

PLAN DE IGUALDAD

Febrero de 2025

Documento elaborado con el apoyo de:

Deloitte.
Legal

Índice

1. Contexto del Plan de Igualdad	2
2. Estructura del Plan de Igualdad	4
3. Conceptos básicos	5
4. Información sobre Orkestra	5
5. Compromiso de la dirección	6
6. Ámbito de aplicación	6
7. Objetivos del Plan de Igualdad.....	7
8. Comunicación y difusión.....	7
9. Resumen del diagnóstico de la situación	8
10. Medidas y acciones previstas.....	12
11. Comisión de seguimiento y evaluación	28
12. Aprobación y firma del Plan de Igualdad	33
Anexo I Glosario	34

1. Contexto del Plan de Igualdad

1.1. Presentación y marco legal

El I Plan de Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres del Instituto Vasco de Competitividad – Fundación Deusto (también, “IVC”, “ORKESTRA” o la “Organización”), (2025-2028) es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando ORKESTRA.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales de derechos humanos y que nuestro ordenamiento jurídico recoge como derecho fundamental en el artículo 14 de la Constitución Española.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Unión Europea tiene bien establecido un marco regulatorio sobre igualdad de género que incluye directivas vinculantes. Y, concretamente, en el sector de la investigación y la innovación, se han establecido medidas específicas para superar las brechas y desigualdades de género.

Actualmente, la Comisión Europea aborda estas barreras mediante el Programa Marco de Investigación e Innovación: *Horizon Europe (2021-2027)* y dentro del *European Research Area (ERA)*. Uno de los niveles principales que aborda la igualdad de género en *Horizon Europe* es disponer de un Plan de Igualdad de Género como herramienta de acción para la promoción de la igualdad de género dentro de las Organizaciones y cómo proceso de cambio estructural.

Dentro del ordenamiento jurídico español, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, “Ley Orgánica 3/2007”), que persiguió eliminar conductas discriminatorias y fomentar políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades. En concreto, en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Así, la referida normativa preveía que las empresas que tuvieran más de 250 personas trabajadoras debían contar con un Plan de Igualdad conforme a los criterios que se recogían en la misma, teniendo en consideración, entre otras, materias como el acceso al empleo, la promoción profesional, la política salarial, las condiciones de trabajo y empleo o la formación profesional.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, 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, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, al entender que dicho objetivo previsto en la citada Ley Orgánica 3/2007 no había sido alcanzado. Fruto del mismo, se ordenó al Gobierno llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, aprobándose a tal efecto: el Real Decreto 901/2020 (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La adhesión a este compromiso por parte de ORKESTRA se ha dado de forma voluntaria, al no llegar al mínimo de 50 personas trabajadoras para que la elaboración de un Plan de Igualdad sea de obligatorio cumplimiento. La determinación de Orkestra por avanzar en el plan de igualdad se ve notablemente influenciada y reforzada por su estrecha vinculación con la Universidad de Deusto, la cual mantiene un firme compromiso con la igualdad de género.

Con el presente I Plan de Igualdad, ORKESTRA quiere mostrar su compromiso hacia una mayor igualdad de género entre hombres y mujeres en su Organización, además de configurar las actuaciones y medidas que se van a implantar en beneficio de la igualdad de oportunidades. Para su elaboración, se han seguido tanto las pautas del citado Real Decreto 901/2020 y a tal efecto, tanto en el diagnóstico de situación como en el Plan de Igualdad se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 de dicho Real Decreto 901/2020 como también se han añadido algunas relacionadas con la actividad específica y el sector en el que opera ORKESTRA dando importancia y siempre de conformidad con las pautas del *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*, a los efectos de ajustar al máximo las medidas a implementar a las necesidades reales de la Organización.

1.2. Prediagnóstico de situación

Con carácter previo a la elaboración del presente Informe de Diagnóstico, la Organización ha elaborado un prediagnóstico de situación, a través del estudio de información clave del ejercicio 2023 y 2022 (y anteriores, cuando fuese necesario).

El mismo ha permitido identificar aquellas áreas de mayor interés y, a su vez, ha guiado en la recogida de información cuantitativa y cualitativa en el curso del presente Informe Diagnóstico. Asimismo, se han celebrado sesiones de trabajo participativo con las personas trabajadoras de la Organización, recogiendo de forma paralela datos cuantitativos y cualitativos para poder realizar un "status quo" previo al inicio de la elaboración del Plan de Igualdad.

Este prediagnóstico culminó en un informe de conclusiones del trabajo de análisis realizado a nivel interno y a través de sesiones grupales llevadas a cabo, en el que se ponen en valor las consideraciones y valoraciones de toda la plantilla y también se obtuvo una primera aproximación de posibles indicadores para la medición y seguimiento del "status quo".

