



# **II Plan de Igualdad y Diversidad 2021-2024**

IVAM 



# Índice

<b>03</b>	<b>1. Presentación</b>
<b>04</b>	<b>2. Justificación y marco jurídico</b>
<b>06</b>	<b>3. Principios rectores</b>
<b>08</b>	<b>4. Ámbito de aplicación</b>
<b>09</b>	<b>5. Diagnóstico organizacional: metodología</b>
<b>12</b>	<b>6. Resultados del diagnóstico organizacional</b>
12	6.1 Distribución y composición de la plantilla del IVAM
19	6.2 Acceso, promoción laboral y formación
24	6.3 Organización del trabajo
26	6.4 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
30	6.5 Auditoría salarial entre mujeres y hombres
34	6.6 Conflictividad laboral
35	6.7 Comunicación y programación del IVAM
<b>39</b>	<b>7. Objetivos del II Plan de Igualdad y Diversidad</b>
<b>41</b>	<b>8. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad</b>
41	8.1 Presencia equilibrada de mujeres y hombres
46	8.2 Medidas de conciliación y corresponsabilidad
49	8.3 Formación, visibilidad y comunicación en igualdad de género y trato
55	8.4 Salud laboral desde la perspectiva de género
<b>59</b>	<b>9. Aprobación y vigencia</b>
<b>60</b>	<b>10. Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad y Diversidad</b>

# 01



## Presentación

En los últimos tiempos, mujeres y hombres han logrado el pleno reconocimiento de sus derechos en las sociedades más avanzadas. Sin embargo, el modelo patriarcal aún domina en muchos contextos dificultando la visibilidad de las mujeres y obstaculizando el reconocimiento de sus contribuciones. El mundo de la cultura no es ajeno a este fenómeno.

Hoy por hoy, persisten discriminaciones, más o menos directas, que suponen grandes barreras para una integración real de la perspectiva de género en todos los ámbitos. Desde el IVAM, y en desarrollo de su misión de conocimiento, tutela, fomento y difusión del arte moderno y contemporáneo, consideremos fundamental la protección y el reconocimiento del talento de todas las personas que conforman el sistema de la organización: sus trabajadoras y trabajadores, las y los artistas, las personas visitantes, y la ciudadanía en su conjunto.

Aprobamos este ambicioso II Plan de Igualdad y Diversidad como instrumento que guie de forma proactiva nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad. Porque queremos seguir jugando un papel relevante en la construcción de una sociedad diversa, que garantice la igualdad de oportunidades.

Nuria Enguita  
**Directora**



## **Justificación** **y marco** **jurídico**

En las últimas décadas se han dado importantes avances en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en las sociedades modernas, aunque aún perviven diferencias de género que afectan al reconocimiento en condiciones de igualdad de la contribución de las mujeres al desarrollo social, cultural y económico de nuestras sociedades.

En los entornos laborales es donde las brechas y diferencias de género han sido más estudiadas, como así lo destacan numerosos organismos internacionales, estatales y regionales, y para las que se han articulado más normas e instrumentos encaminadas a su eliminación. Estas diferencias en el contexto laboral se aprecian en diversos factores clave, desde los itinerarios de formación y capacitación, que determinan ocupaciones diferenciadas, a elementos básicos vinculados a otros roles y estereotipos que afectan a las trayectorias profesionales, las condiciones laborales y la retribución salarial.

Ahora bien, superar esta situación implica que las dinámicas sociales por las que se reivindican y logran derechos en igualdad de condiciones se complementen con políticas públicas para contribuir a reducir y eliminar las brechas e irregularidades, favoreciendo la integración de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de oportunidad y trato.

Actualmente se cuenta con un importante marco normativo que asegura la igualdad y respeto a la diversidad, al menos de manera formal, como valores fundamentales que deben inspirar a las organizaciones en la gestión de los recursos humanos, y también en el desarrollo de su actividad.



En la Constitución Española, el artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. En el mismo sentido se pronuncia el Título II. De la igualdad entre mujeres y hombres, de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana.

El Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, de 2006, dispone en el artículo 10 que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros aspectos, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. En su artículo 11 establece que la Generalitat velará por que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y en igualdad de condiciones, garantizando la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

Otras normativas de referencia son la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres y el RD-Ley 6/2019 que modifica lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, que amplía a las empresas con más de 50 personas en plantilla la elaboración de un plan de igualdad.



Además, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Disposición adicional séptima, establece que “Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

El IVAM, en esta línea, refuerza su compromiso en ser parte activa de la labor de avanzar en el logro de la igualdad efectiva de oportunidades y trato en el terreno del empleo público, convirtiéndose, además, en agente dinamizador de la igualdad y respeto a la diversidad, impulsando cambios sociales y modelos de gestión coherentes con este compromiso.

Con este objetivo, y de acuerdo con la normativa vigente, se elabora el **II Plan de Igualdad y Diversidad**, que se concibe como el **marco de referencia y actuación en el que se concretan los objetivos y medidas a poner en marcha para lograr la efectiva igualdad de oportunidad y trato en la organización.**

Esta apuesta por la igualdad se concreta en los siguientes aspectos:

- Incluir el principio de igualdad y respeto a la diversidad en los objetivos de la política de gestión de recursos humanos del IVAM.
- Integrar la igualdad de oportunidades y trato en la organización como principio básico y transversal para la actuación de toda la organización.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para el desarrollo del II Plan de Igualdad y Diversidad.

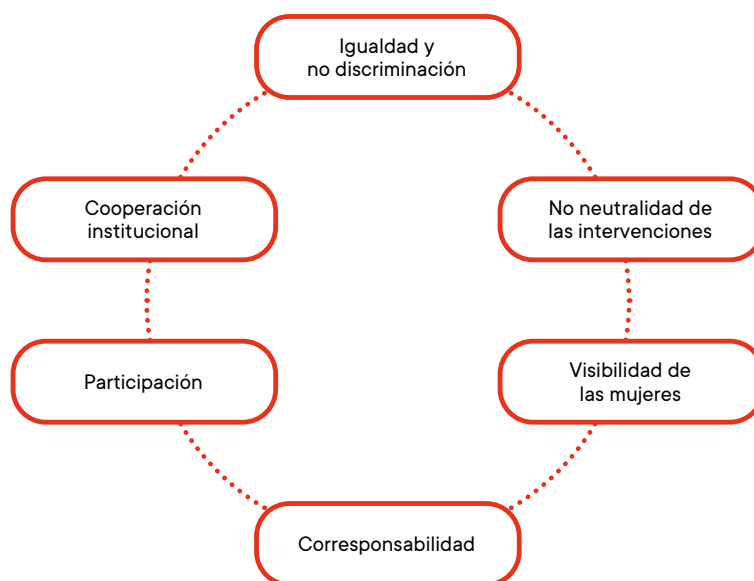
Tras la revisión de los avances logrados con el I Plan de igualdad del IVAM, se plantea este II Plan de Igualdad y Diversidad que pretende dar un paso más en la consolidación de una organización basada en los principios de igualdad de oportunidades y diversidad para alcanzar un crecimiento sostenido, altos niveles de calidad y productividad y, en última instancia, contribuir a la transformación social.

# 03



## Principios rectores

La transversalidad implica integrar la perspectiva de género e igualdad de trato de forma activa en el desarrollo del conjunto de las actividades del IVAM. De esta forma, los principios rectores que guían el II Plan de Igualdad y Diversidad son los siguientes:



- **Igualdad y no discriminación:** se persigue la incorporación de mujeres y hombres en igualdad de oportunidades y trato para lograr el desarrollo y modernización social, evitando discriminaciones sexistas.
- **No neutralidad de las intervenciones de la Administración** respecto a las desigualdades y situaciones discriminatorias. Supone tomar conciencia de que tanto las políticas como los procedimientos tienen efectos positivos o negativos en la igualdad.
- **Visibilidad de las mujeres.** Valorar y fortalecer las formas de hacer, de tomar decisiones y relacionarse de las mujeres mostrando referentes a la sociedad en una doble vertiente: la capacidad de las mujeres para acceder a los puestos de decisión y la apreciación de la contribución de las mujeres.
- **Corresponsabilidad,** para que los hombres y las mujeres tengan los mismos deberes y obligaciones en el ámbito público y privado, en el mercado de trabajo, en las responsabilidades familiares y en la toma de decisiones.

### 03. Principios rectores



- **Participación.** Los procesos de diseño, ejecución y evaluación han de implicar a todos los y las agentes que se identifiquen como relevantes, lo que incluye necesariamente a los organismos que gestionan las políticas, servicios y recursos.
- **Cooperación institucional.** para lograr que la igualdad de mujeres y hombres sea un principio horizontal de la intervención pública. Supone que todas las organizaciones que colaboran con el IVAM se comprometan en la implementación del Plan.

Los **compromisos** del IVAM en relación con el II Plan de Igualdad y Diversidad son los siguientes:

- Desarrollar cuantas acciones sean necesarias para la consecución de los objetivos de este II Plan.
- Hacer un seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad y Diversidad cumpliendo exhaustivamente con la normativa y regulación vigente, e incorporando las modificaciones y novedades que a nivel estatal, autonómico y local se vayan produciendo.
- Facilitar que la Comisión de Igualdad lleve a cabo todas sus funciones de coordinación y supervisión de las actividades a desarrollar.

# 04

## **Ámbito de aplicación**

El II Plan de Igualdad y Diversidad incluye a las empleadas y empleados del Institut Valencià d'Art Modern, IVAM, adscritos al II Convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat Valenciana.

Por otro lado, también serán objetivo de intervención de este Plan:

- Los procesos y políticas que se aprueben e implementen en el IVAM con efecto en las personas.
- Las actividades que se desarrollen en el IVAM para cumplir su misión de conocimiento, tutela, fomento y difusión del arte moderno y contemporáneo.
- Las empresas externas proveedoras de los servicios generales del IVAM, tales como, seguridad, atención al público o limpieza.

El ámbito de aplicación temporal será del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre del 2024.



# 05



## Diagnóstico organizacional: metodología

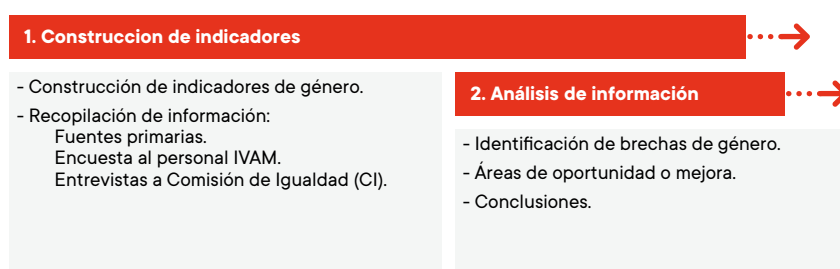
El diagnóstico organizacional desde la perspectiva de género supone el estudio detallado del IVAM en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres, y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la presencia de posibles desequilibrios o desigualdades. Además, se profundiza en el análisis de cómo se transversaliza el principio de igualdad de género en el diseño y ejecución de los procesos, políticas y todas las actividades que realiza la Institución.

Esta información permite identificar, por un lado, las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad de oportunidades y trato, y, por otro, las directrices a desarrollar en el II Plan de Igualdad y Diversidad para mejorar las situaciones de desequilibrio que se detecten.

Por tanto, con la elaboración del diagnóstico de género se puede:

- Conocer la situación de la estructura, políticas y actuaciones del IVAM en cuanto a los indicadores de igualdad, para detectar la existencia o no de prácticas que pueden conllevar situaciones de discriminación.
- Analizar el conocimiento, información y sensibilización del personal hacia la igualdad, determinando los obstáculos que existen para poder establecer medidas de mejora eficaces y eficientes.
- Valorar el grado de aplicación del mandato de género en cuanto a la transversalización del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Esta fase de diagnóstico contempla dos actividades principales:





### • Construcción de indicadores de género

Los indicadores de género permiten identificar las brechas de participación y posicionamiento entre hombres y mujeres, por lo que se diseñan y cumplimentan para todas las áreas estratégicas de la gestión de las personas de la organización.

Se han analizado las siguientes ámbitos:

1. Distribución y composición de la plantilla: global, por categoría y área de trabajo.
2. Procesos de acceso, promoción y formación.
3. Organización del trabajo.
4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
5. Auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Conflictividad laboral.
7. Percepción de igualdad.
8. Comunicación y programación.

Para su cumplimentación se han empleado las siguientes técnicas:

#### **Fuentes secundarias** de recopilación de información:

- I Plan de Igualdad del IVAM, y documentos para su elaboración (encuestas al personal e información para el diagnóstico).

#### **Fuentes primarias:**

- Entrevistas con personas integrantes de la Comisión de Igualdad.
- Encuestas a la plantilla del IVAM.

<b>Universo</b>	Plantilla del IVAM.
<b>Fecha de realización</b>	17 de septiembre y 2 de octubre de 2020.
<b>Vía de administración</b>	Formulario online y recordatorios para incentivar la participación. Castellano: <a href="#">Cuestionario Igualdad IVAM</a> . Valencia: <a href="#">Qüestionari Igualtat IVAM</a> .
<b>Estructura</b>	5 bloques de preguntas: <ul style="list-style-type: none"><li>• Datos registrales.</li><li>• Situación personal.</li><li>• Desarrollo del trabajo.</li><li>• Percepción de igualdad entre mujeres y hombres.</li><li>• Imagen y comunicación en igualdad.</li></ul>
<b>Tamaño muestral</b>	31 personas (20 mujeres y 11 hombres).

## 05. Diagnóstico organizacional: metodología



### • **Análisis de información**

Una vez cumplimentados los indicadores, se procede a su tratamiento y análisis de forma cuantitativa y cualitativa.

