



Il Pla d'Igualtat i Diversitat 2021-2024

IVAM 



Índex

03	1. Presentació
04	2. Justificació i marc jurídic
06	3. Principis rectors
08	4. Àmbit d'aplicació
09	5. Diagnòstic organitzacional: metodologia
12	6. Resultats del diagnòstic organitzacional
12	6.1 Distribució i composició del planter de l'IVAM
19	6.2 Accés, promoció laboral i formació
24	6.3 Organització del treball
26	6.4 Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
30	6.5 Auditoria salarial entre dones i homes
34	6.6 Conflictivitat laboral
35	6.7 Comunicació i programació de l'IVAM
39	7. Objectius del II Pla d'Igualtat i Diversitat
41	8. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat
41	8.1 Presència equilibrada de dones i homes
46	8.2 Mesures de conciliació i coresponsabilitat
49	8.3 Formació, visibilitat i comunicació en igualtat de gènere i tractament
55	8.4 Salut laboral des de la perspectiva de gènere
59	9. Aprovació i vigència
60	10. Seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat i Diversitat

01



Presentació

En els últims anys, dones i homes han aconseguit el ple reconeixement dels seus drets en les societats més avançades. Tot i això, el model patriarcal encara domina en molts contextos, dificultant la visibilitat de les dones i obstaculitzant el reconeixement de les seues contribucions. El món de la cultura no és aliè a aquest fenomen.

Ara per ara, persisteixen discriminacions, més o menys directes, que suposen grans barreres per a una integració real de la perspectiva de gènere en tots els àmbits. Des de l'IVAM, i en desenvolupament de la seua missió de coneixement, tutela, foment i difusió de l'art modern i contemporani, considerem fonamental la protecció i el reconeixement del talent de totes les persones que conformen el sistema de l'organització: els treballadors i treballadores, les i els artistes, les persones visitants i la ciutadania en tot el seu conjunt.

Aprovem aquest ambició II Pla d'Igualtat i Diversitat com a instrument que guie de forma proactiva el nostre compromís amb la igualtat i la diversitat. Perquè volem seguir jugant un paper rellevant en la construcció d'una societat diversa, la qual pugua garantir la igualtat d'oportunitats

Nuria Enguita
Directora



Justificació i marc jurídic

En les últimes dècades s'han fet importants avanços per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes en les societats modernes, malgrat que perviuen diferències de gènere que afecten el reconeixement en condicions d'igualtat de la contribució de les dones al desenvolupament social, cultural i econòmic de les nostres societats

Als entorns laborals és on les esclotxes i diferències de gènere han sigut més estudiades, i així ho destaquen els nombrosos organismes internacionals, estatals i regionals, i per a les quals s'han articulat més normes i instruments encaminats a la seua eliminació. Aquestes diferències en el context laboral s'aprecien en diversos factors clau, des d'on els itineraris de formació i capacitació, els quals determinen ocupacions diferenciades, a elements bàsics vinculats a uns altres rols i estereotips que afecten a les trajectòries professionals, les condicions laborals i la retribució salarial.

Ara bé, superar aquesta situació implica que les dinàmiques socials per les qual es reivindiquen i aconsegueixen els drets en igualtat de condicions es complementen amb polítiques públiques per a contribuir a reduir i eliminar les esclotxes i irregularitats, afavorint així la integració de dones i homes en condicions d'igualtat, d'oportunitat i de tracte.

Actualment es compta amb un important marc normatiu que assegura la igualtat i el respecte per la diversitat, almenys de manera formal, com a valors fonamentals que han d'inspirar les organitzacions en la gestió de recursos humans, i també en el desenvolupament de la seua activitat.



En la Constitució Espanyola, l'article 14 recull el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i l'article 9.2 estableix que els poders públics promouran les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguen reals i efectives, remouran els obstacles que impedisquen o dificulten la seua plenitud, i facilitaran la participació de la ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social. En aquest mateix sentit es pronuncia el Títol II. De la igualtat entre dones i homes, de la Llei 4/2012, del 15 d'octubre, per la qual s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

L'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, de 2006, disposa a l'article 10 que l'actuació de la Generalitat es centrarà primordialment, entre uns altres aspectes, en la igualtat dels drets dels homes i les dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball. Al seu article 11 estableix que la Generalitat vetllarà perquè les dones i homes puguen participar plenament a l'activitat laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap mena i en igualtat de condicions, garantint la compatibilitat de la vida familiar i laboral.

Unes altres normatives de referència són la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes; la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre dones i homes, i el RD-Llei 6/2019 que modifica allò establert a la Llei Orgànica 3/2007, la qual amplia a les empreses amb més de 50 persones en planter a l'elaboració d'un pla d'igualtat.



A més a més, el Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic del Treballador Públic, en la seua Disposició addicional setèima, estableix que "Les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tractament i oportunitat en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptat mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. Les Administracions públiques hauran d'elaborar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o d'acord amb condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable, en els termes previstos en ell mateix".

L'IVAM, en aquesta línia, reforça el seu compromís en ser part activa de la tasca d'avançar en aconseguir la igualtat efectiva d'oportunitats i tracte en el terreny de la feina pública, convertint-se, a més, en agent dinamitzador de la igualtat i respecte a la diversitat, impulsant canvis socials i models de gestió coherents amb aquest compromís.

Amb aquest objectius, i d'acord amb la normativa vigent, s'elabora el **II Pla d'Igualtat i Diversitat, el qual es concep com el marc de referència i actuació en què es concreten els objectius i mesures a posar en marxa per aconseguir l'efectiva igualtat d'oportunitat i tracte en l'organització.**

Aquesta aposta per la igualtat es concreta en els aspectes següents:

- Incloure el principi d'igualtat i respecte a la diversitat en els objectius de la política de gestió de recursos humans de l'IVAM.
- Integrar la igualtat d'oportunitats i tracte en l'organització com a principi bàsic i transversal per a l'actuació de tota l'organització
- Facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat i Diversitat.

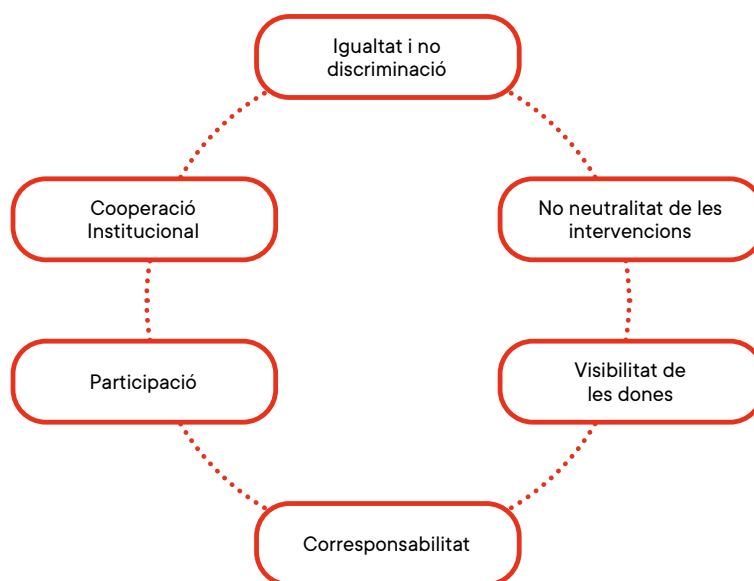
Després de la revisió dels avançaments aconseguits amb el I Pla d'Igualtat de l'IVAM, es planteja en aquest II Pla d'Igualtat i Diversitat que pretén donar un pas més en la consolidació d'una organització basada en els principis d'igualtat d'oportunitats i diversitat per a aconseguir un creixement sostingut, alts nivells de qualitat i productivitat i, en darrer terme, contribuir a la transformació social.

03



Principis rectors

La transversalitat implica integrar la perspectiva de gènere i igualtat de tracte de forma activa en el desenvolupament del conjunt de les activitats de l'IVAM. D'aquesta manera, els principis rectors que guien el II Pla d'Igualtat i Diversitat són els següents:



- **Igualtat i no discriminació:** es persegueix la incorporació de dones i homes en igualtat d'oportunitats i tracte per aconseguir el desenvolupament i modernització social, evitant així discriminacions sexistes.
- **No neutralitat de les intervencions de l'Administració** respecte les desigualtats i situacions discriminatòries. Suposa prendre consciència que tant les polítiques com els procediments tenen efectes positius o negatius en la igualtat.
- **Visibilitat de les dones.** Valorar y enfortir les formes de fer, de prendre decisions i relacionar-se de les dones, mostrant referents a la societat en un doble vessant: la capacitat de les dones per accedir als llocs de decisió i l'apreciació de la contribució de les dones.
- **Coresponsabilitat,** perquè els homes i les dones tinguin els mateixos deures i obligacions en l'àmbit públic i privat en el mercat laboral, en les responsabilitats familiars i en la presa de decisions.

03. Principis rectors



- **Participació.** Els processos de disseny, execució i avaluació han d'implicar a totes els i les agents que s'identifiquen com a rellevants, el que inclou necessàriament els organismes que gestionen les polítiques, serveis i recursos.
- **Cooperació institucional,** per aconseguir que la igualtat de dones i homes siga un principi horitzontal de la intervenció pública. Suposa que totes les organitzacions que col·laboren amb l'IVAM es comprometen a la implementació del Pla.

Els **compromisos** de l'IVAM en relació al II Pla d'Igualtat i Diversitat són els següents.

- Desenvolupar totes les accions que siguen menester per a la consecució dels objectes d'aquest II Pla.
- Fer un seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat i Diversitat complint exhaustivament amb la normativa i la regulació vigent, i incorporant les modificacions i novetats que a nivell estatal, autonòmic i local es produïsquen.
- Facilitar que la Comissió d'Igualtat porte a terme totes les seues funcions de coordinació i supervisió de les activitats a desenvolupar.

04

Àmbit d'aplicació

El II Pla d'Igualtat i Diversitat inclou les empleades i els empleats de l'Institut Valencià d'Art Modern, IVAM, adscrits al II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

Per una altra banda, també seran objectiu d'intervenció d'aquest Pla:

- Els processos i polítiques que s'aproven i implementen a l'IVAM amb efecte en les persones.
- Les activitats que es desenvolupen a l'IVAM per a complir la missió de coneixement, tutela, foment i difusió de l'art modern i contemporani.
- Las empreses externes proveïdores dels serveis generals de l'IVAM, com són seguretat, atenció al públic o neteja.

L'àmbit d'aplicació temporal serà de l'1 de gener del 2021 al 21 de desembre del 2024.

05



Diagnòstic organitzacional: metodologia

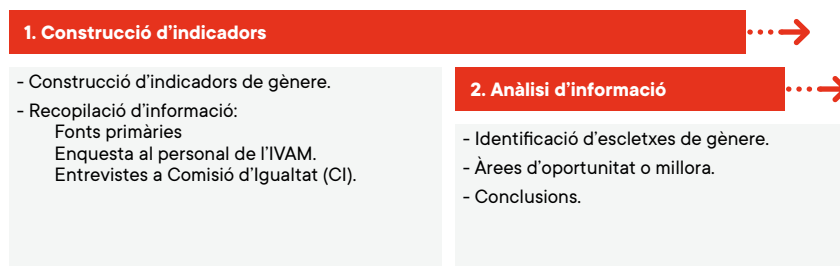
El diagnòstic organitzacional des de la perspectiva de gènere suposa l'estudi detallat de l'IVAM al voltant de la composició de la plantilla, la participació de les dones i dels homes, i la incidència que la gestió dels recursos humans tenen en presència de possibles desequilibris o desigualtats. A més a més, s'aprofundeix a l'anàlisi de com es transversalitzava el principi d'igualtat de gènere en el disseny i execució dels processos, polítiques i totes les activitats que realitza la Institució.

Aquesta informació permet identificar, d'una banda, les fortaleses i mancances de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats i tracte i, d'una altra banda, les directrius a desenvolupar al II Pla d'Igualtat i Diversitat per a millorar les situacions de desequilibri que s'hi detecten.

Per la qual cosa, amb l'elaboració del diagnòstic de gènere podem:

- Conèixer la situació de l'estructura, polítiques i actuacions de l'IVAM pel que fa als indicadors d'igualtat, per a detectar l'existència o no de pràctiques que poden comportar situacions de discriminació.
- Analitzar el coneixement, informació i sensibilització del personal cap a la igualtat, determinant els obstacles que existeixen per a poder establir mesures de major eficàcia i eficiència.
- Valorar el grau d'aplicació del mandat de gènere pel que fa a la transversalització del principi d'igualtat entre dones i homes.

Aquesta fase de diagnòstic contempla dues activitats principals:



05. Diagnòstic organitzacional: metodologia



• Construcció d'indicadors de gènere

Els indicadors de gènere permeten identificar les esclotxes de participació i posicionament entre homes i dones, per les quals es dissenyen i complimenten per a totes les àrees estratègiques de la gestió de les persones de l'organització.

S'han analitzat els següents àmbits:

1. Distribució i composició de la plantilla: global, per categoria i àrea de treball.
2. Processos d'accés, promoció i formació.
3. Organització de treball.
4. Exercici corresponsal dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
5. Auditoria salarial entre dones i homes.
6. Conflictivitat laboral.
7. Percepció d'igualtat
8. Comunicació i programació.

Per al seu compliment s'han empleat les següents tècniques:

Fonts secundàries de recopilació d'informació:

- I Pla d'Igualtat de l'IVAM, i documents per a la seua elaboració (enquestes al personal i informació per al diagnòstic).

Fonts primàries:

- Entrevistes amb persones integrants de la Comissió d'Igualtat.
- Enquestes al planter de l'IVAM.

Univers	Planter de l'IVAM
Data de realització	17 de setembre i 2 d'octubre de 2020
Via d'administració	Formulari online i recordatoris per a incentivar-ne la participació. Castellano: Cuestionario Igualdad IVAM . Valencià: Qüestionari Igualtat IVAM .
Estructura	5 blocs de preguntes: <ul style="list-style-type: none">• Dades registrals.• Situació personal.• Desenvolupament del treball.• Percepció d'igualtat entre dones i homes.• Imatge i comunicació en igualtat.
Mesura de la mostra	31 persones (20 dones i 11 homes).



• Anàlisi de la informació

Una vegada complimentats els indicadors, es procedeix al seu tractament i anàlisi de forma quantitativa i qualitativa.

- Per a les dades quantitatives es realitza una anàlisi estadística desagregada per sexe mitjançant indicadors descripcions (percentatges, mesures, desviacions típiques).
- Per a la informació qualitativa es realitza una anàlisi de contingut de les respostes mitjançant un sistema de categories que permeten identificar-ne els temes rellevants.