1.3. Sesiones plenarias y participación de la plantilla en el proceso de elaboración

En el transcurso de la elaboración del Plan de Igualdad, ORKESTRA ha promovido en todo el proceso la participación de las personas trabajadoras de la Organización, organizando sesiones plenarias a tal efecto

Con estas sesiones se ha posibilitado la aportación, la participación y la visibilidad a toda la plantilla de Orkestra y también se ha informado de los avances que se iban consiguiendo. En un futuro, se contempla la opción de seguir trabajando y hacer seguimiento de las diferentes acciones y trabajo que se vaya ejecutando en algunas de las sesiones de seguimiento que regularmente realiza la Organización.

2. Estructura del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de ORKESTRA se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por ORKESTRA en las diferentes materias que establece el RD901/2020, especialmente el artículo 7 y 8 y también teniendo en cuenta los cinco bloques que nos recomienda trabajar el manual *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plan*. Asimismo, ORKESTRA ha realizado una encuesta a la plantilla sobre estas materias, a los efectos de conocer su punto de vista y tener en cuenta aquellas recomendaciones concretas en cada una de las áreas de estudio en la fase del diagnóstico.
- Programa de Actuación. Atendiendo a las áreas de mejora detectadas en la fase del análisis del diagnóstico de situación, se han establecido los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad. A través de las personas designadas por cada parte, que recogerán información sobre el grado de realización, resultados e impacto del Plan de Igualdad en ORKESTRA. A estos efectos, se ha establecido una calendarización provisional y que se irá redefiniendo según el avance de cada una de las acciones establecidas y las propias necesidades que se vayan detectando y que la Organización pueda considerar priorizar en el momento que se vayan efectuando.

3. Conceptos básicos

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se han detectado en el informe de diagnóstico y promover una Organización que esté implicada en establecer, desarrollar e implantar políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin que se permita discriminación de ningún tipo.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se traslada en el ANEXO1 de este mismo documento un glosario de las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán utilizadas a lo largo del presente documento.

4. Información sobre Orkestra

El **Instituto Vasco de Competitividad** es una unidad de desarrollo universitario adscrita a la Universidad de Deusto a través de su Fundación (la Fundación Deusto), para llevar a cabo actividades formativas de investigación y/o desarrollo centradas en el estudio de la competitividad y el desarrollo territorial con tres objetivos:

- Contribuir a la mejora de la competitividad del País Vasco.
- Propiciar la mejora del bienestar de los ciudadanos.
- Generar conocimiento en la competitividad regional.

Constituido en 2006, el equipo de Orkestra impulsa una investigación transformadora. Este tipo de investigación destaca por el análisis, la reflexión, la evaluación y la propuesta de acciones, de manera permanente, orientadas a aportar respuestas innovadoras para la resolución de los retos planteados, a la vez que adquiere conocimiento investigador. Su misión es la de apoyar la actividad de la Administración Pública, los agentes socioeconómicos y la propia Universidad en ámbitos relacionados con la competitividad de modo que se produzca un reforzamiento de las ventajas competitivas del País Vasco, y se alcancen mayores tasas de crecimiento socioeconómico y de calidad de vida de sus habitantes, ayudando a un mayor desarrollo integral en la igualdad de oportunidades y libertad de elección.

Distribuye su actividad en dos centros de trabajo -uno ubicado en Bilbao y otro en San Sebastián- en los que prestan sus servicios un total de 42 personas trabajadoras a fecha 11 de octubre de 2023.

5. Compromiso de la dirección

La cultura de ORKESTRA siempre ha sido apostar por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, el sexo, la edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la Organización.

Declara su firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Gestión de las Personas, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Concretamente, desde el mes de octubre de 2023, la Dirección está trabajando en el diseño e implantación del presente Plan de Igualdad, motivo por el que queríamos compartir nuestra ilusión en esta materia e invitarles a formar parte en el proceso de implantación. Para ello, se les irán notificando las medidas que se vayan estipulando para lograr el avance o resultados conseguidos en el transcurso del tiempo. El grado de integración corporativa del valor de la igualdad marcará la dirección de las políticas de la gestión y organización de las personas y la comunicación interna y externa de la entidad durante los próximos años. Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una mejora de nuestro sistema de gestión, que contribuirá a que nuestras acciones se mantengan libres de discriminaciones por razón de género y contribuyan al avance social que permita alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dentro de la Organización.

6. Ámbito de aplicación

- Ámbito territorial: Este Plan de Igualdad se aplica en los dos centros de trabajo de ORKESTRA (San Sebastián y Bilbao). Igualmente, se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que ORKESTRA pueda constituir (mediante su apertura, compra, cesión de gestión, entre otro) dentro de Europa, durante la vigencia del presente Plan.
- Ámbito personal: Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de la plantilla, independientemente del tipo de relación contractual, así como de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras, procurando su adaptación a la concreta situación de ORKESTRA en cada momento.
- Ámbito temporal: Para alcanzar los objetivos del presente Plan de Igualdad, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años (2025-2028), a contar desde su fecha de aprobación e implementación, siendo ésta el día 01 de enero de 2025 y hasta el 31 de diciembre de 2028.