- Para los datos cuantitativos se realiza un análisis estadístico desagregado por sexo mediante indicadores descriptivos (porcentajes, medias y desviaciones típicas).
- Para la información cualitativa se realiza un análisis de contenido de las respuestas mediante un sistema de categorías que permite identificar los temas relevantes.

El trabajo de campo fue desarrollado entre el 17 de septiembre y el 7 de octubre de 2020.

## Resultados del diagnóstico organizacional

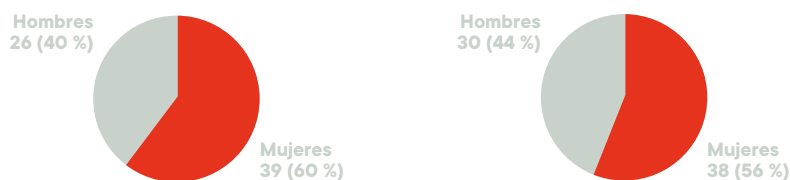
A continuación se estructura el diagnóstico organizacional del IVAM según las áreas de análisis establecidas, aunque no se puede obviar que se dan interrelaciones y condicionantes internos y externos que influyen en el comportamiento de las variables.

El alcance de diagnóstico es la plantilla con relación laboral del IVAM, por lo que no incluye el Consejo Rector ni las personas que trabajan a través de empresas prestadoras de servicios generales (seguridad, atención al público en taquillas y salas de exposiciones, y limpieza).

### **6.1 Distribución y composición de la plantilla del IVAM**

**La plantilla del IVAM, a octubre de 2020**, cuenta con 65 puestos de trabajo efectivos<sup>1</sup>, para los que se logra una representación equilibrada entre mujeres y hombres, destacando la mayor presencia de mujeres en el total, y con tendencia creciente (56% en 2017 y 60% en 2020).

**Gráfico 1.** Plantilla del IVAM. Evolución 2017-2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

Esta composición responde a organizaciones del sector cultural y educativo, junto al de actividades inmobiliarias, comercio, hostelería y sanidad, en las que las mujeres han logrado mayor igualdad<sup>2</sup>, y a entidades de carácter público que tienen la obligación de realizar procesos de acceso y promoción conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

La representación legal de la plantilla presenta igualmente una distribución equilibrada al ser una entidad de carácter público, en la que los procesos de acceso se realizan bajo los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, está conformada por 2 mujeres (40%) y 3 hombres (60%).

<sup>1</sup> En total hay 77 puestos, pero 12 están vacantes (octubre de 2020).

<sup>2</sup> Presencia de mujeres en la empresa española. Marzo 2019. Informa.

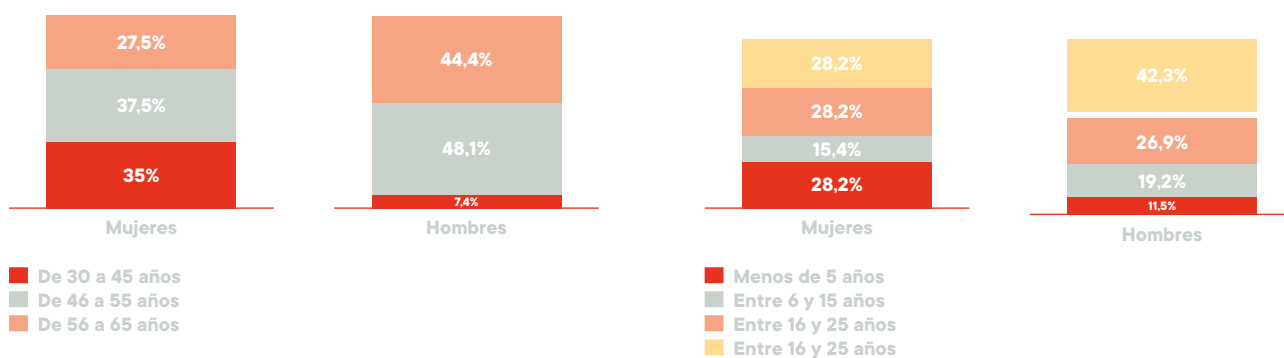
## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



La edad promedio de la plantilla es media-alta (concentrada en el tramo de 46 a 55 años), especialmente entre los hombres (el 44,4% tiene más de 56 años) que además, en una gran parte, llevan más de 25 años trabajando en el IVAM (42,3% de los hombres).

Entre las mujeres se constata una mayor diversidad tanto en los tramos de edad, como en la antigüedad, con un 35% de mujeres en el grupo más joven, de 30 a 45 años, y un 28,2% con menos de 5 años de permanencia en el IVAM, lo que muestra su incorporación progresiva a la entidad.

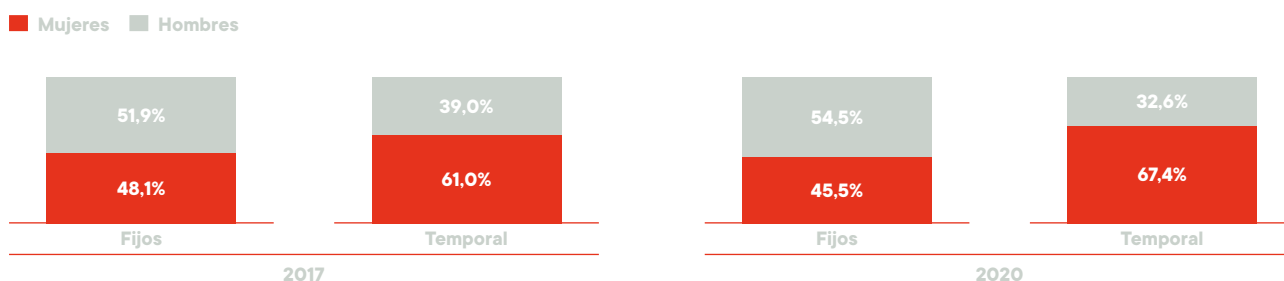
**Gráfico 2.** Distribución de la plantilla del IVAM por grupos de edad y antigüedad. Octubre 2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

Estos datos muestran una plantilla consolidada en edad y antigüedad para los hombres, y en menor medida para las mujeres, ya que un importante porcentaje del empleo es temporal (43 personas de las 65, a octubre del 2020), situación que afecta principalmente a las mujeres frente a los hombres (67,4% de las mujeres con contrato temporal frente al 32,6% de los hombres en octubre de 2020), y que aumenta desde el 2017 a 2020 en 6,5 puntos.

**Gráfico 3.** Plantilla por tipo de relación laboral. Evolución 2017-2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

Los contratos temporales del IVAM son en su mayoría de interinidad que acceden por bolsa de mejora de empleo, con igual peso para las mujeres y los hombres (25 de los 29 en el caso de las mujeres y 12 de los 14 en el de los hombres). Este tipo de contrato se utiliza para sustituir a una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto, o cubrir temporalmente un puesto.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Gráfico 4.** Distribución de los contratos temporales por tipos. Octubre 2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

Los otros tipos de contratos temporales responden a cargos de confianza (alta dirección), y a contratos por obra y servicio, que están vinculados al desarrollo de una actividad concreta, para los que también se da una distribución equilibrada entre mujeres y hombres. Esta situación mejora respecto al diagnóstico de 2017, en el que solo había un alto cargo hombre.

En el caso de las mujeres, además, se dan dos situaciones más de contratos temporales: comisión de servicio y contrato indefinido no fijo.

### **6.1.1 Análisis de la presencia de mujeres y hombres por áreas y titulación**

La dirección del IVAM, a octubre de 2020, la ocupan equilibradamente mujeres (3) y hombres (3), que son responsables de la Dirección, Gerencia y las Subdirecciones, lo que supone un logro en el avance real en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, ya que incluso supera lo que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación con la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad.

Esta participación en los puestos de máxima responsabilidad también ha tenido una evolución favorable desde 2017, donde había mayoría de hombres (3), frente a mujeres (2). La Dirección del IVAM era ostentada por un hombre en el momento de elaboración del I Plan de Igualdad.

En el siguiente nivel jerárquico (jefaturas intermedias) también es mayoritaria la presencia de mujeres, que incrementa su peso respecto a 2017, luego no se produce segregación vertical desfavorable para las mujeres.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Tabla 1.** Plantilla por nivel jerárquico.

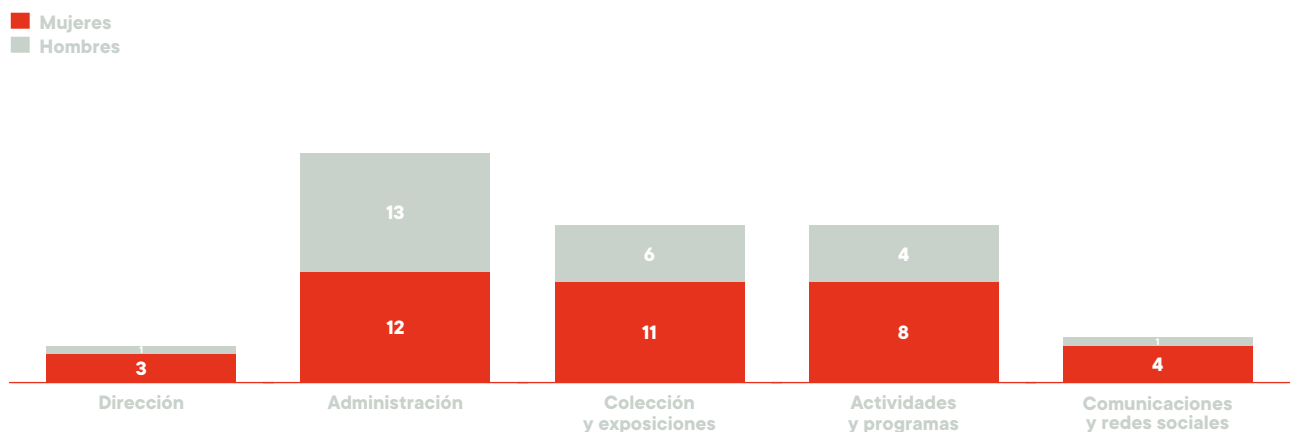
	2017		2020	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Dirección	2	3	3	3
Jefatura Intermedia	7	5	8	4
Técnicos/as y Administrativos/as	19	16	24	12
Especialistas no cualificados	7	9	4	7
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>33</b>	<b>39</b>	<b>26</b>

Fuente: Datos registrales del IVAM.

Solo en los puestos de personas especialistas no cualificadas la presencia de hombres es superior a la de mujeres.

Por áreas de la organización, en todas se da mayor presencia de mujeres frente a hombres, aunque se confirma cierta segregación vertical en cuanto a las funciones y tipos de puestos de trabajo, situación que ya reflejaban los datos de la plantilla en 2017.

**Gráfico 5.** Distribución de la plantilla por departamento del IVAM. Octubre 2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



En el área de Dirección, de las 3 mujeres presentes, 2 ejercen las funciones de secretaría, puestos tradicionalmente asignados a mujeres, y los puestos de mantenimiento, informática y seguridad del área de Administración solo los ocupan hombres (11 en total, jefatura, personal técnico y personal no cualificado), estando las funciones de gestión administrativa y económica desempeñada mayoritariamente por mujeres (12 frente a 2 hombres).

**Tabla 2.** Plantilla por nivel jerárquico y departamento del IVAM. Octubre 2020.

		Dirección		Área de Subdirección		Jefatura Intermedia		Técnicos/as y Administrativos/as		Especialistas no cualificados		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
<b>Dirección</b>	Director/a	1										1	0
	Secretaría							2				2	0
<b>Gerencia</b>	Gerente/a		1									0	1
<b>Administración</b>	Gestión Administrativa					1		4	1	4		9	1
	Gestión económica					1		2		1		3	1
	Mantenimiento						1		2		4	0	7
	Informática						1		2			0	3
	Seguridad						1					0	1
<b>Colección y Exposiciones</b>	Conservación					1		7	2			8	2
	Registro					1		1	2			2	2
	Restauración					1			1			1	1
	Fotografía						1					0	1
<b>Actividades y programas</b>	Actividades y Programas Culturales			1		1			1			2	1
	Biblioteca					1		1			1	2	1
	Publicaciones							2			1	2	1
	Didáctica							2	1			2	1
<b>Comunicación y Redes Sociales</b>	Comunicación y Redes Sociales				1	1		2				3	1
	Atención al Público							1				1	0

Fuente: Datos registrales del IVAM.



## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



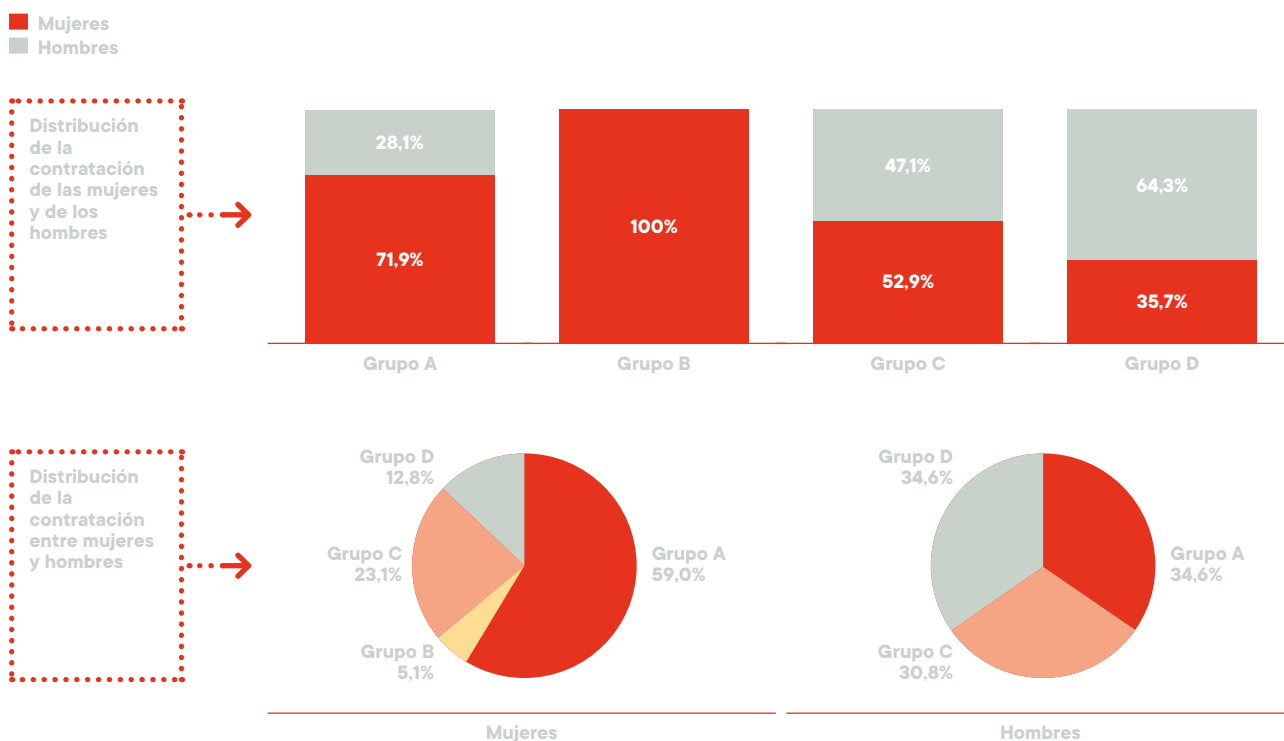
En el departamento de Colección y Exposiciones las funciones de conservación están principalmente desarrolladas por mujeres (8 de las 10 personas), y en las otras áreas (Registro y Restauración), se da una presencia equilibrada, al igual que en el departamento de Actividades y Programas, en el que en todas las áreas hay 2 mujeres y 1 hombre.

Por último, en el departamento de Comunicación y Redes Sociales hay mayor presencia femenina (4 mujeres y 1 hombre), aunque este ostenta la Subdirección.

Por otro lado, por grupos de titulación<sup>3</sup>, la mitad de la plantilla está contratada en el grupo A (32 de 65 personas, 49,2% del total), que es el que corresponde al nivel universitario superior. Este resultado se debe principalmente a la contratación mayoritaria de las mujeres en este grupo (23 mujeres, que suponen el 35,4% del total de la plantilla, 59,0% de las mujeres y 71,9% del total de personas en el Grupo A), aumentando esta proporción respecto a la situación de 2017 (29,4% del total, 52,6% de las mujeres y 66,7% de las personas del Grupo A).

Los hombres, por su parte, están mayoritariamente contratados en el grupo D (34,6% del total de hombres y 64,3% del total de personas de este grupo), en el que los puestos de trabajo corresponden a estudios de graduado escolar, que son los que desempeñan las tareas de especialistas no cualificados en Mantenimiento y Registro).

**Gráfico 6.** Distribución por grupos de titulación. Octubre 2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

<sup>3</sup> Grupo A-Licenciatura o equivalente, Grupo B-Diplomado o equivalente, Grupo C-Bachiller superior o equivalente y Grupo D-Graduado escolar.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



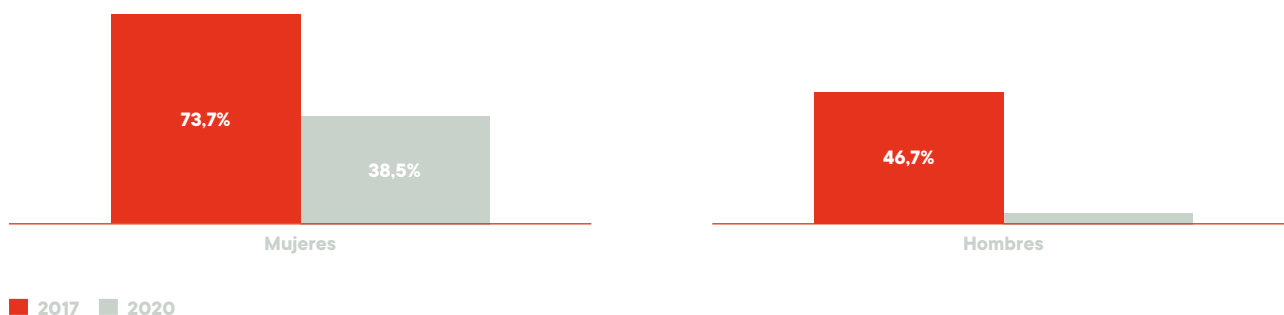
En el Grupo C (bachiller superior o equivalente) se da una distribución equilibrada entre mujeres y hombres (9 mujeres y 8 hombres), que desempeñan puestos de cualificación media. En el Grupo B (diplomados) solo hay 2 mujeres.

En 2017 había personas contratadas en el Grupo E, pero se ha realizado una reclasificación del colectivo de auxiliares de servicios, formado en su mayoría por mujeres mayores de 50 años, pasando del grupo E al grupo D.

Esta distribución de la plantilla por titulación pone de relieve un equipo humano con una alta formación, que incluso supera en algunos casos la requerida para desempeñar el puesto de trabajo, sobre todo en el caso de las mujeres.

Se comprueba por parte del IVAM un importante esfuerzo por ajustar las contrataciones en función de la titulación, aunque en 2020 un 38,5% de mujeres declaran que su titulación académica es superior a la requerida en el lugar que ocupan (73,7% en 2017) y solo el 3,8% de hombres se indican que se encuentran en esa situación.

**Gráfico 7.** Personas con mayor titulación que la requerida. Evolución 2017-2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM y encuesta al personal del IVAM.

### **6.1.2 Análisis de la plantilla según necesidades diferenciadas**

Un aspecto importante de la política de recursos humanos es la incorporación de personas con diversidad funcional y/o que se encuentren en situación de riesgo de exclusión o vulnerabilidad, así como procedentes de programas de violencia de género.

En el IVAM, a octubre de 2020, se encuentran trabajando 2 mujeres y 1 hombre con diversidad funcional (4,6% de la plantilla), con lo que se duplica el 2% de personas empleadas en la Administración Pública previsto en Resolución de 31 de mayo de 1995 de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del II Convenio colectivo del Personal -Laboral al servicio de la Administración Autónoma de Valencia.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Tabla 3.** Plantilla según necesidades diferenciadas.

	2017	
	Mujeres	Hombres
Diversidad funcional	2	1
En riesgo de exclusión o vulnerabilidad	-	-
Procedentes de programas de violencia de género	-	-

Fuente: Datos registrales del IVAM.

En el momento de realizar el diagnóstico en el IVAM no hay ninguna persona contratada que provenga de situación de exclusión o vulnerabilidad, o mujeres que hayan sufrido de violencia de género.

### **6.2 Acceso, promoción laboral y formación**

El IVAM, como entidad de carácter público, y como se ha comentado anteriormente, tiene la obligación de realizar procesos de acceso y promoción conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. (Artículo octavo. Ingreso, promoción interna y provisión de puestos de trabajo del II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica.

Este sistema garantiza, en principio, que se den las condiciones objetivas de valoración de todas las personas y, por tanto, de igualdad de oportunidades, no obstante, a veces, incluso en entidades públicas se dan algunas situaciones discriminatorias.

#### **6.2.1 Análisis de las oportunidades de acceso y promoción laboral en el IVAM**

Los datos de contrataciones en los años 2019 y 2020 ponen de relieve una mayor incorporación de mujeres (7) que de hombres (2), especialmente en el Grupo A, procedentes de convocatorias de personal fijo del turno libre de la oferta de empleo público de 2017, y de otros procesos de contratación temporal de puestos de trabajo de naturaleza laboral<sup>4</sup>.

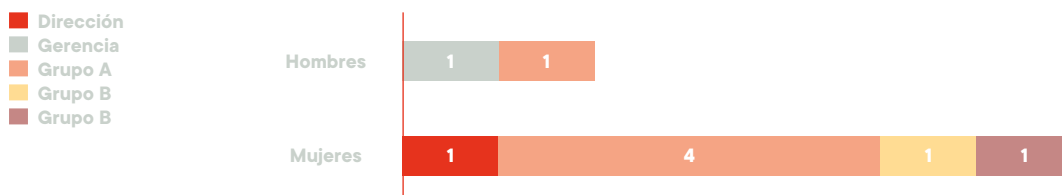
<sup>4</sup> Convocatorias publicadas en la web del IVAM: <https://www.ivam.es/es/becas-y-convocatorias/>

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



- RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2020, del director del Institut Valencià d'Art Modern, por la que se convoca el proceso de selección para el ingreso como personal fijo en el puesto de trabajo de naturaleza laboral número 71, técnico o técnica de gestión administrativa, correspondiente al turno libre de la oferta de empleo público del 2017 (Convocatoria 2/2020).
- RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2020, del director del Institut Valencià d'Art Modern, por la que se convoca proceso de selección para el ingreso como personal fijo en el puesto de trabajo del IVAM de naturaleza laboral, núm. 99 Jefe/a de Comunicación, correspondiente al turno libre de la oferta de empleo público del IVAM de 2017 (Convocatoria 1/2020).
- RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2019, del director del Institut Valencià d'Art Modern, por la que se convoca el proceso de selección para la contratación temporal de un puesto de naturaleza laboral (Convocatoria número 6/2018).
- RESOLUCIÓN de 28 de marzo de 2019, del director del Institut Valencià d'Art Modern, por la que se convoca el proceso de selección para la contratación temporal de un puesto de naturaleza laboral (Convocatoria número 5/2018).

**Gráfico 8.** Incorporaciones de personal al IVAM. 2019-2020.



Fuente: Datos registrales del IVAM.

Los puestos de dirección y gerencia han sido ocupados por una mujer y un hombre, respectivamente, resultando completamente equilibrado el acceso a los puestos de mayor responsabilidad de la entidad.

**Gráfico 9.** Valoración sobre oportunidades de acceso al IVAM.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

## O6. Resultados del diagnóstico organizacional



En este sentido, la percepción generalizada, tanto de mujeres como de hombres, es que en el IVAM se da la igualdad de oportunidades a la hora del acceso a los puestos de trabajo, aunque destaca que un 27,3% de los hombres considera que las mujeres tienen más facilidades para acceder.

Sería interesante indagar las causas de esta percepción favorable sobre las oportunidades de las mujeres, ya que podría evidenciar ciertos estereotipos de género, como vincular determinados trabajos a las mujeres y otros a los hombres, o cierta resistencia a los mandatos de género, por lo que se establecen cuotas de participación para lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las organizaciones.

En relación con las oportunidades de promoción, también hombres y mujeres comparten una valoración similar. Casi la mitad de las personas que han respondido a la encuesta consideran que no se dan las condiciones de igualdad de oportunidades para la promoción, aunque las causas no las dirigen hacia situaciones discriminatorias por cuestión de género.

**Gráfico 10.** Valoración sobre oportunidades de promoción en el IVAM.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

Los problemas de promoción interna que se han destacado han sido los relativos a la legislación sobre promoción en entidades públicas (cobertura interna solo para el personal fijo), y las escasas opciones de promoción interna por la jerarquía y la poca movilidad entre puestos.

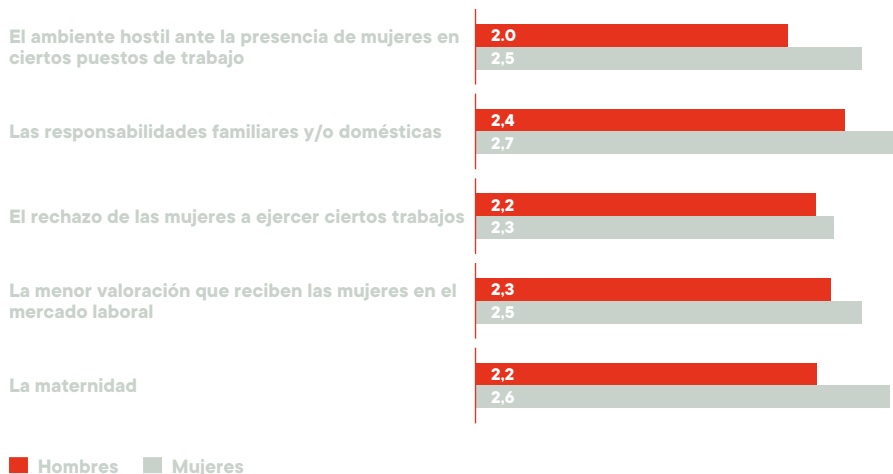
Entre las propuestas que el personal del IVAM plantea para mejorar los procesos de promoción, recogidas en diversas encuestas realizadas, destacan las siguientes:

- Creación de un procedimiento de seguimiento de las promociones profesionales.
- Promoción profesional a categorías donde cada grupo se encuentre subrepresentado.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Gráfico 11.** Percepción sobre barreras de acceso y promoción para las mujeres en el IVAM.



(Valoración promedio en el que 4 es totalmente de acuerdo y 1 nada de acuerdo).

Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

De forma cualitativa, y en función de las respuestas dadas en la encuesta sobre la valoración de si se dan determinadas circunstancias que dificultan o frenan las mujeres a la hora de acceder, permanecer y promocionar en el IVAM, las principales barreras de las mujeres son las responsabilidades familiares y/o domésticas y la maternidad. Estas barreras, además, las identifican con mayor intensidad las mujeres que los hombres (valores promedio superiores a 2,5 puntos sobre 4 en el caso de las mujeres).

En un mismo nivel, pero con menor intensidad, se encontrarían el ambiente hostil ante la presencia de mujeres en ciertos puestos y la mejor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral, en ambos casos también con mayor valoración por parte de las mujeres.

La variable en la que hay mayor consenso entre mujeres y hombres, y con menos efecto en las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres en el IVAM, es la percepción sobre el rechazo de las mujeres a acceder a ciertos trabajos, estereotipo que algunas veces limita la proyección de las mujeres en el mercado laboral.

### **6.2.2 Análisis del nivel de formación y oportunidades de capacitación en el IVAM**

La formación en una organización es un elemento clave para mejorar el desempeño de las personas en su puesto de trabajo y para contribuir a su desarrollo personal y de su carrera profesional, por lo que también se deben dar las condiciones objetivas que aseguren la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

En ese sentido, debe ser una obligación de las entidades ofrecer un programa de formación ajustado a las necesidades reales de las personas y los puestos, y favorecer las condiciones de tiempo y dedicación para la formación.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



Según la opinión de las personas que han respondido a la encuesta, al igual que para el acceso, se corrobora la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para acceder a la formación, aunque el 27,3% de los hombres sigue considerando que las mujeres tienen mejores opciones.

**Gráfico 12.** Valoración sobre oportunidades formación en el IVAM.

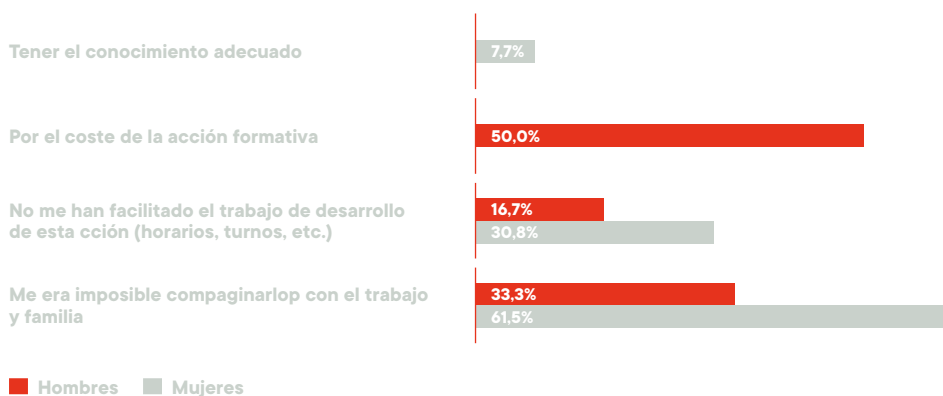


Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

No obstante, cuando se pregunta sobre las causas de no haber realizado actividades de formación en los últimos 2 años, las mujeres responden mayoritariamente (61,5%) que “era imposible compaginarlo con el trabajo y la familia”, situación que solo indica un tercio de los hombres.

En el caso de los hombres la razón principal de no haber realizado acciones formativas es económica, vinculada al coste.

**Gráfico 13.** Causas principales de no haberse formado en los 2 últimos años.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



Otra de las principales razones, en este caso compartida en mayor medida entre mujeres y hombres, es que se considera que desde el IVAM no se ha facilitado el desarrollo de acciones formativas ajustando turnos, horarios, etc.

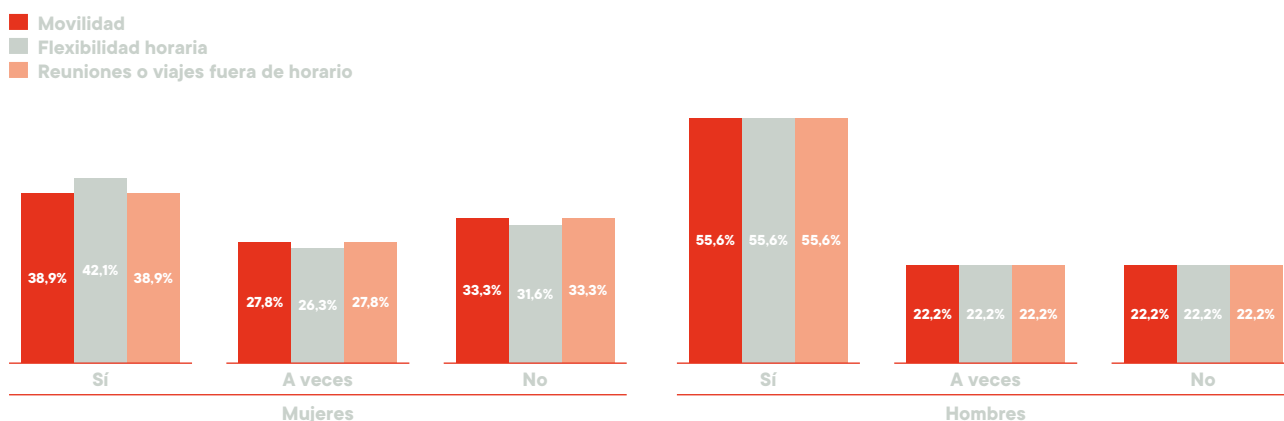
### 6.3 Organización del trabajo

Las formas de organizar el trabajo y el reconocimiento de la contribución y papel de mujeres y hombres son aspectos que de forma directa impulsan las condiciones de igualdad de oportunidad y trato en las organizaciones, ya que estas deben asegurar que no se dan situaciones discriminatorias o barreras (tangibles o intangibles), para el desarrollo de mujeres y hombres.

Según la opinión de las personas que han participado en la encuesta, el trabajo que se realiza en las diversas áreas del IVAM requiere de forma frecuente, en un elevado porcentaje de los casos, movilidad y estar disponible en horario fuera de la considerada jornada laboral (flexibilidad horaria y mantener reuniones o viajes), lo que implica tener una alta posibilidad de gestionar el tiempo “libre” para poder desarrollar adecuadamente las tareas.

Ahora bien, se comprueba una importante diferencia de casi 10 puntos entre las respuestas de las mujeres y hombres, ya que los hombres afirman en mayor grado que su trabajo requiere esta disponibilidad de tiempo (77,8%), frente a la respuesta de las mujeres (67,0%).

**Gráfico 14.** Exigencias de disponibilidad de tiempo para el desarrollo del trabajo.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

Este diferencial puede estar vinculado a las funciones específicas que hombres y mujeres desempeñan en sus puestos en el IVAM, o simplemente a la percepción de mayor disponibilidad de tiempo que en muchas ocasiones tienen los hombres por el menor volumen de cargas y responsabilidades no laborales que asumen.

En este sentido, y aunque hombres y mujeres coinciden en que si el desarrollo de las funciones del puesto requiere alguna de estas condiciones podrían compaginarlo sin problema, en el caso de las mujeres sí se identifican situaciones en las que “tendría que renunciar a ese tipo de trabajo”.



## 06. Resultados del diagnóstico organizacional

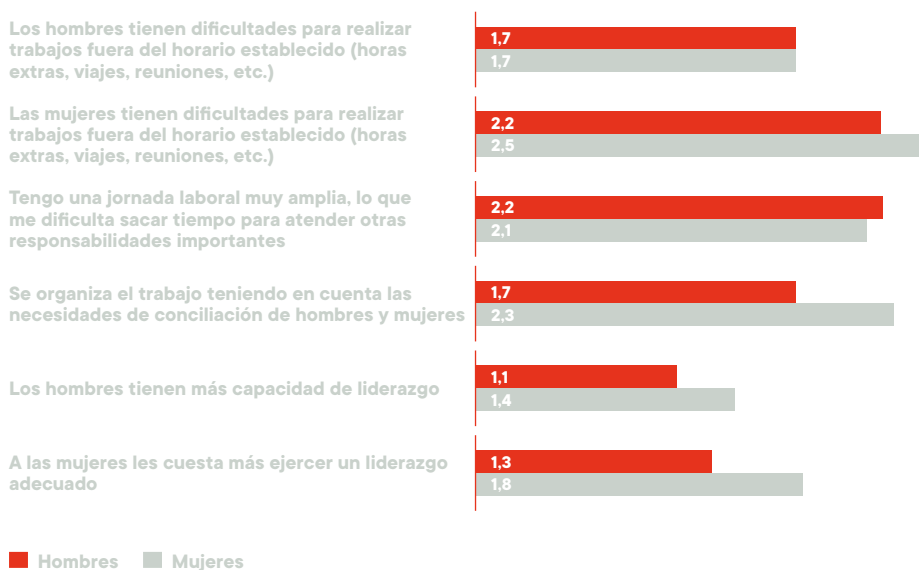


Las medidas de conciliación y corresponsabilidad podrían facilitar las condiciones para evitar esta situación, así como una posible revisión y ajuste de la organización del trabajo, si fuera posible y en función de la RPT de cada puesto.

De forma complementaria, se ha preguntado sobre la valoración de la organización de la jornada laboral y la necesidad de dedicación al trabajo en una serie de ámbitos no laborales con el objeto de detectar si el personal considera que se dan discriminaciones que limitan a mujeres o a hombres en su desarrollo personal y profesional, y si hay visiones diferentes entre los trabajadores y las trabajadoras.

En relación con las dificultades para realizar el trabajo fuera del horario laboral establecido hay un consenso entre mujeres y hombres respecto a que los hombres no tienen este problema (valoración promedio de 1,7 puntos sobre 4), sin embargo, hombres y mujeres, aunque más ellas, sí advierten que las mujeres tienen este obstáculo (promedio de 2,5 sobre 4).

**Gráfico 15.** Valoración sobre organización del trabajo.



(Valoración promedio en el que 4 es totalmente de acuerdo y 1 nada de acuerdo).

Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

En este mismo sentido se identifican dificultades en cuanto a la duración de la jornada para compaginarla con otras actividades o responsabilidades (2,1 y 2,2 en promedio sobre 4 para mujeres y hombres, respectivamente), y si el trabajo se organiza teniendo en cuenta las necesidades de conciliación de mujeres y hombres, siendo en mayor medida los hombres los que consideran que no se tiene la sensibilidad o consideración necesaria (1,7 en promedio sobre 4), frente a las mujeres (2,3 en promedio sobre 4).

En relación con el liderazgo de hombres y mujeres, en ambos casos se considera que no hay diferencias de capacidades, aunque las mujeres en mayor medida advierten que les cuesta más trabajo (1,8 en promedio sobre 4), aunque el valor se encuentra en la escala cualitativa de la respuesta “poco de acuerdo”.



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

El derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral está vinculado a la posibilidad de que las personas se puedan desarrollar plenamente compaginando el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre, esto es, articular los tiempos de la vida y del trabajo de forma equilibrada.

El grado en el que una organización facilita y promueve el uso de las medidas de conciliación se traduce en beneficios tanto para las personas como para la entidad, por lo que debe ser una prioridad estratégica de la gestión de las personas.

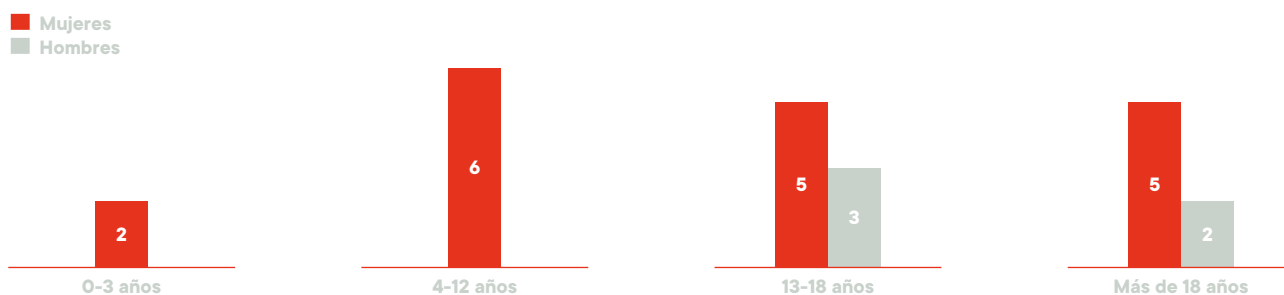
En ese sentido, la adscripción del IVAM al Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat, supone un avance en la posibilidad de conciliación por la regulación recogida sobre la jornada, horario, permisos y vacaciones.

Este derecho es independiente a circunstancias personales, como tener menores o dependientes a cargo, aunque claramente la obligación de atender y cuidar a otras personas pone más de relieve la necesidad de que se puedan disfrutar de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Según la encuesta realizada a las personas empleadas en el IVAM, 23 personas (35,4% de la plantilla), tiene menores a su cargo, en ningún caso en situación especial de enfermedad grave o discapacidad, mayoritariamente entre las mujeres (78,3% del total son mujeres), y 4 personas (14,3% del total), tienen mayores dependientes que viven o estén completamente a su cargo, también en su mayoría entre las mujeres (75,0%).

Por tramos de edad, hay un importante grupo de menores a cargo de mujeres en los intervalos para los que se requiere mayor atención para cubrir sus necesidades, de 0-3 años y de 4-12 años, y para los que la normativa prevé la posibilidad de reducción de jornada hasta la mitad con disminución proporcional de retribuciones (Artículo 7. Reducciones de jornada, del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat).

