

2017

**PRIMER
PLAN DE
IGUALDAD
DEL IVAM**

2020

CONTENIDO

I PLAN DE IGUALDAD (2017-2020)

1. Marco jurídico
2. Declaración de intenciones del plan
3. Ámbito de aplicación
4. Partes suscriptoras
5. Diagnóstico
 - 5.1. Datos cuantitativos
 - 5.2. Datos cualitativos
 - 5.2.1. Cuestionario de la plantilla del IVAM
 - 5.2.2. Cuestionario de autoevaluación
6. Informe diagnóstico
7. Acciones del I Plan de igualdad por áreas
8. Vigencia e implantación
9. Seguimiento y evaluación del I Plan de igualdad

1. MARCO JURÍDICO

La Cumbre del Milenio desarrollada en Nueva York en septiembre de 2000 reunió a un número sin precedentes de líderes mundiales que adoptó por unanimidad la llamada “Declaración del Milenio de las Naciones Unidas”. Este documento contiene una declaración de valores, principios y objetivos para la agenda internacional del siglo XXI. En él se reconoce la responsabilidad de los gobiernos para lograr la dignidad humana, la igualdad y la equidad, en especial de las personas más vulnerables, estableciendo entre sus objetivos alcanzar la igualdad entre los sexos en 2015.

En los quince años transcurridos desde entonces se ha profundizado en gran medida en la labor de lograr la plena igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Sin embargo es mucho el camino que queda todavía por recorrer y son numerosos los terrenos en los que es necesario continuar actuando con decisión mediante políticas públicas que eliminen los obstáculos que impiden su consecución.

Nuestro ordenamiento jurídico ha desarrollado el derecho fundamental de igualdad de mujeres y hombres en consonancia con las disposiciones internacionales sobre Derechos Humanos de las Naciones Unidas ratificadas por España y con el derecho europeo. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que la igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituye un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En el ámbito nacional, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es proclamado por la Constitución española en el artículo 14. Por su parte el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Posteriormente, con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se dio un impulso sobresaliente para alcanzar dicho objetivo al definir de manera decidida el marco legal para hacerlo posible.

En nuestro marco autonómico, el Estatut d’Autonomia de la Comunitat Valenciana dispone en el artículo 10 que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otros, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo. Y en su artículo 11 establece que la Generalitat velará para 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. En consonancia con ello, la Generalitat aprobó la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a la que se ha sumado con posterioridad el título II de la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana.

Dentro del ámbito del empleo público, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, estableció la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas elaboren y apliquen un plan de igualdad. El posterior texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público de 2015 continúa recogiendo en su disposición adicional séptima esa misma obligación mediante los instrumentos de

negociación colectiva. También la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, obligó a elaborar y aprobar un plan de igualdad en su disposición adicional undécima.

Somos conscientes de que el logro de una plena igualdad de mujeres y hombres es una carrera de fondo en la que todavía quedan muchos obstáculos por remover. Los de naturaleza jurídica quizás sean los que se hayan desarrollado más, de tal forma que las mujeres cuentan actualmente con un pleno reconocimiento de sus derechos civiles y laborales. Sin embargo quedan otros campos en los que todavía existen importantes desigualdades cuyo cambio ha demostrado ser más lento. Se trata esencialmente de cambios culturales y sociales que requieren de acciones coordinadas en varios ámbitos simultáneamente para ser efectivos, esencialmente en el educativo; pero también en el social, laboral y familiar. La igualdad plena de mujeres y hombres requiere de normas legales que la sustenten, de una educación igualitaria basada en la no discriminación que favorezca la igualdad de oportunidades y, sobre todo, de su traslación e impregnación a todos los órdenes de la vida, desde la familia hasta las empresas y las instituciones públicas y privadas. Mediante este I Plan de igualdad, el Institut Valencià d'Art Modern, se compromete a ser parte activa esencial en la labor de avanzar en el objetivo de que mujeres y hombres tengan idénticas circunstancias y oportunidades en el terreno del empleo público, y que éste ámbito se constituya en motor de cambio y traslade su influencia a todos los sectores sociales.