7. Objetivos del Plan de Igualdad

Con el presente Plan de Igualdad, ORKESTRA persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la Organización aplica en sus principios.
- Asegurar y promover una igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías de ORKESTRA con vocación de equilibrio, detectando posibles causas de segregación vertical y estableciendo medidas correctoras.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Formar en materia de género a las personas que componen la empresa, con especial incidencia en los puestos de gestión del personal y cargos directivos.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de las personas trabajadoras, sin distinción de género.
- Promover y asegurar el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Promover una imagen interna y externa de compromiso con la igualdad.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de ORKESTRA.
- Promover la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la Organización difundiendo los mecanismos de prevención y actuación previstos.

8. Comunicación y difusión

Con el objetivo de dar a conocer la política de ORKESTRA en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la Organización conozcan el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado dirigido a la plantilla de ORKESTRA mediante correo electrónico, informando de la aprobación del presente Plan de Igualdad y de que el mismo estará a su disposición en la intranet corporativa.
- Publicar el Plan de Igualdad y todos los documentos relacionados con el proceso en la intranet de ORKESTRA.
- Publicar el Plan de Igualdad formalizado por Dirección General en la web de ORKESTRA cumpliendo uno de los cuatro requerimientos del *Horizon Europe Guidance e* informando al Consejo de Administración de la aprobación y publicación.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en ORKESTRA.
- Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de ORKESTRA en materia de igualdad.
- Dar traslado a las personas trabajadoras de ORKESTRA del grado de avance de las medidas y acciones implementadas, y a medida que se vaya realizando el seguimiento de estas.
- Mantener un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración, como se indica más adelante.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

9. Resumen del diagnóstico de la situación

En el transcurso del proceso de elaboración del Plan de Igualdad de ORKESTRA, se realizó un diagnóstico de situación elaborado por un tercero independiente, Deloitte Legal, que fue presentado posteriormente a la plantilla, teniendo en cuenta los datos de los que disponía la Organización. En concreto, se analizaron las siguientes **materias**:

- Participación y asignación de proyectos, publicaciones y actividades de carácter institucional
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Proceso de selección y contratación
- Infrarrepresentación femenina
- Formación
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Promoción Profesional
- Otras cuestiones
- Condiciones de trabajo

A los efectos del presente Plan de Igualdad, las anteriores materias analizadas en la fase del diagnóstico de situación se han organizado por cinco bloques, de conformidad con el "*Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*". Y así, a través de estos **cinco bloques** se recogen las principales conclusiones y áreas de mejora del Plan de Igualdad, que se presentan seguidamente:

Bloques UE	Principales conclusiones y áreas de mejora
<p>Bloque I – Conciliación familiar, laboral y cultura organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Las medidas adoptadas en materia de derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras podrían resultar insuficientes. - La Organización ha implementado medidas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, al introducir fórmulas de flexibilidad horaria y permitiendo el trabajo a distancia de forma ocasional. - Durante los años 2022 y 2023, ninguna persona trabajadora ha solicitado la adaptación de jornada para atender necesidades personales y/o familiares en la Organización. - No existen canales específicos para informar y comunicar a las personas trabajadoras los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
<p>Bloque II – Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Se ha podido constatar cierta segmentación vertical -mayor presencia de hombres frente a mujeres en los categorías profesionales más elevadas-. Se reviso la evolución de los últimos años dado que el Comité de Personas trabaja en ello y se percibe mejoría. - Existe cierto desequilibrio en la asignación de responsabilidades de coordinación de proyectos, donde no se ha constatado una metodología clara y documentada para dicha asignación, lo que podría inducir a dichos sesgos. Esto se refleja también en una menor visibilidad y participación de las mujeres en actividades externas, como publicaciones y conferencias, que

suelen estar directamente relacionadas con su involucramiento en proyectos. Adicionalmente, se percibe un **sesgo en la autoría de resultados académicos**, donde las contribuciones femeninas son proporcionalmente menores, lo que puede influir negativamente en sus oportunidades de promoción a posiciones de mayor responsabilidad.