Gráfico 16. Menores por tramo de edad.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

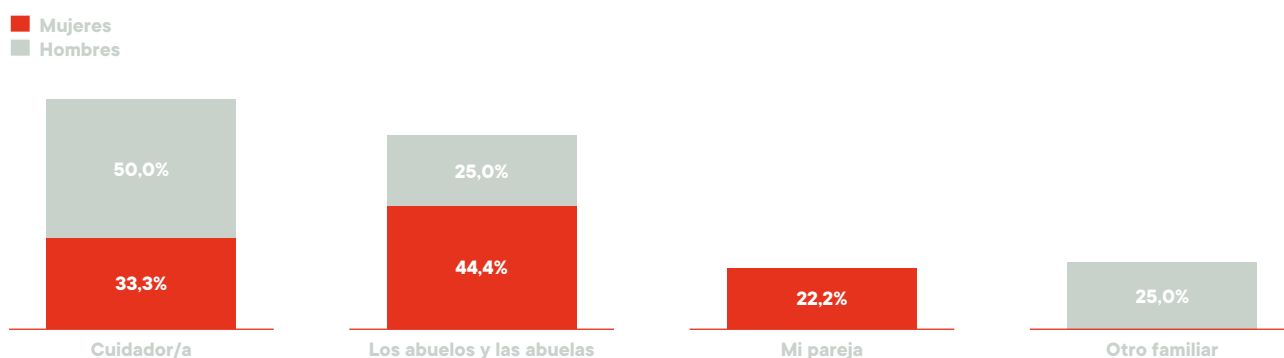
## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



En el caso de hombres, todos los menores están en los intervalos de mayor edad, en los que los requerimientos de dedicación y cuidado disminuyen, en coherencia también con la edad promedio de la plantilla.

Para la atención de las personas dependientes (menores o mayores), las personas que han respondido a la encuesta declaran en su mayor parte que cuentan con el apoyo de los “abuelos y abuelas”, especialmente las mujeres, y de personas cuidadoras, sobre todo en el caso de los hombres.

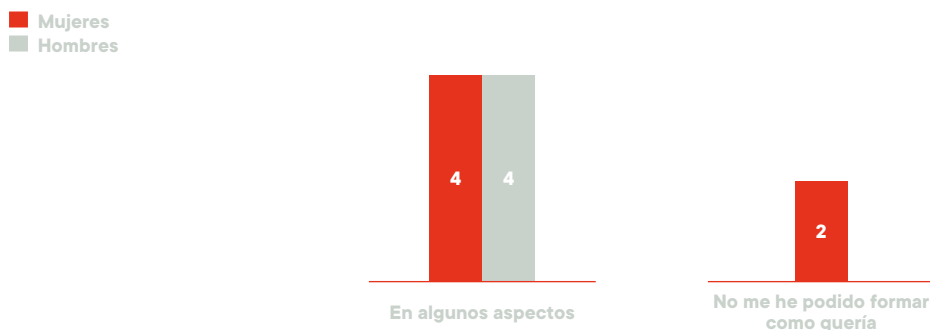
**Gráfico 17.** Apoyo para el cuidado de personas dependientes.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

El rol de cuidadoras, tradicionalmente asignado a las mujeres en el proceso de socialización diferenciada, tiene reflejo en la forma en la que estas buscan apoyo para la atención de las personas dependientes y, sobre todo, en la responsabilidad que asumen y que, como indican los resultados de la encuesta, limita en mayor medida a las mujeres en su desarrollo profesional y personal.

**Gráfico 18.** Percepción sobre la limitación profesional de la responsabilidad sobre dependientes.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

Ahora bien, el derecho de conciliación debe ser ejercido de forma igualitaria por hombres y mujeres pero, como la propia encuesta al personal pone de relieve, hay cierta tendencia a pensar que están enfocadas más hacia las

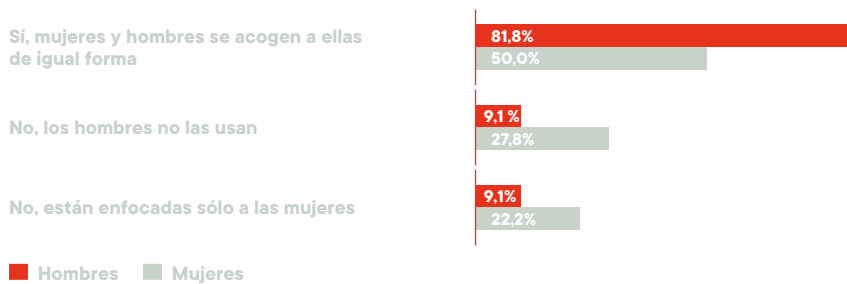
## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



mujeres y que los hombres no las usan, ya que la asignación tradicional del rol de cuidadora crea la sensación de que ellas las necesitan en mayor medida.

Es significativo que los hombres mayoritariamente afirmen que hombres y mujeres las usan por igual, ya que no es la situación que se da de forma generalizada<sup>5</sup>.

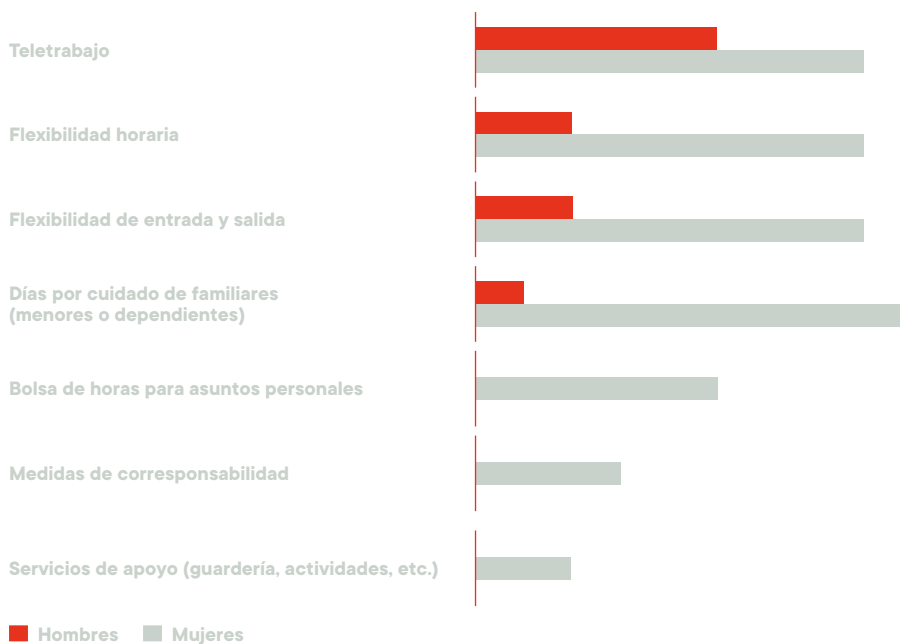
**Gráfico 19.** Percepción sobre personas destinatarias las medidas de conciliación.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

En coherencia con esta percepción, de las 15 personas que responden que “en estos momentos necesitarían medidas de conciliación” un 80% (12) son mujeres, que sobre todo requieren teletrabajo, flexibilidad horaria de entrada y salida, y días por cuidado de familiares.

**Gráfico 20.** Medidas de conciliación más solicitadas.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

<sup>5</sup> Según los datos publicados por el Instituto de la Mujer (último dato 2018), el 92,34% de las excedencias por cuidado e hijos lo piden las mujeres. <https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>.

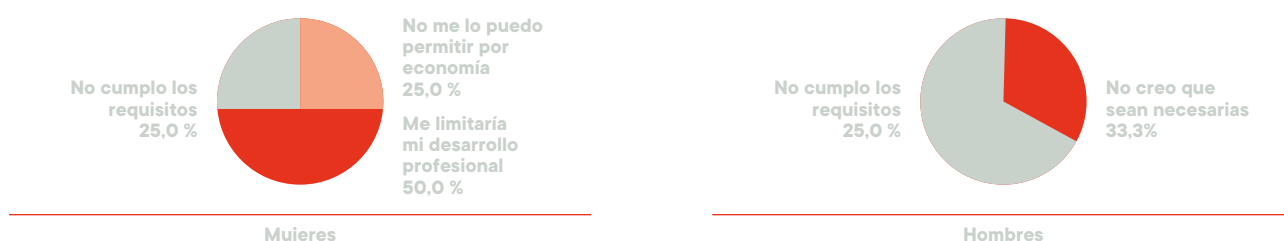
## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



Solo las mujeres señalan como necesarias otras medidas de conciliación como la bolsa de horas, medidas de corresponsabilidad y servicios de apoyo.

Entre las personas que responden que no las necesitan, en el caso de las mujeres es porque limitaría su desarrollo profesional. Las otras causas argumentadas son no poder permitírselo económicamente o no cumplir con los requisitos establecidos.

**Gráfico 21.** Motivos de no usar medidas de conciliación.

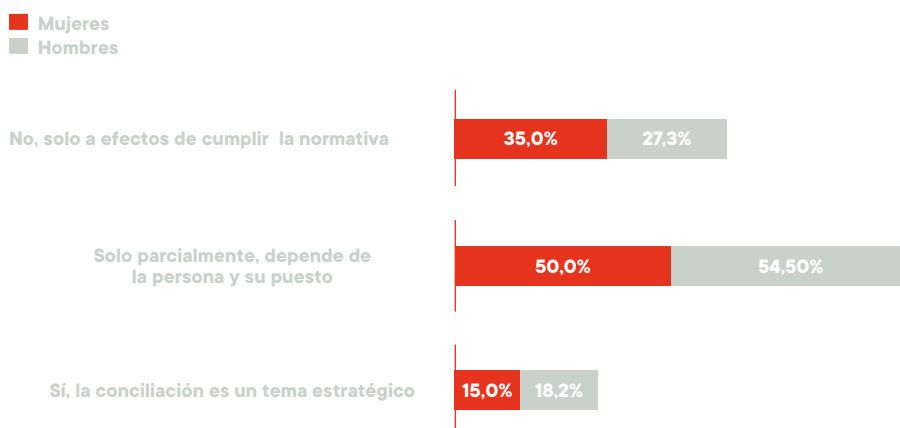


Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

En el IVAM, a octubre de 2020, solo se registra una trabajadora con reducción de horario pero sin reducción de retribuciones, ya que así lo contempla el art. 7.4 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

Como valoración global, y según la opinión manifestada en la encuesta por el personal, para el IVAM identificar y atender las necesidades familiares y personales es un prioridad parcial, vinculada a las personas y puestos, y en este punto la valoración de mujeres y hombres es muy similar.

**Gráfico 22.** Importancia para el IVAM de la conciliación.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



Hay un alto porcentaje, especialmente de mujeres, que considera que favorecer la conciliación solo es prioritaria a la hora de cumplir la normativa, por lo que este tema debe ser prioritario en el desarrollo de medidas del Plan, tanto en formación y sensibilización como en información.

Algunas ideas expresadas por las personas trabajadoras son las siguientes:

- En el IVAM existen departamentos que tienen muy difícil la conciliación real: turnos, exceso actividad de tardes o en fin de semana.
- Disponer de información clara y accesible sobre las medidas y derechos de conciliación existentes (enlaces en la web, un manual...).
- Dar cumplimiento al decreto 42 en cuanto se obtenga la autorización correspondiente.

### **6.5 Auditoría salarial entre mujeres y hombres**

La fijación de los salarios en las entidades públicas por grupo y puesto de trabajo viene dada por la normativa estatal y regional de la función pública e impide, a priori, la posibilidad de que se den situaciones retributivas discriminatorias entre mujeres y hombres por esta circunstancia.

Hasta ahora, realizar un estudio de la brecha salarial era recomendable y se incluía como uno de los contenidos de los planes de igualdad. La entrega en vigor del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y en concreto el artículo 3 de Principio de transparencia retributiva establece que: *“El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Real Decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras”*.

Conforme al Artículo 7, sobre concepto de auditoría retributiva:

1. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

Esta auditoría supone el siguiente análisis:

- Diagnóstico de la situación retributiva en la empresa a través de la evaluación de los puestos de trabajo.
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas.

Los puestos del trabajo del IVAM se ajustan a lo establecido en el II Convenio colectivo del Personal Laboral al servicio de la Administración Autonómica, por lo que el análisis se ha realizado en función de las categorías establecidas.

Tras haber realizado un análisis detallado de los puestos de trabajo por áreas, funciones y grupos, se ha revisado la composición de la masa salarial del personal del IVAM.

Según los datos relativos a la retribución de octubre de 2020, las mujeres, al ser más en la plantilla y en los grupos de titulación superior y ostentar de forma equilibrada puestos de responsabilidad, suponen el 65,2% del total de salario base, y el 62,7% de la retribución total (salario base y complementos).

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



De forma unitaria, las mujeres en el IVAM logran una retribución total media superior de 4.251,3 euros anuales, fundamentalmente por la composición del salario base, ya que en los complementos la diferencia es menor (1.152,2 euros/anuales), aunque también positiva hacia las mujeres.

**Tabla 4.** Retribución unitaria del total de la plantilla

	<b>Sueldo Base</b>	<b>Complementos</b>	<b>Total</b>
Mujeres	13.617,4	16.885,6	30.503,0
Hombres	10.518,3	15.733,4	26.251,7
<b>Diferencial mujeres-hombres</b>	<b>3.099,1</b>	<b>1.152,2</b>	<b>4.251,3</b>

Fuente: Datos registrales del IVAM.

El total de salario base del IVAM asciende a 815.071,01 euros/anuales, el 65,62% va destinado a la retribución de las mujeres y el 34,48% al de los hombres. De forma unitaria no se observa ninguna diferencia entre lo que perciben mujeres y hombres para la misma categoría de contratación.

