

Medidas internas de igualdad de oportunidades y conciliación



MEDIDAS INTERNAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

Asociación Orquesta Escuela Zaragoza

Aprobadas por la Junta Directiva el 5 de agosto de 2026

Periodo de vigencia: desde su aprobación hasta su revisión o actualización

1. Objeto

La Asociación Orquesta Escuela Zaragoza adopta las presentes Medidas Internas de Igualdad de Oportunidades y Conciliación con el propósito de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el funcionamiento de la entidad, prevenir cualquier forma de discriminación y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Estas medidas se integran en nuestro compromiso con los derechos culturales, la inclusión social, la igualdad de oportunidades y la construcción de entornos educativos, culturales y laborales seguros, respetuosos y libres de discriminación.

2. Ámbito de aplicación

Las presentes medidas serán de aplicación a:

- Las personas trabajadoras de la Asociación.
- Las personas candidatas a procesos de selección y contratación.
- El equipo directivo, artístico, docente y de gestión.
- Las personas voluntarias, colaboradoras y profesionales externas, en aquello que resulte aplicable.
- Las actividades y proyectos desarrollados por la entidad.
- Las relaciones con participantes, familias, entidades colaboradoras y otros agentes vinculados a la Asociación.

3. Principios de actuación

La Asociación actuará de acuerdo con los siguientes principios:

- a) **Igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres.
- b) **No discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, situación familiar, embarazo, maternidad, paternidad o cualquier otra circunstancia personal o social.
- c) **Igualdad en el acceso al empleo**, la promoción, la formación, la participación y la toma de decisiones.

d) **Conciliación y corresponsabilidad**, favoreciendo la compatibilidad entre las responsabilidades laborales, personales y familiares.

e) **Prevención de la violencia y el acoso**, promoviendo entornos seguros, respetuosos y libres de conductas discriminatorias, sexistas o de acoso.

f) **Perspectiva de género**, incorporada de forma progresiva en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de nuestros proyectos.

4. Medidas de igualdad de oportunidades

4.1. Selección y contratación

La Asociación se compromete a:

- Aplicar criterios objetivos, transparentes y vinculados a las competencias y requisitos profesionales de cada puesto.
- Evitar cualquier requisito o práctica que pueda generar discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género.
- Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de selección, especialmente en aquellos ámbitos o especialidades en los que exista una menor presencia de alguno de los sexos.
- Garantizar que las decisiones de contratación se basen en la formación, experiencia, competencias y adecuación al puesto.

4.2. Desarrollo profesional y formación

- Facilitar, dentro de las posibilidades organizativas y económicas de la entidad, el acceso igualitario a acciones formativas y oportunidades de desarrollo profesional.
- Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo, dirección artística, gestión cultural, creación y toma de decisiones.
- Favorecer la visibilización de referentes femeninos en la música, la educación y la cultura.
- Impulsar la sensibilización del equipo sobre igualdad de género, prevención de estereotipos y uso de lenguaje inclusivo.

4.3. Igualdad en los proyectos y actividades

- Incorporar la perspectiva de género en el diseño y evaluación de los proyectos.
- Recoger y analizar, cuando resulte pertinente, datos desagregados por sexo y edad.
- Promover la participación equilibrada de niñas y niños, mujeres y hombres en las actividades.
- Prevenir estereotipos de género relacionados con la elección de instrumentos, los roles musicales, la dirección, la creación y la participación artística.
- Visibilizar las aportaciones de mujeres compositoras, intérpretes, docentes, creadoras y profesionales de la cultura.

- Favorecer la participación y permanencia de niñas y jóvenes en la práctica musical, especialmente en contextos de vulnerabilidad social.

4.4. Prevención del acoso y de las conductas discriminatorias

- Mantener un entorno de trabajo y participación basado en el respeto, la dignidad y la igualdad.
- No tolerar conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, discriminación, violencia o trato degradante.
- Facilitar que las personas puedan comunicar situaciones de discriminación o conducta inadecuada a la Dirección o a la Junta Directiva, garantizando la confidencialidad y el respeto a las personas implicadas.
- Analizar las situaciones comunicadas y adoptar las medidas organizativas que correspondan.

5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad

La Asociación promoverá, siempre que sea compatible con las necesidades de los proyectos, la atención a las personas participantes y la organización del trabajo, las siguientes medidas:

- Flexibilidad en la organización de horarios cuando las funciones y el desarrollo de las actividades lo permitan.
- Consideración de las necesidades personales y familiares en la planificación de jornadas, reuniones, ensayos y actividades.
- Anticipación suficiente de los horarios y calendarios de trabajo para facilitar la organización personal y familiar.
- Adaptación razonable de horarios o distribución de tareas ante circunstancias familiares o personales justificadas.
- Promoción de una cultura de corresponsabilidad que evite que las responsabilidades de cuidado recaigan de manera desigual sobre las mujeres.
- Respeto y aplicación de los derechos legalmente reconocidos en materia de maternidad, paternidad, permisos, cuidados y conciliación.

6. Responsabilidad y seguimiento

La Dirección y la Junta Directiva serán responsables de impulsar la aplicación de estas medidas, con la participación del conjunto del equipo profesional.

Se realizará un seguimiento periódico de:

- La composición de la plantilla y su evolución.
- La participación de mujeres y hombres en los proyectos.
- Las medidas de conciliación solicitadas y aplicadas.
- Las acciones de sensibilización y formación realizadas.
- Las posibles incidencias o situaciones de discriminación detectadas.
- Las propuestas de mejora aportadas por el equipo y las personas participantes.

7. Evaluación y revisión

Estas medidas serán revisadas al menos cada dos años o antes si se producen cambios relevantes en la plantilla, la organización, la normativa aplicable o las necesidades de la entidad.

La revisión permitirá valorar su aplicación, identificar posibles desigualdades y establecer nuevas medidas de mejora.

8. Entrada en vigor

Las presentes Medidas Internas de Igualdad de Oportunidades y Conciliación entrarán en vigor en la fecha de su aprobación por la Junta Directiva de la Asociación Orquesta Escuela Zaragoza y permanecerán vigentes hasta su modificación, actualización o sustitución mediante acuerdo del órgano de gobierno.

En Zaragoza, a 5 de agosto de 2026.

La Junta Directiva
Asociación Orquesta Escuela Zaragoza