

PLAN DE IGUALDAD DE MUSIKA BULEGOA

(EHMBE - Euskal Herriko Musika Bulego Elkartea)



ÍNDICE

1.	Presentación de la asociación	4
2.	Marco normativo y conceptual	6
3.	Agentes que acuerdan el Plan	8
4.	Ámbito de aplicación	10
5.	Diagnóstico de igualdad	12
	5.1 Estructura y composición del equipo	
	5.2 Cultura organizativa y condiciones laborales	
	5.3 Igualdad en la gestión y los procesos	
	5.4 Fortalezas	
	5.5 Aspectos de mejora	
6.	Auditoría retributiva	16
7.	Objetivos del Plan de Igualdad	18
8.	Medidas, plazos e indicadores	20
9.	Recursos y cronograma	22
10.	Sistema y comisión de seguimiento y evaluación	24
11.	Procedimiento de revisión y resolución de discrepancias	26
12.	Compromiso institucional	28

1. PRESENTACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

EHMBE – Euskal Herriko Musika Bulego Elkarte (en adelante, Musika Bulegoa o la Asociación) es un proyecto constituido el 20 de noviembre de 2015 en Gasteiz, fruto de un largo proceso de reflexión sectorial. Nació con la intención de impulsar y mejorar la actividad musical en Euskal Herria a través de la colaboración entre agentes, actuando como un proyecto estratégico de cooperación para el sector.

El proyecto está estrechamente ligado al Gobierno Vasco y se enmarca en el plan cultural Kultura Auzolanean. Este plan pretende ser un instrumento para consensuar la visión estratégica y las prioridades del conjunto de la cultura vasca, fomentando la colaboración entre las instituciones públicas y el sector privado. Musika Bulegoa tiene un carácter público-privado y un marcado carácter de servicio público.

En su origen, Musika Bulegoa integró cuatro asociaciones sectoriales – Kultura Live (Asociación de salas privadas de Euskal Herria), MIE (Musika Industrien Elkarte), Musikari y Musikagileak– que siguen siendo socios transversales de la entidad. Actualmente, la asociación cuenta con 360 socios indirectos y 29 socios directos.

Misión

Fortalecer y valorizar la presencia social de la música creada y producida en Euskal Herria, así como la actividad de las y los agentes que intervienen en su cadena de valor, promoviendo la calidad, profesionalidad y sostenibilidad del sector musical vasco.

Visión

Ser una plataforma de referencia y un espacio de encuentro para los agentes públicos y privados que conforman la cadena de valor de la música en Euskal Herria, actuando como instrumento impulsor, articulador e integrador de acciones y proyectos que contribuyan al desarrollo del sector.

Valores

Calidad: er referencia en el sector, tanto por la calidad de nuestros proyectos como por nuestras buenas practices.

Honestidad: teniendo en cuenta las características del proyecto, la asociación actuará con honestidad en todos los ámbitos de su actividad.

Afición por la música: la música es el eje que nos une. Se trata de una iniciativa que nace para ser el punto de encuentro del sector musical de Euskal Herria.

Colaboración: una de las principales características de la asociación es la colaboración. Se fomentará la colaboración y el apoyo mutuo. Musika Bulegoa asume la igualdad entre mujeres y hombres como un valor esencial de su identidad organizativa y como principio rector de su actuación interna y externa.

Objetivos permanentes

- Proteger y potenciar la música del País Vasco en toda su diversidad y su calidad artística y trabajar por el incremento de la profesionalidad.
- Apoyar y difundir la creación, producción y difusión musical.
- Impulsar el conocimiento, la formación, la afición y la sensibilización hacia la música
- Protección y difusión de la música en euskera.

2.MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

El presente Plan de Igualdad se elabora conforme a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en particular:

- Agenda 2030 de Naciones Unidas, Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres del País Vasco.
- Ley 3/2016, de 7 de abril, de cláusulas sociales en la contratación pública.