La dirección 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.** Análisis de la retribución: sueldo base por categoría

<b>Sueldo base anual</b>	<b>Total Mujeres</b>	<b>Total Hombres</b>	<b>Unitario mujeres</b>	<b>Unitario Hombres</b>
Dirección	67.615,92	-	-	-
Grupo A (23 mujeres / 10 hombres)	325.669,0	141.595,2	14.159,5	14.159,5
Grupo B (2 mujeres)	24.456,8		12.228,4	
Grupo C (9 mujeres / 8 hombres)	82.734,5	73.541,8	9.192,7	9.192,7
Grupo D (4 mujeres / 9 hombres)	30.603,4	68.857,6	7.650,8	7.650,8
<b>Total Anual</b>	<b>531.079,6</b>	<b>283.994,5</b>		

Fuente: Datos registrales del IVAM.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



No obstante, en el IVAM, como entidad pública, una parte importante de la retribución se configura por los complementos específicos de cada puesto, de destino, nivel y otros (como turnicidad). El importe total de los complementos asciende a 1.083.340,13 euros/anuales (62,7% corresponde al salario de las mujeres y el 37,3% restante al de los hombres).

El diferencial de retribución por complementos es negativo para las mujeres en todos los grupos, ya que en todos los casos los hombres perciben un mayor salario por estos conceptos que las mujeres, especialmente los del Grupo C (2.213,2 euros/años de diferencia al año).

**Tabla 6.** Análisis de la retribución por complementos y por categorías.

<b>Total anual 2020</b>	<b>Total Mujeres</b>	<b>Total Hombres</b>	<b>Unitario mujeres</b>	<b>Unitario Hombres</b>	<b>Diferencia</b>
Grupo A (23 mujeres / 10 hombres)	478.140,9	213.426,7	20.788,7	21.342,7	-553,9
Grupo B (2 mujeres)	32.190,6		16.095,3	-	-
Grupo C (9 mujeres / 8 hombres)	109.036,9	114.627,6	12.115,2	14.328,5	-2.213,2
Grupo D (4 mujeres / 9 hombres)	39.169,7	96.748,1	9.792,4	10.749,8	-957,4
<b>Total Anual</b>	<b>658.538,1</b>	<b>424.802,4</b>			

Fuente: Datos registrales del IVAM.

El desglose por los tres tipos de complementos pone en evidencia diferencias negativas para las mujeres en todos los casos, especialmente en el complemento específico percibido por los hombres del Grupo C.

**Tabla 7.** Análisis de la retribución por tipo de complementos y categorías

	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Complemento destino</b>					
A (23 mujeres / 10 hombres)	169.221,2	74.009,3	7.357,4	7.400,9	-43,5
B (2 mujeres)	12.123,4	-	6.061,7		-
C (9 mujeres / 8 hombres)	41.354,9	42.116,9	4.595,0	5.264,6	-669,6
D (4 mujeres / 9 hombres)	13.586,4	33.058,8	3.396,6	3.673,2	-276,6



## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Diferencia
<b>Complemento Específico</b>					
A (23 mujeres / 10 hombres)	308.919,7	139.417,4	13.431,3	13.941,7	-510,5
B (2 mujeres)	20.067,2		10.033,6		
C (9 mujeres / 8 hombres)	67.682,0	71.670,7	7.520,2	8.958,8	-1.438,6
D (4 mujeres / 9 hombres)	24.504,0	60.092,9	6.126,0	6.677,0	-551,0
<b>Otros</b>					
A (23 mujeres / 10 hombres)					
B (2 mujeres)	0	0			
C (9 mujeres / 8 hombres)		840,0		105,0	
D (4 mujeres / 9 hombres)	1.079,3	3.596,4	269,8	399,6	-129,8

Fuente: Datos registrales del IVAM.

Estas diferencias responden, en parte, a la segregación vertical que se ha detectado en algunos puestos de trabajo.

Las áreas más equilibradas, en cuanto a menores diferencias per cápita entre los complementos que perciben mujeres y hombres, son las de Administración (las mujeres reciben 933 euros/anuales más que los hombres por complementos), Actividades y Programas Culturales, en la que la diferencia anual se eleva a 2.710,3 €/año, y Colección y Exposiciones, en la que las mujeres reciben un completo, principalmente el específico, superior al de los hombres en 3.637,9 €/año.

**Tabla 8.** Análisis de la retribución por tipo de complementos y área del IVAM.

	Complemento Destino		Complemento Específico		Otros	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
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: Dirección y Gerencia, A: Subdirección de Administración, APC: Subdirección General Actividades y Programas Culturales, CE: Subdirección General Colección y Exposiciones y CRS: Subdirección General Comunicación y Redes Sociales. Fuente: Datos registrales del IVAM.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



En la Dirección/Gerencia es en el área en la que se constata la existencia de una brecha de género, ya que los hombres perciben 23.531,7 €/año más que las mujeres, especialmente por el complemento de específico. En la Subdirección General Comunicación y Redes Sociales, que pese a ser un área más feminizada, los hombres tienen una retribución por complementos mayor en 11.567,3 €/año

### 6.6 Conflictividad laboral

Conforme se expone en la Evaluación del I Plan de Igualdad del IVAM, en octubre del 2020 se ha aprobado 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*, que supone la plasmación del compromiso del IVAM por **alcanzar espacios de trabajo seguros en los que las relaciones laborales y humanas se desarrollen respetando la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la institución y, en especial, libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como por orientación e identidad sexual y expresión de género.**

En la encuesta realizada a la plantilla se reconoce esta preocupación del IVAM sobre crear espacios libres de acoso sexista, ya que la mayor parte de las mujeres y hombres expresan que es una preocupación creciente en la entidad.

Es significativo que el 28,6% de los hombres consideren que la organización no está preparada ni cuenta con los mecanismos necesarios para actuar. La puesta en marcha del protocolo aprobado, y su difusión, contribuirá a reducir esta percepción.

Gráfico 23. Valoración sobre actitud del IVAM ante el acoso sexista.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

Por otro lado, la plantilla del IVAM, en general, también reconoce la preocupación de la organización por el respeto a la diversidad, ya que según las respuestas a la encuesta, la mayor parte de la plantilla manifiesta que “hay un profundo respeto por la diversidad” y que “hay una preocupación creciente”.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Gráfico 24.** Valoración sobre el respeto a la diversidad



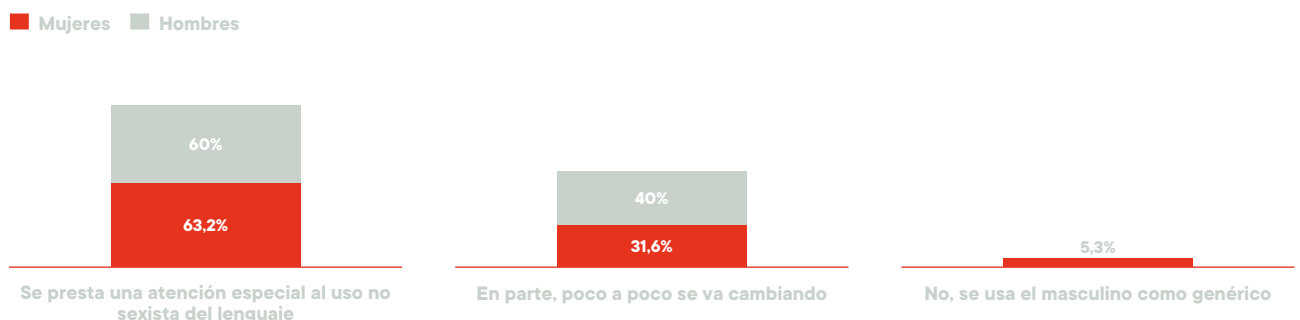
Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

Sí es significativo que las mujeres, con casi 5 puntos de diferencia expresen que no se presta atención al respeto de la diversidad, posiblemente porque sientan más limitada la posibilidad de expresar libremente su orientación e identidad sexual.

### 6.7 Comunicación y programación del IVAM

El último aspecto que se revisa en el diagnóstico organizacional desde la perspectiva de género del IVAM es el relativo a la comunicación. De forma interna, mujeres y hombres consideran en un porcentaje similar que se presta una atención especial al uso no sexista del lenguaje, ahora bien, solo entre las mujeres, aunque de forma reducida, se identifica que se usa el masculino de forma genérica, situación que no identifican los hombres.

**Gráfico 25.** Percepción sobre el uso interno no sexista del lenguaje.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

En relación con el contenido y comunicación externa del IVAM, también se valora que se utiliza un lenguaje no sexista que evita los estereotipos de género, roles sexistas o discriminación, más en el caso de las mujeres (75%) que de los hombres (60%).

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Gráfico 26.** Percepción sobre el uso externo no sexista del lenguaje.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

No obstante, una parte de hombres y mujeres, y en mismo porcentaje, consideran que la comunicación externa aún se realiza con un lenguaje sexista.

Otro aspecto que contribuye a conformar la percepción de igualdad es si existe presencia equilibrada entre hombres y mujeres en la programación del IVAM. En este sentido, las mujeres, en mayor medida que los hombres, consideran que se da en cierta medida la presencia equilibrada entre especialistas, artistas y programación enfocada a mujeres (el promedio de la respuesta es “bastante de acuerdo”).

**Gráfico 27.** Percepción sobre la programación equilibrada del IVAM.



(Valoración promedio en el que 4 es totalmente de acuerdo y 1 nada de acuerdo).

Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

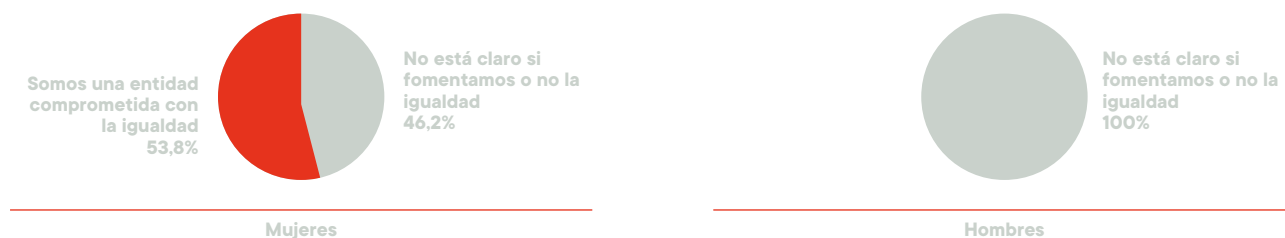
No obstante, se podría mejorar en este ámbito para lograr una mejor percepción, especialmente entre los hombres, aumentando la presencia de las mujeres en la programación de actividades del IVAM.

Por último, y en congruencia con la opinión expresada sobre la comunicación y programación, los hombres que han contestado a la encuesta consideran que no está claro si desde el IVAM se fomenta hacia el exterior que la entidad está comprometida con la igualdad.

## 06. Resultados del diagnóstico organizacional



**Gráfico 28.** Percepción sobre la imagen de igualdad que proyecta el IVAM.



Fuente: Encuesta al personal del IVAM.

Es significativo 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.



### Resumen del diagnóstico organizacional:

- La **plantilla del IVAM, en términos generales, es equilibrada**, aunque con mayor presencia de mujeres que de hombres, y de forma incremental.
- La plantilla está **consolidada en edad y antigüedad para los hombres**, y en menor medida para las mujeres, ya que un importante porcentaje del **empleo temporal** (que es muy alto) **se da en la contratación de las mujeres**.
- **No se evidencian problemas de segregación vertical** en los puestos de mayor responsabilidad: dirección, gerencia y subdirecciones del IVAM, ni en el segundo nivel de jefatura intermedia.
- En algunos departamentos **se da cierta segregación horizontal**, por la cual determinados puestos (mantenimiento, informática y seguridad), solo los desempeñan hombres, y otros vinculados a la administración y secretariado los desempeñan casi en exclusiva mujeres.
- **Las mujeres están más sobrecualificadas que los hombres** en la organización. La proporción de mujeres con estudios universitarios es mayor (Grupo A), mientras que los hombres tienen más formación básica. Aunque se ha hecho un esfuerzo por mejorar esta situación, aún persiste para un grupo significativo de mujeres.
- **Se cumplen, e incluso duplica, las cuotas de representación en la plantilla de personas con diversidad funcional**, favoreciendo a las mujeres en este ámbito la contratación actual del IVAM.
- **No se detectan barreras importantes en el acceso y promoción en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres**. No obstante, **las mujeres identifican en mayor proporción las barreras** a las que se enfrentan a la hora de incorporarse y mantenerse en el mercado laboral: **maternidad, responsabilidades familiares y domésticas**.  
Los hombres identifican las mismas barreras pero con valores promedio más bajos, lo que puede mostrar falta de conciencia acerca de las desigualdades que se producen en el ámbito laboral.  
Igualmente, las **mujeres afirman tener mayores problemas que los hombres para formarse** por la imposibilidad de compaginarlo con el trabajo y familia, lo que puede limitar su desarrollo por la desigual asignación de funciones de cuidado y no productivas hacia las mujeres.
- **La organización del trabajo (necesidades especiales de flexibilidad, movilidad, etc.)**, genera mayores dificultades entre las mujeres que entre los hombres para el adecuado y efectivo desempeño de las funciones: las mujeres muestran más dificultades para **compaginar trabajo con movilidad, flexibilidad horaria o disponibilidad** que los hombres.
- **Las condiciones personales (edad, responsabilidad sobre dependientes, etc.), presentan un cierto patrón sexista por la mayor atribución de las responsabilidades a las mujeres frente a los hombres**.
  - El cuidado de los hijos e hijas limitando en mayor medida su carrera profesional.
  - Las mujeres han expresado en mayor proporción que los hombres necesitar medidas de conciliación personal, familiar y profesional.
- **Uso y percepción desigual sobre las medidas de conciliación entre mujeres y hombres**.
  - Las mujeres opinan en mayor medida que hombres y mujeres no usan por igual las medidas de conciliación.
  - Las mujeres no usan más las medidas de conciliación porque limitaría su desarrollo profesional.
- **En el análisis de retribución no se detectan brechas de género**, ni en el salario base, ni en los complementos, en gran medida por no existir segregación vertical y ostentar las mujeres cargos de responsabilidad.  
En el análisis por áreas del IVAM, se constatan algunas brechas de género en la retribución, especialmente en la de Dirección/ Gerencia y Subdirección General, Comunicación y Redes Sociales, pese a que la presencia de mujeres es proporcionalmente mayor a la de hombres.
- **Hombres y mujeres reconocen la preocupación del IVAM por asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso sexista**, aunque las mujeres expresen en mayor medida que no se presta atención al respeto de la diversidad, posiblemente porque sientan más limitada la posibilidad de expresar libremente su orientación e identidad sexual.
- **Las mujeres y hombres de la plantilla del IVAM consideran que se presta especial atención al uso no sexista del lenguaje**, aunque solo en el caso de las mujeres se identifica que en la comunicación interna aún persiste el uso sexista (masculino como genérico).
- En cuanto a la **imagen que se proyecta al exterior**, la percepción de las mujeres **es más positiva sobre que el IVAM es una organización comprometida con la igualdad**, que en entre los hombres, que lo ponen en duda.



