
I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO (2021-2024)

EUSKAL HERRIKO GAZTE ORKESTRA FUNDAZIOA



Diciembre 2021

Índice

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2021-2024	3
CONTEXTO LEGAL, NORMATIVO, PRESCRIPTIVO	3
TEMPORALIDAD DEL PLAN	3
EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS	4
EQUIPO DE IGUALDAD PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	5
RECURSOS ESTIMADOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN.....	5
EJE 1 GOBERNANZA.....	6
G1. COMPROMISO	6
G2. CAPACITACIÓN	7
G3. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO.....	7
G4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	8
EJE 2 EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES	10
E1. EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO.....	10
EJE 3 TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	11
TES1. LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN	11
EJE 4 VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.....	12
VLV1. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.....	12
VLV2. DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN	12
VLV3. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL.....	12

I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO 2021-2024

CONTEXTO LEGAL, NORMATIVO, PRESCRIPTIVO

Son numerosas las referencias legales y directivas específicas que promueven la igualdad de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida social, económica, educativa, etc. Buscan todas ellas que la igualdad formal o legal llegue a convertirse en una igualdad real y efectiva.

De un modo directo y más cercano, la EGO ha de atender a los desarrollos legales y normativos de su entorno, y así la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres supone el principal referente legal para la EGO.

Por último, el actual VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE, así como el VIII Plan que habrá de elaborarse con motivo de la XII Legislatura del Gobierno Vasco, supone el principal referente técnico en esta materia ya que involucra a todo el entramado de entidades públicas vascas -espacios donde es necesario el cambio de valores, propiciar el empoderamiento de las mujeres, erradicar la violencia machista, etc.-.

Si procediera la actualización del presente I Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos abordajes legales o normativos que se considere que le son de aplicación a las entidades públicas o las entidades de derecho privado, menores de 50 personas en plantilla, con vinculación directa con la Administración General de la CAE, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para dicha adaptación.

TEMPORALIDAD DEL PLAN

El I Plan para la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género en la EGO tendrá una temporalidad 2021-2024.

Su aprobación por parte del Patronato de la EGO tendrá lugar en su próxima reunión, cuya fecha está aún por determinar.

EJES DE TRABAJO Y OBJETIVOS

Se plantean los siguientes ejes, objetivos y actividades de trabajo, atendiendo a la estructura adoptada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en su VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:

EJE 1 GOBERNANZA	Objetivos en la EGO
G1. COMPROMISO	Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género sistematizado y adecuado a la normativa y directrices del Gobierno Vasco en la materia, y con dotación de recursos para su implantación y seguimiento.
G2. CAPACITACIÓN	Facilitar la capacitación del personal de la EGO en materia de igualdad y perspectiva de género.
G3. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	Contar con estadísticas e indicadores para posibles estudios que incorporen la visión de género.
	Contar con procedimientos de gestión interna y de gestión de personas que incorporen elementos para el aseguramiento de la igualdad.
G4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN	Establecer relaciones de colaboración con otros agentes para el impulso de la igualdad.

EJE 2 EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES	Objetivos en la EGO
E1. EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO	Apoyar el cambio de valores y el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.

EJE 3 TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	Objetivos en la EGO
TES1. LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN	Abordar la igualdad de mujeres y hombres como un valor de la transformación económica y social del entorno.
	Abordar una comunicación no sexista en sus elementos de comunicación, materiales técnicos e intervenciones.

EJE 4 VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	Objetivos en la EGO
VLV1. SENSIBILIZACIÓN	Sensibilizar y formar para la prevención de la violencia y el acoso contra las mujeres.

PREVENCIÓN	
VLV2. DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN	Garantizar la prevención y actuación ante casos de violencia contra las mujeres en el ámbito de influencia de la EGO.
VLV3. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL	Colaborar con instituciones para el abordaje de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la intervención socioeducativa y terapéutica.

EQUIPO DE IGUALDAD PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD

El **Equipo de Igualdad trabajo** está conformado por:

- Germán Ormazabal, Coordinador General.
- Auria Etxeandia, Secretaría Técnica y Responsable de Comunicación.

Para el seguimiento a la implantación del Plan, se celebrarán un mínimo de **dos reuniones anuales**, una para el diseño de las acciones del ejercicio y otra para su evaluación o ajuste.

Para la puesta en marcha de las acciones del Plan se podrán celebrar cuantas otras reuniones se estimen oportunas para el buen desarrollo de las actividades.

RECURSOS ESTIMADOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN

La EGO asume un esfuerzo inversor (en función del respectivo presupuesto anual) que viene determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones y también por la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas-.

Podrán realizarse estimaciones anuales del coste interno y externo que podrá tener la implantación del Plan.