El Plan refleja además el compromiso de Musika Bulegoa con los principios de igualdad, equidad y diversidad en el ámbito cultural, en consonancia con las políticas impulsadas por el Gobierno Vasco y Emakunde.



3. AGENTES QUE ACUERDAN EL PLAN

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado con el asesoramiento del BDCC (Basque District of Culture and Creativity), en el marco del programa de apoyo a entidades culturales para el diseño e implantación de planes de igualdad.

La Comisión Mixta de Igualdad de Musika Bulegoa está integrada por:

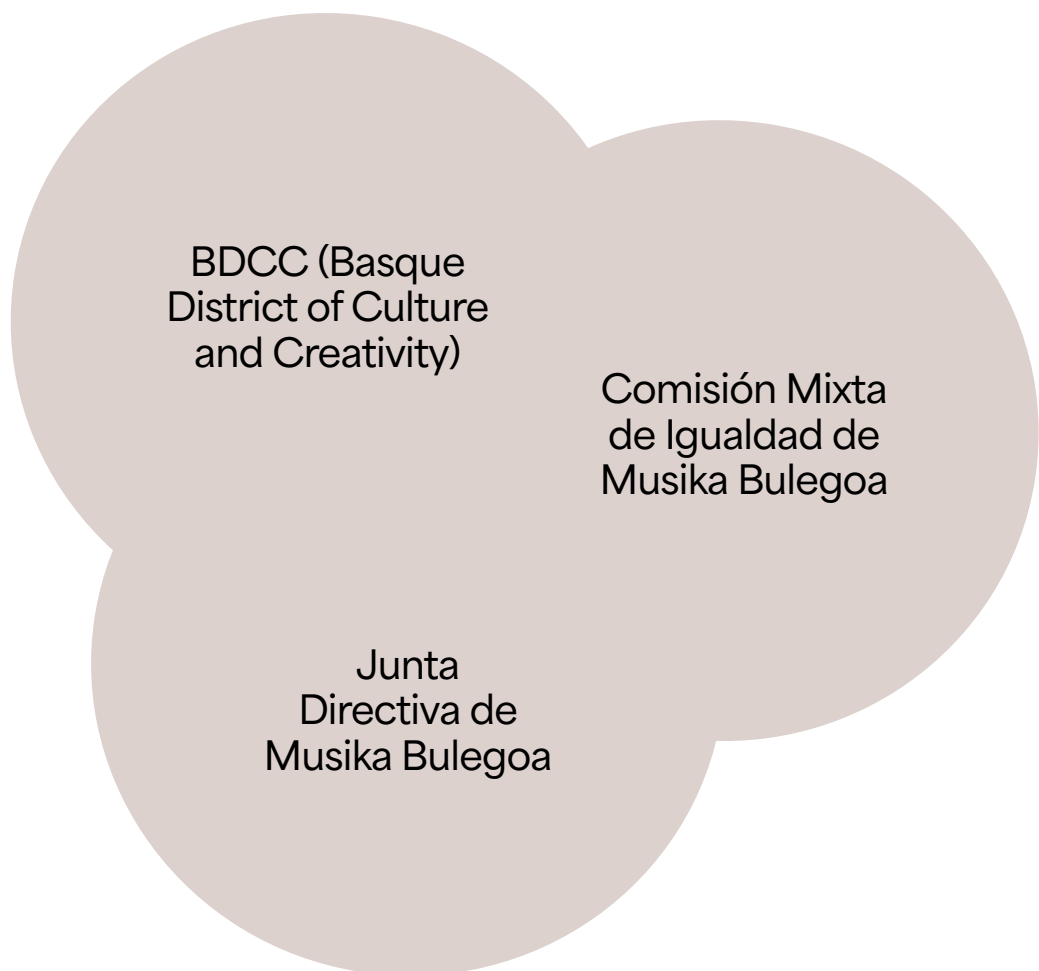
→ Iker Durana, director gerente.

→ Ruth Manzano, responsable de comunicación.