Bloque III – Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional

- Se ha podido constatar que **no existe gran rotación** en la plantilla **ni es habitual la apertura de nuevas vacantes** de forma recurrente, por lo que puede resultar difícil la aplicación de medidas de acción positiva para favorecer la contratación de personas del sexo menos representado.
- El personal que interviene tanto en los procesos de selección como de promoción profesional **no han recibido una formación específica en materia de igualdad** de género y de oportunidades, ni en sesgos de género.
- **Tanto hombres como mujeres acceden en igualdad de condiciones a la formación facilitada por la Universidad de Deusto (“UD”)**. Así, la Organización cuenta con una plataforma de formación gestionada por la UD que cuenta con multitud de cursos disponibles sobre idiomas, dominio de programas informáticos y prevención de riesgos laborales, entre otros. Estos cursos son voluntarios y están a disposición de toda la plantilla. Además, las personas trabajadoras que tengan necesidades o inquietudes formativas concretas para su mejor desempeño o progresión profesional, o por iniciativa de los responsables previa aceptación de la persona trabajadora - pueden solicitar la financiación de estos por la Organización.
- Si bien ORKESTRA dispone de un **proceso de promoción profesional estandarizado, público y bien procedimentado**, el mismo contiene algunos elementos de valoración subjetiva, como, por ejemplo, entrevistas personales. Aunque la misma Organización establece ya controles, se puede reforzar el procedimiento.

Bloque IV – Integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación y docencia

- ORKESTRA tiene en cuenta el uso no sexista del lenguaje en los comunicados y notificaciones que realiza, tanto en el ámbito interno como en el ámbito externo. Ahora bien, ORKESTRA **no dispone de un manual de lenguaje inclusivo propio, ya que se adhiere al de la Universidad de Deusto, que sirva de guía o base a nivel interno.**
- ORKESTRA junto con el Comité de Personas están trabajando en cómo reforzar y garantizar la **integración de la dimensión género en los contenidos de la investigación** para asegurar este tipo de dimensión, en todos sus contenidos.

Bloque V – Medidas contra la violencia de género, incluyendo el acoso sexual

- ORKESTRA **dispone de un protocolo de acoso laboral y por razón de sexo**, que es el de la UD, que está siendo adaptado a las características más específicas de la Organización y a la nueva normativa aplicable en la materia.
- Del análisis realizado en la fase de diagnóstico, se constata que en el periodo 2021-2023 la Organización **no ha promovido acciones de sensibilización y concienciación** en la materia de acoso laboral o acoso por razón de sexo, aunque, una vez detectada esta necesidad, la Organización ha adoptado medidas inmediatas para la formación y sensibilización a la plantilla en materia de acoso laboral y por razón de sexo, mediante dos sesiones plenarias con las personas trabajadora y una empresa externa experta en la materia.
- Durante los años 2022 y 2023, ninguna persona trabajadora de ORKESTRA ha comunicado ser víctima de violencia de género por lo que **no ha sido necesario adoptar medidas específicas en materia de violencia de género.**

10. Medidas y acciones previstas

A la vista de los resultados del diagnóstico de situación, las partes han acordado las siguientes medidas y acciones por áreas para lograr una implementación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en la Organización:

BLOQUES UE	ACCIONES	MATERIAS DIAGNÓSTICO RD 901/2020
Conciliación de la vida laboral, familiar y cultura organizacional.	<u>ACCIÓN 1.</u> Mejorar la política de la empresa en materia de desconexión digital.	2.3.4 Condiciones de trabajo
	<u>ACCIÓN 2.</u> Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.	2.3.5 Ejercicio corresponsable
	<u>ACCIÓN 3.</u> Continuar facilitando mejoras en las medidas conciliadoras y facilitar flexibilidad laboral.	2.3.4 Condiciones de trabajo
	<u>ACCIÓN 4.</u> Mejorar la distribución de la carga de trabajo.	2.3.4 Condiciones de trabajo
	<u>ACCIÓN 5.</u> Valorar establecer un canal específico de información y solicitud de derechos de conciliación.	2.3.5 Ejercicio corresponsable

Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones.	<u>ACCIÓN 6.</u> Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles.	2.4. Infrarrepresentación femenina
	<u>ACCIÓN 7.</u> Facilitar un nivel de participación y visibilidad institucional equitativo de género.	2.3.3 Promoción profesional
	<u>ACCIÓN 8.</u> Sensibilizar y formar en igualdad de trato.	Acción transversal (2.6.)
Igualdad de género en la contratación y promoción profesional.	<u>ACCIÓN 9.</u> Mantener el acceso de mujeres y hombres a formación que contribuyan a su desarrollo profesional.	2.3.1. Selección y contratación
	<u>ACCIÓN 10.</u> Facilitar que los procesos de selección cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades.	2.3.1. Selección y contratación
	<u>ACCIÓN 11.</u> Mantener la igualdad y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.	2.3.3 Promoción profesional / Acción transversal
Integración de la dimensión de género en los contenidos de Investigación y Docencia.	<u>ACCIÓN 12.</u> Continuar manteniendo una comunicación interna y externa que promueva una imagen neutra igualitaria de género y elaborar una guía para favorecer el uso de un lenguaje inclusivo a nivel interno.	Acción transversal (2.6.)