EJE 1 GOBERNANZA

G1. COMPROMISO

Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género sistematizado y adecuado a la normativa y directrices del Gobierno Vasco en la materia, y con dotación de recursos para su implantación y seguimiento.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
1	Contar con un Plan para la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género, dotado de vigencia y recursos hasta dar por alcanzada la igualdad.	Existencia del Plan. Vigencia del Plan. Recursos empleados.		Eq Coordin.
2	Incluir el Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la planificación estratégica de la EGO y en los planes de gestión anuales que se concreten.	Plan Estratégico con referencia expresa. Planes de gestión anuales con referencias expresas.		Eq Coordin.
3	Dotar de presupuesto anual a las actividades en materia de igualdad de mujeres y hombres.	Presupuesto		Eq. Coordin.
4	Nombrar a una persona de la plantilla estable de la EGO como Responsable del Plan para la igualdad, liderando al resto de personas de la entidad que, como con el resto de actuaciones de la EGO, funcionan como un equipo coordinado y alineado.	Existencia del Equipo de trabajo. Actas u otras evidencias del trabajo en equipo.		Eq Coordin.
5	Incluir entre los contenidos de la web de la EGO el compromiso específico con la igualdad de mujeres y hombres y la existencia de un plan, objetivos y acciones para su desarrollo.	Contenidos en la web.		Eq Coordin.
6	Disponer anualmente de un breve informe sobre el nivel de avance del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, que serán conocidos por la plantilla d estructura y por el Patronato de la entidad.	Informes.		Eq Coordin.
7	Solicitar el reconocimiento de Entidad Colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres otorgado por Emakunde a la finalización de la implantación del	Solicitud del Reconocimiento.		Eq Coordin.

presente Plan.			
----------------	--	--	--

G2. CAPACITACIÓN

Facilitar la capacitación del personal de la EGO en materia de igualdad y perspectiva de género.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
8	Realizar formación básica o autoformación para el uso no sexista en la comunicación, pudiendo tener acceso a las guías que tanto para el euskera como para el castellano dispone Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en esta materia.	Acciones formativas. Horas. Personas formadas.		Eq Coordin.
9	Acudir a formación en materia de igualdad de Emakunde y otras entidades, por parte de personas de la EGO.	Horas. Personas formadas.		Eq Coordin.

G3. PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Contar con estadísticas e indicadores para posibles estudios que incorporen la visión de género.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
10	Disponer de todos los registros estadísticos referidos a personas -plantilla, direcciones y profesorado, alumnado- con la variable sexo desagregada.	Indicadores disponibles.		Eq Coordin.
11	Atender al desglose por sexo de los datos aportados por las memorias o informes anuales.	Indicadores disponibles.		Eq Coordin.
12	Incluir la variable sexo en las encuestas de satisfacción que se realicen a las y los jóvenes, y analizar los resultados obtenidos por la encuesta con enfoque de género.	Encuestas existentes.		Eq Coordin.
13	Realizar un estudio específico entre las y los jóvenes sobre su percepción de la igualdad de mujeres y hombres en la EGO, en sus centros formativos de origen y en el ámbito de la música profesional al que se dirigen.	Estudio específico. Participantes		Eq Coordin.
14	Realizar el registro salarial anual requerido por la legislación laboral actual -Real Decreto 902- así como realizar el seguimiento de las variaciones que pudieran darse en dicho	Registro anual realizado		Eq Coordin.

	registro.			
15	Incorporar en el presupuesto anual y/o en las cuentas anuales de la EGO el impacto de género del presupuesto/cuentas.	Presupuesto y/o cuentas con perspectiva de género		Eq Coordin.
16	Elaborar anualmente el Registro salarial conforme a lo indicado por el RD 902 en materia de igualdad retributiva de mujeres y hombres, estando a disposición de las personas de la plantilla que lo soliciten.	Registro salarial actualizado anualmente		Eq Coordin.

Contar con procedimientos de gestión interna y de gestión de personas que incorporen elementos para el aseguramiento de la igualdad.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
17	Elaborar un documento de compromiso expreso por parte de la EGO en el que se traslade la erradicación de la desigualdad de mujeres y hombres en su labor interna y su compromiso con las políticas públicas en esta materia, para la superación de estereotipos, etc. con la adopción de las medidas que resulten de interés para el aseguramiento de dicha igualdad.	Procedimiento.		Eq Coordin.
18	Contar con documentos que recojan pautas del funcionamiento interno y de los valores y comportamientos asociados al desempeño profesional en la EGO, para cada uno de los principales colectivos -profesionales, direcciones y profesorado, por un lado, y alumnado por otro-. <ul style="list-style-type: none"> • Manual de Acogida. • Código ético o Código de conducta. 	Documentos. Personas destinatarias.		Eq. Coordin.
19	Incorporar la variable sexo y preguntas específicas relacionadas con la percepción de igualdad en las encuestas de clima o de satisfacción o de riesgos psicosociales que puedan realizarse durante la vigencia del Plan para la igualdad, para una valoración de los resultados adecuada.	Encuestas internas con enfoque de género		Eq Coordin.