Esta comisión es el órgano responsable de coordinar la aplicación del plan, garantizar su seguimiento, evaluar los resultados y proponer medidas de mejora continua. Asimismo, representará institucionalmente a Musika Bulegoa en materia de igualdad ante otras entidades y organismos públicos.

La Comisión de Igualdad informará periódicamente a la Junta Directiva de Musika Bulegoa sobre el grado de avance del Plan, las medidas implementadas, los indicadores de seguimiento y las necesidades detectadas.

Cualquier modificación sustancial del Plan, así como los informes de evaluación intermedia y final, deberán ser contrastados y validados por la Junta Directiva antes de su aprobación definitiva.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad se aplica a todas las personas trabajadoras de Musika Bulegoa, actualmente seis (tres mujeres y tres hombres), así como a las actividades desarrolladas bajo su responsabilidad.

Ámbito territorial: Euskal Herria. Se tiene en cuenta que la asociación combina teletrabajo con reuniones presenciales rotatorias en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

Duración: el presente plan tiene una vigencia de cuatro años (2025-2028), con una evaluación intermedia en 2027 y una evaluación final en 2028, que servirá de base para la redacción del siguiente plan.



5. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

El diagnóstico de igualdad de Musika Bulegoa se ha elaborado a partir de tres fuentes principales:

- El Diagnóstico de Género en el Sector Musical Vasco, elaborado por EHMBE y el Observatorio Vasco de la Cultura.
- El Diagnóstico interno de Musika Bulegoa (2025).
- Las aportaciones recogidas en la Dinámica Grupal de Igualdad realizada con el equipo el 9 de julio de 2025.

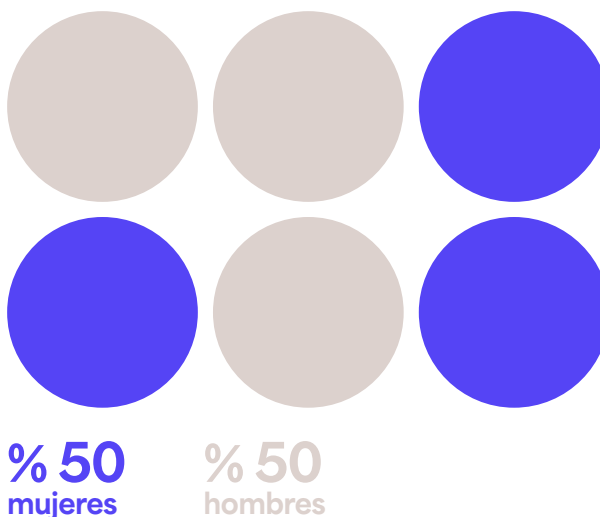


5.1. Estructura y composición del equipo

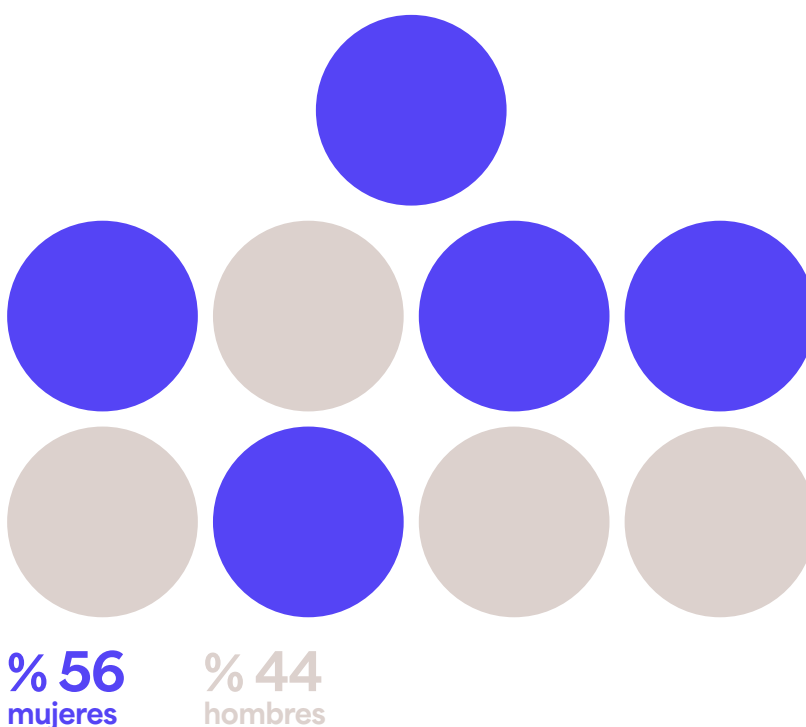
La plantilla de Musika Bulegoa se compone de seis personas:

- Gerente (hombre)
- Responsable de proyectos (hombre)
- Responsable de comunicación (mujer)
- Técnica de administración (mujer)
- Dos responsables técnicos/as de proyectos (un hombre y una mujer)

La composición del equipo refleja una **paridad equilibrada** (50 % mujeres y 50 % hombres), lo que constituye una fortaleza en términos de igualdad.



La **Junta Directiva** está integrada por nueve personas: la presidencia recae en una mujer, y la composición global también es paritaria (5 mujeres y 4 hombres), reflejando el compromiso institucional con la igualdad en los órganos de dirección.



5.2. Cultura organizativa y condiciones laborales

Musika Bulegoa cuenta con una cultura organizacional **colaborativa**. La comunicación interna es directa y fluida, y el clima laboral está marcado por la cooperación y la corresponsabilidad.

El modelo de trabajo combina **teletrabajo** con reuniones presenciales mensuales. El horario (7,5 horas diarias) incluye una franja común y otra flexible, lo que favorece la **conciliación de la vida laboral y personal**.

No se han identificado casos ni indicios de discriminación por razón de sexo, ni de acoso laboral o sexual.

Sin embargo, se considera necesario **formalizar un protocolo de prevención y actuación** para reforzar la seguridad y el compromiso institucional.

5.3. Igualdad en la gestión y los procesos

- Los **procesos de selección** se realizan con criterios de igualdad y se aplican principios de paridad y lenguaje inclusivo en las convocatorias.
- En la **última contratación** se priorizó la incorporación de una mujer para mantener el equilibrio de género.
- Se dispone de un **decálogo interno** con pautas de igualdad para guiar las contrataciones.
- La **comunicación externa** utiliza lenguaje e imágenes inclusivas.
- En la **contratación de servicios y proveedores** se da prioridad a mujeres profesionales y proyectos liderados por mujeres.
- Los **premios y convocatorias sectoriales** incluyen criterios de género y de diversidad lingüística en sus bases.

5.4. Fortalezas

- Paridad en la plantilla y en los órganos de dirección.
- Liderazgo femenino visible en la presidencia.
- Cultura de trabajo corresponsable y flexible.
- Lenguaje inclusivo y sensibilidad hacia la igualdad.
- Incorporación de la perspectiva de género en programas y convocatorias.

5.5. Aspectos de mejora

- Falta de **formación específica** en igualdad de género y comunicación inclusiva.
- Escasa **visibilidad pública** del compromiso institucional con la igualdad.
- Ausencia de **protocolo formal** frente al acoso sexual o por razón de sexo.
- Necesidad de **sistematizar los mecanismos de conciliación** y comunicarlos de forma clara.