	<p><u>ACCIÓN 13.</u> Incorporar la perspectiva de género en el estudio y el curso de los proyectos.</p>	<p>2.2. Participación proyectos (2.6.)</p>
<p>Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual.</p>	<p><u>ACCIÓN 14.</u> Adecuar protocolo de acoso laboral y por razón de sexo a la normativa actualmente vigente y difundir su contenido.</p>	<p>2.5. Prevención del acoso sexual</p>
	<p><u>ACCIÓN 15.</u> Mantener acciones formativas y de sensibilización en materia de acoso laboral y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.</p>	<p>2.5. Prevención del acoso sexual</p>
	<p><u>ACCIÓN 16.</u> Difundir, aplicar y mejorar los derechos legales establecidos para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>2.5. Prevención del acoso sexual</p>
	<p><u>ACCIÓN 17.</u> Formación en el ámbito psicosocial y definición procedimental de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>2.5. Prevención del acoso sexual (2.6.)</p>

Acciones y medidas por bloques

Bloque 1 – Conciliación de la vida laboral, familiar y cultura organizacional

OBJETIVO	ACCIÓN	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS
Mejorar y promover la carrera profesional de las personas independientemente de las responsabilidades que puedan tener fuera del lugar de trabajo.	<u>ACCIÓN.1.</u> Mejorar la política de la empresa en materia de desconexión digital.	Realización de un marco procedimental escrito sobre el Política de uso de medios tecnológicos y de Política de Desconexión Digital.	*Revisión anual de la Publicación de Intranet.	Dirección General y OAP 20 horas

	<p><u>ACCIÓN 2.</u></p> <p>Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.</p>	<p>Utilizar los canales formales de comunicación interna de ORKESTRA para informar a la plantilla de las novedades legislativas laborales.</p>	<p>*Comunicaciones internas por los canales habituales. *Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de los diferentes permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación.</p>	<p>OAP 40 horas</p>
	<p><u>ACCIÓN 3.</u></p> <p>Continuar facilitando mejoras en las medidas conciliadoras y facilitar flexibilidad laboral.</p>	<p>Continuar facilitando, siempre que sea posible y con el objeto de mejorar la conciliación personal y familiar, la flexibilidad horaria.</p>	<p>* Anualmente, hacer una repaso o revisión en el Comité para ver el grado de avance en este aspecto y las líneas que se trabajarán en el siguiente año.</p>	<p>Comité de Personas y OAP. 40 horas</p>
	<p><u>ACCIÓN 4.</u></p> <p>Mejorar la distribución de la carga de trabajo.</p>	<p>Revisar la distribución de la carga de trabajo de cada una de las personas trabajadoras, con el objetivo de continuar</p>	<p>* Anualmente, hacer una repaso o revisión en el Comité para ver el grado de avance en este aspecto y las</p>	<p>Dirección OAP</p>

		facilitando la flexibilidad horaria y la conciliación personal y familiar.	líneas que se trabajarán en el siguiente año.	Comité de Personas 80 horas
	<u>ACCIÓN 5.</u> Valorar establecer un canal específico de información y solicitud de derechos de conciliación.	Estudiar la viabilidad de incorporar en la intranet información sobre derechos de conciliación y abrir un canal/buzón específico para la solicitud de estas medidas.	*Reuniones mantenidas para valorar esta medida y conclusiones alcanzadas al respecto.	OAP 40 horas

Bloque II – Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones

OBJETIVO	ACCIÓN	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS
Mejorar que más mujeres puedan participar en actividades de posicionamiento externo del Instituto tanto académicos como de relaciones con nuestros agentes y promover las posiciones de liderazgo y puestos de toma de decisiones.	<u>ACCIÓN 6.</u> Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles.	Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer o un hombre a las vacantes de puestos de trabajo y/o niveles profesionales concretos donde el sexo en cuestión esté subrepresentado. Mientras persista la infrarrepresentación femenina que se encuentra actualmente en aquellos puestos técnicos y de mayor responsabilidad, se pondrá especial foco en evitar los sesgos de género y, en condiciones de mérito, potenciar la contratación o promoción del género menos representado.	*Anualmente realizar la representación de la Organización por perfiles y género para poder evaluar la mejoría a través de los años (segmentación vertical y horizontal).	Comité de Personas. 20 horas
	<u>ACCIÓN 7.</u> Facilitar un nivel de	Revisión interna de la asignación de los proyectos, en las reuniones	*Recoger datos estadísticos	OAP y Comité de Personas. 80 horas

	<p>participación y visibilidad institucional equitativo de género.</p>	<p>del Comité de Personas y cuando corresponda tratar aspectos relacionados con la progresión profesional o la planificación anual, con la idea de potenciar un mayor equilibrio entre géneros. En este sentido, esta reflexión partirá de un primer cuadro de mando con indicadores de seguimiento que deriven de este plan y que servirá para revisar y reflexionar si pudiera existir una correlación entre la menor participación del género femenino en los proyectos, así como en otras actividades de carácter institucional (artículos, publicaciones, congresos...) para, en su caso, implementar medidas correctivas.</p>	<p>desagregados por sexo de los diferentes proyectos y otras actividades de carácter institucional</p>	
	<p><u>ACCIÓN 8.</u> Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>Realizar acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a la totalidad de la plantilla (y, especialmente, a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción</p>	<p>*Número personas formadas en igualdad en cada Nivel Profesional / Número de integrantes en cada Nivel Profesional = tiende a 1.</p>	<p>Comité de Personas. 20 horas y dotación presupuestaria</p>