G4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN

Establecer relaciones de colaboración con otros agentes para el impulso de la igualdad.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
20	Colaborar con la difusión de las campañas institucionales del 8 de marzo y 25 de noviembre de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	Campañas. Actuaciones.		Eq Coordin.
21	Tomar parte en las iniciativas organizadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y otras entidades similares que puedan ser de interés para la EGO.	Actividades. Entidades.		Eq Coordin.
22	Vincular a las entidades adheridas – patronos adheridos- en iniciativas específicas en materia de igualdad, para la promoción de las mujeres en el ámbito de la música o para iniciativas que promuevan la igualdad en él.	Actividades. Entidades.		Eq Coordin.

EJE 2 EMPODERAMIENTO Y CAMBIO DE VALORES

E1. EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO

Apoyar el cambio de valores y el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
23	Promover la contratación y visibilización de referentes mujeres -directoras de orquesta, solistas, o roles de similar impacto-, según la disponibilidad presupuestaria.	Mujeres contratadas Mujeres referentes visibilizadas		Eq Coordin.
24	Realizar una encuesta a las y los jóvenes de la EGO -actuales, e incluso del pasado de la EGO, si pudiera considerarse conveniente- para poder conocer sus vivencias o percepciones en esta materia en el ámbito de la música en general, y en su relación con la EGO en particular.	Encuesta Participantes		Eq Coordin.

EJE 3 TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

TES1. LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMACIÓN

Abordar la igualdad de mujeres y hombres como un valor de la transformación económica y social del entorno.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
25	Incorporar entre los valores explícitos de la EGO el apoyo a la superación de estereotipos y prejuicios en materia de mujeres y hombres en el ámbito musical y cultural.	Valor citado explícitamente. Soportes donde figura.		Eq. Coordin.
26	Difundir el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres de la EGO y su Plan para la igualdad entre diferentes agentes del entorno o grupos de interés.	Actuaciones de difusión.		Eq. Coordin.
27	Realizar una encuesta sobre las realidades familiares y las necesidades de conciliación de las personas vinculadas profesionalmente con la EGO -profesorado y direcciones, principalmente-.	Actuaciones desarrolladas. Personas participantes.		Eq. Coordin.

Abordar una comunicación no sexista en sus elementos de comunicación, materiales técnicos e intervenciones.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
28	Generalizar el uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en los diferentes contenidos comunicativos elaborados por la EGO, supervisando y corrigiendo aquellos soportes o canales actuales -web, principalmente-.	Contenidos comunicativos elaborados. Canales revisados.		Eq Coordin.

EJE 4 VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

VLV1. SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN

VLV1.1. Sensibilizar y formar para la prevención de la violencia y el acoso contra las mujeres.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
29	Sistematizar la recogida del certificado de delitos de naturaleza sexual para quienes entren en contacto con menores de 18 años en su labor profesional en la EGO -en atención de la Ley Orgánica 1/1996 de Protección Jurídica del Menor-.	Procedimiento creado Personas afectadas		Eq Coordin.

VLV2. DETECCIÓN, ATENCIÓN Y REPARACIÓN

Garantizar la prevención y actuación ante casos de violencia contra las mujeres en el ámbito de influencia de EGO.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
30	Elaborar un protocolo para la prevención y la actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo de aplicación en el interior de la EGO y en su relación con el alumnado participante.	Protocolo.		Eq Coordin.
31	Impartir formación específica para las personas de la EGOA que vayan a poder estar involucradas en la aplicación del protocolo.	Horas. Personas.		Eq Coordin.

VLV3. COORDINACIÓN INSTITUCIONAL

Colaborar con instituciones para el abordaje de la violencia contra las mujeres en el ámbito de la intervención socioeducativa y terapéutica.

Nº	Actividad	Indicador	Fecha	Rble.
32	Colaborar con otras instituciones para la prevención de la violencia contra las mujeres, aportando información de interés, buenas prácticas conocidas o denunciando las necesidades de mejora detectadas a nivel interinstitucional para el abordaje de esta violencia, y dando difusión a la campaña institucional del 25 de noviembre, Día contra la violencia hacia las mujeres.	Actividades		Eq Coordin.