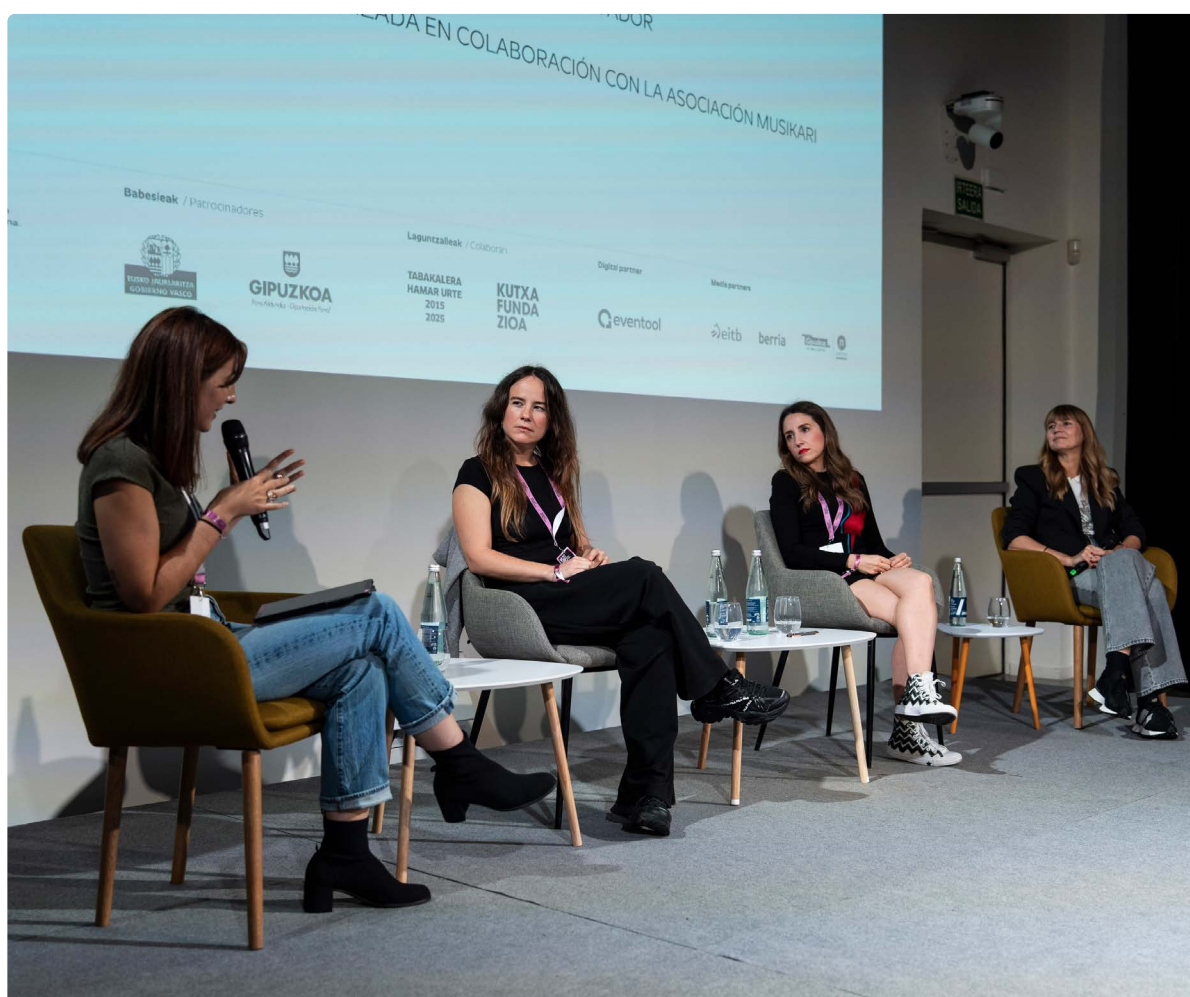
6.AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Musika Bulegoa cuenta con una estructura salarial homogénea y transparente, adaptada al convenio de referencia.

No se detectan brechas salariales por sexo.

Compromisos:

- Mantener un registro retributivo actualizado y desagregado por sexo.
- Revisar anualmente las condiciones salariales.
- Garantizar que los complementos salariales se asignen con criterios objetivos y no discriminatorios.



7.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general:

Consolidar una cultura organizacional igualitaria, inclusiva y libre de discriminación.