El treball de camp va ser desenvolupat entre el 17 de setembre i el 7 d'octubre del 2020.

06

Resultats del diagnòstic organitzacional

A continuació s'estructura el diagnòstic organitzacional de l'IVAM segons les àrees d'anàlisi establertes malgrat que no es pot obviar que es donen interrelacions i condicionants interns i externs que influeixen en el comportament de les variables.

L'abast del diagnòstic és el planter amb relació laboral de l'IVAM, per la qual cosa no inclou el Consell Rector ni les persones que treballen a través d'empreses prestadores de serveis generals (seguretat, atenció al públic en taquilles i sales d'exposicions, i neteja)

6.1 Distribució i composició del planter de l'IVAM

El planter de l'IVAM, a octubre de 2020, compta amb 65 llocs de treballs efectius¹, per als qual s'aconsegueix una representació equilibrada entre dones i homes, destacant la presència més gran de dones al total, i amb una tendència creixent.

Gràfic 1. Planter de l'IVAM. Evolució 2017-2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM.

Aquesta composició respon a organitzacions del sector cultural i educatiu, juntament al de les activitats immobiliàries, comerç i hostaleria i sanitat, en les quals les dones han aconseguit major igualtat², i a entitats de caràcter públic que tenen l'obligació de realitzar processos d'accés i promoció conforme als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

La representació legal del planter presenta igualment una distribució equilibrada en ser una entitat de caràcter públic, en la qual es processos d'accés es realitzen sota els principis d'igualtat, mèrits, capacitat i publicitat, està conformat per 2 dones (40%) i 3 homes (60%).

L'edat mitjana de la plantilla és mitjana-alta (concentrada al tram de 46 a 55 anys), especialment entre els homes (el 44,4% té més de 56 anys), que a més, en una gran part, porten més de 25 anys treballant a l'IVAM (42,3% dels homes).

¹ En total hi ha 77 llocs, però 12 estan vacants (octubre de 2020).

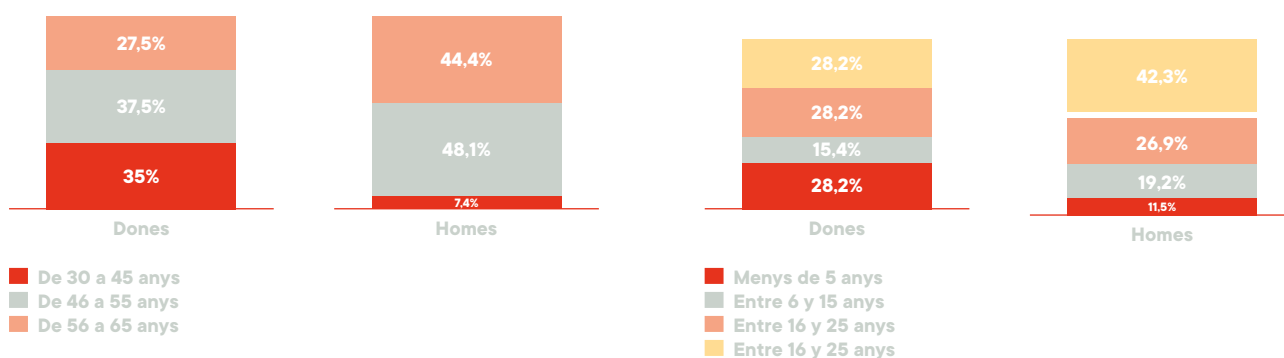
² Presència de dones en l'empresa espanyola. Març 2019. Informa.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Entre les dones es constata una major diversitat tant en trams d'edat com en antiguitat, amb un 35% de dones al grup més jove, de 30 a 45 anys, i un 28,2% amb menys de 5 anys de permanència a l'IVAM, cosa que mostra la seua incorporació progressiva a l'entitat.

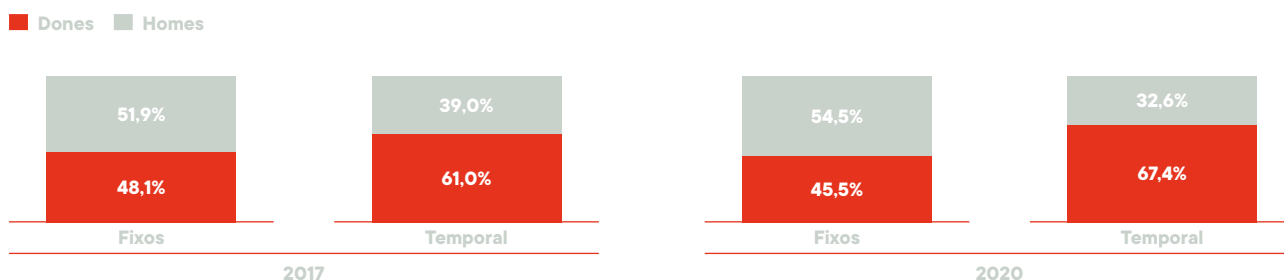
Gràfic 2. Distribució del planter de l'IVAM por grups d'edat i d'antiguitat. Octubre 2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM.

Aquestes dades mostren un planter consolidat en edat i antiguitat per a homes, i en menor mesura per a les dones, ja que un important percentatge de feina és temporal (43 persones de les 65, a octubre del 2020), situació que afecta principalment les dones enfront els homes (67,4% de les dones amb contracte temporal enfront el 32,6% dels homes en octubre de 2020), i que augmenta des del 2017 a 2020 en 6,5 punts.

Gràfic 3. Planter per tipus de relació laboral. Evolució 2017-2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM.

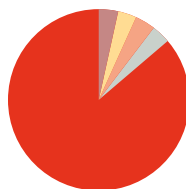
Els contractes temporals de l'IVAM són en la gran majoria d'interinitat que accedeixen per la borsa de millora de feina, amb el mateix pes per a dones que per a homes (25 dels 29 cas de dones, i 12 dels 14 en homes). Aquesta mena de contracte s'utilitza per a substituir una persona treballadora amb dret a reserva de lloc de treball, o cobrir temporalment un lloc.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional

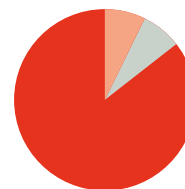


Gràfic 4. Distribució dels contractes temporals per tipus. Octubre 2020.

■ 25 > Interinitat
■ 1 > Indefinit no fixe
■ 1 > Comissió de servei
■ 1 > Obra o servei
■ 1 > Alta direcció



■ 12 > Interinatge
■ 1 > Obra o servei
■ 1 > Alta direcció



Font: Dades registrals de l'IVAM.

Els altres tipus de contractes temporals responen a càrrecs de confiança (alta direcció), i a contractes per obra i servei, els qual estan vinculats al desenvolupament d'una activitat concreta, per als quals també se'ls dona una contribució equilibrada entre dones i homes. Aquesta situació millora respecte el diagnòstic del 2017, en el qual només hi havia un alt càrrec que fos home.

En el cas de les dones, a més a més, es donen dues situacions més de contractes temporals: comissió de servei i contracte indefinit no fixe.

6.1.1 Anàlisi de la presència de dones i homes per àrees i titulació

La direcció de l'IVAM, a octubre del 2020, l'ocupen equilibradament dones (3) i homes (3), que són responsables de la Direcció, la Gerència i les Subdireccions, cosa que suposa una victòria en l'avançament real d'igualtat d'oportunitats en el tracte entre homes i dones, ja que fins i tot supera el que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes en relació amb la presència equilibrada de dones i homes en càrrecs d'òrgans i càrrecs de responsabilitat.

Aquesta participació als llocs de màxima responsabilitat també ha tingut una evolució favorable des del 2017, any en què hi havia un major nombre d'homes (3), enfront de dones (2). La Direcció de l'IVAM era presidida per un home en el moment de la elaboració del Pla d'Igualtat.

Al següent nivell jeràrquic (direccions immediates) també és majoritària la presència de dones, la qual incrementa el seu pes respecte el 2017, ja que no es produeix segregació vertical desfavorable per a les dones.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Tabla 1. Planter per nivell jeràrquic.

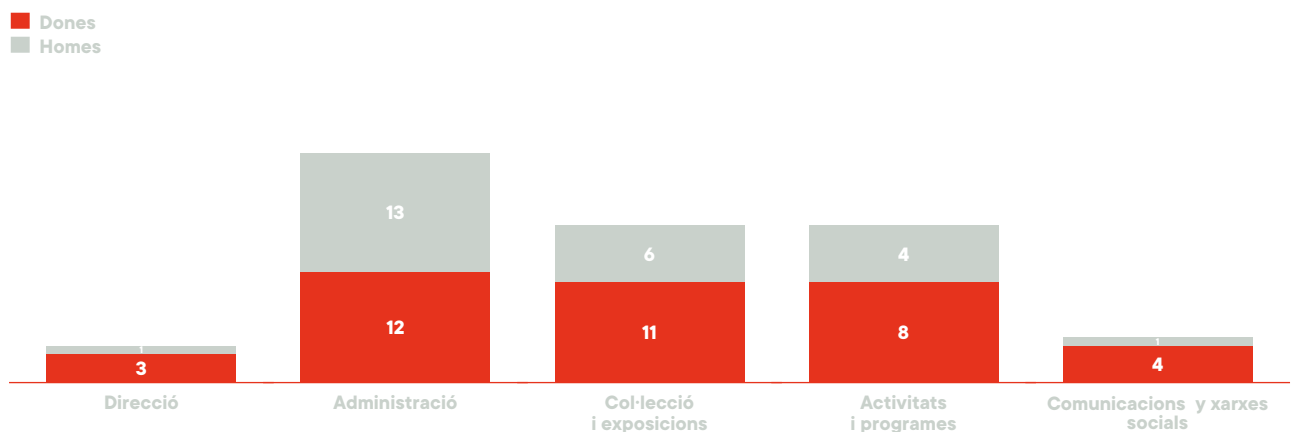
	2017		2020	
	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	2	3	3	3
Direcció Intermedía	7	5	8	4
Tècnics/ques administratius/ives	19	16	24	12
Especialistes no qualificats	7	9	4	7
Total	35	33	39	26

Font: Dades registrals de l'IVAM.

Només en llocs de persones especialistes no qualificades la presència d'homes és superior a la de dones.

Per àrees de l'organització, en totes es dona major presència de dones envers els homes, malgrat que es confirma certa segregació vertical pel que fa a les funcions i tipus de lloc de feina, situació que ja reflectien les dades de plantilla del 2017.

Gràfic 5. Distribució del planter per departament de l'IVAM. Octubre 2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



A l'àrea de Direcció, de les 3 dones presents, 2 exerceixen les funcions de secretària, llocs tradicionalment assignats a dones, i els llocs de manteniment, informàtica i seguretat de l'àrea d'Administració només els ocupen homes (11 en total, direcció, personal tècnic i personal no qualificat), estant les funcions de gestió administrativa i econòmica desenvolupada majoritàriament per dones (12 envers 2 homes).

Tabla 2. Plantilla per nivell jeràrquic i departament de l'IVAM. Octubre 2020.

		Direcció		Àrea de Sub direcció		Jefatura Intermedia		Tècnics/ques i Administratius		Especialistes no qualificats		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Direcció	Director/a	1										1	0
	Secretària							2				2	0
Gerència	Gerent		1									0	1
Administració	Gestió Administrativa					1		4	1	4		9	1
	Gestió econòmica					1		2		1		3	1
	Manteniment						1		2		4	0	7
	Informàtica						1		2			0	3
	Seguretat						1					0	1
Col·lecció i Exposicions	Conservació					1		7	2			8	2
	Registro					1		1	2			2	2
	Restauració					1			1			1	1
	Fotografia						1					0	1
Activitats i programes	Activitats i Programes Culturals			1		1			1			2	1
	Biblioteca					1		1			1	2	1
	Publicacions							2			1	2	1
	Didàctica							2	1			2	1
Comunicació i xarxes socials	Comunicació i Xarxes Socials				1	1		2				3	1
	Atenció al Públic							1				1	0

Font: Dades registrals de l'IVAM.

O6. Resultats del diagnòstic organitzacional

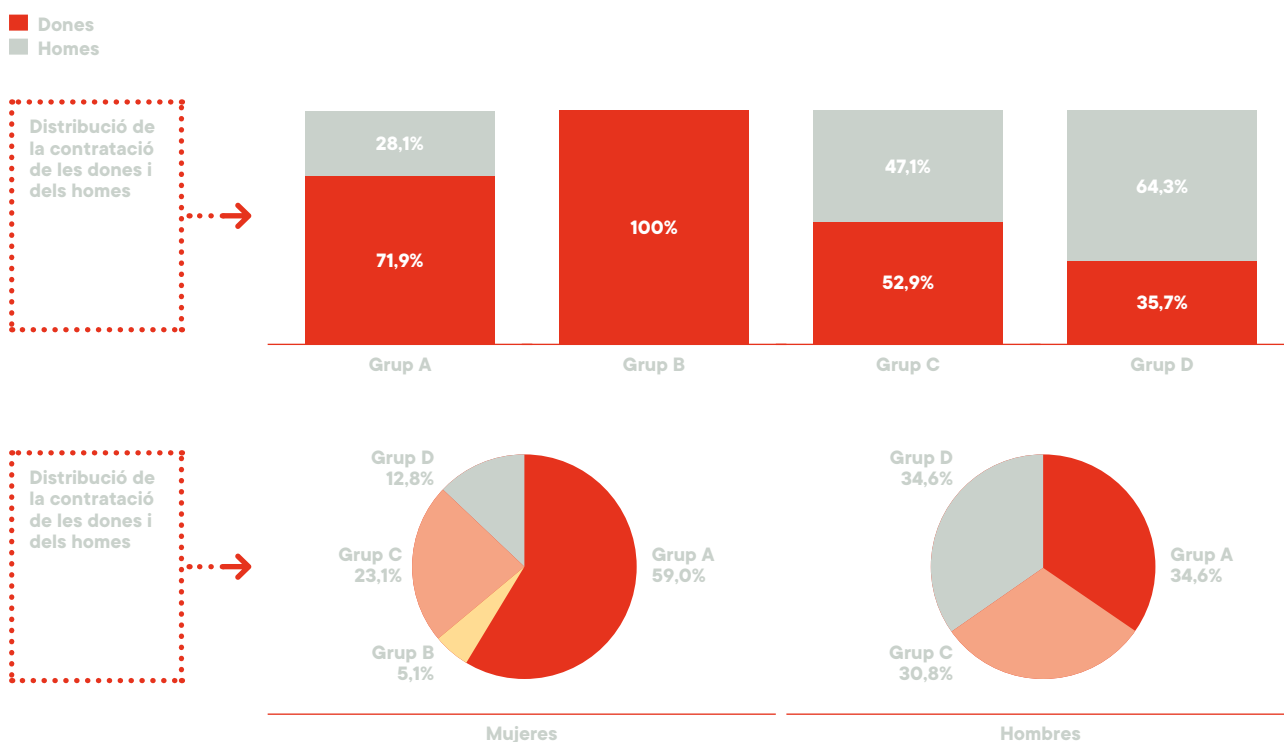
Al departament de Col·lecció i Exposicions les funcions de conservació estan principalment desenvolupades per dones (8 de cada 10 persones), i en unes altres àrees (Registre i Restauració), es dona una presència equilibrada, així com al departament d'Activitats i Programes, en els quals a totes les àrees hi ha 2 dones i 1 home.