2. DECLARACIÓN DE INTENCIONES DEL PLAN

EL IVAM POR LA IGUALDAD DE GÉNEROS

El IVAM está absolutamente convencido de que una sociedad más justa, plural y democrática sólo será posible si se construye sobre el reconocimiento de los Derechos Humanos y la libertad de todas y cada una de las personas que la forman

Si continuamos midiendo el éxito y el fracaso en términos de escalafón colaboramos con una lógica simbólica que anida en el inconsciente colectivo. Corresponde a las instituciones públicas cambiarla, de tal manera que **quienes trabajen en el IVAM, ya sea mediante contrata limpiando espacios comunes, o dirigiendo su valiosa colección, participe de un canon en el que lo valioso y lo devaluado, se mida en términos de colaboración, solidaridad, cooperación...** Que todas y cada una de estas personas sepan que gracias a su trabajo colaborativo conseguimos que el IVAM sea, y cada vez más, la Institución cultural mejor valorada de la Comunidad.

Por ello, en el IVAM:

- **Vamos a hacer visible lo invisible.**

No puede considerarse el **Plan de Igualdad** aisladamente de las propias funciones que cumple el Instituto: el desarrollo y difusión del arte moderno y contemporáneo. En este sentido **el proyecto expositivo incorpora la visibilización de las mujeres**, de las artistas, de las profesionales, de las directoras de los museos más importantes de Europa: Tate Modern, Serralves, Jeu de Paume.

La adquisición de obras de mujeres para la Colección del IVAM, en la que representan ya un porcentaje del 14% de los fondos del museo, con obras de un total de 239 creadoras. En el año 2016 el IVAM adquirió obra de ocho artistas, cinco de ellas mujeres: Yto Barrada, Isabel Oliver, Ángela García, Helena Cabello y Ana Carceller. Un año antes, ya se aprobó la compra de trabajos de otras dos artistas: Martha Rosler y Gillian Wearing, cuya obra se había exhibido en 2015 en el museo.

Exposiciones dedicadas a mujeres. Una de las líneas expositivas del IVAM vuelve a centrarse en el trabajo de mujeres artistas para darles visibilidad e impulsar su presencia en museos.

Y el compromiso es tan manifiesto que hemos colgado la obra de una artista joven, Cristina Lucas, en la fachada del edificio.

Exposiciones 2017:

- ✓ Helena Almeida – 16 febrero – 18 junio
- ✓ Joana Hadjithomas (junto a Khalil Joreige) – 6 abril -27 agosto
- ✓ En rebeldía. Narraciones femeninas en el mundo árabe – 14 septiembre 17 – 28 enero 18
- ✓ Carmela García – 18 mayo – 17 septiembre

Protagonismo en las actividades del museo. Las conferencias programadas por la Cátedra de Estudios Artísticos en las que ya ha intervenido Frances Morris, Directora de la Tate Modern, e intervendrán Suzanne Cotter, directora del Museo Serralves de Oporto o Marta Gili, directora del museo Jeu de Paume de París.

- **Lo contrario de la igualdad es la desigualdad.**

Hemos trabajado y conseguido que el colectivo de auxiliares de servicios formado en su mayoría por mujeres mayores de 50 años grupo E pasen a ser reconocidas como grupo D.

Sin embargo en departamentos tradicionalmente masculinos siguen, o siendo solo hombres como mantenimiento o informática o, mayoritariamente masculinos como montaje.

Análisis aparte merecen las empresas con las que se contrata; la empresa de seguridad sigue sin ser paritaria en cuanto al personal adscrito y en cuanto a la empresa de limpieza se observa una clara diferencia en las funciones atribuidas al único hombre en la plantilla.

Como compromiso, no se va a admitir la adjudicación de una posición subalterna por el hecho de ser mujer. Por ejemplo, en una reunión no será ninguna mujer quien termine asumiendo la función de secretaria.

- **Participación, deliberación y formación**

En el IVAM hay una mayoría de mujeres trabajando asalariadamente, 39 frente a 31 hombres, de las cuales la mayoría de ellas tienen una cualificación académica superior a la requerida para el puesto, lo cual no ocurre en el caso de los hombres.

En este aspecto se han puesto en funcionamiento la deliberación y la cooperación mediante dos comisiones, uno de **formación** tan ligado a los valores de las mujeres y éste de **igualdad**.