Objetivos específicos:

1. Reforzar el compromiso institucional con la igualdad.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades.
3. Integrar el enfoque de género en la comunicación y programación.
4. Desarrollar acciones de formación y sensibilización.
5. Impulsar medidas de conciliación y corresponsabilidad.
6. Prevenir y actuar ante el acoso sexual o por razón de sexo.



8.MEDIDAS, PLAZOS E INDICADORES

Objetivo	Medidas principales	Plazo	Responsable	Indicadores
1. Compromiso institucional	→ Publicar y difundir el compromiso con la igualdad. → Participar en campañas del 8M y 25N. → Incluir el logotipo “Entidad comprometida con la igualdad” en documentos y web.	2025 -2026	Gerencia y Comunicación	Visibilidad del compromiso en web y RRSS; participación anual en campañas.
2. Igualdad de oportunidades en los procesos de contrataciones internas y externas	→ Mantener criterios de paridad en selección. → Actualizar el decálogo de buenas prácticas en RRHH. → Incorporar cláusulas de igualdad en contratos y convocatorias.	2025 -2028	Comisión de Igualdad	Porcentaje de procesos con paridad; revisión anual de cláusulas.
3. Enfoque de género en proyectos	→ Aplicar criterios de igualdad en convocatorias y premios. → Garantizar presencia equilibrada en jurados y mesas. → Monitorizar participación por sexo en proyectos.	2025 -2028	Comunicación y Proyectos	Equilibrio en participación; informes anuales de género.
4. Formación y sensibilización	→ Formación anual en igualdad para todo el equipo. → Talleres sobre lenguaje inclusivo y prevención de acoso. → Sesión anual con BDCC.	2025 -2027	Comisión de Igualdad	Nº de formaciones realizadas; asistencia del personal.
5. Prevención del acoso	→ Elaborar y aprobar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo. → Comunicarlo y formarlo internamente. → Revisarlo cada dos años.	2025 - 2027	Comisión de Igualdad	Protocolo aprobado y comunicado; revisión bianual.
6. Lenguaje inclusivo	→ Crear una guía sobre el uso inclusivo del lenguaje y la utilización de imágenes no sexistas	2026 -2027	Comisión de Igualdad	Creación de la guía

9. RECURSOS Y CRONOGRAMA

Recursos humanos:

Participación activa de la Comisión de Igualdad y del equipo técnico.

Recursos económicos:

Integración de las acciones en el presupuesto anual.

Recursos materiales:

Herramientas de comunicación, materiales formativos y horas de dedicación específicas.

Periodo 2025-2028

2025

Aprobación
del Plan y
formación
inicial.

2026

Implementación
de medidas y
participación en
campañas.

2027

Evaluación
intermedia
y formación
avanzada.

2028

Evaluación
final y diseño
del nuevo
plan.

10.SISTEMA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento se realizará mediante informes anuales, reuniones semestrales, una evaluación intermedia en 2027 y otra final en 2028.

La Comisión de Igualdad, integrada por la gerencia y la responsable de comunicación, supervisará la ejecución del plan, coordinará las acciones y elaborará los informes de seguimiento. Los informes anuales intermedios y finales de seguimiento y evaluación del Plan se presentarán a la Junta Directiva para su análisis y validación. La Junta Directiva supervisará la adecuación del desarrollo del Plan de Igualdad a los objetivos estratégicos de la organización.



11.PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación requerirá acuerdo de la Comisión de Igualdad. En caso de discrepancia, se priorizará el consenso interno y, si es necesario, mediación técnica del BDCC o Emakunde.



12.COMPRROMISO INSTITUCIONAL

Musika Bulegoa manifiesta su compromiso firme con la igualdad de mujeres y hombres, tanto en su funcionamiento interno como en su proyección hacia el sector musical.

“La igualdad es una condición indispensable para la sostenibilidad y la calidad del ecosistema musical.”



Gasteiz, a 21 de noviembre de 2025
EHMBE - Euskal Herriko Musika Bulego Elkartea