A l'últim, al departament de Comunicació i Xarxes Socials hi ha major presència femenina (4 dones i un home), malgrat que aquest té la Subdirecció.

D'una altra banda, per grups de titulació³, la meitat del planter està contractada al grup A (32 de 65 persones, 49,2% del total), que és el que correspon a nivell universitari superior. Aquest resultat es deu principalment a la contractació majoritària de les dones en aquest grup (32 dones, que suposen el 34,4% del total del planter, 59,0% de les dones i 71,9% del total de persones del grup A), augmentat aquesta proporció respecte a la situació del 2017 (29,4% del total, 52,6% de les dones i 66,7% de les persones del grup A).

Els homes, per la seua banda, estan majoritàriament contractats al grup D (34,6% del total d'homes i 64,3% del total de persones d'aquest grup), en el qual els llocs de feina corresponen a estudis de graduat escolar, que són els que desenvolupem les tasques d'especialistes no qualificats de Manteniment i Registre.

Gràfic 6. Distribució per grups de titulació. Octubre 2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM.

³ Grupo A-Llicenciatura o equivalent, Grupo B-Diplomat o equivalent, Grupo C-Batxiller superior o equivalent i Grupo D-Graduat escolar.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



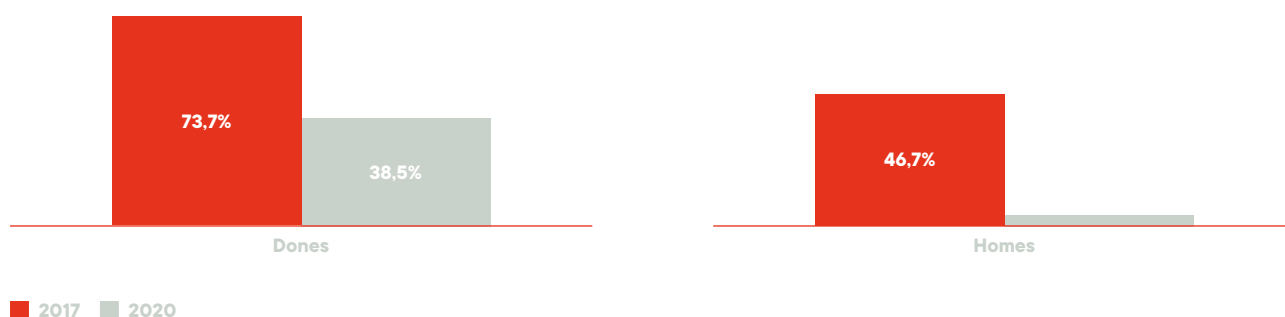
Al grup C (batxiller superior o equivalent) es dona una distribució equilibrada entre dones i homes (9 dones, 8 homes), que desenvolupen llocs de treball de qualificació mitjana. Al Grup B (diplomats) només hi ha 2 dones.

L'any 2017 havia persones contractades al Grup E, però s'ha realitzat una classificació del col·lectiu d'auxiliars de serveis, format en la seua gran majoria per majors de 50 anys, passant del grup E al grup D.

Aquesta distribució del planter per titulació posa de relleu un equip humà amb una alta formació, que fins i tot supera en alguns casos la requerida per a desenvolupar el lloc de feina, sobretot en els casos de les dones.

Es comprova per part de l'IVAM un important esforç per ajustar les contractacions en funció de la titulació, malgrat que en 2020 un 38,5% de dones declaren que la seua titulació acadèmica és superior a la demanada al lloc que ocupen (73,7% en 2017), i només el 3,8% dels homes indica trobar-se en aquesta situació.

Gràfic 7. Persones amb més titulació de la requerida. Evolució 2017-2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM i enquesta al personal de l'IVAM

6.1.2 Anàlisi del planter segons necessitats diferenciades.

Un aspecte important de la política de recursos humans és la incorporació de persones amb diversitat funcional i/o que es troben en situació de risc d'exclusió o vulnerabilitat, així com precedents de programes de violència de gènere.

A l'IVAM, a octubre del 2020, es troben treballant 2 dones i 1 home amb diversitat funcional (4,6% del planter), amb el que es duplica el 2% de persones empleades a l'Administració Pública previst a la Resolució de 31 de maig de 1995 de la Direcció General del Treball, per la qual es disposa el registre i publicació del II Conveni col·lectiu del Personal -Laboral al servei de l'Administració Autònoma Valenciana.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Tabla 3. Planter segons necessitats diferenciades.

	2017	
	Dones	Homes
Diversitat funcional	2	1
En risc d'exclusió o vulnerabilitat	-	-
Procedents de programes de violència de gènere	-	-

Font: Dades registrals de l'IVAM.

En el moment de realitzar el diagnòstic a l'IVAM no n'hi ha cap persones contractada que provinga de situació d'exclusió o vulnerabilitat, o dones que hagen patit violència de gènere.

6.2 Accés, promoció laboral i formació

L'IVAM, com a entitat de caràcter públic, i com s'ha comentat anteriorment, té l'obligació de realitzar processos d'accés i promoció d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. (Article vuitè. Ingress, promoció interna i provisió de llocs de treball del II Conveni col·lectiu del Personal Laboral al servei de l'Administració Autònoma).

Aquest sistema garanteix, en principi, que es donen les condicions objectives de valoració de totes les persones i, per tant, d'igualtat entre oportunitats, això no obstant, algunes vegades, fins i tot en entitats públiques es donen algunes situacions discriminatòries.

6.2.1 Anàlisi de les oportunitats d'accés i promoció laboral a l'IVAM

Les dades de contractació els anys 2019 i 2020 posen de manifest una major incorporació de dones (7) que d'homes (2), especialment al Grup A, procedents de convocatòries de personal fixe del torn lliure de l'oferta de feina fixa de 2017, i d'altres processos de contractació temporal de llocs de treball de tipus laboral⁴.

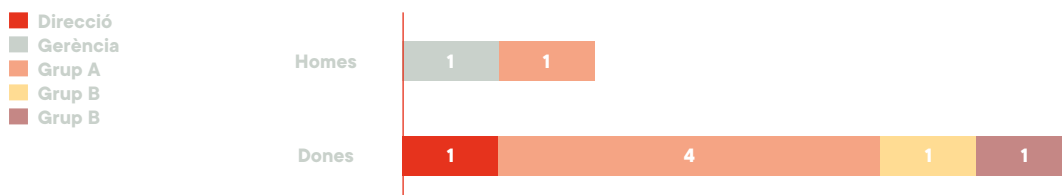
⁴ Convocatòries publicades al web de l'IVAM: <https://www.ivam.es/es/becas-y-convocatorias/>

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



- RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2020, del director de l'Institut Valencià d'Art Modern, per la qual es convoca el procés de selecció per a l'ingrés com a personal fixe al lloc de feina de tipus laboral número 71, tècnic o tècnica de gestió administrativa, corresponent al torn lliure de l'oferta de feina pública del 2017 (Convocatòria 2/2020)
- RESOLUCIÓ de 21 de setembre de 2020, del director de l'Institut Valencià d'Art Modern, per la qual es convoca el procés de selecció per a l'ingrés com a personal fixe de tipus laboral número 71, tècnic o tècnica de gestió administrativa, corresponent al torn lliure de l'oferta de feina pública del 2017. (Convocatòria 1/2020)
- RESOLUCIÓ de 24 de maig de 2019, del director de l'Institut Valencià d'Art Modern, per la qual es convoca el procés de selecció per a la contractació temporal d'un lloc de tipus laboral. (Convocatòria número 6/2018)
- RESOLUCIÓ de 28 de març del 2019, del director de l'Institut Valencià d'Art Modern, per la qual es convoca el procés de selecció per a la contractació temporal d'un lloc de tipus laboral. (Convocatòria número 5/2018)

Gràfic 8. Incorporacions de personal a l'IVAM. 2019-2020.



Font: Dades registrals de l'IVAM.

Els llocs de direcció i gerència han sigut ocupats per una dona i un home, respectivament, resultant completament equilibrat l'accés als llocs de major responsabilitat de l'entitat.

Gràfic 9. Valoració sobre oportunitats d'accés a l'IVAM.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

O6. Resultats del diagnòstic organitzacional



En aquest sentit, la percepció generalitzada, tant de dones com d'homes, és que a l'IVAM es dona igualtat d'oportunitats a l'hora de l'accés als llocs de treball, malgrat que destaca que un 27,3% dels homes considera que les dones tenen més facilitat per accedir-hi.

Seria interessant indagar les causes d'aquesta percepció favorable sobre les oportunitats de les dones, ja que podria evidenciar certs estereotips de gènere, com vincular determinats llocs per a les dones i uns altres per als homes, o certa resistència als mandats de gènere, per la qual cosa s'estableixen quotes de participació per a aconseguir la presència equilibrada de dones i homes en les organitzacions.

En relació amb les oportunitats de promoció, també homes i dones comparteixen una valoració semblant. Quasi la meitat de les persones que han contestat les enquestes consideren que no se donen les condicions d'igualtat per a la promoció, malgrat que les causes no les dirigeixen cap a situacions discriminatòries per qüestió de gènere.

Gràfic 10. Valoració sobre les oportunitats de promoció a l'IVAM.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Els problemes de promoció interna que s'han destacat han sigut els relatius a la legislació sobre promoció d'entitats públiques (cobertura interna només per al personal fixe), i les escasses opcions de promoció interna per la jerarquia i la poca mobilitats entre els llocs de treball.

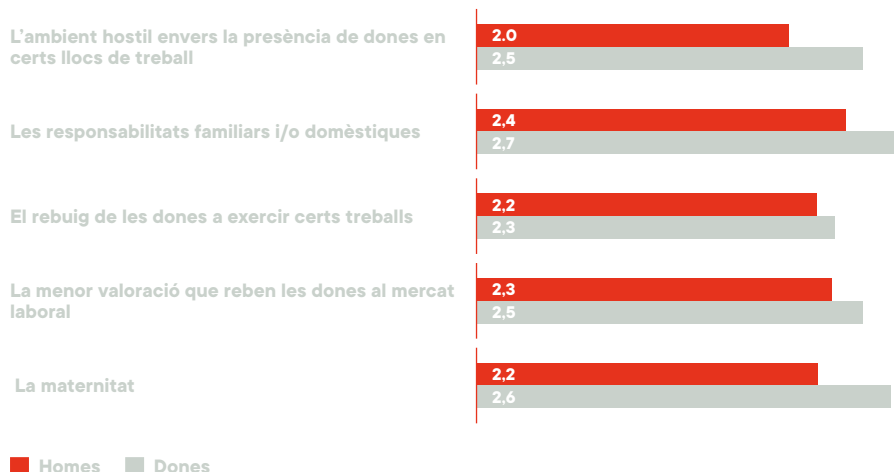
Entre les propostes que el personal de l'IVAM planteja per a millorar els processos de promoció, recollides en diverses enquestes realitzades, en destaquen les següents:

- Creació d'un procediment de seguiment de les promocions professionals.
- Promoció professional a categories en què cada grup es trobe subrepresentat.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Gràfic 11. Percepció sobre barreres d'accés i promoció per a les dones a l'IVAM



(Valoració mitjana en què 4 és totalment d'acord i 1 en res d'acord).

Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

De forma qualitativa, i en funció de les respostes donades en l'enquesta sobre la valoració de si es donen determinades circumstàncies que dificulten o frenen les dones a l'hora d'accedir, romandre i promocionar a l'IVAM, les principals barreres de les dones són la responsabilitat familiar i/o domèstica i la maternitat. Aquestes barreres, a més, s'identifiquen amb major intensitat en dones que en homes (valors mitjans superiors a 2,5 punts sobre 4 en el cas de les dones).

En un mateix nivell, però amb menor intensitat, es trobarien l'ambient hostil envers la presència de dones en certs llocs de feina, i la millor valoració la reben les dones en el mercat laboral, en ambdós casos també amb major valoració per part de les dones.

La variable en què hi ha un consens més gran entre homes i dones, i amb menys efecte en les possibilitats d'accés i promoció de les dones a l'IVAM, és la percepció sobre el rebuig de les dones a accedir a certs llocs, estereotip que sovint limita la projecció de les dones al mercat laboral.

6.2.2 Anàlisi del nivell de formació i oportunitats de capacitació a l'IVAM

La formació en una organització és un element clau per a millorar l'empenyament de les persones al seu lloc de treball i per a contribuir el seu desenvolupament personal i de la seua carrera professional, per la qual cosa també s'han de donar les condicions objectives que assegurin la igualtat d'oportunitat i tracte entre dones i homes.

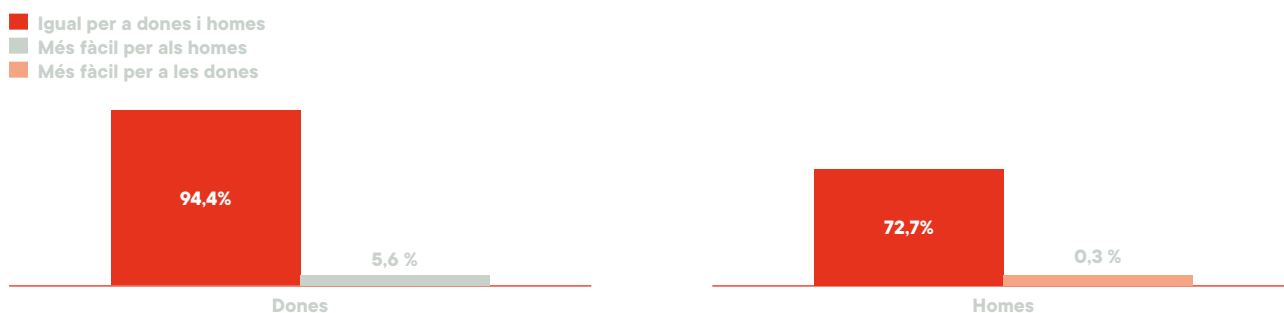
En aquest sentit, cal que siga una obligació de les entitats oferir un programa de formació ajustat a les necessitats reals de les persones i els seus llocs, i afavorir les condicions del temps i dedicació per a la formació.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Segons l'opinió de les persones que han contestat l'enquesta, d'igual manera que per a l'accés, es corrobora la igualtat d'oportunitats entre dones i homes per a accedir a la informació, malgrat que el 27,3% dels homes continuen considerant que les dones tenen millors opcions.

