todo el personal					
DESCRIPCIÓN	Comunicar a todo el personal las acciones y objetivos previstos en el plan de igualdad para cada año, utilizando los diferentes recursos con los que se dispone (intranet, etc.).					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Evidencia de la comunicación a todo el personal de las medidas y objetivos del plan para la igualdad.					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA					
OBJETIVO	1.1. Salvaguardar el principio de igualdad y promover su aplicación efectiva entre mujeres y hombres					
ACCIÓN	1.1.2. Dar continuidad a las estructuras para la gestión y seguimiento del plan para la igualdad.					
DESCRIPCIÓN	Establecer y comunicar quienes van a ser las personas referentes para llevar a delante el plan para la igualdad y la periodicidad de las reuniones.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	No necesita de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	- Evidencia de la comunicación realizada. - Las actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad.					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA					
OBJETIVO	1.1. Salvaguardar el principio de igualdad y promover su aplicación efectiva entre mujeres y hombres					
ACCIÓN	1.1.3. Asignar las horas anuales necesarias dedicadas a la gestión del Plan para la Igualdad, a las personas tractoras de igualdad en la organización.					
DESCRIPCIÓN	Anualmente, elaborar un plan operativo que establezca quienes son las personas responsables y los recursos (personales y materiales) que dispone para ello.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	No necesita de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	- Acta de la reunión - Las horas y dotación presupuestaria para llevar a cabo los objetivos					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 1	IMPULSO DE LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA					
OBJETIVO	1.1 Salvaguardar el principio de igualdad y promover su aplicación efectiva entre mujeres y hombres					
ACCIÓN	1.1.4. Asignar recursos con presencia en el presupuesto general para promover la igualdad.					
DESCRIPCIÓN	Cada año, junto al plan operativo se va a destinar los recursos económicos necesarios. Las personas que componen la Comisión de Igualdad solicitarán los presupuestos necesarios para presentar a la dirección y así, establecer anualmente un presupuesto para llevar a cabo el plan.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	Por establecer.					
INDICADORES DE PROCESO	Documentación de la dotación presupuestaria anual					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 2	CONDICIONES DE TRABAJO					
OBJETIVO	2.1. Garantizar las mismas oportunidades de ingresos y desarrollo profesional a todos los niveles.					
ACCIÓN	2.1.1. Analizar el registro retributivo y, en su caso, establecer medidas que garanticen el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.					
DESCRIPCIÓN	Revisión periódica de la política salarial de la empresa y registro salarial para adaptarla al Real Decreto 902/2020. En 2022, se analizará el análisis retributivo de la entidad y entre 2022 y 2023 se incorporarán los cambios necesarios para garantizar el principio de igual retribución. En 2024 y 2025, la Comisión de Igualdad analizará el registro retributivo y realizará el seguimiento de las políticas salariales de Euskadiko Orkestra.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	No necesita de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Documento con el análisis salarial realizado y medidas correctoras					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 3	PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS					
OBJETIVO	3.1. Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo.					
ACCIÓN	3.1.1. Garantizar las medidas de acción positiva para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías y grupos profesionales.					
DESCRIPCIÓN	Incorporar en las bases de concursos para selección criterios para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías y grupos profesionales.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Dirección y Comité de empresa	Comisión de igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	• Criterio de acción positiva en las bases de los concursos • Comunicación a la plantilla de la existencia del criterio y su argumentación					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
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. Difundir las medidas de conciliación a todo el personal.					
DESCRIPCIÓN	Elaborar un documento donde se recojan todas las medidas de conciliación que ofrece Euskadiko Orkestra y difundirlo dentro de sus canales de comunicación					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
		Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad		X	
PRESUPUESTO	No necesita de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	- Documento que recoge las medidas de conciliación - Email, tablón o whatsapp de la difusión del documento					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
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. Analizar la implantación de trabajo a distancia dentro de la entidad.					
DESCRIPCIÓN	Se estudiarán los puestos que pueden solicitar trabajo a distancia y, posteriormente, se informará al personal sobre la vía de solicitud.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Dirección	Comité de empresa	x			
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Documento donde se recoja los criterios y el proceso de solicitud					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 4	CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
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	4.1.3. Elaborar un documento con todos los criterios utilizados para la desconexión digital y socializarlo.					
DESCRIPCIÓN	Establecer horarios de desconexión para determinar el derecho de los trabajadores a no conectarse a los dispositivos digitales o software de la empresa.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2022	2023	2024
	Dirección	Comité de empresa	x			
PRESUPUESTO	No necesita de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	• Criterios para la desconexión digital • Comunicado oficial realizado a la plantilla					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 5	SALUD LABORAL					
OBJETIVO	5.1. Garantizar un entorno laboral seguro en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.					
ACCIÓN	5.1.1. Realizar el seguimiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa.					
DESCRIPCIÓN	El órgano competente para dar respuesta a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo realizará un seguimiento de las personas trabajadoras.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Comisión Instructora	Comisión de igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	Acta de los seguimientos realizados					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 5	SALUD LABORAL					
OBJETIVO	5.1. Garantizar un entorno laboral seguro en relación con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.					
ACCIÓN	5.1.2. Proporcionar la información necesaria al personal para actuar ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre las personas trabajadoras.					
DESCRIPCIÓN	Difundir el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo dentro de la entidad. Cada dos años se enviará un email recordando quienes conforman la Comisión Instructora y los canales de comunicación.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
		Comisión Instructora	Comisión de Igualdad	x		x
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	El comunicado realizado a la plantilla					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 6	FORMACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN					
OBJETIVO	6.1. Crear un plan formativo con perspectiva de género en la entidad					
ACCIÓN	6.1.1. Crear un Plan Formativo para Euskadiko Orkestra con presupuesto anual					
DESCRIPCIÓN	Crear una hoja de ruta orientada a la mejora profesional y personal de la plantilla de Euskadiko Orkestra. Para ello, se analizará las necesidades formativas de todas las categorías profesionales para dar mejor respuesta a esa necesidad.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
		Dirección	Comité de empresa			x
PRESUPUESTO	Por establecer.					
INDICADORES DE PROCESO	El documento del Plan Formativo					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 6	FORMACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN					
OBJETIVO	6.1. Crear un plan formativo con perspectiva de género en la entidad					
ACCIÓN	6.1.2. Ofrecer formación básica en igualdad para las personas trabajadoras					
DESCRIPCIÓN	En 2022, se ofrecerá una formación básica en igualdad a la Comisión de Igualdad. A partir del 2023, mediante la Escuela Virtual de Igualdad, se irá formando a la totalidad de la plantilla en igualdad. Enlace para las inscripciones: https://www.escuelavirtualigualdad.es/					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de Igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	Por establecer.					
INDICADORES DE PROCESO	- Número de formaciones ofrecidas. - Número de personas formadas en igualdad.					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 6	FORMACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN					
OBJETIVO	6.1. Crear un plan formativo con perspectiva de género en la entidad					
ACCIÓN	6.1.3. Formar a las personas que conformen la Comisión Instructora en acoso sexual y acoso por razón de sexo.					
DESCRIPCIÓN	Se acuerda que las formaciones se realicen de la siguiente manera: - En 2022: La Comisión Instructora - En 2023: La Comisión de Igualdad - Entre 2024 y 2025: Empezar a formar a la plantilla					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
	Saioa Aldasoro Zarra	Comisión de igualdad	x	x	x	x
PRESUPUESTO	Por establecer.					
INDICADORES DE PROCESO	Número de personas formadas en acoso					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