## **Objetivos** **del II Plan de** **Igualdad y** **Diversidad**

A partir de las recomendaciones recogidas en la evaluación del I Plan de Igualdad de IVAM y de las conclusiones del diagnóstico realizado, se propone la siguiente articulación de objetivos para el II Plan de Igualdad y Diversidad.

- En relación con el acceso y promoción al IVAM, se debe revisar la temporalidad del personal, especialmente de las mujeres.
- Para mejorar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo público, se debe continuar con la labor de hacer extensivas de forma efectiva, y en la medida de lo posible, las prácticas del IVAM a las empresas proveedoras de servicios básicos mediante la inclusión de las cláusulas sociales, y la revisión de su cumplimiento.
- Revisar la RPT desde la perspectiva de género y fomentar la contratación equilibrada por sexo en las áreas donde hay subrepresentación de mujeres o de hombres.
- Ampliar la formación en igualdad de género y trato a la plantilla, para combatir algunos estereotipos y roles sexistas que están en la sociedad y que se trasladan al IVAM.
- Facilitar la conciliación personal, familiar y personal, supone iniciar un proceso de información/formación a toda la plantilla sobre sus derechos, cómo y cuándo solicitarlos, requisitos, etc. Se podría elaborar y difundir información clara y accesible a través de enlaces en la web, un manual u otro tipo de actividades.
- Difundir el protocolo de acoso por razón de sexo, y acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, una vez que haya sido aprobado, para que todas las personas que se sientan en alguna de las situaciones recogidas en el mismo puedan activarlo.
- Avanzar en la implantación de un lenguaje no sexista, haciendo extensivo su empleo tanto de forma interna (plantillas, comunicados, documentos, etc.), como para la comunicación externa.
- Impulsar una comunicación externa inclusiva y en una programación de actividades más equilibrada para mejorar la percepción sobre la imagen que se proyecta de la entidad al exterior.
- Realizar un análisis retributivo desde la perspectiva de género (registro salarial) y acciones de sensibilización y educación en valores.



## 07. Objetivos del II Plan de Igualdad y Diversidad

Los objetivos generales y específicos agrupan de forma articulada todas las áreas analizadas en el diagnóstico y que deben estar presentes en los planes de igualdad, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ilustración 1. Articulación de objetivos del II Plan de Igualdad y Diversidad del IVAM

OBJETIVOS GENERALES			
Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo	Fomentar y sensibilizar sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad que equilibren los usos diferenciados del tiempo y la organización del trabajo	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas y luchar contra situaciones sexistas de acoso
OBJETIVOS ESPECÍFICOS			
1.1. Mejorar los sistemas de información para la gestión de los recursos humanos	2.1. Fomentar modelos de teletrabajo	3.1. Formar en igualdad a todo el personal del IVAM	4.1. Introducir la perspectiva de género la estrategia de riesgos laborales y otras obligaciones de prevención de riesgos laborales
1.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres por departamentos y cargos	2.2. Formar a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación existentes	3.2. Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos	4.2. Promover acciones de prevención de la organización frente a situaciones de acoso sexista
		3.3. Impulsar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación interna y externa del IVAM	

Fuente: Elaboración propia.





## Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad

### 8.1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres

Esta primera línea estratégica se desarrolla con el objetivo de asegurar una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todas las áreas de la organización y a todos los niveles de responsabilidad.

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo	
<b>LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	<b>1. Presencia equilibrada de mujeres y hombres</b>	
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	1.1. Mejorar los sistemas de información para la gestión de los recursos humanos	1.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres por departamentos y cargos
<b>ACCIONES</b>	1.1.1. Desarrollar un cuadro de mando sobre indicadores de igualdad	1.2.1 Establecer medidas para mejorar reducir la segregación horizontal
	1.1.2. Revisión de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género	1.2.2. Promover medidas de igualdad en las empresas que prestan servicios en el IVAM

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Detalle de las acciones:

<b>Acción</b>	<b>Desarrollar un cuadro de mando sobre indicadores de igualdad</b>	<b>Código</b>	<b>1.1.1</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo				
<b>Objetivo específico</b>	1.1. Mejorar los sistemas de información para la gestión de los recursos humanos				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Comisión de Igualdad para el seguimiento de la implementación del Plan				
<b>Descripción de la acción</b>	Contar con herramientas que permitan aplicar un marco de análisis e interpretación de la información desde la perspectiva de género: diseño y desarrollo de un cuadro de mando con los indicadores clave sobre el personal y las políticas y proceso del IVAM afectados por el II Plan para contar con información que facilite el seguimiento de la implementación del Plan para la toma de decisiones.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Definición de los indicadores necesarios para conocer la situación los diferentes ámbitos de intervención del II Plan	X		*Revisión		Comisión Igualdad
• Identificación de fuente y periodicidad de los indicadores	X				
• Registro de la información de los indicadores seleccionados	X	X	X	X	Áreas involucradas
• Recopilación y análisis de datos anual: informe anual	X	X	X	X	Comisión Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Cuadro de mando diseñado		Sí/no			
• Informes anuales sobre indicadores clave		Nº de informes			
• Mejora de la información para la toma de decisiones		Escala de valoración			
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración de las diferentes áreas del IVAM implicadas en el registro de la información.</li> <li>• Valorar posibilidad de automatización.</li> </ul>				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Revisión de los puestos de trabajo desde la perspectiva de género	Código	1.1.2		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo				
<b>Objetivo específico</b>	1.1. Mejorar los sistemas de información para la gestión de los recursos humanos				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM y potenciales personas trabajadoras				
<b>Descripción de la acción</b>	Análisis detallado de los puestos, según la RPT aprobada y desde la perspectiva de género, proceso de selección y promoción para analizar las condiciones de ejecución, requisitos y otros elementos del desempeño del puesto, asegurando la igualdad de oportunidades y trato. Incluye la auditoría retributiva.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Análisis de la definición de los puestos de trabajo, conforme establece la nueva reglamentación, desde la perspectiva de género	X		*Revisión		Comisión Igualdad Recursos Humanos
• Auditoría salarial anual	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Revisión del Reglamento de las Bolsas de Trabajo para asegurar que no contienen ningún elemento causante de discriminación	X			X	Comisión Igualdad Recursos Humanos
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Puestos de trabajo revisados	Nº de puestos				
• Puestos de trabajo modificados	Nº de puestos				
• Auditoría salarial anual	Sí/no				
• Revisión bolsa de trabajo	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Formación específica o asesoramiento externo para el análisis.				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



<b>Acción</b>	<b>Establecer medidas para mejorar reducir la segregación horizontal</b>	<b>Código</b>	<b>1.2.1.</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo				
<b>Objetivo específico</b>	1.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres por departamentos y cargos				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM				
<b>Descripción de la acción</b>	Diseño e implementación de medidas de acción positiva y sensibilización para lograr equilibrar los departamentos y funciones en los que haya infrarrepresentación de mujeres o/y hombres.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Diseño del protocolo de promoción según criterios técnicos y objetivos no excluyentes ni discriminatorios					Comisión Igualdad Recursos Humanos
• Impulsar una mayor presencia de mujeres/hombres en procesos de traslado y promoción en los departamentos con menor representación.	X	X	X	X	Recursos Humanos
• Revisar las convocatorias de concursos y procesos selectivos asegurando que se dan las condiciones de igualdad	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Identificar y difundir buenas prácticas o casos en lo que se rompen estereotipos de género en el desarrollo de profesiones		X		X	Comisión Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Protocolo promoción	Sí/no				
• Acciones de promoción para reducir sobre representación	Nº de acciones				
• Procesos de selección revisados	Nº de procesos				
• Buenas práctica difundidas sobre eliminación de estereotipos de género	Nº de buenas prácticas				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Apoyo en el diseño y difusión de las buenas prácticas.				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



<b>Acción</b>	<b>Promover medidas de igualdad en las empresas que prestan servicios en el IVAM</b>	<b>Código</b>	<b>1.2.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Mejorar los instrumentos y políticas de gestión de los recursos humanos para asegurar la igualdad de oportunidades y trato en el empleo				
<b>Objetivo específico</b>	1.2. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres por departamentos y cargos				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Empresas proveedoras del IVAM				
<b>Descripción de la acción</b>	Promover la integración de la igualdad de oportunidades y trato en las empresas externas con personal prestando servicios en el IVAM.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Inclusión de prácticas sociales específicas de igualdad de oportunidades y trato en la contratación del IVAM	X	X	X	X	Área de contratación
• Impulsar entre las empresas de servicios la adopción de estrategias que favorezcan la igualdad de oportunidades y trato	X	X	X	X	Área de contratación
• Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas/medidas de igualdad de oportunidades y trato con las personas responsables del contrato	X	X	X	X	Comisión Igualdad Todos los departamentos
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Contratos con cláusulas sociales	Nº de puestos % sobre total				
• Empresas proveedoras que aplican medidas de igualdad de oportunidades y trato	Nº de empresa % sobre total				
• Incidencias en el cumplimiento de las cláusulas/medidas	Nº de incidencias detectadas				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Apoyo para el registro de la información				



## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad

### **8.2 Medidas de conciliación y corresponsabilidad**

En la línea de conciliación y corresponsabilidad se persigue sensibilizar y formar a la plantilla sobre el uso y necesidad de estas medidas, así como favorecer sistemas flexibles de trabajo.

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	Fomentar y sensibilizar sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad que equilibren los usos diferenciados del tiempo y la organización del trabajo	
<b>LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	2. Medidas de conciliación y corresponsabilidad	
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	2.1. Fomentar modelos de teletrabajo	2.2. Formar a la plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación existentes
<b>ACCIONES</b>	2.1.1. Estudio de la viabilidad de la implantación del teletrabajo	2.2.1 Diseñar una estrategia de información sobre la política y medidas de conciliación

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Estudio de la viabilidad de la implantación del teletrabajo	Código	2.1.1		
<b>Objetivo General</b>	Fomentar y sensibilizar sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad que equilibren los usos diferenciados del tiempo y la organización del trabajo				
<b>Objetivo específico</b>	2.1. Fomentar modelos de teletrabajo				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM				
<b>Descripción de la acción</b>	Desarrollar los procesos y mecanismos necesarios para la progresiva implantación de fórmulas estables de teletrabajo en el IVAM.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Análisis de los puestos de trabajo para determinar posibilidad de teletrabajo	X		*revisión		Comisión Igualdad Área de Recursos Humanos
• Análisis de demandas de teletrabajo	X	X	X	X	Comisión Igualdad Área de Recursos Humanos
• Diseño de los mecanismos y protocolos de trabajo	X		*revisión	X	Comisión Igualdad Área de Recursos Humanos Informática
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Puestos de trabajo analizados para teletrabajo	Nº de puestos % sobre total				
• Demandas de teletrabajos	Aprobadas Rechazadas				
• Incidencias en el cumplimiento de las cláusulas/medidas	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Contar con los recursos técnicos y tecnológicos adecuados.				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Diseñar una estrategia de información sobre la política y medidas de conciliación	Código	2.2.1		
<b>Objetivo General</b>	Fomentar y sensibilizar sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad que equilibren los usos diferenciados del tiempo y la organización del trabajo				
<b>Objetivo específico</b>	2.2. Formar plantilla sobre la posibilidad de uso de las medidas de conciliación existentes				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM.				
<b>Descripción de la acción</b>	Informar, sensibilizar y fomentar el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad como instrumentos que favorecen la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional, personal y familiar.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Campaña de información y sensibilización	X				Comisión Igualdad
• Elaboración de una guía de conciliación y corresponsabilidad accesible		X			Comisión Igualdad
• Seguimiento del uso de las medidas de conciliación: informes anuales		X		X	Comisión Igualdad Recursos Humanos
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Campaña de información y sensibilización	Si/no				
• Guía de conciliación	Si/no				
• Informes anuales					
• Mejora percepción sobre conciliación	Escala de valoración cualitativa				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Apoyo para la elaboración de la campaña y guía de conciliación.				





## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad

### **8.3 Formación, visibilidad y comunicación en igualdad de género y trato**

Esta tercera línea estratégica se orienta a mejorar el conocimiento y sensibilidad de la plantilla del IVAM y principales grupos de interés de la organización sobre la igualdad de oportunidades y trato y respeto a la diversidad.