Los grupos A son mayoritariamente femeninos y se mantiene un horario flexible que haga posible no solo la conciliación, también los cuidados.

Es muy significativo que a las encuestas sobre igualdad solo contestaran 7 hombres frente a 25 mujeres.

- **El IVAM somos todas**

La Dirección se compromete a no emplear únicamente el masculino para referirse a los dos géneros. De hecho, ya se ha dictado una instrucción junto a la representación sindical para que esta medida sea efectiva de forma inmediata.

Las personas que trabajan en el IVAM son el IVAM, por lo tanto se contempla en el plan aspectos como las cláusulas sociales de género para la selección de contratistas, y no solo en procedimientos abiertos o negociados; como ejemplo los contratos menores superiores en cuantía a 1000 euros contemplan una cuestión sobre la aprobación del plan de igualdad de la empresa adjudicataria, no tanto como criterio de selección sino como visibilización de la relevancia del Plan.

3. ÀMBITO DE APLICACIÓN

Las dimensiones del análisis abarcan 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.

Quedan, por tanto, fuera del análisis y diagnóstico, el personal de empresas externas, como los vigilantes de salas del museo, vigilantes de seguridad y personal de limpieza, así como becarios y becarias y personas que están de modo temporal haciendo prácticas en alguno de los departamentos del IVAM para que los datos del Plan sean más coherentes durante toda su vigencia.

Incluye el personal contratado laboral (de carácter fijo o temporal). El colectivo analizado consta de 68 personas.

El estudio se ha realizado, teniendo en cuenta los elementos analizados, entre los meses de octubre de 2016 y mayo de 2017.

4. PARTES SUSCRIPTORAS

Una vez establecido el compromiso del IVAM para la realización del I Plan de Igualdad, reflejada en el Acta de reunión de la comisión paritaria, formada por un representante de la Dirección del IVAM y su Comité de Empresa, con fecha 26 de octubre de 2016 y constituida la Comisión de Igualdad, que se reúne por primera vez el 24 de octubre de 2016, su objetivo es la realización del diagnóstico, siguiendo los manuales para la realización de los planes de igualdad de la Vicepresidencia y Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives y del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Para ello se detallan las fases del plan y los contenidos para su ejecución, implantación y seguimiento, aprendidos en el curso “Seguimiento e implantación de Planes de Igualdad” al que asistieron dos representantes de la Comisión para formarse en igualdad: siguiendo tablas de los manuales de planes de igualdad se confecciona una encuesta anónima para los trabajadores y trabajadoras, adaptándola a la realidad del IVAM y una encuesta para la representación legal de los trabajadores y se recaban datos específicos del programa de Recursos Humanos y del Portal de Transparencia del IVAM, siempre respetando la Ley de Protección de Datos.

La Comisión de Igualdad está integrada por las siguientes personas, dos de ellos, al mismo tiempo, representantes del Comité de Empresa:

Isabel Álvarez
José Agustín Martínez
Roseta Blasco
Paz Alcaide

El compromiso y voluntad de la empresa de iniciar un proceso de mejora de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fue comunicado a la plantilla con el fin de informarles y contar con su participación y apoyo durante todo el proceso.

5. DIAGNÓSTICO

5.1 DATOS CUANTITATIVOS

DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA

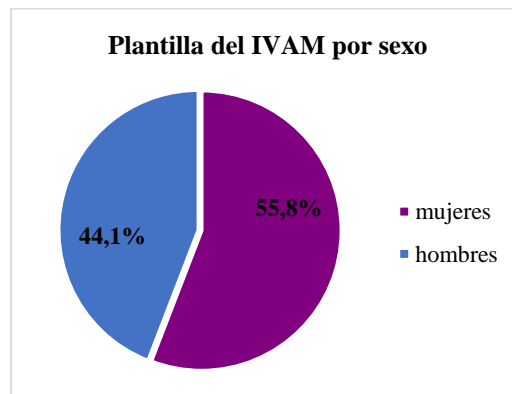
CARACTERÍSTICAS GENERALES

IVAM, Institut Valencià d'Art Modern. Centre Julio González

Entidad de derecho público
c/ Guillem de Castro, 118 de Valencia
Tfno. 96 3176660 / Fax 96 3176603
ivam@ivam.es
www.ivam.es

a.1. Plantilla disgregada por sexo

Mujeres	%	Hombres	%	Total
38	55.8	30	44.1	68



a.2. Porcentaje de plantilla con contrato fijo o indefinido disgregada por sexo

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Contrato fijo	13	19,1	14	20,5	27
Contrato temporal	25	35,7	16	23,5	41

CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

b.1. Representación legal de la plantilla

Representante	Mujer	Hombre	Afiliación	Sindicato
1	Si		Si	CCOO
2		Si	Si	CCOO
3		Si	Si	UGT
4	Si		Si	STAS
5	Si		Si	STAS

b.2. Representación sindicada

Mujeres	%	Hombres	%	Total
3	60	2	40	5

b.3. Distribución de la representación legal por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
36 – 45 años	2	40%	0		2
46 años o más	1	20%	2	40%	3

b.4. Distribución de la representación legal por categorías profesionales

Denominación de las categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Grupos superiores A B y C	2	40%	2	40%	4
Grupos inferiores D y E	1	20%	0		1

b.5. Sindicatos con representación

Sindicato	% de representación
CCOO	40%
UGT	20%
STAS-Intersindical	40%

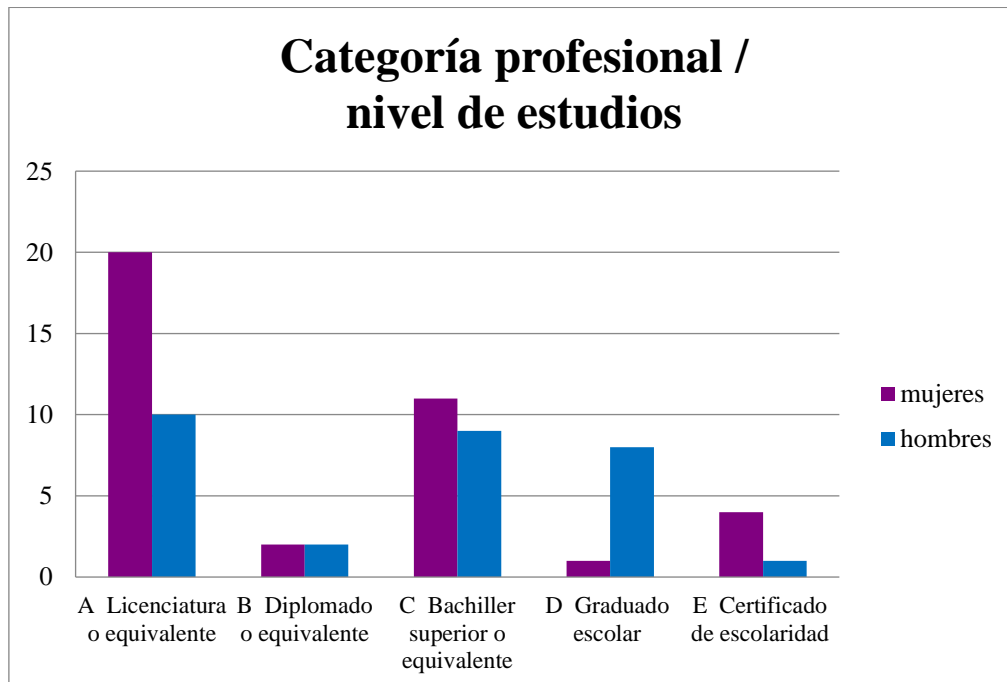
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

c.1. Distribución de la plantilla por edades

Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años					
21 – 25 años					
26 – 35 años	3	4.28%	1	1.42%	4
36 – 45 años	12	17.17%	4	5.71%	16
46 años o más	23	33.82%	25	36.76%	48
TOTAL	38		30		68