PROGRAMA 7	RELACIÓN CON EL ENTORNO					
OBJETIVO	7.1. Convertir a Euskadiko Orkestra en una organización que impulsa la igualdad en el entorno.					
ACCIÓN	7.1.1. Valorar la posibilidad de optar al reconocimiento a la entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde.					
DESCRIPCIÓN	La Comisión de Igualdad realizará las gestiones necesarias para solicitar el reconocimiento. Para ello, todos los años realizarán las memorias donde se recojan todas las acciones realizadas en la entidad.					
PERSONAS DESTINATARIAS	EUSKADIKO ORKESTRA					
RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	ENTIDAD/PERSONA RESPONSABLE:	ENTIDADES/PERSONAS COLABORADORAS:	PERIODO DE EJECUCIÓN			
			2022	2023	2024	2025
		Saioa Aldasoro Zarra	Comisión Igualdad			X
PRESUPUESTO	No precisa de dotación presupuestaria					
INDICADORES DE PROCESO	- Justificante de la solicitud realizada - Reconocimiento de Entidad Colaboradora					

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

		2022	2023	2024	2025
IMPULSO A LA DIRECCIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA					
1.1.1	Comunicar los objetivos y acciones del Plan para la igualdad a todo el personal				
1.1.2	Dar continuidad a las estructuras para la gestión y seguimiento del plan para la igualdad				
1.1.3	Asignar las horas anuales necesarias dedicadas a la gestión del Plan para la Igualdad, a las personas tractoras de igualdad en la organización				
1.1.4	Asignar recursos con presencia en el presupuesto general para promover la igualdad				
CONDICIONES DE TRABAJO					
2.1.1	Analizar el registro retributivo y, en su caso, establecer medidas que garanticen el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.				
PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS					
3.1.1	Garantizar las medidas de acción positiva para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en categorías y grupos profesionales				
CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL					
4.1.1	Difundir las medidas de conciliación a todo el personal				
4.1.2	Analizar la implantación de trabajo a distancia dentro de la entidad				
4.1.3	Elaborar un documento con todos los criterios utilizados para la desconexión digital y socializarlo				
SALUD LABORAL					
5.1.1	Realizar el seguimiento de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la empresa				
5.1.2	Proporcionar la información necesaria al personal para actuar ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo entre las personas trabajadoras				
FORMACIÓN INTERNA Y SENSIBILIZACIÓN					
6.1.1	Crear un Plan Formativo para Euskadiko Orkestra con presupuesto anual				
6.1.2	Ofrecer formación básica en igualdad para las personas trabajadoras				
6.1.3	Formar a las personas que conformen la Comisión Instructora en acoso sexual y acoso por razón de sexo				
RELACIÓN CON EL ENTORNO					
7.1.1	Valorar la posibilidad de optar al reconocimiento a la entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Emakunde				

8. Evaluación del Plan

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

Se realizará un seguimiento continuo del Plan y una vez al año se profundizará en su grado de cumplimiento.

Finalizada la vigencia del II Plan para la Igualdad, se realizará la evaluación del mismo, analizando el estado de ejecución del Plan, en base al seguimiento bianual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.

Se informará a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

Una vez finalizada la vigencia del Plan, se realizará una evaluación más exhaustiva para valorar su grado de cumplimiento, acciones e impacto:

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados
- Grado de consecución de los resultados esperados
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas

Evaluación de proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultad y soluciones aportadas
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa

Evaluación de impacto

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos, ...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

9. Procedimiento de modificación

II. Plan para la igualdad de Euskadiko Orkestra

Las medidas del plan de igualdad podrán ser revisadas en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de incorporar, reorientar, mejorar, corregir, incrementar, agilizar o incluso dejar de aplicar alguna medida que incluya en función de los efectos que se detecten en relación con la consecución de los objetivos.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

1. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados anteriores.
2. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Cualquier modificación del Plan de Igualdad, requerirá el voto favorable de la mayoría simple de la Comisión de Igualdad