Gràfic 12. Valoració sobre oportunitats de formació a l'IVAM.

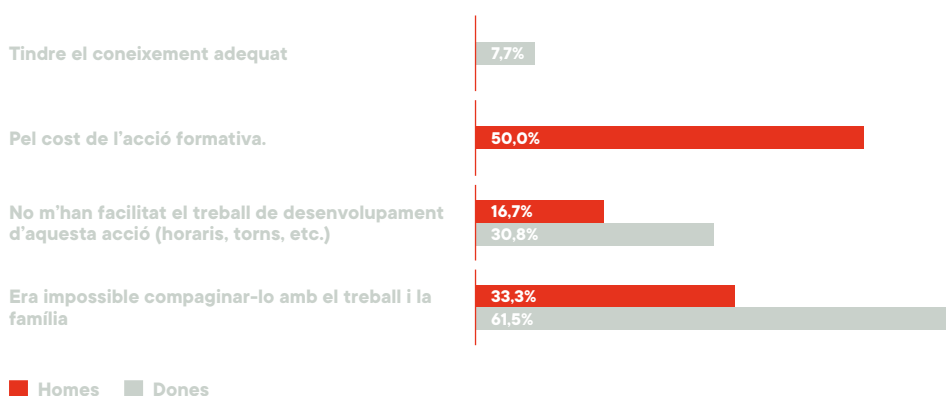


Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Això no obstant, quan es pregunta sobre les causes de no haver realitzat activitats de formació als últims 2 anys, les dones contestaren majoritàriament (61,5%) que "era impossible compaginar-lo amb el treball i la família", situació que solament ho indica un terç dels homes.

En el cas dels homes, la raó principal de no haver realitzat accions formatives era econòmica, vinculada al cost.

Gràfic 13. Causes principals de no haver-se format en els últims 2 anys.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.



Una altra de les principals raons, en aquest cas compartida en major mesura entre dones i homes, és que es considere que des de l'IVAM no s'ha facilitat el desenvolupament d'accions formatives ajustant-ne torns, horaris, etc.

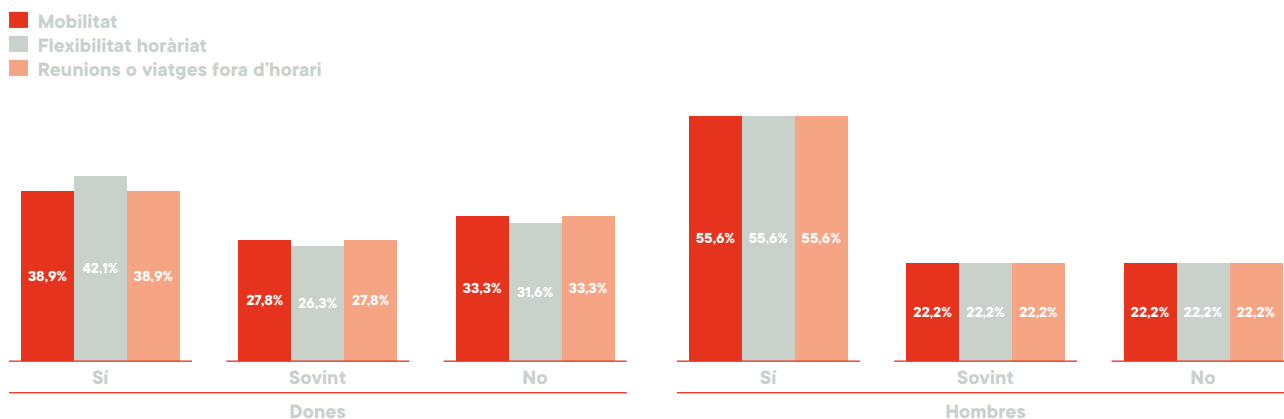
6.3 Organització del treball

Les formes d'organitzar el treball i el reconeixement de la contribució i paper de dones i homes són aspectes que de forma directa impulsen les condicions d'igualtat d'oportunitat i tracte en les organitzacions, ja que aquestes han d'assegurar que no es donen situacions discriminatòries o barreres (tangibles o intangibles), per al desenvolupament de dones i homes.

Segons l'opinió de les persones que han participat a l'enquesta, el treball que es realitza en les diverses àrees de l'IVAM requereix de forma freqüent, en un elevat percentatge dels casos, mobilitat i estar disponible en un horari fora del considerat com a jornada laboral (flexibilitat horària i mantindre reunions o viatges), el que implica tindre una alta possibilitat de gestionar el temps "lliure" per a poder desenvolupar-ne les tasques.

Ara bé, es comprova una important diferència de quasi 10 punts entre les respostes de les dones i homes, ja que els homes afirmen en major mesura que el seu treball requereix estar disponible de temps (77,8%), davant la resposta de dones (67,0%).

Gràfic 14. Exigències de disponibilitat de temps per al desenvolupament del treball.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Aquest diferencial pot estar vinculat a les funcions específiques que homes i dones desenvolupen als seus llocs a l'IVAM, o simplement a la percepció de major disponibilitat de temps que en moltes ocasions tenen els homes pel menor volum de càrregues i responsabilitats no laborals que assumeixen.

En aquest sentit, i malgrat que homes i dones coincideixen en què si el desenvolupament de les funcions del lloc requereix alguna d'aquestes condicions podrien compaginar-lo sense problema, en el cas de les dones sí que s'identifiquen situacions en les quals "caldría renunciar a aquesta mena de treball".

06. Resultats del diagnòstic organitzacional

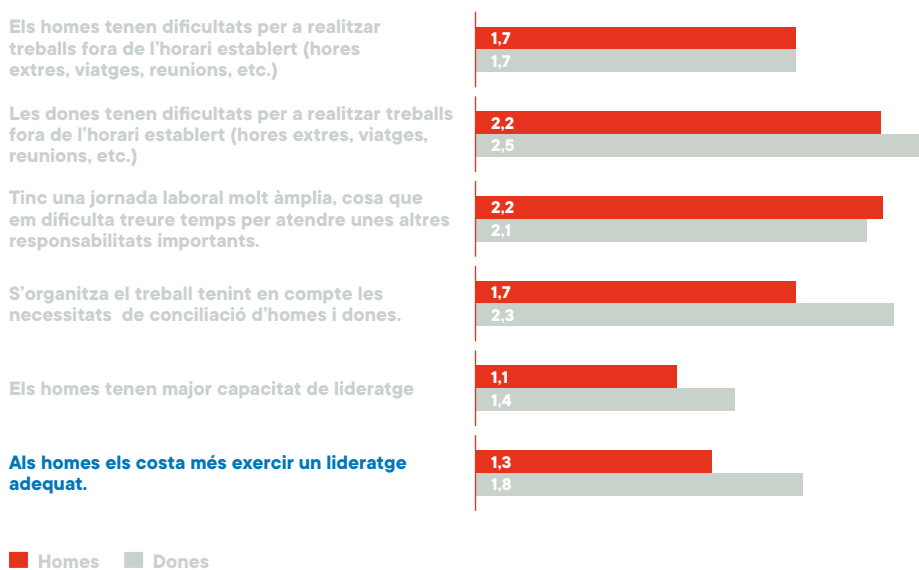


Les mesures de conciliació i coresponsabilitat podrien facilitar-ne les condicions per a evitar aquesta situació, així com una possible revisió i ajustament de l'organització del treball, si fos possible, i en funció de la RPT de cada lloc.

De forma complementària, s'ha preguntat sobre la valoració de l'organització de la jornada laboral i la necessitat de dedicació al treball en una sèrie d'àmbits no laborals amb l'objecte de detectar si el personal considera que es donen discriminacions que limiten dones i homes al desenvolupament personal i professional, i si hi ha visions diferents entre els treballadors i treballadores.

En relació amb les dificultats per a realitzar el treball fora de l'horari laboral establert hi ha un consens entre dones i homes respecte a què els homes no tenen aquest problema (valoració mitjana d'1,7 punts sobre 4), en canvi, homes i dones, malgrat que elles més, sí que adverteixen que les dones tenen aquest obstacle (mitjana de 2,5 sobre 4).

Gràfic 15. Valoració sobre organització del treball



(Valoració mitjana en què 4 és totalment d'acord i 1 és no d'acord en res).
Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

En aquest mateix sentit s'identifiquen dificultats per la duració de la jornada per a compaginar-la amb unes altres activitats o responsabilitats (2,1 i 2,2 en mitjana sobre 4 per a dones i homes, respectivament), i si el treball s'organitza tenint present les necessitats de conciliació d'homes i dones, sent en major mesura els homes els qui consideren que no es té la sensibilitat o consideració necessària (1,7 en mitjana sobre 4), envers les dones (2,3 en mitjana sobre 4).

En relació amb el lideratge d'homes i dones, en ambdós casos es considera que no n'hi ha diferències de capacitats, malgrat que les dones en major mesura adverteixen que els costa més treball (1,8 en mitjana sobre 4), malgrat que el valor es troba en l'escala qualitativa de la resposta "poc d'acord".



6.4 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

El dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral està vinculat a la possibilitat que les persones es puguin desenvolupar plenament, compaginant el treball remunerat amb el treball domèstic, les responsabilitats familiars i el temps lliure, això és, articular els temps de la vida i dels treball de forma equilibrada.

El grau en què una organització facilita i promou l'ús de les mesures de conciliació es tradueix en beneficis tant per les persones com per l'entitat, per la qual cosa ha de ser una prioritat estratègica de la gestió de persones.

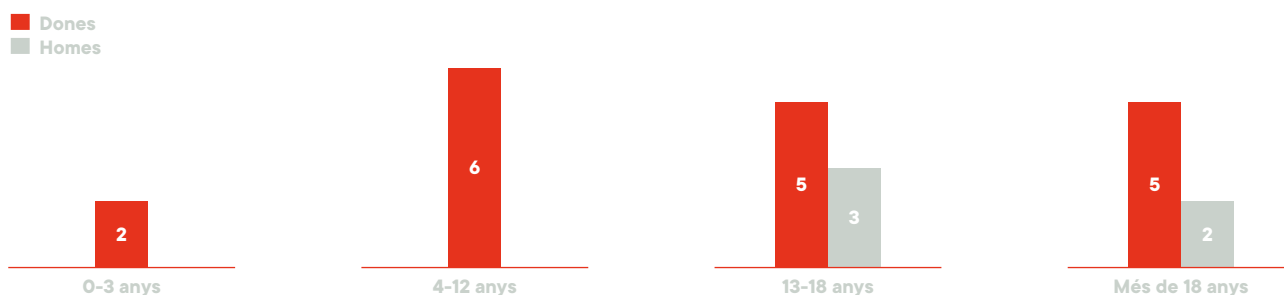
En aquest sentit, l'adscripció de l'IVAM al Decret 42/2019, del 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, suposa un avançament en la possibilitat de conciliació per la regulació recollida sobre la jornada, horari, permisos i vacances.

Aquest dret és independent a circumstàncies personals, com tenir menor o persones dependents a càrrec propi, tot i que clarament l'obligació d'atendre i cuidar altres persones posa de relleu la necessitat que es puguin gaudir de mesures de conciliació i coresponsabilitat.

Segons l'enquesta realitzada a les persones empleades de l'IVAM, 23 persones (35,5% del planter), tenen menors a càrrec seu, en cap cas en situació especial de malaltia greu o discapacitat, majoritàriament entre les dones (78,3% del total són dones), i 4 persones (14,3%) tenen majors dependents que viuen o estan completament al seu càrrec, també en la seua majoria entre les dones (75,0%).

Per trams d'edat, existeix un important grup de menors a càrrec de dones, als intervals per als quals es requereix major atenció per a cobrir les seues necessitats, de 0-3 anys i de 4-12 anys, i per als quals la normativa preveu la possibilitat de reducció de jornada fins a la meitat amb disminució proporcional de retribucions (Article 7. Reduccions de jornada, del Decret 42/2019, del 22 de març, del Consell de regulació de les condicions de treball del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat).

Gràfic 16. Menors per trams d'edat.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

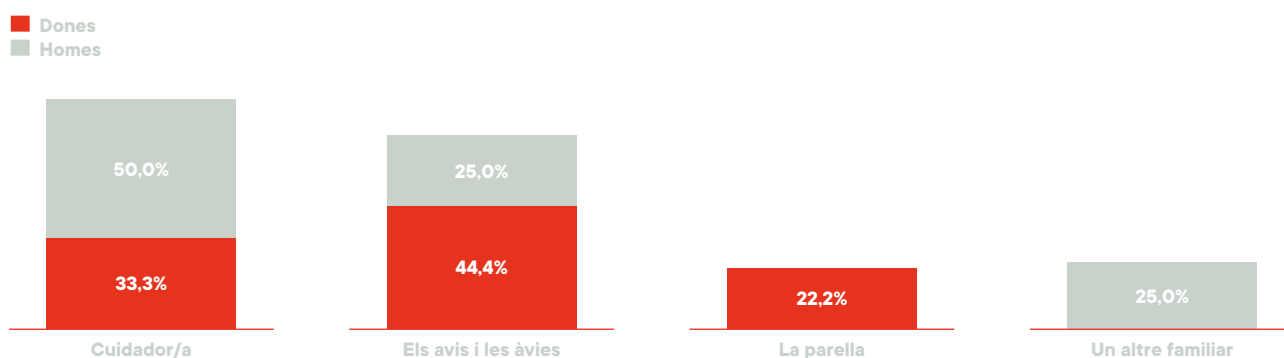
06. Resultats del diagnòstic organitzacional



En el cas dels homes, tots els menors estan en intervals de major d'edat, en els quals els requeriments de dedicació i cura disminueix, en coherència també amb l'edat mitjana del planter.

Per a l'atenció de les persones dependents (menors o grans), les persones que han contestat l'enquesta declaren en la gran majoria que compten amb el suport dels "avis i àvies", especialment les dones, i de persones cuidadores, sobretot en cas dels homes.

