BANDA DE MÚSICA DE PAMPLONA
LA PAMPLONESA
IRUÑEKO MUSIKA BANDA

PLAN DE IGUALDAD 2026

Asociación Cultural Banda de Música de Pamplona 'La Pamplonesa'

ELABORADO POR:

maimar
consultoría de igualdad

FINANCIADO POR:

Gobierno de Navarra
Nafarroako Gobernua

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN **5**
DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN **7**
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD **8**
ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL **8**
MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL **10**
INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD **13**
Proceso de selección y contratación 13
Clasificación profesional 14
Formación 14
Promoción profesional 15
Condiciones de trabajo 15
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 16
Infrarrepresentación femenina 17
Retribución 17
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 18
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA **19**
Resultados principales 19
Análisis general 19
Análisis por categorías 19
Análisis de complementos, pluses y variables 20
Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo 20
Categorías y factores valorados 21
Requisitos del puesto 21
Responsabilidades 21
Esfuerzo 21
Condiciones de trabajo 22
Aplicación del sistema de valoración 22
Puestos valorados 23
Plan de actuación 23
OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS **24**
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES **25**

1. Proceso de selección y contratación 25
2. Clasificación profesional 27
3. Formación 31
4. Promoción profesional 33
5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 35
6. Infrarrepresentación femenina 38
7. Retribución 39
8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 42
SISTEMA DE SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 46
Seguimiento continuo 46
Evaluación anual 46
Revisión periódica y actualización del plan 47
Informe de resultados 47
Recursos económicos 47
COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ÓRGANO DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN 48
Composición 48
Funcionamiento 48
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 50
Modificación del Plan de Igualdad 50
Procedimiento para la resolución de discrepancias 51

INTRODUCCIÓN

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 organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Tal y como define el Art. 46 Ley de Igualdad, los planes de igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- Se trata de un instrumento con el que se persigue integrar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de una organización, a través de la articulación de diferentes estrategias y acciones que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de personas en la organización, desde una perspectiva de género.

- Requiere el compromiso activo tanto por parte de la dirección como de la representación de la plantilla, resultando imprescindible la existencia de comunicación interna para informar del interés de llevarlo a cabo, así como durante la puesta en marcha de los distintos procesos, garantizando de este modo la transparencia en su desarrollo e implantación. A este respecto también tiene especial relevancia la comunicación externa, es decir, cómo la imagen de la organización proyecta el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Es importante que se ajuste, por un lado, a las necesidades de la organización a las que se pretende dar respuesta, articulando medidas adecuadas, suficientes y compatibles entre sí; y, por otro lado, a las

posibilidades reales con las que cuenta para su implantación, en términos de recursos económicos y humanos, por lo que se priorizarán unas cuestiones sobre otras.

- Se caracteriza por ser flexible y dinámico, puesto que se adapta a las necesidades concretas de cada organización y se puede ir modificando y ajustando a los cambios que se van produciendo a lo largo del proceso; integral y transversal, puesto que persigue mejorar la situación de todo el personal y áreas de gestión de la organización; y temporal, ya que se propone una duración determinada de tiempo en la que se deben alcanzar los objetivos propuestos.

En resumen, las características de todo plan son:

- Colectivo-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Asociación Cultural Banda de Música de Pamplona 'La Pamplonesa' (de aquí en adelante LA PAMPLONESA) fue fundada en 1919 y es una asociación cultural indisociable de la actividad musical de Iruñea - Pamplona.

El Teatro Gayarre acoge su ciclo de conciertos entre octubre y mayo. Además, participa activamente de las fiestas de 'San Fermín' y otros eventos populares de la ciudad.

El compromiso de la Banda de Música ‘La Pamplonesa’ con la igualdad es inequívoco, y claro ejemplo de ello es la elaboración de este Plan de Igualdad, que nace de la inquietud y de la voluntad de la entidad por aportar en el avance hacia una sociedad más igualitaria y justa.

Un compromiso que viene de largo ya que pone al servicio de este compromiso todas las herramientas que tiene a su alcance, como pueden ser la participación en su momento en campañas por la igualdad como la campaña #metachodemacho, o en campañas contra las agresiones sexistas de cara a las Fiestas de San Fermín.

PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora de LA PAMPLONESA, encargada de la revisión y aprobación del presente documento, está constituida por las personas representadas en la siguiente tabla:

COMISIÓN NEGOCIADORA	
LA PAMPLONESA	Luis Mari Remesar Amiano
LA PAMPLONESA	Íñigo Remírez de Ganuza Valencia
REPRESENTACIÓN SINDICAL	Arancha Soria Jimeno (UGT)
REPRESENTACIÓN SINDICAL	Saioa Oyaga Biec (UGT)

ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

El plan y las medidas y contenidos que incluye serán aplicados y tendrán efecto para el conjunto de la plantilla de LA PAMPLONESA, en la totalidad de sus centros de trabajo, siendo uno único.

El desarrollo de las medidas se llevará a cabo de manera plurianual comenzando en el año 2026 y terminando en el 2030.

MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La normativa que se aplica al presente Plan de Igualdad es la siguiente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Impone la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades a las empresas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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. Establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad para todas las empresas que cuenten con más de 50 personas en plantilla, así como que exista negociación tanto del diagnóstico como del Plan de Igualdad.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Determina la obligatoriedad de realizar una auditoría retributiva, la cual formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Este plan se basa en los conceptos generales acerca de igualdad, los cuales son:

- Igualdad de trato: La igualdad de trato en las organizaciones se refiere a la práctica de garantizar que toda la plantilla reciba un trato justo y equitativo,

sin discriminación por motivos de género, raza, religión, orientación sexual, edad, discapacidad, estado civil, o cualquier otra característica personal. Este principio implica que todas las personas deben tener las mismas oportunidades de empleo, desarrollo profesional, remuneración y condiciones laborales, y que las decisiones en el entorno laboral se basen en criterios objetivos y meritocráticos. La igualdad de trato es fundamental para crear un ambiente de trabajo inclusivo y diverso, donde se promueva la dignidad de todas las personas trabajadoras.

- Igualdad de oportunidades: La igualdad entre mujeres y hombres en el contexto laboral se refiere a la implementación de políticas, prácticas y culturas organizacionales que aseguren que todos los géneros tengan las mismas oportunidades y trato en todos los aspectos relacionados con el empleo y el desarrollo profesional. Este concepto busca eliminar las barreras y desigualdades que históricamente han afectado a las mujeres o a los hombres en el lugar de trabajo, promoviendo un entorno inclusivo y equitativo.
- Respeto a la diversidad y a la diferencia: Se ha de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad entre mujeres y hombres se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.
- Integración de la perspectiva de género: Es importante incorporar la perspectiva de género en todas las acciones en una organización, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. La integración de la perspectiva de género es un enfoque estratégico y transversal que consiste en considerar sistemáticamente las diferencias y desigualdades de género en todas las políticas, programas, y actividades de una organización o institución. Este enfoque busca identificar y abordar las brechas y barreras que afectan de manera diferencial a mujeres y hombres,

con el objetivo de promover la igualdad de género y eliminar la discriminación.

- Acción positiva: Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, se deben adoptar medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo: Se trata de promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito del trabajo reproductivo y a los hombres la del ámbito público y productivo, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.
- Representación equilibrada: La representación equilibrada de mujeres y hombres en las organizaciones se refiere a la presencia proporcional y equitativa de ambos sexos en todos los niveles y áreas de la organización, incluyendo roles de liderazgo y toma de decisiones. Este equilibrio no solo busca corregir desigualdades históricas y sistémicas, sino también aprovechar los beneficios de la diversidad de género, como una mejor toma de decisiones, mayor innovación y un entorno laboral más inclusivo. Las estrategias para lograr esta representación pueden incluir políticas de contratación inclusivas, programas de mentoría y desarrollo profesional, y medidas específicas para apoyar el avance de las mujeres en sectores y roles donde están subrepresentadas.
- Mainstreaming: La transversalidad de género, también conocida como mainstreaming de género, es una estrategia y enfoque integrador que busca incorporar sistemáticamente la perspectiva de género en todas las políticas, programas y actividades de una organización o institución, en todos los niveles y en todas las etapas de planificación, implementación, monitoreo y evaluación. Este enfoque se fundamenta en el reconocimiento de que las cuestiones de género no deben tratarse como temas aislados, sino como elementos centrales y transversales que afectan todas las áreas y sectores.

INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del Plan de Igualdad, es imperativo legal, además de necesidad operativa, desarrollar un diagnóstico previo que señale cuál es la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización. A continuación, se presentan las principales conclusiones del diagnóstico de igualdad de LA PAMPLONESA.

Proceso de selección y contratación

En los últimos cuatro años, la mayoría de las incorporaciones han sido de hombres, consolidando la tendencia de masculinización ya observada en el diagnóstico general.

El elevado volumen de altas se vincula a refuerzos extraordinarios por bajas, permisos o excedencias, lo que provoca rotación parcial sin comprometer la estabilidad del núcleo de la plantilla.

En el área de Dirección se registran seis incorporaciones, todas masculinas, correspondientes a direcciones invitadas contratadas de forma puntual; solo constan las dadas de alta en la Seguridad Social.

Históricamente, solo dos mujeres han dirigido a LA PAMPLONESA, evidenciando una clara infrarrepresentación femenina en puestos de dirección artística. No existe un proceso formal de selección para direcciones invitadas: la elección se basa en disponibilidad, caché, agenda y afinidad artística, lo que limita la igualdad de oportunidades. Se recomienda implantar procedimientos de selección estandarizados y transparentes para garantizar el acceso en condiciones de igualdad.

La mayoría de las salidas de los últimos años se deben a finalización de contrato, coherente con la contratación de refuerzos puntuales; no se registran despidos. Hubo dos salidas voluntarias de mujeres y dos de hombres, proporción

equilibrada. La correspondencia entre salidas y composición refuerza la percepción: LA PAMPLONESA es un lugar atractivo para mujeres y hombres.

Clasificación profesional

La distribución actual de la plantilla es masculinizada: el índice de feminidad se sitúa en 0,20 mujeres por cada hombre, frente a 0,13 hace cuatro años. La presencia de mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel de responsabilidad. No obstante, en los últimos cuatro años se observa un aumento en Mandos Intermedios: la participación de mujeres en ese nivel ha pasado del 33% al 40%.