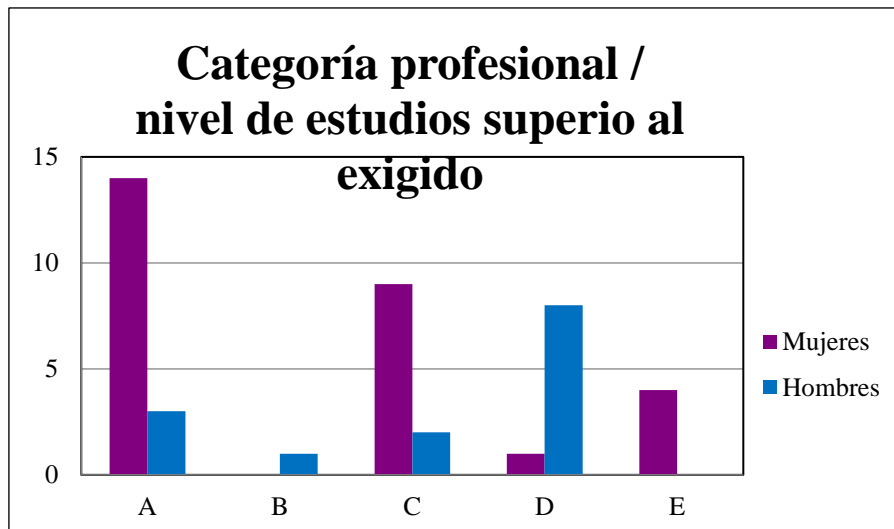
c.2. Distribución de la plantilla por tipo de contratos

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Alto cargo			1	1,42	1
Comisión de Servicios	1	1,42	1	1,42	2
Contrato laboral indefinido a tiempo completo	13	19.11	14	20,58	27
Contrato por obra o servicio a tiempo completo	3	4,28	1	1,42	4
Contrato temporal a tiempo completo por interinidad	21	30%	13	18,57%	34



c.3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses					
De 6 meses a 1 año	1	1.47%	1	1.47%	2
De 1 año a 3 años	2	2.94%	1	1,47%	3
De 3 años a 5 años					
De 6 años a 10 años	4	5.88%	3	4,41%	7
Más de 10 años	31	45.58%	25	36.76%	56



c.4. Distribución de la plantilla por Nivel jerárquico y Departamentos.

		Dirección		Área de Subdirección		Jefatura Intermedia		Técnicos/as y Administrativos/as		Especialistas no cualificados	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Dirección	Director/a		1								
	Secretaría Dirección									2	
Administración	Gestión Administrativa			1		1		5	1	5	3
	Gestión económica					1		1	1		
	Mantenimiento						1		3		4
	Informática						1		2		
	Seguridad						1				
	Colección y Exposiciones	Conservación				1			7	1	
Registro						2		2	2		2
Restauración						1		1	1		
Fotografía							1				
Actividades y programas	Actividades y Programas Culturales				1	1			1		
	Biblioteca					1		1			
	Publicaciones						1		3		
	Didáctica								1		
Comunicación y Redes Sociales	Comunicación y Redes Sociales			1				1			
	Atención al Público							1			
TOTALES por Nivel jerárquico			1	2	2	7	5	19	16	7	9
TOTALES %		0	1,4	2,9	2,9	10,2	7,3	27,9	23,5	10,2	13,2

c.5. Distribución de la plantilla por categorías profesionales y nivel de estudios exigido.

Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A – Licenciatura o equivalente	20	29,41%	10	14,70%	30
B – Diplomado o equivalente	2	2,94%	2	2,94%	4
C – Bachiller superior o equivalente	11	16,17%	9	13,23%	20
D – Graduado escolar	1	1,47%	8	11,76%	9
E – Certificado de escolaridad	4	5,88%	1	1,47%	6
TOTAL	38		30		68

c.6. Distribución de la plantilla por categoría profesional y nivel de estudios superior al exigido

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
A	14	20,50%	3	4,41%	
B			1	1,47%	
C	9	13,23%	2	2,94%	
D	1	1,47%	8	11,76%	
E	4	5,88%			
TOTAL	28	41,17%	14	20,58%	

c.7. Distribución de la plantilla por bandas salariales

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Entre 18.001 y 24.000 €	13	19,12%	12	17,65%	25
Entre 24.001 y 30.000 €	4	5,88%	6	8,82%	10
Entre 30.000 y 36.000 €	12	17,65%	6	8,82%	18
Más de 36.000 €	9	13,24%	6	8,82%	15
TOTAL	38		30		

c.8. Distribución de la plantilla por categorías profesionales y salario bruto anual.