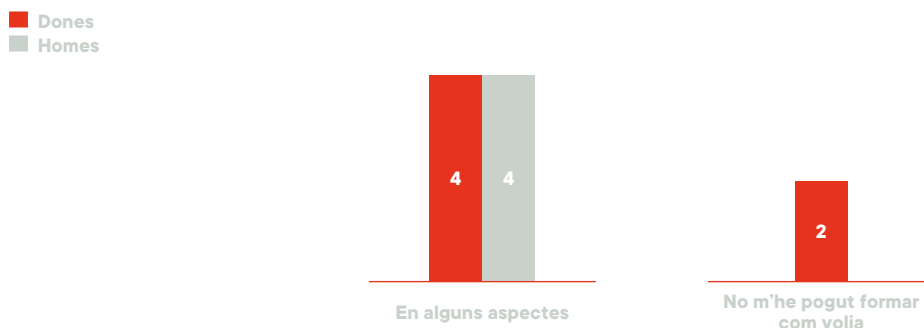
Gràfic 17. Suport per a la cura de persones dependents



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

El rol de cuidadors, tradicionalment assignat a les dones en procés de socialització diferenciada, té el seu reflex en la forma en què aquesta busquen suport per a l'atenció de les persones dependents i, sobretot, en la responsabilitat que assumeixen i que, com indiquen els resultats de l'enquesta, limita en major mesura les dones en el seu desenvolupament professional i personal.

Gràfic 18. Percepció sobre la limitació professional de la responsabilitat sobre dependents.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Ara bé, el dret de conciliació ha de ser exercit de forma igualitària per homes i dones però, com la pròpia enquesta al personal posa en relleu, existeix certa tendència a pensar que estan enfocades més cap a les dones

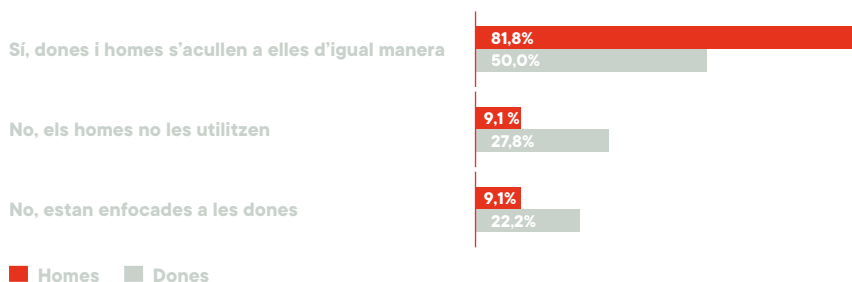
06. Resultats del diagnòstic organitzacional



i que els homes no les utilitzen, ja que l'assignació del rol de cuidador recrea la sensació que elles les necessiten en major mesura.

És significatiu que els homes majoritàriament afirmen que els homes i les dones les utilitzen per igual, ja que no es dona de forma generalitzada⁵.

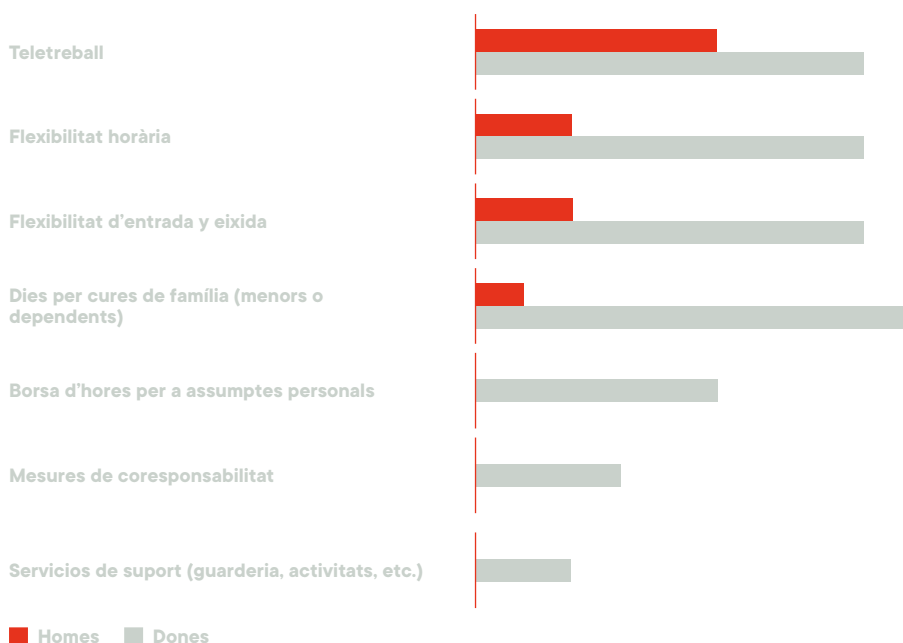
Gràfic 19. Percepció sobre persones destinatàries a les mesures de conciliació.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

En coherència amb aquesta percepció, de les 15 persones que responen que "en aquests moments necessitaria mesures de conciliació" un 80% (12) són dones, que sobretot requereixen teletreball, flexibilitat horària d'entrada i eixida, i dies per cures de família.

Gràfic 20. Percepció sobre persones destinatàries a les mesures de conciliació



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

⁵ Segons les dades publicades per l'Institut de la Dona (última dada 2018), el 92,34% de les excedències per cures i fills les demanen les dones. www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm.

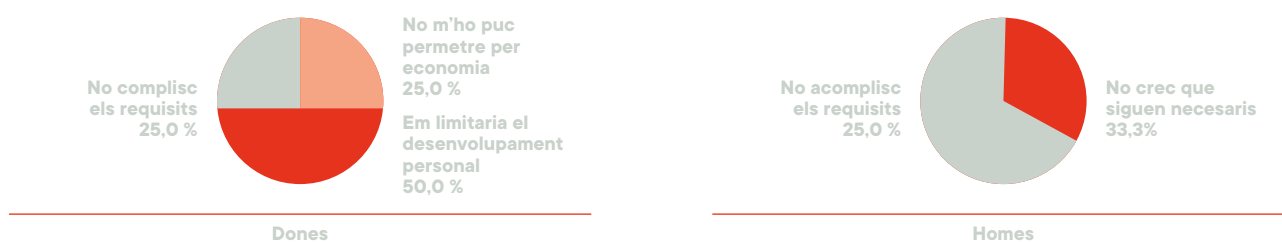
O6. Resultats del diagnòstic organitzacional



Només les donen senyalen com a necessàries unes altres mesures de conciliació com una borsa d'hores, mesures de coresponsabilitat i serveis de suport.

Entre les persones que responen que no les necessiten, en el cas de les dones és perquè limitaria el seu desenvolupament professional. Les altres causes argumentades són no poder permetre-s'ho econòmicament o no complir amb els requisits establerts.

Gràfic 21. Motius per no utilitzar les mesures de conciliació

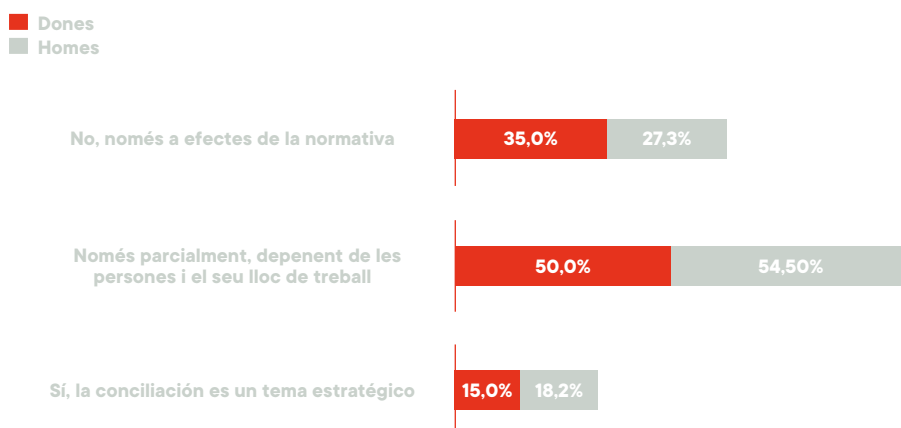


Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

A l'IVAM, en octubre del 2020, només es registra una treballadora amb reducció d'horari però sense reducció de retribucions, ja que així ho contempla l'art. 7.4 del Decret 42/2019, del 22 de març, del Consell, de regulació de les condicions de treball del personal de l'Administració de la Generalitat.

Com a valoració global, segons l'opinió manifestada en l'enquesta pel personal, per a l'IVAM identificar i atendre les necessitats familiars i personals és una prioritat parcial, vinculada a persones i a llocs de treball, i en aquest punt la valoració de dones i homes és molt semblant.

Gràfic 22. Importància per a l'IVAM de la conciliació.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.



N'hi ha un alt percentatge, especialment de dones, que considere que afavorir la conciliació només és una prioritat a l'hora d'acomplir la normativa, per la qual cosa aquest tema ha de ser prioritari en el desenvolupament de mesures del Plan, tant en formació i sensibilització com en informació.

Algunes idees expressades per les persones treballadores són les següents:

- A l'IVAM existeixen departaments que tenen molt difícil la conciliació real: torns, excés d'activitats per la vesprada o en cap de setmana.
- Disposar d'informació clara i accessible sobre les mesures i drets de conciliació existents (enllaços web, un manual...)
- Fer complir el decret 42 en quant s'obtinga l'autorització corresponent.

6.5 Auditoria salarial entre dones i homes

La fixació dels salaris en les entitats públiques per grup i lloc de treball ve donada per la normativa estatal i regional de la funció pública impedeix, a priori, la possibilitat que es donen situacions retributives discriminatòries entre dones i homes per aquesta circumstància.

Fins ara, realitzat un estudi de l'escletxa salarial era recomanable i s'inclouen com un dels continguts dels plans d'igualtat. L'entrada en vigor del Real Decret 902/2020, del 13 de d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i en concret l'article 3 de Principi de transparència retributiva estableix que: "El principi de transparència retributiva s'aplicarà, almenys, mitjançant els instruments regulats al present Real Decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que fora d'aplicació i el dret d'informació de les persones treballadores".

D'acord amb l'Article 7, sobre concepte d'auditoria retributiva:

1. *Les empreses que elaboren un pla d'igualtat hauran d'incloure en el mateix pla una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2 e) de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia negociació que requereixen aquests plans d'igualtat.*

Aquesta auditoria suposa la següent anàlisi:

- Diagnòstic de la situació retributiva en l'empresa mitjançant l'avaluació dels llocs de treball.
- Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives.

Els llocs de treball de l'IVAM s'ajusten amb l'establert al II Conveni col·lectiu del Personal Laboral al servei de l'Administració Autonòmica, per la qual cosa l'anàlisi s'ha realitzat en funció de les categories establertes.

Després d'haver realitzat una anàlisi detallada dels llocs de treball per àrea, funcions i grups, s'ha revisat la composició de la massa salarial de l'IVAM.

Segons les dades relatives a les retribucions d'octubre de 2020, les dones, com que són més al planter i als grups de titulació superiors i ostentar de forma equilibrada llocs de responsabilitat, suposen el 65,2% del total del salari base, i el 62,7% de la retribució total (salari base i complementos).

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



De forma unitària, les dones a l'IVAM aconseguixen una retribució mitjana superior de 4.251,3 euros anuals, fonamentalment per la composició del salari base, ja que als complements la diferència és menors (1.152,2 euros/anuals), tot i que també positiva cap a les dones.

Tabla 4. Retribució unitària del total del planter

	Sou Base	Complements	Total
Dones	13.617,4	16.885,6	30.503,0
Homes	10.518,3	15.733,4	26.251,7
Diferencial dones-homes	3.099,1	1.152,2	4.251,3

Font: Dades registrals de l'IVAM.

El total de salari base sobre l'IVAM ascendeix a 815.071,01 euros/anuals, el 65,62% va destinat a la retribució de les dones i el 34,48% a la dels homes. De manera unitària no s'observa cap diferència entre el que perceben les dones i homes per la mateixa categoria de contractació.

La direcció del IVAM solo percibe remuneración por salario base, y en este momento está ocupado por una mujer.

Solo en el grupo D el peso del salarial base total de los hombres es superior al de las mujeres, ya que es el grupo donde hay mayor representación masculina.

El grupo B solo está conformado por mujeres.

Tabla 5. Anàlisi de la retribució: sou base per categoria

Sou base anual	Total dones	Total Homs	Unitari dones	Unitari homes
Direcció	67.615,92	-	-	-
Grupo A (23 dones / 10 homes)	325.669,0	141.595,2	14.159,5	14.159,5
Grupo B (2 dones)	24.456,8		12.228,4	
Grupo C (9 dones / 8 homes)	82.734,5	73.541,8	9.192,7	9.192,7
Grupo D (4 dones / 9 homes)	30.603,4	68.857,6	7.650,8	7.650,8
Total Anual	531.079,6	283.994,5		

Font: Dades registrals de l'IVAM.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Això no obstant, l'IVAM, com a entitat pública, una part important de la retribució es configura pels complements específics de cada lloc, de destinació, nivell i uns altres, (com turnicitat). L'import total dels complements ascendeix a 1.083.340,13 euros/anuals (62,7% correspon al salari de les dones i al 37,3% restant al dels homes).

El diferencial de retribució per complements és negatiu per a les dones en tots els grups, ja que en tots els casos els homes perceben un major salari per aquests conceptes que les dones, especialment els del Grup C (2.213,2 euros/anys de diferència a l'any).

Tabla 6. Anàlisi de la retribució per complements i categories

Total anual 2020	Total dones	Total homes	Unitari dones	Unitario homes	Diferència
Grupo A (23 dones / 10 homes)	478.140,9	213.426,7	20.788,7	21.342,7	-553,9
Grupo B (2 dones)	32.190,6		16.095,3	-	-
Grupo C (9 dones / 8 homes)	109.036,9	114.627,6	12.115,2	14.328,5	-2.213,2
Grupo D (4 dones / 9 homes)	39.169,7	96.748,1	9.792,4	10.749,8	-957,4
Total Anual	658.538,1	424.802,4			

Font: Dades registrals de l'IVAM.

El desglossament pels tres tipus de complements posa en evidència diferències negatives per a les dones en tots els casos, especialment en el complement específic per als homes del Grup C.

Tabla 7. Anàlisi de la retribució per complements i per categories.

	Dones	Homes	Dones	Homes	Diferència
Complement destí					
A (23 dones / 10 homes)	169.221,2	74.009,3	7.357,4	7.400,9	-43,5
B (2 dones)	12.123,4	-	6.061,7		-
C (9 dones / 8 homes)	41.354,9	42.116,9	4.595,0	5.264,6	-669,6
D (4 dones / 9 homes)	13.586,4	33.058,8	3.396,6	3.673,2	-276,6

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



	Dones	Homes	Dones	Homes	Diferència
Complement Específic					
A (23 dones / 10 homes)	308.919,7	139.417,4	13.431,3	13.941,7	-510,5
B (2 dones)	20.067,2		10.033,6		
C (9 dones / 8 homes)	67.682,0	71.670,7	7.520,2	8.958,8	-1.438,6
D (4 dones / 9 homes)	24.504,0	60.092,9	6.126,0	6.677,0	-551,0
Altres					
A (23 dones / 10 homes)					
B (2 dones)	0	0			
C (9 dones / 8 homes)		840,0		105,0	
D (4 dones / 9 homes)	1.079,3	3.596,4	269,8	399,6	-129,8

Font: Dades registrals de l'IVAM.