Por áreas de trabajo, se aprecia un equilibrio relativo sin infrarrepresentaciones femeninas destacadas, lo que sugiere que las diferencias se concentran en la progresión vertical y por instrumentos más que en la distribución por ámbitos. No se identifica un relevo generacional femenino que permita prever un reequilibrio en el corto plazo.

Respecto a la formación, con la excepción de un hombre con doctorado, las mujeres se concentran en niveles de estudios más altos. Este patrón, si no se acompaña de acceso proporcional a categorías y niveles de mando, puede ser compatible con situaciones de sobrecualificación.

En materia de diversidad, no constan personas con discapacidad ni orígenes no españoles en la plantilla, lo que reduce la probabilidad de interseccionalidad de factores de discriminación.

Formación

LA PAMPLONESA no ha dado formación en los últimos 4 años para las personas de la plantilla, más allá de formación puntual en prevención de riesgos laborales.

Debido al desarrollo del presente Diagnóstico y Plan de Igualdad, la banda ha llevado a cabo una formación de igualdad de 10 horas adaptada a las organizaciones, lo cual se observa como positivo desde la perspectiva de género.

Promoción profesional

No existe una evaluación del desempeño ni unos criterios objetivables para acceder a puestos de mayor responsabilidad, por lo que LA PAMPLONESA presenta un impacto de género negativo en cuanto a la promoción.

Acerca de los beneficios sociales y herramientas de trabajo, la distribución es equilibrada.

En cuanto a los reconocimientos, existe un reconocimiento formal que reciben las personas que cumplen 25 años en la banda. En este sentido, si bien más hombres lo han recibido, se debe a que más hombres han formado parte históricamente de la banda. Teniendo este hecho en cuenta, sería interesante plantear la posibilidad de reducir los años de participación en la banda para recibir reconocimientos, ya que las mujeres poseen una menor antigüedad que los hombres.

Condiciones de trabajo

La figura de Coordinación confirma que no existe un proceso formal de selección para las direcciones invitadas; la elección se basa en criterios artísticos, disponibilidad, caché y agenda de las personas directoras. En este contexto, podría ser útil valorar la implementación de pruebas de selección estandarizadas que promuevan la igualdad de oportunidades.

La principal causa de salida en los últimos cuatro años ha sido la finalización de contrato. No se han producido despidos y las salidas voluntarias han sido equilibradas por sexo (dos mujeres y dos hombres), lo que se corresponde con la

valoración positiva del entorno laboral expresada tanto en la encuesta como en los grupos de discusión.

Aunque la plantilla mantiene un grado elevado de masculinización, la temporalidad asociada a necesidades puntuales ha favorecido un mayor equilibrio de género en la composición de la banda. Este aumento de la temporalidad no parece vinculado a un empeoramiento de las condiciones laborales, sino a un incremento de excedencias, permisos y licencias, así como a la atención de las necesidades de determinados programas musicales.

En relación con los horarios, existe igualdad en la distribución de jornada entre mujeres y hombres. Sin embargo, se ha detectado que las condiciones horarias pueden dificultar la conciliación. Finalmente, no se han registrado personas becadas en los últimos años, por lo que explorar programas de becas podría fomentar el acercamiento de perfiles jóvenes.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación aparece como uno de los principales retos identificados en la encuesta. Un 56 % de los hombres y un 33 % de las mujeres indican tener dificultades para atender sus necesidades personales y familiares debido a su trabajo en la banda.

Tal y como se refleja en el análisis anterior y en la gráfica vertical correspondiente, la distribución del número de hijas e hijos es relativamente equilibrada entre mujeres y hombres.

Esto sugiere que las responsabilidades de cuidado por menores a cargo podrían estar repartidas de forma similar, por lo que las dificultades de conciliación no se asocian exclusivamente a un solo sexo, sino que afectan de forma transversal a la plantilla, al menos por cuidado de menores.

Infrarrepresentación femenina

El análisis de la variable de nivel de mando confirma que, a medida que aumenta la responsabilidad, disminuye la presencia de mujeres. Esta tendencia refuerza la necesidad de seguir observando los factores que inciden en el acceso y la promoción dentro de la organización.

Aunque la variable de instrumento no se ha abordado como condición laboral, las personas participantes en el proceso de diagnóstico han señalado la existencia de una segregación horizontal. Concretamente, se ha identificado una infrarrepresentación femenina en instrumentos históricamente masculinizados, como la percusión o el viento metal.

En cuanto al nivel de estudios, se observa que las mujeres están sobrerrepresentadas en las titulaciones de mayor nivel. Este dato contrasta con su presencia en los niveles de mando, lo que puede indicar una falta de correspondencia entre cualificación y acceso a posiciones de mayor responsabilidad.

Por último, no se registra ninguna mujer menor de 30 años en la banda, lo que refleja la ausencia de relevo generacional femenino y limita, a corto y medio plazo, las posibilidades de avanzar hacia una mayor equidad en la composición de la plantilla.