		<p>y formación, incluyendo al Equipo Directivo). Entre esta formación, se incluirá una específica en “sesgos de género”, una de “medidas de conciliación familiar y laboral” y se valorarán programas de Coaching/Mentoring.</p>		
	<p><u>ACCIÓN 9.</u> Mantener el acceso de mujeres y hombres a formación que contribuyan a su desarrollo profesional.</p>	<p>Revisar las posibles causas de la menor participación en las acciones formativas de las mujeres, introduciendo -si es necesario- fórmulas que permitan una mayor participación del género femenino, considerando que ello tiene impacto en la promoción profesional.</p>	<p>*Planificación de la formación anual. *Afinar los indicadores y monitorizar los resultados desagregados por sexo de la formación anual. *Porcentaje de hombres y mujeres formadas.</p>	<p>OAP y Comité de Personas. 20 horas</p>

Bloque III – Igualdad de género en la contratación y promoción profesional

OBJETIVO	ACCIÓN	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS
Mejorar los procesos de selección y promover la promoción con el principio de trato y de igualdad de oportunidades.	<u>ACCIÓN 10.</u> Mantener la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.	Llevar a cabo una metodología clara y concisa que regule los criterios a seguir en los procesos de reclutamiento y selección. Se analizarán posibilidades de revisión de las pruebas a realizar de una forma más neutra (por ejemplo, incluyendo procesos de "Upward feedback" o mediante la revisión "ciega" de los documentos que se compartan en el contexto de un proceso de selección) así como se preverán directrices claras para aquellas personas que, no formando parte del comité de personas, sí formen parte de la toma de decisiones para una posición en concreto.	*Revisar anualmente el procedimiento y aplicar mejoras en caso de que se hallen en el procedimiento de contratación de personas.	Equipo de selección y personal de comunicación externa. 20 horas

<p>ACCIÓN 11. Mantener la igualdad y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.</p>	<p>Revisión del procedimiento de promoción interna mejorando la perspectiva de género para posibilitar que el proceso se rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.</p>	<p>*Revisión del procedimiento actual y aprobación del protocolo con perspectiva de género de promoción interna.</p>	<p>Comité de Personas. 60 horas</p>
	<p>La cobertura de las vacantes se realizará, preferiblemente y siempre que sea posible, a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura interna cumpla los requisitos.</p>	<p>*Anualmente revisar que siempre se han publicitado (vía correo electrónico) las vacantes *Número de vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes publicadas</p>	<p>Equipo de selección y personal de comunicación externa. 20 horas</p>
	<p>Realización de un seguimiento anual por perfiles profesionales, niveles y tramos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo de origen y</p>	<p>*Mujeres y hombres promocionadas por perfil/nivel profesional de origen y destino, y</p>	<p>Comité de Personas y OAP. 20 horas</p>

		de destino y valorar los motivos por los cuales un sexo u otro no ha accedido al mismo, analizando las posibles barreras existentes, para poder minimizarlas.	análisis de las posibles barreras detectadas.	
--	--	---	---	--

Bloque IV – Integración de la dimensión de género en los contenidos de Investigación y Docencia

OBJETIVO	ACCIÓN	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS
Promover una investigación transformadora que incluya la perspectiva de género.	<u>ACCIÓN 12.</u> Continuar manteniendo una comunicación interna y externa que promueva una imagen neutra igualitaria de género y elaborar una guía para favorecer el uso de un lenguaje inclusivo a nivel interno.	Elaboración de una guía de buenas prácticas de lenguaje inclusivo para cualquier tipo de comunicación, incluyendo figuras colectivas (la población, el personal, la plantilla, etc.) o abstractas (la dirección, el área técnica, etc.) y buscando un lenguaje de género neutro en el que se empleen estrategias gramaticales neutras.	*Disponer de la guía diseñada. *Difusión de la guía. *Número de destinatarios.	La elaboración de la guía de buenas prácticas de lenguaje inclusivo puede precisar de asesoramiento externo especializado, por lo que puede ser necesario prever dotación presupuestaria. Gestión interna: 20 horas.