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM		
<b>LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	3. Formación, visibilidad y comunicación en igualdad de género y trato		
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	3.1. Formar en igualdad a todo el personal del IVAM	3.2. Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos	3.3. Impulsar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación interna y externa del IVAM
<b>ACCIONES</b>	3.1.1. Desarrollar un plan de formación en igualdad de género ajustado a las necesidades del personal	3.2.1. Identificar buenas prácticas y referentes femeninos para romper estereotipos de género	3.3.1. Implementar un Plan de comunicación inclusiva interna
		3.2.2. Velar por el desarrollo de una programación con contenido inclusivo o en las actividades del IVAM	3.3.2. Implementar un Plan de comunicación inclusiva externa

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Desarrollar un plan de formación en igualdad de género ajustado a las necesidades del personal	Código	3.1.1		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM				
<b>Objetivo específico</b>	3.1. Formar en igualdad a todo el personal del IVAM				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM				
<b>Descripción de la acción</b>	Elaborar, consensuar y aprobar un Plan de formación en igualdad de género para el personal que permita mejorar el conocimiento de los conceptos, políticas, e instrumentos para la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Detección de necesidades específicas de formación de toda la plantilla, y de los órganos responsables de las políticas de recursos humanos		X			Comisión Igualdad
• Diseño de un Plan de formación ajustado a las necesidades		X			Comisión Igualdad
• Acciones transversales de formación en accesibilidad en igualdad de condiciones	X	X	X	X	Comisión Igualdad Apoyo externo
• Impartición de las sesiones de formación		X	X	X	
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Estudios de necesidades formativas	Si/no				
• Plan de formación	Si/no				
• Formación impartida	Nº de personas formadas (por sexo) Temas específicos formados				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo externo para impartir formación especializada.</li> <li>• Apoyo para la elaboración de materiales e impartición de sesiones internas.</li> </ul>				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Identificar buenas prácticas y referentes femeninos para romper estereotipos de género	Código	3.2.1		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM				
<b>Objetivo específico</b>	3.2. Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM y sociedad en general				
<b>Descripción de la acción</b>	Poner en marcha o colaborar en acciones para visibilizar la igualdad y respeto a la diversidad a través actividades que reconozcan en papel de mujeres y grupos LGTBI en la construcción social, y celebrar jornadas de reivindicación.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Realizar actividades en días de reivindicación	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Promover mecanismos de colaboración con entidades o asociaciones que defiendan la igualdad y diversidad					Comisión Igualdad
• Eventos organizados en común con las entidades o asociaciones					Comisión Igualdad
• Adscripción a pactos o convenios de ámbito regional, nacional e internacional	X	X	X	X	Comisión Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Actos de reivindicación	Nº de actos				
• Mecanismos de colaboración	Nº acciones realizadas				
• Eventos organizados (en común o solo el IVAM)	Nº de eventos (temática)				
• Pactos o convenios adscritos	Nº de pactos o convenios				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Apoyo para la elaboración de eventos y actividades.				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



<b>Acción</b>	<b>Velar por el desarrollo de una programación con contenido inclusivo en las actividades del IVAM</b>	<b>Código</b>	<b>3.2.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM				
<b>Objetivo específico</b>	3.2. Mejorar la visibilidad y aportación de las mujeres impulsando referentes femeninos				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Población objetivo y sociedad en general				
<b>Descripción de la acción</b>	Impulsar las líneas expositivas del IVAM centradas el trabajo de las mujeres artistas para darles visibilidad e impulsar su presencia en los museos.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Revisión de la programación para incluir criterios de igualdad de oportunidades y trato	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Difundir las buenas prácticas en igualdad de oportunidades y trato (exposiciones, documentos en web y redes sociales, actos sociales, etc.)	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Fomentar la realización de actividades que visibilicen el trabajo de las mujeres artistas	X	X	X	X	Comisión Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Programación inclusiva	% de la programación con artistas mujeres sobre el total				
• Buenas prácticas difundidas	Nº de buenas prácticas (temática)				
• Actividades para visibilizar el trabajo de las mujeres artistas	Nº de actividades (tipología)				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Apoyo para la elaboración de eventos y actividades.				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Implementar un Plan de comunicación inclusiva interna	Código	3.3.1		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM				
<b>Objetivo específico</b>	3.3. Impulsar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación interna y externa del IVAM				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Población objetivo y sociedad en general.				
<b>Descripción de la acción</b>	Contar con una herramienta trabajo útil que permita revisar y redactar todos los documentos administrativos, normativos, estratégicos, etc. incorporando un lenguaje inclusivo.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Revisión de la programación para incluir criterios de igualdad de oportunidades y trato	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Revisión de toda la comunicación interna	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Espacio de consulta para resolver dudas en el trabajo cotidiano y recopilación de estrategias prácticas		X	X		Comisión Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Manual diseñado	Sí/no				
• Espacios e instrumentos revisados	Nº de espacios/instrumentos revisados				
• Espacio de consulta en marcha	Sí/no Nº de consultas recibidas				
* En la siguiente acción se incluye la versión de la comunicación externa, pero se trataría de un solo manual.					
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Formación específica/ apoyo externo para la inclusión de la perspectiva de género en la comunicación interna				

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



<b>Acción</b>	<b>Implementar un Plan de comunicación inclusiva externa</b>	<b>Código</b>	<b>3.3.2</b>		
<b>Objetivo General</b>	Avanzar en la integración de la perspectiva de género e igualdad de trato en las políticas y procesos clave del IVAM				
<b>Objetivo específico</b>	3.3. Impulsar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación interna y externa del IVAM				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Población objetivo y sociedad en general.				
<b>Descripción de la acción</b>	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación externa que contribuya al logro de la igualdad y respeto a la diversidad.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Revisión desde la perspectiva de género de la estrategia de comunicación: contenidos y herramientas de comunicación	X	X	X	X	Comisión Igualdad
• Elaboración y difusión de un manual con recomendaciones destinadas a la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación externa		X			Comisión Igualdad Apoyo externo
• Seguimiento de redes sociales y actividades de comunicación externa	X	X	X	X	Comisión Igualdad
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Revisión estrategia comunicación externa		Sí/no			
• Incidencias registradas en redes y actividades		Nº de incidencias			
* En la anterior acción se incluye la versión de la comunicación interna, pero se trataría de un solo manual.					
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Formación específica/ apoyo externo para la inclusión de la perspectiva de género en la comunicación.				



### **8.4 Salud laboral desde la perspectiva de género**

La línea de Salud Laboral está enfocada a mejorar la situación de mujeres y hombres en el desempeño de trabajo en el espacio laboral, incluyendo desde las condiciones físicas y ambientales, hasta la prevención e intervención encaso de situaciones de acoso sexista.

<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas y luchar contra situaciones sexistas de acoso	
<b>LÍNEAS ESTRATÉGICAS</b>	4. Salud laboral desde la perspectiva de género	
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	4.1. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Riesgos Laborales y otras obligaciones de prevención de riesgos laborales	4.2. Promover acciones de prevención de la organización frente a situaciones de acoso sexista
<b>ACCIONES</b>	4.1.1. Revisar el Plan de Riesgos Laborales desde la perspectiva de género	4.2.1. Campañas de sensibilización y difusión sobre el acoso sexista
	4.1.2. Elaborar un estudio anual comparativo por sexo de las bajas laborales por enfermedad	

## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Implementar un Plan de comunicación inclusiva externa	Código	3.3.2		
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, y luchar contra situaciones sexistas de acoso				
<b>Objetivo específico</b>	4.1. Introducir la perspectiva de género la estrategia de riesgos laborales y otras obligaciones de prevención de riesgos laborales				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM				
<b>Descripción de la acción</b>	Incluir en la política de riesgos laborales la perspectiva de género para tener en cuenta las necesidades diferenciales de hombres y mujeres.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Revisión de los protocolos de embarazo lactancia, maternidad, etc., y otros relativos a personas con diversidad funcional		X			Comisión Igualdad Servicio Prevención
• Inclusión en la encuesta de riesgos psicosociales la perspectiva de género	X	X	X	X	
• Incluir en la encuesta de clima laboral cuestiones específicas de valoración y percepción sobre igualdad y diversidad	X	X	X	X	
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Protocolos revisados	Nº de protocolos revisados				
• Inclusión temas de igualdad en la encuesta de riesgos psicosociales	Sí/no				
• Inclusión temas de igualdad en la encuesta de clima laboral	Sí/no				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Formación específica o asesoramiento externo para el análisis.				



## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad



Acción	Elaborar un estudio anual comparativo por sexo de las bajas laborales por enfermedad	Código	4.1.2		
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas y luchar contra situaciones sexistas de acoso				
<b>Objetivo específico</b>	4.1. Introducir la perspectiva de género la estrategia de riesgos laborales y otras obligaciones de prevención de riesgos laborales				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM				
<b>Descripción de la acción</b>	Indagar sobre la incidencia de los problemas de salud en la plantilla atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Identificar áreas e indicadores de salud por sexo		X		X	Comisión Igualdad Servicio Prevención
• Elaboración de informes anuales sobre bajas laborales		X	X	X	
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Indicadores diseñados		Sí/no			
• Informes anuales de bajas laborales		Sí/no			
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Formación específica o asesoramiento externo para el análisis.				



## 08. Líneas y acciones del II Plan de Igualdad y Diversidad

Acción	Campañas de sensibilización y difusión sobre las acoso sexista	Código	4.2.1		
<b>Objetivo General</b>	Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas y luchar contra situaciones sexistas de acoso				
<b>Objetivo específico</b>	4.2. Promover acciones de prevención de la organización frente a situaciones de acoso sexista				
<b>Responsable coordinación</b>	Comisión de Igualdad				
<b>Grupo objetivo</b>	Plantilla del IVAM y población de aplicación del Protocolo.				
<b>Descripción de la acción</b>	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.				
<b>Actividades que desarrollar</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>Responsable</b>
• Elaborar materiales para difundir el protocolo y asegurar su accesibilidad	X				Comisión Igualdad
• Realizar actuaciones de sensibilización y formación en los diversos tipos de acoso sexista	X		X		
• Seguimiento de la aplicación del protocolo	X	X	X	X	
<b>Indicadores de seguimiento:</b>					
• Materiales de difusión del protocolo	Sí/no				
• Actividades de sensibilización y formación	Nº de actividades				
• Incidencias	Nº de incidencias				
<b>Requerimientos para el desarrollo de la acción:</b>	• Apoyo para la elaboración de las campañas.				



## **Aprobación** **y vigencia**

El II Plan de Igualdad, continuará la línea marcada por el I Plan y será integral, transversal, dinámico, coherente, flexible y sus medidas atenderán a principios de racionalidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación del IVAM en cada momento.

El II Plan de Igualdad fue aprobado por el Consejo Rector del IVAM en sesión de fecha 22 de diciembre de 2020, con el previo informe favorable del Comité de empresa de fecha 3 de diciembre de 2020. Asimismo, en fecha 3 de diciembre de 2020 se presentó el Plan a toda la plantilla para su conocimiento y observaciones oportunas.

La vigencia del II Plan de Igualdad será de 4 años, es decir, de 2021/2024.



## Seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad y Diversidad

El sistema de seguimiento y evaluación del II Plan debe contribuir a las siguientes funciones:

- Velar por la correcta implementación del II Plan de Igualdad y Diversidad al permitir valorar los avances y detectar y corregir los errores y efectos no deseados pudiendo, en caso necesario, introducir las modificaciones oportunas, tanto en la estrategia como en los objetivos y en las medidas.
- Facilitar la participación y consenso en la toma de decisiones de las personas responsables de los distintos departamentos involucrados en el II Plan, puesto que proporciona los cauces para su implicación y prepara el terreno para la concertación, favoreciendo el intercambio de opiniones.
- Satisfacer las necesidades de información y transparencia de cuantos agentes y departamentos participan, proporcionando un mejor conocimiento de la situación de las mujeres y hombres en el IVAM.

Para ello, se propone que la Comisión de Igualdad sea la responsable de desarrollar las dos fases principales que implican la implementación del II Plan:

- Fase **de ejecución**, para la cual es clave asegurar el buen funcionamiento de todos los elementos que conforman la estrategia de implantación:
  - Recursos humanos de la organización formados e implicados, y con funciones concretas en el proceso.
  - Procedimientos que permitan poner en marcha las medidas tanto de forma interna como mediante contrataciones externas.
  - Recursos económicos, materiales y temporales adecuados a las necesidades reales y con una asignación presupuestaria para llevar a cabo las tareas.



- Fase de **seguimiento y evaluación** que tendrá en cuenta que el diseño de los indicadores permitirá valorar los siguientes aspectos:
  - La ejecución o avance en la implementación de las acciones al recopilar datos sobre su puesta en marcha. Cumplimiento de los objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.
  - La participación de la población objetivo, buscando maximizar el número de personas beneficiarias.
    - o Cumplimiento de la normativa legal y de principios orientadores.

El seguimiento se hará de forma semestral, y anualmente se presentará un informe resumen conforme a los indicadores de ejecución y resultados diseñados para las acciones, que podrán ser modificados conforme se avance en el logro de objetivos.

Para su cumplimentación se utilizará la información registral de los diversos órganos responsables, y se aplicarán técnicas de investigación social, utilizando un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo).

Todos los indicadores referidos a personas se desagregarán por sexo y se analizarán teniendo en cuenta las posibles brechas o diferenciales de participación y presencia de las mujeres.



IVAM **SOSTENIBLE**  
AGENDA 2030