Retribución

La Auditoría Retributiva de LA PAMPLONESA ha mostrado cómo la estructura salarial de la banda no presenta diferencias asociadas al sexo. Las retribuciones dependen exclusivamente del puesto al que se pertenece, así como a las tareas que se llevan a cabo y el instrumento que se toca.

Con ello, las diferencias halladas se deben al techo de cristal de la organización, por lo que, para conseguir una igualdad salarial real y efectiva entre mujeres y hombres y no únicamente relativa a la categoría profesional, es necesario centrar

los esfuerzos en la igualdad de oportunidades en el acceso a LA PAMPLONESA, y especialmente, en favorecer una promoción objetiva e informada para el conjunto la plantilla, la cual anime a todas las personas a ocupar puestos de responsabilidad, exponiendo los criterios de promoción de manera previa a la selección de las personas promocionadas. También favorecería este acceso y promoción en igualdad de oportunidades el hecho de conseguir que LA PAMPLONESA sea una entidad que favorezca la conciliación familiar, personal y laboral de las personas que la integran.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

LA PAMPLONESA actualmente cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Como se ha expuesto en el apartado anterior, el desarrollo y la difusión de un protocolo serán aspectos prioritarios de cara al Plan de Igualdad.

En cuanto a las incidencias en el ámbito, no se ha registrado ninguna en los últimos 4 años. Las personas de la plantilla entrevistadas y encuestadas consideran que la problemática del acoso sexual y/o por razón de sexo no se da en la banda. A pesar de ello, se han nombrado casos de comentarios y chistes sexistas que pueden resultar molestos y afectar al ambiente laboral a pesar de ser percibidos como bromas y no dárseles excesiva importancia. En este sentido, será necesario plantear acciones dentro del Plan de Igualdad para abordar la temática.

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Resultados principales

Análisis general

- LA PAMPLONESA posee una brecha general del 18,97% a favor de los hombres, aspecto que será importante trabajar a través de las medidas propuestas en el futuro Plan de Igualdad.
- La brecha salarial se debe principalmente al techo de cristal y a que las categorías en las que existen mayores percepciones solamente encontramos hombres.
- Al observar los datos por horas o sin pluses, las diferencias se reducen, aspecto que se observa como positivo desde la perspectiva de género.

Análisis por categorías

- El análisis de categorías muestra cómo no existen diferencias significativas en aquellas categorías comparables (en las que hay mujeres y hombres).
- La categoría donde existe una diferencia mayor, Tutti, se debe a que las mujeres han trabajado más horas en el último año. No obstante, esta diferencia desaparece cuando se calculan las percepciones por hora.
- El análisis por categorías demuestra que las diferencias salariales generales de LA PAMPLONESA dependen, principalmente, del techo de cristal detectado a lo largo del diagnóstico, ya que las categorías con mayor responsabilidad y donde las retribuciones son más altas, están ocupadas exclusivamente por hombres.

Análisis de complementos, pluses y variables

- Se observa cómo no hay diferencias entre mujeres y hombres por pluses.
- Los pluses dependen de la categoría profesional, por lo que no existen brechas en este sentido, si bien, el hecho de que haya únicamente hombres en los puestos de mayor responsabilidad hace que la brecha general de la entidad aumente.

Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

La valoración de los puestos de trabajo es una herramienta fundamental en el marco de la auditoría retributiva, ya que permite garantizar que los sistemas salariales se aplican de forma objetiva y libre de sesgos de género. Tal como establece el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la valoración debe realizarse considerando el principio de "igual retribución por trabajos de igual valor", lo cual exige analizar los puestos en base a criterios técnicos y no en función de quién los desempeña.

En el caso de LA PAMPLONESA, se ha desarrollado un sistema de valoración aplicable al conjunto de los puestos existentes, con el objetivo de asegurar la comparabilidad interna entre ellos y detectar posibles desequilibrios salariales no justificados. La metodología adoptada se articula en torno a cuatro grandes categorías de análisis, cada una de las cuales se descompone en factores específicos. A estos factores se les ha asignado un peso relativo, adaptado a la naturaleza de los distintos puestos, atendiendo a las funciones y exigencias reales de cada uno de ellos.

Categorías y factores valorados

Requisitos del puesto

Esta categoría analiza el nivel de conocimientos, competencias y experiencia necesarios para desempeñar el puesto de manera adecuada. Los factores valorados son:

- Formación musical y experiencia previa.
- Dirección de un ensayo.
- Gestión a nivel artístico.
- Dirección de un concierto.
- Transcripción.

Esta categoría permite establecer el grado de especialización requerido, distinguiendo entre los diferentes niveles de exigencia musical, técnica y organizativa según el puesto.

Responsabilidades

Se evalúa el nivel de responsabilidad que conlleva el puesto, tanto desde el punto de vista artístico como organizativo o representativo. Incluye los siguientes factores:

- Responsabilidad artística.
- Responsabilidad organizativa.
- Responsabilidad en la formación de personas nuevas o jóvenes.
- Representación institucional o de la banda.

Con ello se busca reconocer la contribución de cada puesto a la calidad, cohesión interna y proyección externa de la banda.

Esfuerzo

Esta categoría recoge la intensidad del trabajo en términos físicos, mentales y de disponibilidad. Los factores considerados son:

- Esfuerzo físico.
- Esfuerzo mental y nivel de concentración requerido.
- Disponibilidad horaria y flexibilidad.