	<p><u>ACCIÓN 13.</u> Incorporar la perspectiva de género en el estudio y el curso de los proyectos.</p>	<p>Introducir medidas y dar pautas para la integración de la perspectiva de género en el estudio y el curso de los proyectos (metodología del trabajo, enfoque y nuevas perspectivas, así como evitación de sesgos de género e introducción del lenguaje inclusivo). A modo de ejemplo, una medida podría ser organizar una reunión previa al inicio de cada proyecto para, siguiendo estas pautas, los Equipos se pongan de acuerdo en cómo introducir esta perspectiva de género.</p>	<p>Estudio interno o entrevistas de opinión de la plantilla, que permitan conocer el grado de adecuación e implementación de las medidas implementadas en este campo.</p>	<p>60 horas (mínimo una hora por proyecto)</p>
--	---	---	---	--

Bloque V – Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

OBJETIVO	ACCIÓN	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE/RECURSOS
<p>Establecer una cultura de cero tolerancia con la violencia de género y el acoso general y promover una cultura organizacional de BUEN entorno.</p>	<p><u>ACCIÓN 14.</u> Adecuar el protocolo de acoso laboral y por razón de sexo a la normativa actualmente vigente y difundir su contenido.</p>	<p>Adecuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a la normativa vigente y difundirlo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones, y utilizar los canales de difusión internos para informar a la plantilla de los medios dispuestos por la Organización para actuar y/o denunciar cualquier situación de potencial acoso.</p>	<p>*Personas trabajadoras informadas / Plantilla total de ORKESTRA = tiende a 1.</p>	<p>OAP 20 horas</p>

		Elaboración de un procedimiento escrito público y específico para Orkestra y Difusión de una declaración de principios sobre el compromiso del Instituto en materia de prevención y eliminación de cualquier clase de acoso	<p>*Publicación en la Intranet del compromiso.</p> <p>*Revisión periódica del Protocolo de prevención contra el acoso.</p> <p>*Se presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual de acoso, con el número de casos de acoso sexual o por razón de sexo que se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.</p>	OAP y Dirección General. 60 horas
	<u>ACCIÓN 15.</u> Mantener acciones formativas y de sensibilización en materia de acoso laboral y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.	Seguir promoviendo acciones formativas y de sensibilización en materia de acosos laboral y por razón de sexo a toda la plantilla.	*Formaciones impartidas y acciones de sensibilización realizadas.	Anualmente, se valorará las formaciones a realizar y el presupuesto para la acción.
	<u>ACCIÓN 16.</u> Difundir, aplicar y mejorar los derechos legales	Dar información y difusión a los derechos legales que ostentan las víctimas de violencia de género y	*Elaboración y aprobación de un protocolo de actuación en caso de que una persona trabajadora	OAP y Dirección General. 20 horas

	<p>establecidos para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.</p>	<p>establecer procedimientos específicos o programas de protección y asistencia en relación con las personas trabajadoras de la Compañía que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.</p>	<p>comunique a la Organización que está sufriendo violencia de género.</p>	
	<p><u>ACCIÓN 17.</u> Formación en el ámbito psicosocial y definición procedimental de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>Establecer un Comité de Seguridad para compartir toda la información relativa a Prevención de Riesgos Laborales. Estudio, formación y detección de mejoras en el ámbito psicosocial de Orkestra para favorecer un buen entorno de trabajo.</p>	<p>*Ver la información compartida en Intranet. *Formaciones realizadas durante cada año de ámbito a toda la Organización. *Diagnóstico del estado psicosocial.</p>	<p>Dirección General y OAP 60 horas</p>

11. Comisión de seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por tanto, se regula normativamente la necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Asimismo, el *Horizon Europe Guidance* también establece como requerimientos indispensables la recolección de datos y seguimiento y la asignación de recursos para poder llevar a término las diferentes acciones.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de ORKESTRA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Y la valoración de la posible asignación de más o menos recursos en cada una de las acciones.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan de Igualdad.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad será realizado por las personas responsables del desarrollo de cada acción en línea con el trabajo y las responsabilidades propias del Comité de Personas y con la intervención de los componentes de la Comisión de Igualdad.

Calendario

El seguimiento se realizará anualmente. Se informará continuamente sobre la marcha del Plan a toda la plantilla, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas. Asimismo, se realizará un informe de evaluación intermedia (a los dos años de vigencia) y otro final (a los

cuatro años de vigencia), que medirá el impacto de cada una de las medidas implementadas en ORKESTRA.

A los efectos de realizar un mejor seguimiento del Plan, se ha elaborado un cuadro-resumen que recoge la calendarización concreta de las diferentes acciones y medidas a llevar a cabo por colores identificativos, diferenciando las distintas fases del proceso de implementación y seguimiento. Asimismo, se concretan los diferentes entregables que deberán elaborarse (y, en qué fechas aproximadas) así como se realiza una calendarización preliminar de las reuniones de seguimiento. Este calendario puede variar o tener cambios sustanciales en caso de ser detectadas prioridades o dificultades en la implementación de las acciones. En ese caso, en el seguimiento o evaluaciones se explicaría y se adecuaría de nuevo la calendarización o tareas.