Aquestes diferències responen, en part, a la segregació vertical que s'ha detectat en alguns llocs de treball.

Les àrees més equilibrades, pel que fa a menors diferències per càpita entre els complements que perceben dones i homes, són les d'Administració (les dones reben 933 euros/anuals més que els homes per complements), Activitats Programes Culturals, en les quals la diferència anual s'eleva a 2.710,3€ any, i Col·lecció i Exposicions, en la qual les dones reben un complement, principalment específic, superior al dels homes en 3.637,9€ any.

Tabla 8. Anàlisi de la retribució pel tipus de complement i àrea de l'IVAM

	Complement Destí		Complement Específic		Altres	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
D/G*	3.169,5	12.368,3	5.611,7	19.944,6		
A*	5.208,0	4.812,9	9.007,9	8.470,0	83,0	295,8
APC*	7.273,1	5.614,0	12.728,8	11.677,6		
CE*	6.865,6	5.560,1	12.443,4	10.110,9		
CRS*	5.614,0	8.914,3	11.677,6	19.944,6		

*: D/G: Direcció i Gerència, A: Subdirecció d'Administració, APC: Subdirecció General Activitats i Programes Culturals, CE: Subdirecció General Col·lecció i Exposicions i CRS: Subdirecció General Comunicació i Xarxes Socials. Font: Dades registrals de l'IVAM.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



En la Direcció/Gerència es l'area en la qual es constata l'existència d'una escletxa de gènere, ja que els homes perceben 23.531,7€/any més que les dones, especialment pel complement d'específic. A la Subdirecció General de Comunicació i Xarxes Socials, la qual malgrat ser una àrea més feminitzada, els homes tenen una retribució per complements més gran en 11.567,3€/any.

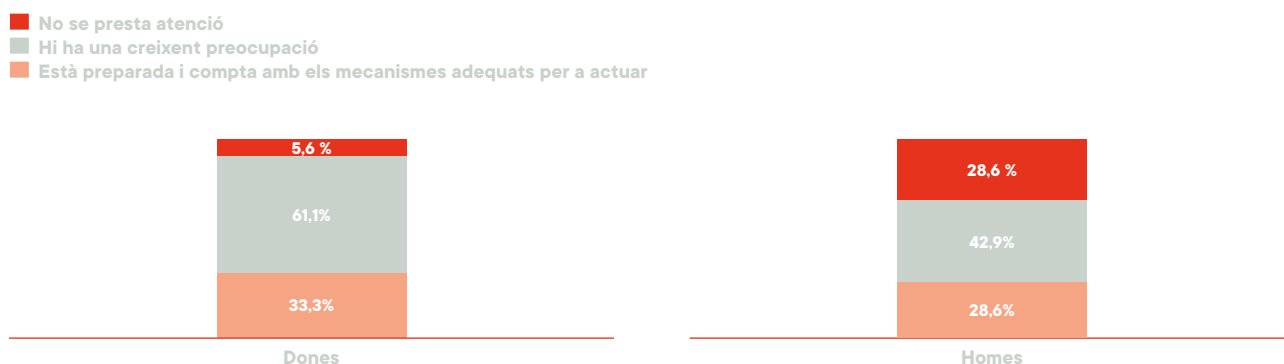
6.6 Conflictivitat laboral

Conforme s'exposa a l'Avaluació del Pla d'Igualtat de l'IVAM, en octubre del 2020 s'ha aprovat el *Protocol d'actuació en possible assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral de l'IVAM*, la qual suposa la plasmació del compromís de l'IVAM per **assolir espais de treball segurs en els quals les relacions laborals i humanes es desenvolupen respectant la dignitat, la llibertat individual i els drets fonamentals de totes les persones que integrin la institució i, en especial, lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, així com per orientació i identitat sexual i expressió de gènere.**

A l'enquesta realitzada al planter es reconeix aquesta preocupació de l'IVAM sobre la creació d'espais lliures d'assetjament sexista, ja que la gran majoria de dones i homes expressen que és una preocupació creixent en l'entitat.

Es significatiu que el 28,6% dels homes consideren que l'organització no està preparada ni compta amb els mecanismes necessaris per a actuar. La posada en marxa del protocol aprovat, i la seva difusió, contribuirà a reduir aquesta percepció.

Gràfic 23. Valoració sobre actitud de l'IVAM davant l'assetjament sexista.



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

D'una altra banda, el planter de l'IVAM, en general, també reconeix la preocupació de l'organització pel respecte a la diversitat, ja que segons les respostes a l'enquesta, la major part del planter manifesta que "hi ha un profund respecte per la diversitat" i que "n'hi ha una preocupació creixent".

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Gràfic 24. Valoración sobre el respeto a la diversidad



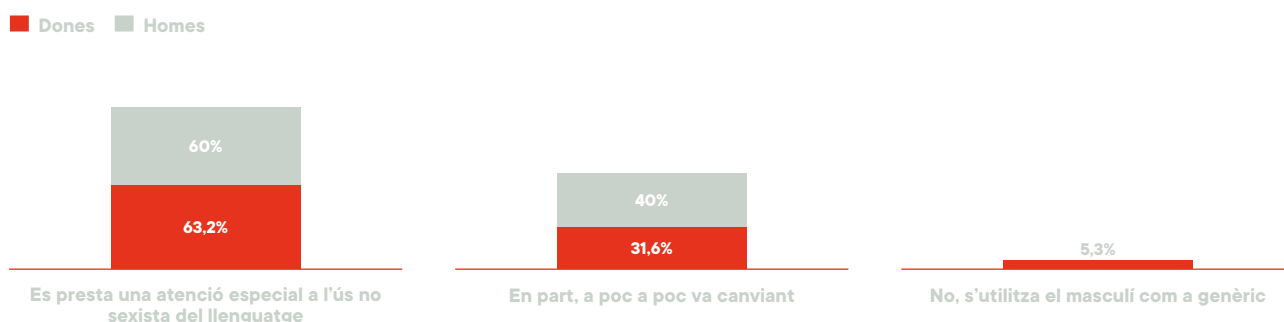
Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Sí, és significatiu que les dones, amb quasi 5 punts de diferència, expressen que no es presta atenció al respecte a la diversitat, possiblement perquè senten més limitada la possibilitat d'expressar lliurement la seua orientació i identitat sexual.

6.7 Comunicació i programació de l'IVAM

L'últim aspecte que es revisa al diagnòstic organitzacional des de la perspectiva de gènere de l'IVAM és relatiu a la comunicació. De forma interna, dones i homes consideren en un percentatge similars que es presta una atenció especial a l'ús no sexista del llenguatge, ara bé, només entre les dones, tot i que de forma reduïda, s'identifica que s'utilitza el masculí de forma genèrica, situació que no identifiquen els homes.

Gràfic 25. Percepció sobre l'ús intern no sexista del llenguatge.



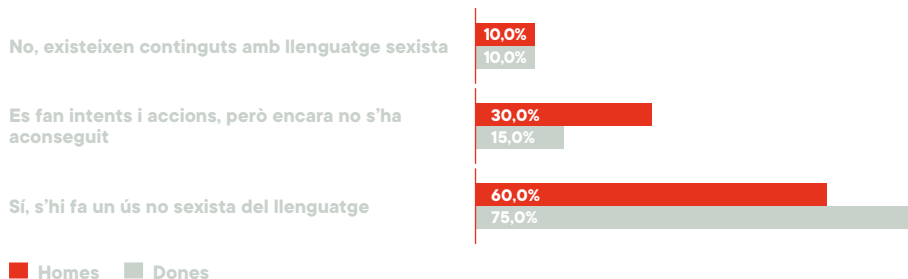
Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

En relació amb el contingut i comunicació externa de l'IVAM, també es valora que s'utilitza un llenguatge no sexista que evite els estereotips de gènere, rols sexistes o discriminació, més encara en el cas de les dones (75%) que dels homes (60%).

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Gràfic 26. Percepció sobre l'ús extern no sexista del llenguatge.

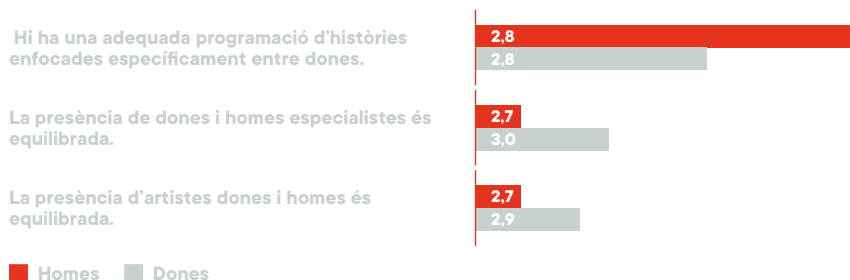


Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Això no obstant, una part d'homes i de dones, en el mateix percentatge, consideren que la comunicació externa encara es realitza amb un llenguatge sexista.

Un altre aspecte que contribueix a conformar que la percepció d'igualtat és si existeix presència equilibrada entre homes i dones en la programació de l'IVAM. En aquest sentit, les dones, en major mesura que els homes, consideren que es dona en certa mesura la presència equilibrada entre especialistes, artistes i programació enfocada a dones (la mitjana de la resposta és "bastant d'acord").

Gràfic 27. Percepció sobre la programació equilibrada de l'IVAM.



(Valoració mitjana en què 4 és totalment d'acord i 1 en absolut d'acord.)

Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Això no obstant, es podria millorar en aquest àmbit per a aconseguir una millor percepció, especialment entre els homes, augmentant la presència de les dones en la programació d'activitats de l'IVAM.

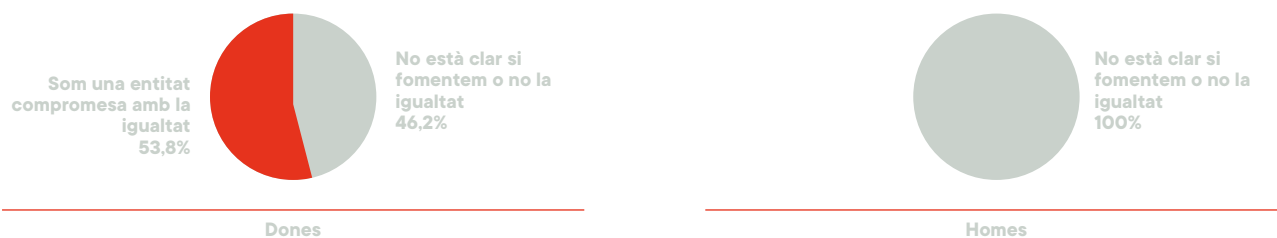
A l'últim, i en congruència amb l'opinió expressada sobre la comunicació i programació, els homes que han contestat a l'enquesta consideren que no està clar si des de l'IVAM es fomenta cap a l'exterior que l'entitat està compromesa amb la igualtat.

Es significatiu que un 53,8% de les dones sí que valoren que la imatge que projecte l'IVAM és la d'una entitat compromesa amb la igualtat.

06. Resultats del diagnòstic organitzacional



Gràfic 28. Percepció sobre la imatge d'igualtat que projecte l'IVAM



Font: Enquesta al personal de l'IVAM.

Es significatiu que un 53,8% de las mujeres sí valoran que la imagen que proyecta el IVAM es el de una entidad comprometida con la igualdad.



Resum del diagnòstic organitzacional:

- El planter de l'IVAM, en termes generals, és equilibrada, tot i que amb major presència de dones que d'homes, i de forma incremental.
- El planter està **consolidat en edat i antiguitat per als homes**, i en menor mesura per a dones, ja que un important percentatge de la feina temporal (que és molt alt) es dona en la contractació de dones.
- **No s'evidencien problemes de segregació vertical** en els llocs de major responsabilitat: direcció, gerència i subdireccions de l'IVAM, ni al segon nivell de direcció intermèdia.
- En alguns departaments es dona certa segregació horitzontal, per la qual cosa determinats llocs (manteniment, informàtica i seguretat) només les fan els homes, i uns altres vinculats a l'administració i secretariat els desenvolupen gairebé en exclusives les dones.
- **Les dones estan més sobre-qualificades que els homes** en l'organització. La proporció de dones amb estudis universitaris és més gran (Grup A), mentre que els homes tenen una formació més bàsica. Tot i que s'ha fet un esforç per millorar aquesta situació, encara persisteix per a un grup significatiu de dones.
- **Es compleixen, i fins i tot es duplica, les quotes de representació al planter de persones amb diversitat funcional**, afavorint les dones en aquest àmbit la contractació actual de l'IVAM.
- **No es detecten barreres importants a l'accés i promoció en igualtat de condicions entre dones i homes**. Això no obstant, les dones identifiquen en major proporció les barreres a les qual s'enfronten a l'hora d'incorporar-se i mantenir-se al mercat laboral: **maternitat, responsabilitat familiars i domèstiques**.
Els homes identifiquen les mateixes barreres però amb valors mitjans més baixos, el que pot mostrar falta de consciència sobre les desigualtats que es produeixen a l'àmbit laboral.
Igualment, les dones afirmen tenir problemes més gran que els homes per a formar-se per la impossibilitat de compaginar-lo amb el treball i la família, el que pot limitar el seu desenvolupament per la desigual assignació de funcions de cures i no productives cap a les dones.
- **L'organització del treball (necessitats especials de flexibilitat, mobilitat, etc.)** genera dificultats més grans entre les dones que entre els homes per al correcte i efectiu desenvolupament de les funcions: les dones mostren més dificultats per a compaginar treball amb mobilitat, flexibilitat horària o disponibilitat que els homes.
- **Les condicions personals (edat, responsabilitat sobre dependents, etc.), presenten un cert patró sexista per la major atribució de les responsabilitats a les dones envers els homes**.
 - La cura dels fills i filles limitant en major mesura la seua carrera professional.
 - Les dones han expressat en major proporció que els homes necessiten mesures de conciliació personal, familiar i professional.
- **Usos i percepció desigual sobre les mesures de conciliació entre dones i homes**.
 - Les dones opinen en major mesures que homes i dones no utilitzen per igual les mesures de conciliació.
 - Les dones no utilitzen més les mesures de conciliació per limitaria el seu desenvolupament professional.
- **A l'anàlisi de retribució no es detecten esclletxes de gènere**, ni el salari base, ni els complements, en gran mesura per no existir segregació vertical i ostentar les dones càrrecs de responsabilitat.
A l'anàlisi per àrees de l'IVAM, es constaten algunes esclletxes de gènere en la retribució, especialment en el de la Direcció/Gerència i Subdirecció General, Comunicació i Xarxes Socials, malgrat que la presència de dones és proporcionalment major a les d'homes.
- **Homes i dones reconeixen la preocupació de l'IVAM per assegurar un ambient de treball lliure d'assetjament sexista**, tot i que les dones expressen en major mesura que no es presta atenció al respecte de la diversitat, possiblement perquè senten més limitades la possibilitat d'expressar lliurement la seua orientació i identitat sexual.
- **Les dones i homes del planter de l'IVAM consideren que es presta especial atenció a l'ús no sexista del llenguatge**, malgrat que només en el cas de les dones s'identifica que en la comunicació interna encara persisteix l'ús sexista (masculí com a genèric)
- Pel que fa a la **imatge que es projecte a l'exterior**, la percepció de les dones és **més positiva sobre que l'IVAM és una organització compromesa amb la igualtat**, que entre els homes, que ho posen en dubte.