El análisis de estos factores permite valorar adecuadamente la carga real de trabajo más allá de la duración del tiempo de servicio.

Condiciones de trabajo

Incluye aquellos elementos externos que pueden afectar al desempeño del puesto. Se consideran los siguientes factores:

- Exposición a condiciones adversas (climatológicas, acústicas, posturales, etc.)
- Equipamiento disponible para el desarrollo del trabajo.
- Estabilidad del puesto.

Esta categoría permite tener en cuenta aspectos que, sin formar parte del contenido funcional del puesto, influyen en su valoración y retribución.

Aplicación del sistema de valoración

La valoración se ha aplicado de manera estandarizada a los distintos puestos presentes en la organización, garantizando la trazabilidad del proceso y la objetividad en la comparación. En cada caso, se han ponderado los factores conforme a su relevancia específica para el puesto evaluado. Esta metodología permite identificar si existen desequilibrios retributivos entre puestos de igual valor, y contribuye a fundamentar las decisiones en materia salarial desde una lógica técnica y equitativa.

Esta valoración se utilizará, además, como herramienta de apoyo para futuras actualizaciones del registro retributivo y como base objetiva para revisar los criterios de promoción y asignación de complementos.

Puestos valorados

En función a la valoración de puestos de trabajo, los puestos se han ordenado por igual valor y por responsabilidad, de mayor a menor, bajo la siguiente lógica:

- DIRECCIÓN
- SUBDIRECCIÓN
- COORDINACIÓN
- ARCHIVO
- CONCERTINO
- SOLISTA
- TUTTI
- ADMINISTRACIÓN/PRODUCCIÓN

Plan de actuación

Aquellas acciones específicas referentes a la retribución se han incluido en el presente Plan de Igualdad, en el apartado 7. Retribución en DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.

- Registro retributivo anual.
- Criterios escritos de pluses/variables y su acceso.
- Valoración de puestos (VPT) revisada y comunicada.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

El objetivo prioritario del Plan de Igualdad de LA PAMPLONESA es el de avanzar por garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la plantilla de la organización. Este objetivo general se articula en base a los siguientes objetivos específicos:

- Mostrar el compromiso con la igualdad compartiendo con los grupos de interés y el entorno, su gestión desde valores de igualdad.
- Garantizar los recursos necesarios para la igualdad.
- Asegurar la utilización de un lenguaje e imágenes inclusivas en la organización.
- Garantizar que la gestión del personal tenga incorporado el enfoque de género y promueva el equilibrio de mujeres y hombres en la organización.
- Facilitar la mejora en la gestión de los tiempos de trabajo, descanso y corresponsabilidad familiar.
- Garantizar el Principio de Igualdad Retributiva.
- Abordar la salud laboral, la prevención de riesgos laborales y la violencia contra las mujeres desde el enfoque de género.

DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

1. Proceso de selección y contratación

1.1.	**Procedimiento de selección estandarizado para direcciones invitadas**
Descripción	Llegar al equilibrio de un mínimo del 40% de mujeres u hombres con representación para direcciones invitadas. Si este mínimo resulta inalcanzable al final del año, se elaborará un informe detallando las razones.
Indicadores	Elaboración de un listado paritario de potenciales direcciones en base a formación y desempeño de funciones en agrupaciones de similares características.
Responsables	Dirección artística y Junta.
Fecha	Continua.
Presupuesto	Horas de trabajo.

1.2	**Incluir en la elaboración de las bases una persona de la Comisión Negociadora**
Descripción	Será necesario que una persona con sensibilidad hacia la temática y conocedora de los objetivos del plan de igualdad pueda participar en la elaboración de las bases de las convocatorias de acceso.
Indicadores	Actas de las reuniones para elaborar bases.
Responsables	Representante de la Banda en la Comisión Negociadora.
Fecha	Continuo.
Presupuesto	Horas de trabajo.

2. Clasificación profesional

2.1	**Difusión de compromiso con la igualdad en redes y escuelas de música**
Descripción	Difundir en conservatorios/escuelas y redes sectoriales el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y visibilizar referentes femeninos en las comunicaciones. Actualmente la plantilla está masculinizada, por lo que mostrar que existen mujeres referentes en la banda puede ayudar a otras mujeres a enfocar su carrera hacia LA PAMPLONESA.
Indicadores	Materiales de difusión creados. Publicaciones en redes. Difusión en conservatorios y escuelas de música.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2026.
Presupuesto	Horas de trabajo.

2.2	**Revisión de necesidades de estudios por categoría**
Descripción	Contrastar qué estudios son necesarios para cada categoría y compararlo con la realidad de la banda. Hay mujeres con niveles de estudios altos concentradas en categorías de menor mando; revisar si son estudios relacionados a la actividad de la banda.
Indicadores	Informe de revisión con resultados.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2027.
Presupuesto	Horas de trabajo.