Durante la implementación del Plan de Igualdad se han realizado ya algunas acciones:

- Sesión 29/11/2023: se recuerda los procedimientos establecidos y las herramientas propias de la Universidad de Deusto y se informa de una acción de formación por una consultoría externa, Sortzen, sobre acoso sexual y por razón de sexo en entornos laborales (Bloque 5).
- Sesión 22/04/2024: se realiza la primera sesión de 2 horas relativa al marco conceptual y jurídico del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Sesión 13/05/2024: se realiza la segunda sesión de 2 horas, relativo, la creación de estrategias y herramientas de prevención, protección y acompañamiento.

Procedimiento

En la **fase de seguimiento** se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
- Los cambios en la cultura: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Cronograma

Proceso continuo en el tiempo
Elaboración
Implementación
Seguimiento

Acciones y objetivos por mes	2025												2026												2027												2028													
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
Objetivo 1. Mejorar y promover la carrera profesional de las personas independientemente de las responsabilidades que puedan tener fuera del lugar de trabajo.																																																		
ACCIÓN 1. Mejorar la política de la empresa en materia de desconexión digital.																																																		
ACCIÓN 2. Continuar facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación.																																																		
ACCIÓN 3. Continuar facilitando mejoras en las medidas conciliadoras y facilitar la flexibilidad labora.																																																		
ACCIÓN 4. Mejorar la distribución de la carga de trabajo.																																																		
ACCIÓN 5. Valorar establecer un canal específico de información y solicitud de derechos conciliación.																																																		

PLAN DE IGUALDAD

	2025												2026												2027												2028													
Acciones y objetivos por mes	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
Objetivo 2: Mejorar que más mujeres puedan participar en actividades de posicionamiento externo del Instituto entornos académicos y de nuestro entorno y promover las posiciones de liderazgo y puestos de toma de decisiones.																																																		
ACCIÓN 6. Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres a todos los niveles.																																																		
ACCIÓN 7. Facilitar un nivel de participación y visibilidad institucional equitativo por género.																																																		
ACCIÓN 8. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades.																																																		
ACCIÓN 9. Mantener el acceso de mujeres y hombres a formación que contribuyen a su desarrollo profesional.																																																		

	2025												2026												2027												2028													
Acciones y objetivos por mes	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12		
Objetivo 3: Mejorar los procesos de selección y promover la promoción con el principio de trato y de igualdad de oportunidades.																																																		
ACCIÓN10. Mantener la igualdad de trato y oportunidades en el proceso de selección.																																																		
ACCIÓN11. Mantener la igualdad y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones.																																																		

PLAN DE IGUALDAD

	2025												2026												2027												2028												
Acciones y objetivos por mes	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
Objetivo 4: Promover una investigación transformadora que incluya la perspectiva de género.																																																	
ACCIÓN 12. Posibilitar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen neutra igualitaria de género.																																																	
ACCIÓN 13. Incorporar la perspectiva de género en el estudio y el curso de los proyectos.																																																	

	2025												2026												2027												2028												
Acciones y objetivos por mes	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	
Objetivo 5: Establecer una cultura de cero tolerancia con la violencia de género y el acoso general y promover una cultura organizacional de BUEN entorno.																																																	
ACCIÓN 14. Adecuar el protocolo de acoso laboral y por razón de sexo o la normativa actualmente vigente y difundir su contenido.																																																	
ACCIÓN 15. Establecer acciones formativas y de sensibilización en materia de acoso laboral y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.																																																	
ACCIÓN 16. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legales establecidos para mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.																																																	
ACCIÓN 17. Formación en el ámbito psicosocial y definición procedimental de Prevención de Riesgos Laborales.																																																	

12. Aprobación y firma del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Bilbao, a **13 de febrero de 2025**, con vigencia de 4 años a contar desde su aprobación y firma.

Reunidas las partes implicadas (“Comisión de Igualdad de ORKESTRA”), se acuerda:

1. La firma del Plan de Igualdad de ORKESTRA.
2. Su aprobación en acta.

Anexo I Glosario

- Acciones positivas: aquellas medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- Acoso por razón de sexo y acoso sexual: constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por su parte, el acoso sexual se define como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso por razón de sexo y el acoso sexual. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo o acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- Corresponsabilidad: supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: hace referencia a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, así como el ámbito personal. Las distintas medidas de conciliación que se implanten en el entorno laboral irán destinadas a facilitar la compatibilización de ambas esferas tanto para mujeres como para hombres.
- Discriminación directa e indirecta: se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad: constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- Segregación vertical: situación en la que las personas de un género en particular pueden ocupar puestos jerárquicos más altos.
- Segregación horizontal: es la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores de ocupación laboral
- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo: consiste en garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Plantilla equilibrada: implica una presencia equilibrada de ambos sexos. Según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.



Orkestra

INSTITUTO VASCO
DE COMPETITIVIDAD
FUNDACIÓN DEUSTO

www.orquestra.deusto.es