Objetius del II Pla d'Igualtat i Diversitat

A partir de les recomanacions recollides a l'avaluació del I Pla d'Igualtat de l'IVAM i de les conclusions del diagnòstic, es proposa la següent articulació d'objectes per al II Pla d'Igualtat i Diversitat.

- En relació amb l'accés i promoció a l'IVAM, cal revisar la temporalitat del personal, especialment de les dones.
- Per a millorar la igualtat d'oportunitats d'accés al treball públic, s'ha de continuar amb la tasca de fer extensives de forma efectiva, i en la mesura del possible, les pràctiques de l'IVAM a les empreses proveïdores de serveis bàsics mitjançant de les clàusules socials, i la revisió del seu compliment.
- Revisar la RPT des de la perspectiva de gènere i fomentar la contractació equilibrada per sexe a les àrees on hi haja sub-representació de dones o d'homes.
- Ampliar la formació en igualtat de gènere i tracta al planter, per a combatre alguns estereotips i rols sexistes que estan en la societat i que es traslladen a l'IVAM.
- Facilitar la conciliació personal, familiar i personal, suposa iniciar un procés d'informació/formació a tot el planter sobre els seus drets, com i quan sol·licitar-los, requisits, etc. Es podria elaborar i difondre una informació clara i accessible mitjançant enllaços web, un manual d'un o un altre tipus d'activitats.
- Difondre el protocol d'assetjament per raó de sexe, i assetjament per orientació sexual i identitat i expressió de gènere, una vegada haja sigut aprovat, perquè totes les persones que se senten en alguna de les situacions recollides al document puguin activar-lo.
- Avançar en la implementació d'un llenguatge no sexista, fent extensiu el seu ús tant de forma interna (plantilles, comunicats, documents, etc.), com per a la comunicació externa.
- Impulsar una comunicació externa inclusiva i en una programació d'activitats més equilibrada per a millor la percepció sobre la imatge que es projecta de l'entitat cap a l'exterior.
- Realitzar una anàlisi retributiva des de la perspectiva de gènere (registre salarial) i accions de sensibilització i educació en valors.



07. Objectius del II Pla d' Igualtat i Diversitat

Els objectius generals i específics agrupen de forma articulada totes les àrees analitzades al diagnòstic i que han d'estar presents als pla d'igualtat com dicta la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Il·lustració 1. Articulació d'objectius del II Pla d' Igualtat i Diversitat de l'IVAM

OBJETIVOS GENERALES			
Millorar els instruments i polítiques de gestió dels recursos humans per a assegurar la igualtat d'oportunitats i tracte en l'ocupació.	Fomentar i sensibilitzar sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats del temps i l'organització del treball.	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte en les polítiques i processos claus de l'IVAM.	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones i lluitar contra situacions sexistes d'assetjament.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
1.1. Millorar els sistemes d'informació per a la gestió dels recursos humans.	2.1. Fomentar models de teletreball.	3.1. Formar en igualtat a tot el personal de l'IVAM	4.1. Introduir la perspectiva de gènere, l'estratègia de riscos laborals i altres obligacions de prevenció de riscos laborals.
1.2. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs.	2.2. Formar els planter sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació existents.	3.2. Millorar la visibilitat i aportació de les dones impulsant referents femenins.	4.2. Promoure accions de prevenció de l'organització enfront de situacions d'assetjament sexista.
		3.3. Impulsar l'ús d'un llenguatge igualitari en la comunicació interna i externa de l'IVAM	

Font: Elaboració pròpia

Línies i accions del II Pla d'igualtat i diversitat

8.1. Presència equilibrada de dones i homes

Aquesta primera línia estratègica es desenvolupa amb l'objectiu d'assegurar una representació equilibrada entre dones i homes en totes les àrees de l'organització i a tots els nivells de responsabilitat.

OBJECTIUS GENERALS	Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo	
LÍNIES ESTRATÈGIQUES	1. Presència equilibrada de dones i homes	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	1.1. Mejorar los sistemas de información para la gestión de los recursos humanos	1.2. Fomentar la presència equilibrada de homes i dones per departaments i càrrecs
ACCIONS	1.1.1. Desenvolupar un quadre de comandament sobre indicadors d'igualtat	1.2.1. Establir mesures per a millorar, reduir la segregació horitzontal.
	1.1.2. Revisió dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere	1.2.2. Promoure mesures d'igualtat en les empreses que presten serveis en l'IVAM

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Detall de les accions:

Acció	Desenvolupar un quadre de mandat sobre indicadors d'igualtat	Codi	1.1.1		
Objectiu General	Millorar els instruments i polítiques de gestió dels recursos humans per assegurar la igualtat d'oportunitats i tracte				
Objectiu Específic	1.1. Millorar els sistemes d'informació per a la gestió dels recursos humans.				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Comissió d'Igualtat per al seguiment de la implementació del Pla				
Descripció de l'acció	Comptar amb eines que permetisquen aplicar un marc d'anàlisi i interpretació de la informació des de la perspectiva de gènere: disseny i desenvolupament d'un quadre de mandat amb els indicadors clau sobre el personal i les polítiques d'accés a l'IVAM pel II Pla per a comptar amb informació que facilite el seguiment de la implementació del Pla per a la presa de decisions.				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
Definició dels indicadors necessaris per a conèixer la situació dels diferents àmbits de la intervenció del II Pla	X		*Revisió		Comissió Igualtat
Identificació de font i periodicitat dels indicadors	X				
Registre de la informació dels indicadors seleccionats	X	X	X	X	Àrees involucrades
Recopilació i anàlisi de dades anuals: informe anual	X	X	X	X	Comissió igualtat
Indicadors de seguiment					
• Quadre de mandat disseny		Sí/no			
• Informes anuals sobre indicadors clau		Nombre d'informes			
• Millora de la informació per a la presa de decisions.		Escala de valoració			
Requeriments per al desenvolupament de l'acció:	<ul style="list-style-type: none"> • Col·laboració de les diferents àrees de l'IVAM implicades al registre de la informació • Valorar possibilitat d'automatització 				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Revisió dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere	Codi	1.1.2		
Objectiu general	Millorar els instruments i polítiques de gestió dels recursos humans per assegurar la igualtat d'oportunitats i tracte				
Objectiu específic	1.1. Millorar els instruments i polítiques de gestió dels recursos humans per assegurar la igualtat d'oportunitats i tracte				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup objectiu	Planter de l'IVAM i potencials persones treballadores				
Descripció de l'acció	Anàlisi detallat dels llocs, segons la RPT aprovada i des de la perspectiva de gènere, procés de selecció i promoció per analitzar les condicions d'execució, requisits i uns altres elements del desenvolupament del lloc, assegurant igualtat d'oportunitats i tracte, inclou l'auditoria retributiva.				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Anàlisi	X		*Revisió		Comissió igualtat Recursos Humans
• Auditoria salarial anual	X	X	X	X	Comissió igualtat
• Revisió del Reglament de les Borses de Treball per assegurar que no contenen cap element causant de discriminació	X			X	Comissió igualtat Recursos Humanos
Indicadors de seguiment:					
• Llocs de treball revisats	Núm. De llocs				
• Llocs de treball modificats	Núm. De llocs				
• Auditoria salari anual	Sí/no				
• Revisió borsa de treball	Sí/no				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció:	• Formació específica o assessorament extern per a l'anàlisi				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Establir mesures per millorar reduir la segregació horitzontal	Codi	1.2.1.		
Objectiu General	Millorar els instruments i polítiques de gestió dels recursos humans per assegurar la igualtat d'oportunitats i tracte				
Objectiu específic	1.2. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup objectiu	Planter de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Disseny i implementació de mesures d'acció positiva i sensibilització per a aconseguir equilibrar els departaments i funcions en els quals haja infrarepresentació de dones i/i homes				
Actividades que desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Disseny del protocol de promoció segons criteris tècnics i objectius no excloents ni discriminatoris					Comissió igualtat Recursos Humans
• Impulsar una major presència de dones/homes en processos de trasllat i promoció als departaments amb menor representació	X	X	X	X	Recursos Humans
• Revisar les convocatòries de concursos i processos selectius assegurant que s'hi donen condicions d'igualtat	X	X	X	X	Comissió igualtat
• Identificar y difondre bones pràctiques o casos en els quals es trenquen estereotips de gènere en el desenvolupament professional		X		X	Comissió igualtat
Indicadors de seguiment:					
• Protocol promoció	Sí/no				
• Accions de promoció per a reduir sobre representació	Núm. D'accions				
• Processos de selecció revisats	Núm. D'accions				
• Bones pràctiques difoses sobre eliminació d'estereotips de gènere	Núm. D'accions				
Requeriment per al desenvolupament de l'acció:	• Suport en el disseny i difusió de les bones pràctiques				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Promoure mesures d'igualtat en les empreses que presten serveis a l'IVAM	Codi	1.2.2		
Objectiu General	Millorar els instruments i polítiques de gestió dels recursos humans per assegurar la igualtat d'oportunitats i tracte				
Objectiu específic	1.2. Fomentar la presència equilibrada de dones i homes per departaments i càrrecs				
Responsable coordinació	Comissió d'igualtat				
Grup Objectiu	Empreses proveïdores de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Promoure la integració de la igualtat d'oportunitats i tracte en les empreses externes amb personal prestant serveis a l'IVAM				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Inclusió de pràctiques socials específiques d'igualtat d'oportunitats i tracte en la contractació de l'IVAM	X	X	X	X	Àrea de contractació
• Promoure entre les empreses de serveis l'adopció d'estratègies que afavorisquen la igualtat d'oportunitat i de tracte	X	X	X	X	Àrea de contractació
• Seguiment del compliment de les clàusules/mesures d'igualtat d'oportunitats i tracte amb les persones responsables del contracte	X	X	X	X	Comissió d'igualtat. Tots els departaments.
Indicadors de seguiment					
• Contractes amb clàusules socials	Núm. De llocs: % sobre total				
• Empreses proveïdores que apliquen mesures d'igualtat d'oportunitats i tracte.	Núm. D'empresa: % sobre total				
• Incidències al compliment de les clàusules/mesures	Núm. D'incidències detectades.				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Suport per al registre de la informació.				



8.2 Mesures de conciliació i coresponsabilitat

En la línia de conciliació i coresponsabilitat es persegueix sensibilitzar i formar el planter sobre l'ús i necessitat d'aquestes mesures, així com afavorir sistemes flexibles de treball.

OBJECTIUS GENERALS	Fomentar i sensibilitzar sobre mesures de conciliació i coresponsabilitat que equilibrin els usos diferenciats de el temps i l'organització de la feina.	
LÍNIES ESTRATÈGIQUES	2. Mesures de conciliació i coresponsabilitat	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	2.1. Fomentar models de teletreball	2.2. Formar el planter sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació existents
ACCIONS	2.1.1. Estudio de la viabilidad de la implantación del teletrabajo	2.2.1 Dissenyar una estratègia d'informació sobre la política i mesures de conciliació

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Estudi de la viabilitat de la implantació del teletreball	Codi	2.1.1		
Objectiu general	Fomentar i sensibilitzar sobre les mesures de conciliació i coresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats.				
Objectiu específic	2.1. Fomentar models de teletreball				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Planter de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Desenvolupar els processos i mecanismes necessaris per a la progressiva implantació de fórmules estables de teletreball de l'IVAM				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Anàlisi dels llocs de treball per a determinar possibilitat de teletreball	X		*revisió		Comissió d'Igualtat. Àrea de Recursos Humans
• Anàlisi de demandes de teletreball	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat. Àrea de Recursos Humans
• Disseny dels mecanismes i protocols de treball	X		*revisió	X	Comissió d'Igualtat. Àrea de Recursos Humans. Informàtica
Indicadors de seguiment:					
• Llocs de treball analitzats per a teletreball		Núm. De llocs % sobre total			
• Demandes de teletreball		Aprovades/Rebutjades			
• Incidències en el compliment de les clàusules/mesures		Sí/no			
Requeriments per al desenvolupament de l'acció:	• Contar con los recursos técnicos y tecnológicos adecuados.				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Dissenyar una estratègia d'informació sobre la política i mesures de conciliació	Codi	2.2.1		
Objectiu general	Fomentar i sensibilitzar sobre les mesures de conciliació i coresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats.				
Objectiu específic	2.2. Formar el planter sobre la possibilitat de l'ús de mesures de conciliació				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Planter de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Informar, sensibilitzar i fomentar l'ús de mesures de conciliació i coresponsabilitat com a instruments que afavoreixen la igualtat d'oportunitats per al desenvolupament professional, personal i familiar.				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Campanya d'informació i sensibilització	X				Comissió d'Igualtat
• Elaboració d'una guia de conciliació i coresponsabilitat accessible		X			Comissió d'Igualtat
• Seguiment de l'ús de les mesures de conciliació: informes anuals.		X		X	Comissió d'Igualtat Recursos Humans
Indicadors de seguiment:					
• Campanya informació i sensibilització	Si/no				
• Guia de conciliació	Si/no				
• Informes anuals					
• Millor percepció sobre conciliació	Escala de valoració qualitativa				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció:	Suport per a l'elaboració de la campanya i guia de conciliació				



8.3 3. Formació, visibilitat i comunicació en igualtat de gènere i tracte

Aquesta tercera línia estratègia s'orienta a millorar el coneixement i sensibilitat del planter de l'IVAM i principals grups d'interès de l'organització sobre la igualtat d'oportunitats i tracte respecte la diversitat.