2.3	**Recogida de datos desagregados**
Descripción	Establecer metodología de recogida de datos desagregados de la plantilla tal y como se ha llevado a cabo para el diagnóstico. Cada año, se actualizará la información.
Indicadores	Excel actualizado anualmente.
Responsables	Coordinación.
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

2.4	**Presentación de distribuciones anuales a la plantilla**
Descripción	Una vez al año, realizar una presentación con los datos de distribuciones en la banda para concienciar acerca de la falta de equilibrio en la plantilla. Actualmente la plantilla está masculinizada, se puede tomar como algo “natural”, pero hablar de ello, visibiliza el desequilibrio.
Indicadores	Foto de la presentación de la banda. Presentación en PDF utilizada.
Responsables	Coordinación.
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

3. Formación

3.1	**Plan anual de formación técnica y artística**
Descripción	Diseñar un plan formativo anual (repertorio, dirección de cuerda, liderazgo de ensayos, lectura crítica de partitura, etc.) accesible para toda la plantilla; seguimiento de participación por sexo. No ha habido formación en 4 años más allá de PRL e Igualdad; sin oportunidades formativas, la promoción se estanca y los sesgos se fijan. Además, la plantilla lo ha solicitado en la encuesta.
Indicadores	Documento de plan de formación anual firmado por presidencia.
Responsables	Junta y Coordinación.
Fecha	2027.
Presupuesto	Horas de trabajo.

3.2	**Formación continua en igualdad**
Descripción	Realizar una sesión anual obligatoria sobre igualdad y perspectiva de género en el ámbito musical con enfoque práctico y participativo, favoreciendo la recogida de percepciones hacia la temática por parte de la plantilla. Cada año se trabajará una nueva temática relacionada a la igualdad. La formación continua se observa como necesaria para la sensibilización.
Indicadores	Fotografía de la sesión. Hojas de asistencia firmadas por las personas participantes.
Responsables	Coordinación.
Fecha	Anual.
Presupuesto	200€/año.

4. Promoción profesional

4.1	**Itinerario «Liderazgo y Dirección»**
Descripción	Generar un itinerario objetivo para preparar y evaluar la asunción de roles de mayor responsabilidad (concertino, solista principal, asistencia a dirección). Este itinerario especificará los criterios a seguir para optar a plazas de mayor responsabilidad y será comunicado a toda la plantilla de manera anual y durante el periodo de acogida de las nuevas incorporaciones. Además estará disponible para que todas las personas lo conozcan. Faltan mujeres en puestos de visibilidad, crear un itinerario animando a toda la plantilla a participar puede hacer que personas que previamente no se lo habían planteado, comiencen a planteárselo.
Indicadores	Itinerario desarrollado. Evidencia de comunicación anual a la plantilla. Evidencia de comunicación en proceso de acogida a nuevas incorporaciones.
Responsables	Dirección artística y Junta.
Fecha	2027 itinerario y comunicación anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

4.2	**Mentoría con foco en sexo infrarrepresentado**
Descripción	Generar un itinerario de acompañamiento de 6–12 meses para quienes aspiren a roles de gestión, con objetivos definidos y seguimiento. Sin referentes ni apoyo, muchas mujeres no se postulan; la mentoría aumenta confianza y candidaturas.
Indicadores	Itinerario de mentoría creado. Listado de personas mentoras.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2027.
Presupuesto	Horas de trabajo.

5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

5.1	**Ajustes de horarios con perspectiva de conciliación**
Descripción	Analizar alternativas a los horarios actuales, en consonancia con las necesidades de la plantilla, en un debate de la Asamblea dedicado a este asunto en concreto. Se ha detectado que ensayos nocturnos y fines de semana dificultan la conciliación y desincentivan entrada y permanencia femenina.
Indicadores	Acta de la reunión con decisiones tomadas.
Responsables	Junta y Asamblea.
Fecha	2027.
Presupuesto	Horas de trabajo.

5.2	**Plan de Conciliación con medidas concretas**
Descripción	Generar un Plan de Conciliación con la posibilidad de que incluya banco de horas, flexibilidad puntual, apoyo a lactancia, intercambio de servicios, previsión de calendario anual. La encuesta muestra dificultades para conciliar.
Indicadores	Plan de conciliación creado. Comunicación anual a la plantilla de la existencia.
Responsables	Junta y Coordinación.
Fecha	2027, comunicación anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

5.3	**Guía de derechos de conciliación (clara y visible)**
Descripción	Documento breve: qué, quién, cómo pedir, plazos, ejemplos; disponible. Será necesario que el documento incluya todas las medidas, que esté accesible a toda la plantilla y que se actualice con los cambios normativos. Se dará una charla informativa con el contenido del documento, dónde está y a quién dirigirse en caso de dudas. Parte de la plantilla no sabe a quién acudir ni qué puede solicitar; la información reduce barreras de uso.
Indicadores	Documento creado. Documento comunicado a la plantilla de manera anual.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2026, comunicación anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

6. Infrarrepresentación femenina

6.1	**Objetivo anual de equilibrio en elección de composiciones**
Descripción	Se tratará de equilibrar, en medida de lo posible, la elección de mujeres y hombres compositores para las obras tocadas por la banda. Se ha observado cómo entre las composiciones elegidas para la banda, la minoría son de mujeres autoras.
Indicadores	Datos anuales de las distribuciones de invitaciones de artistas.
Responsables	Dirección artística.
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

7. Retribución

7.1	**Registro retributivo anual**
Descripción	Realizar un registro retributivo anual conforme a lo dictado en el RD 902/2020. La estructura salarial es neutra, pero las diferencias provienen de la segregación vertical y de visibilidad.
Indicadores	Registro retributivo anual realizado.
Responsables	Coordinación.
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

7.2	**Criterios escritos de pluses/variables y su acceso**
Descripción	Definir quién opta, cómo se obtiene y renueva cada plus; publicar los criterios y revisarlos periódicamente. Evita que complementos dependan de decisiones poco transparentes.
Indicadores	Documento con criterios realizado. Documento comunicado a la plantilla anualmente.
Responsables	Junta y Coordinación.
Fecha	2028, comunicación anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

7.3	**Valoración de puestos (VPT) revisada y comunicada**
Descripción	Asegurar que los factores valoran responsabilidad real/visibilidad y comunicar resultados a la plantilla. Una VPT actualizada favorece la igualdad de oportunidades y evita sesgos estructurales.
Indicadores	Valoración de puestos revisada. Comunicación del documento final.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2029.
Presupuesto	Horas de trabajo.

8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8.1	**Aprobación y difusión del protocolo con Comisión de Acoso y canales**
Descripción	Cerrar el borrador, nombrar personas de referencia, abrir canal confidencial (email/teléfono), y publicar el circuito (informal/formal). Actualmente está en borrador y parte de la plantilla no sabe a quién acudir.
Indicadores	Protocolo creado. Protocolo comunicado.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2026.
Presupuesto	Horas de trabajo.

8.2	**Formación sobre acoso obligatoria con casos prácticos**
Descripción	Entrenar a la plantilla en detección y actuación; diferenciar broma ofensiva de acoso; cómo intervenir como testigo, cómo activar el protocolo. Se han normalizado algunas conductas; la práctica ayuda a desnaturalizarlas y a activar el protocolo correctamente.
Indicadores	Fotografía de la formación. Hojas de asistencia firmadas.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2027.
Presupuesto	200€.

8.3	**Capacitación continua a la Comisión de Acoso**
Descripción	Formar a la Comisión de Acoso en la temática y específicamente, en cómo activar el protocolo de manera continua y especialmente cuando existen cambios en sus integrantes. Es necesario que quien vaya a gestionar las denuncias conozca cómo hacerlo.
Indicadores	Fotografía de la formación. Hojas de asistencia.
Responsables	Coordinación.
Fecha	2026 y cada vez que haya cambios en la composición de la Comisión de Acoso.
Presupuesto	Horas de trabajo.

8.4	**Campaña de tolerancia cero y evaluación anual de clima**
Descripción	Cartelería, recordatorios en ensayos, y encuesta breve anual de clima y conocimiento de canales. Mantener el tema visible reduce conductas de riesgo y mide si el protocolo 'vive' en la organización.
Indicadores	Materiales de difusión del protocolo. Informe de encuesta anual.
Responsables	Coordinación.
Fecha	Anual.
Presupuesto	Horas de trabajo.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión Periódica del Plan de Igualdad tiene como objetivo garantizar que las medidas y acciones previstas se implementen de manera efectiva y que los resultados sean alcanzados dentro de los plazos establecidos. Además, permitirá ajustar el plan a las necesidades y realidades cambiantes de LA PAMPLONESA, así como a los avances en materia de igualdad y las normativas vigentes.

El proceso de seguimiento, evaluación y revisión será llevado a cabo de manera continua y estructurada, a través de los siguientes mecanismos:

Seguimiento continuo

El seguimiento del Plan de Igualdad será realizado de forma continua y periódica por la Comisión Negociadora que firma el presente documento. La comisión se reunirá, como mínimo, una vez al año, para revisar el avance de las medidas y objetivos establecidos, analizando los datos y los indicadores previamente definidos. Además, se recabará información cualitativa y cuantitativa sobre el cumplimiento de las acciones.

Evaluación anual

La evaluación anual se realizará mediante un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos a lo largo del año, comparando los datos con los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Este análisis incluirá una revisión tanto de los logros alcanzados como de las áreas que requieren mejoras.

Revisión periódica y actualización del plan

El Plan de Igualdad será objeto de una revisión periódica cada año, o cuando se detecten cambios significativos que afecten a la igualdad de género dentro de la asociación (por ejemplo, cambios legislativos, organizativos o en la estructura de la plantilla). Esta revisión incluirá un análisis de los datos obtenidos en el proceso de seguimiento y evaluación, con el fin de identificar áreas de mejora y posibles nuevas acciones o medidas a incorporar.

La revisión también tomará en cuenta las sugerencias de la plantilla y los avances en la materia de igualdad, tanto dentro como fuera de la asociación. A partir de los resultados de la revisión, se actualizarán los objetivos del Plan de Igualdad, se ajustarán las medidas en función de los avances conseguidos y se propondrán nuevas estrategias si fuera necesario.

Informe de resultados

Al final de cada periodo de evaluación, se elaborará un informe de resultados que será compartido con la Presidencia. Este informe detallará el cumplimiento de los objetivos, los indicadores alcanzados, las dificultades encontradas y las recomendaciones para futuras acciones.