OBJETIUS GENERALS	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte en les polítiques i processos claus de l'IVAM		
LÍNIES ESTRATÈGIQUES	3. Formació, visibilitat i comunicació en igualtat de gènere i tracte		
OBJECTIUS ESPECÍFICS	3.1. Formar en igualtat a tot el personal de l'IVAM	3.2. Millorar la visibilitat i aportació de les dones impulsant referents femenins	3.3. Impulsar l'ús d'un llenguatge igualitari en la comunicació interna i externa de l'IVAM
ACCIONS	3.1.1. Desenvolupar un pla de formació en igualtat de gènere ajustat a les necessitats de personal	3.2.1. Identificar bones pràctiques i referents femenins per trencar estereotips de gènere	3.3.1. Implementar un Pla de comunicació inclusiva interna
		3.2.2. Vetllar pel desenvolupament d'una programació amb contingut INCLUSIVES o a les activitats de l'IVAM	3.3.2. Implementar un Pla de comunicació inclusiva externa

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Desenvolupar un pla de formació en igualtat de gènere ajustat a les necessitats de personal	Codi	3.1.1		
Objectiu general	Fomentar i sensibilitzar sobre les mesures de conciliació i coresponsabilitat que equilibren els usos diferenciats.				
Objectiu específic	3.1. Formar en igualtat tot el personal de l'IVAM				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Planter de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Elaborar, consensuar i aprovar un Pla de formació en igualtat de gènere per al personal que permetisca millorar el coneixement dels conceptes, polítiques i instruments per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones.				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Detecció de necessitats específiques de formació de tot el planter, i dels òrgans responsables de les polítiques de recursos humans		X			Comissió d'Igualtat
• Disseny d'un Pla de formació ajustat a les necessitats		X			Comissió d'Igualtat
• Accions transversals de formació en accessibilitat en igualtat de condicions	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat. Suport extern
• Impartir de les sessions de formació		X	X	X	
Indicadors de seguiment:					
• Estudis de necessitats formatives	Si/no				
• Pla de formació	Si/no				
• Formació impartida	Núm. De persones formades (per sexe) Temes específics formats				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció:	<ul style="list-style-type: none"> • Suport extern per a impartir formació especialitzada • Suport per a l'elaboració de materials i realització de sessions internes 				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Identificar bones pràctiques i referents femenins per trencar estereotips de gènere	Codi	3.2.1		
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte en les polítiques i processos clau de l'IVAM				
Objectiu específic	3.2. Millorar la visibilitat i aportació de les dones impulsant referents femenins				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Plantilla del IVAM y societat en general				
Descripció de l'acció	Posar en marxa o col·laborar en accions per a visibilitat la igualtat i respecte a la diversitat a mitjançant activitats que reconeixen el paper de la dona i grups LGTBI en la construcció social, i celebrar jornades de reivindicació				
Actividades que desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Realizar actividades en días de reivindicación	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
• Promover mecanismos de colaboración con entidades o asociaciones que defiendan la igualdad y diversidad					Comissió d'Igualtat
• Eventos organizados en común con las entidades o asociaciones					Comissió d'Igualtat
• Adscripción a pactos o convenios de ámbito regional, nacional e internacional	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
Indicadors de seguiment:					
• Actes de reivindicació	Núm. D'actes				
• Mecanisme de col·laboració	Núm. D'actes realitzades				
• Esdeveniments organitzats (en comú o només a l'IVAM)	Núm. D'esdeveniments (temàtica)				
• Pactes o convenis adscrits	Núm. De pactes o convenis				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	Suport per a l'elaboració d'esdeveniments o activitats				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Vetllar pel desenvolupament d'una programació amb contingut inclusiu en les activitats de l'IVAM	Codi	3.2.2		
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte en les polítiques i processos clau de l'IVAM				
Objectiu específic	3.2. Millorar la visibilitat i aportació de les dones impulsant referents femenins				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Població objectiu i societat en general				
Descripció de l'acció	Impulsar les línies expositives de l'IVAM centrades en el treball de les dones artistes per a donar-li visibilitat i impulsar la seua presència als museus.				
Actividades que desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
Revisió de la programació per a incloure criteris d'igualtat d'oportunitats i tracte	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
Difondre les bones pràctiques en igualtat d'oportunitats i tracte (exposicions, documents en web i xarxes socials, actes socials, etc.)	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
Fomentar la realització d'activitats que visibilitze el treball de les dones artistes.	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
Indicadors de seguiment:					
Programació inclusiva	% de la programació amb artistes dones sobre el total				
Bones pràctiques difoses	Núm. De bones pràctiques				
Activitats per a visibilitzar el treball de les dones artistes	Núm. D'activitats (tipologia)				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Suport per a l'elaboració d'esdeveniments i activitats.				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Implementar un Pla de Comunicació inclusiva interna	Codi	3.3.1		
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte en les polítiques i processos clau de l'IVAM				
Objectiu específic	3.3. Impulsar l'ús del llenguatge igualitari en la comunicació interna i externa de l'IVAM				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Població objectiu i societat en general				
Descripció de l'acció	Comptar amb una eina de treball útil que permeti revisar i redactar tots els documents administratius, normatius, estratègiques, etc. Incorporant un llenguatge inclusiu.				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Revisar de la programació per a incloure criteris d'igualtat d'oportunitats i tracte	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
• Revisió de tota la comunicació interna	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
• Espai de consulta per a resoldre dubtes en el treball quotidià i recopilació d'estratègies pràctiques		X	X		Comissió d'Igualtat
Indicadors de seguiment:					
• Manual dissenyat	Sí/no				
• Espais i instruments revisats	Núm. D'espais/instruments revisats				
• Espais de consulta en marxa	Sí/no Núm. De consultes rebudes				
* En la següent s'inclou la versió de la comunicació externa, però es tractaria d'un sol manual					
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Formació específica/suport extern per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació interna.				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Implementar un Pla de comunicació inclusiva externa	Codi	3.3.2		
Objectiu general	Avançar en la integració de la perspectiva de gènere i igualtat de tracte en les polítiques i processos clau de l'IVAM				
Objectiu específic	3.3. Impulsar l'ús del llenguatge igualitari en la comunicació interna i externa de l'IVAM				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Població objectiu i societat en general				
Descripció de l'acció	Dissenyar i implementar una estratègia de comunicació externa que contribueixca a aconseguir la igualtat i respecte per la diversitat				
Activitats de desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Revisió des de la perspectiva de gènere de l'estratègia de comunicació: continguts i eines de comunicació	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
• Elaboració i difusió d'un manual amb recomanacions destinades a la utilització d'un llenguatge no sexista en la comunicació externa.		X			Comissió d'Igualtat Suport extern
• Seguiment de xarxes socials i activitats de comunicació externa	X	X	X	X	Comissió d'Igualtat
Indicadors de seguiment:					
Revisió estratègia comunicació externa		Sí/no			
Incidència registrades en xarxes i activitats		Núm. D'incidències			
* En l'anterior acció s'inclou la versió de la comunicació interna, però es tractaria d'un sol manual					
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Formació específica/suport extern per a la inclusió de la perspectiva de gènere en la comunicació				



8.4 Salut laboral des de la perspectiva de gènere

La línia de Salut Laboral està enfocada a millorar la situació de dones i homes al desenvolupament de treball a l'espai laboral, incloent-hi des de les condicions físiques i ambientals, fins a la prevenció i intervenció en cas d'assetjament sexista

OBJECTIUS GENERALS	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball de les persones i lluitar contra situacions sexistes d'assetjament.	
LÍNIES ESTRATÈGIQUES	4. Salut laboral des de la perspectiva de gènere.	
OBJECTIUS ESPECÍFICS	4.1. Introduir la perspectiva de gènere en el Pla de Riscos Laborals i altres obligacions de prevenció de riscos laborals	4.2. Promoure accions de prevenció de l'organització davant de situacions d'assetjament sexista.
ACCIONS	4.1.1. Revisar el Pla de Riscos Laborals des de la perspectiva de gènere	4.2.1. Campanyes de sensibilització i difusió sobre l'assetjament sexista
	4.1.2. Elaborar un estudi anual comparatiu per sexe de les baixes laborals per malaltia	

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Implementar un Pla de comunicació inclusiva externa	Codi	3.3.2		
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball, i lluitar contra situacions sexistes				
Objectiu específic	4.1. Introduir la perspectiva de gènere l'estratègia de riscos laborals i altres obligacions de prevenció de riscos laborals				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Planter de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Incloure en la política de riscos laborals la perspectiva de gènere per a tenir en compte les necessitats diferencials d'homes i dones				
Actividades que desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Revisió dels protocols d'embarassament, lactància, maternitat, etc., i uns altres relatius a persones amb diversitat funcional		X			Comissió Igualtat Servei Prevenció
• Inclusió en l'enquesta de riscos psicosocials la perspectiva de gènere	X	X	X	X	
• Incloure en l'enquesta de clima laboral qüestions específiques de valoració i percepció sobre igualtat i diversitat	X	X	X	X	
Indicadors de seguiment:					
• Protocols revisats	Núm. De protocols revisats				
• Inclusió temes d'igualtat en l'enquesta de riscos laborals	Sí/no				
• Inclusió temes d'igualtat en l'enquesta de clima laboral	Sí/no				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Formació específica o assessorament extern per a l'anàlisi				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Elaborar un estudi anual comparatiu per sexe de les baixes laborals per malaltia	Codi	4.1.2		
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball, i lluitar contra situacions sexistes				
Objectiu específic	4.1. Introduir la perspectiva de gènere l'estratègia de riscos laborals i altres obligacions de prevenció de riscos laborals				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Planter de l'IVAM				
Descripció de l'acció	Indagar sobre la incidència dels problemes de salut en el planter atenent a les diferències entre dones i homes				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Identificar àrees i indicadors de salut per sexe		X		X	Comissió Igualtat Servei Prevenció
• Elaboració d'informes anuals sobre baixes laborals		X	X	X	
Indicadors de seguiment:					
• Indicadors dissenyats		Sí/no			
• Informes anuals sobre les baixes laborals		Sí/no			
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Formació específica o assessorament extern per a l'anàlisi				

08. Línies i accions del II Pla d'Igualtat i Diversitat



Acció	Campanyes de sensibilització i difusió sobre les assetjament sexista	Codi	4.2.1		
Objectiu general	Propiciar un entorn laboral adequat a les condicions de treball, i lluitar contra situacions sexistes				
Objectiu específic	4.2. Promoure accions de prevenció de l'organització davant a situacions d'assetjament sexista				
Responsable coordinació	Comissió d'Igualtat				
Grup Objectiu	Planter de l'IVAM i població de l'aplicació del Protocol				
Descripció de la acció	Difundir y formar a todo el personal y otros grupos objetivos sobre el Protocolo de actuación en supuestos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en el ámbito laboral del IVAM.				
Activitats a desenvolupar	2021	2022	2023	2024	Responsable
• Elaborar materials per a difondre el protocol i assegurar la seua accessibilitat	X				Comissió Igualtat
• Realitzar actuacions de sensibilització i formació als diversos tipus d'assetjament sexista	X		X		
• Seguiment de l'aplicació del protocol	X	X	X	X	
Indicadors de seguiment:					
• Materials de difusió i protocol	Sí/no				
• Activitats de sensibilització i formació	Núm. D'activitats				
• Incidències	Núm. D'incidències				
Requeriments per al desenvolupament de l'acció	• Apoyo para la elaboración de las campañas.				



Aprovació **i vigència**

El II Pla d'Igualtat, continuarà la línia marcada pel I Pla i serà integral, transversal, dinàmic, coherent, flexible i les seues mesures atendran a principis de racionalitat i proporcionalitat, procurant ajustar-se a la concreta situació de l'IVAM en cada moment.

El II Pla d'Igualtat va ser aprovat pel Consell Rector de l'IVAM en sessió de data 22 de desembre de 2020, amb el previ informe favorable del Comitè d'empresa de data de 3 de desembre de 2020.

Així mateix, en data 3 de desembre de 2020 es va presentar el Pla a tot el planter per al seu coneixement i observacions oportunes.

La vigència del II Pla d'Igualtat serà de 4 anys, és a dir, de 2021/2024.



Seguiment i avaluació del II Pla d'Igualtat i Diversitat

El sistema de seguiment i avaluació del II Pla ha de contribuir a les següents funcions.

- Velar per la correcta implementació del II Pla d'Igualtat i Diversitat al permetre valorar els avançaments i detectar i corregir les errades i efectes no desitjats podent, en cas necessari, introduir-ne les modificacions oportunes, tant pel que fa a l'estratègia com pel que fa als objectius i mesures.
- Facilitar la participació i consens en la presa de decisions de les persones responsables dels diferents departaments involucrats al II Pla, ja que proporciona els fonaments per a la seua implicació i prepara el terreny per a la contractació, afavorint l'intercanvi d'opinions
- Satisfer les necessitats d'informació i transparència dels agents i departaments que hi participen, proporcionant un major coneixement de la situació de les dones i homes de l'IVAM

Per aquest motiu, es proposa que la Comissió d'Igualtat siga la responsable de desenvolupar les dues fases principals que impliquen la implementació del II Pla:

- Fase d'execució, per a la qual és clau assegurar el bon funcionament de tots els elements que conformen l'estratègia d'implantació
 - Recursos humans de l'organització formats i implicats, amb funcions concretes en el procés.
 - Procediments que permeten posar en marxa les mesures, bé siga de forma interna o mitjançant contractacions externes.
 - Recursos econòmics, materials i temporals adequats a les necessitats reals i amb una assignació pressupostària per a dur a terme les tasques.



- Fase de **seguiment** i **avaluació** que tindrà en compte que el disseny dels indicadors permetrà valorar els següents aspectes:
 - L'execució o avançament en la implementació de les accions en recopilar dades sobre la seua posada en marxa. Compliment dels objectius d'igualtat, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seua consecució.
 - La participació de la població objectiu, buscant maximitzar el número de persones beneficiaries
 - Cumplimiento de la normativa legal y de principios orientadores.

El seguiment es farà de forma semestral, i anualment es presentarà un informe resum segons els indicadors d'execució i resultats dissenyats per a les accions, els qual podran ser modificats segons s'avance en l'assoliment dels objectius.

Per al seu compliment s'utilitzarà la informació registral dels diversos òrgans responsable, i s'aplicaran tècniques d'investigació social, utilitzant un enfocament mixt (quantitatiu i qualitatiu).

Tots els indicadors referits a persones es desagregaran per sexe i es realitzaran tenint present les possibles esclotxes o diferencials de participació i presència de dones.



IVAM **SOSTENIBLE**
AGENDA 2030