Recursos económicos

Para la ejecución de este plan se destinarán recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización o que se podrán solicitar a otras entidades u otras fuentes de financiación.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL ÓRGANO DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN

Composición

El órgano encargado del seguimiento, revisión y evaluación del plan será la Comisión Negociadora que firma el presente documento, compuesta por:

COMISIÓN NEGOCIADORA	
LA PAMPLONESA	Luis Mari Remesar Amiano
LA PAMPLONESA	Íñigo Remírez de Ganuza Valencia
REPRESENTACIÓN SINDICAL	Arancha Soria Jimeno (UGT)
REPRESENTACIÓN SINDICAL	Saioa Oyaga Biec (UGT)

Funcionamiento

El funcionamiento del órgano se desarrollará siguiendo los principios de transparencia, participación y periodicidad. Las funciones de este órgano serán las siguientes:

- Reuniones periódicas: El órgano se reunirá de manera anual para evaluar el progreso del Plan de Igualdad. En estas reuniones se revisarán los

indicadores de seguimiento establecidos, se presentarán los resultados obtenidos hasta el momento y se identificarán posibles ajustes o nuevas acciones que sean necesarias.

- Informe de seguimiento: En cada reunión se presentará un informe de seguimiento que refleje el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad. Este informe incluirá tanto datos cuantitativos (indicadores de igualdad, como la brecha salarial o la representación femenina en puestos de responsabilidad) como cualitativos (percepción de la plantilla, satisfacción con las medidas de conciliación, etc.).

- Evaluación continua: El órgano realizará una evaluación continua de las medidas implementadas, identificando aquellos aspectos que se estén llevando a cabo con éxito y aquellos que puedan requerir ajustes. La evaluación incluirá una revisión de los recursos utilizados, la eficacia de las acciones formativas y las políticas de conciliación, entre otros aspectos.

- Revisión del Plan: En base a la evaluación, el órgano llevará a cabo una revisión anual del Plan de Igualdad, ajustando las medidas y los objetivos según los resultados obtenidos, los cambios normativos o cualquier otra circunstancia que lo requiera. Esta revisión también incluirá una actualización de los indicadores y la inclusión de nuevas medidas si es necesario.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento de modificación del Plan de Igualdad de LA PAMPLONESA tiene como objetivo garantizar la adecuación continua del Plan a las necesidades cambiantes de la organización, la normativa vigente y los avances en materia de igualdad de género. Este procedimiento se aplicará en caso de que sea necesario realizar ajustes o revisiones, ya sea por causas legales, organizativas o como resultado de la evaluación continua del Plan.

Modificación del Plan de Igualdad

La modificación del Plan de Igualdad podrá llevarse a cabo en los siguientes casos:

- Cambios normativos: Cuando la legislación aplicable en materia de igualdad de género o las normativas sectoriales sufran modificaciones que requieran la adaptación del Plan a las nuevas exigencias legales.
- Recomendaciones del Órgano de Seguimiento, Revisión y Evaluación: En base a los resultados de las reuniones periódicas y la evaluación continua, el Órgano podrá proponer modificaciones en las medidas adoptadas, los objetivos establecidos o la implementación de nuevas acciones para mejorar el Plan.
- Revisión anual: Tras la revisión anual del Plan, se podrán realizar modificaciones en función de los resultados obtenidos, las necesidades emergentes de la plantilla o los avances logrados.
- Propuestas de la plantilla: Cualquier persona de la plantilla de LA PAMPLONESA o representante podrá presentar propuestas de modificación, que serán evaluadas en el marco de las reuniones de seguimiento.

En cualquier caso, el presente Plan de Igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del Real Decreto 901/2020.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la asociación.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la asociación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las no aplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la asociación por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Procedimiento para la resolución de discrepancias

En caso de que surjan discrepancias durante la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, y cuando la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se establecerán los siguientes mecanismos para su resolución:

- Arbitraje: En caso de que no se logre un acuerdo entre las partes involucradas en la Comisión Negociadora, se podrá recurrir a un proceso de arbitraje. El arbitraje será llevado a cabo por una persona neutral e imparcial, designada de común acuerdo entre las partes, que actuará como

mediadora para resolver el conflicto. Dicha persona emitirá una resolución vinculante que deberá ser aceptada por ambas partes.

- Adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos: LA PAMPLONESA se compromete a adherirse a los procedimientos establecidos para la solución autónoma de conflictos que pudieran surgir en relación con la implementación del Plan de Igualdad. Estos procedimientos serán definidos de acuerdo con las disposiciones legales y las mejores prácticas en materia de resolución de conflictos laborales, garantizando un enfoque participativo y equitativo.

- Reuniones anuales de seguimiento: Las reuniones anuales de seguimiento del Plan de Igualdad también servirán para identificar posibles discrepancias o áreas de conflicto que hayan surgido a lo largo del año. Durante estas reuniones, se proporcionará un espacio para que todas las partes involucradas presenten sus inquietudes, propuestas o desacuerdos, los cuales serán analizados y abordados con el fin de encontrar soluciones consensuadas y justas. En caso de que se detecten discrepancias importantes, se elaborará un plan de acción para su resolución, que podrá incluir la mediación o la utilización de procedimientos de arbitraje si fuera necesario.