Categoría profesional		Mujeres	%	Hombres	%
A	< 7.200 €	-	-	-	-
	7.201 - 12.000 €	-	-	-	-
	12.001 - 14.000 €	-	-	-	-
	14.001 - 18.000 €	-	-	-	-
	18.001 - 24.000 €	-	-	-	-
	24.001 - 30.000 €	-	-	-	-
	30.000 - 36.000 €	11	16,18%	5	7,35%
	> 36.000 €	9	13,24%	5	7,35%
B	< 7.200 €	-	-	-	-
	7.201 - 12.000 €	-	-	-	-
	12.001 - 14.000 €	-	-	-	-
	14.001 - 18.000 €	-	-	-	-
	18.001 - 24.000 €	-	-	-	-
	24.001 - 30.000 €	1	1,47%	1	1,47%
	30.000 - 36.000 €	1	1,47%	1	1,47%
	> 36.000 €	-	-	1	1,47%
C	< 7.200 €	-	-	-	-
	7.201 - 12.000 €	-	-	-	-
	12.001 - 14.000 €	-	-	-	-
	14.001 - 18.000 €	-	-	-	-
	18.001 - 24.000 €	8	11,76%	3	4,41%
	24.001 - 30.000 €	3	4,41%	5	7,35%
	30.000 - 36.000 €	-	-	-	-
	> 36.000 €	-	-	-	-
D	< 7.200 €	-	-	-	-
	7.201 - 12.000 €	-	-	-	-
	12.001 - 14.000 €	-	-	-	-
	14.001 - 18.000 €	-	-	-	-
	18.001 - 24.000 €	5	7,35%	9	13,24%
	24.001 - 30.000 €	-	-	-	-
	30.000 - 36.000 €	-	-	-	-
	> 36.000 €	-	-	-	-
TOTAL	< 7.200 €	-	-	-	-
	7.201 - 12.000 €	-	-	-	-
	12.001 - 14.000 €	-	-	-	-
	14.001 - 18.000 €	-	-	-	-
	18.001 - 24.000 €	13	19,12%	12	17,65%
	24.001 - 30.000 €	4	5,88%	6	8,82%
	30.001 - 36.000 €	12	17,65%	6	8,82%
	> 36.000 €	9	13,24%	6	8,82%

5.2. DATOS CUALITATIVOS: CUESTIONARIO TRABAJADORES Y CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

5.2.1. CUESTIONARIO TRABAJADORES

ESTOS SON LOS RESULTADOS DE LA CONSULTA A LA PLANTILLA DEL IVAM

Se han recibido un total de 31 encuestas de un total de 68 personas en la plantilla (30 hombres y 38 mujeres), es decir que la participación ha sido de un 45,58% de la plantilla.

De las 31 encuestas recibidas el 70,97% eran mujeres (22 mujeres) y el 29,03% hombre (9 hombres).

MUJERES: 22 ENCUESTAS RECOGIDAS

CUÁL ES TU NIVEL DE ESTUDIOS	
Sin estudios	
Estudios primarios	
Estudios secundarios (Bachillerato, ESO, BUP, COU, FP)	3
Estudios universitarios	6
Másteres, doctorados	13

CUÁL ES TU JORNADA LABORAL SEMANAL	
Menos de 20 horas	
De 20 a 34 horas	
De 35 a 39 horas	18
40 horas	2
Más de 40 horas	2

¿TIENES UNA REDUCCIÓN DE JORNADA?
Sí: 1 persona. Motivo: Por cuidado de hijos

¿CONSIDERAS QUE EN EL IVAM...	SÍ	NO	NO SÉ	No contesta
Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	17	1	2	
Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	15	2	3	
Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	15	2	2	1
Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	10	6	3	1
Cobras menos que tu compañero/a/marido/mujer?	5	12	1	2
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	8	6	5	1
Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	2	13	5	
Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	13	4	2	1
Es necesario un Plan de Igualdad?	14	1	4	1

Observaciones:

1. Es necesario un plan de igualdad entre trabajadores, no entre sexos. Existe un trato diferenciado dependiendo de quién se trate.
2. El IVAM no necesita muchas mejoras a nivel de igualdad de género pero sí es evidente que hay personas más privilegiadas que otras a la hora de promocionar o a nivel laboral.
3. En el IVAM, más que distinciones entre hombres y mujeres, se observan distinciones entre categorías

profesionales, y dentro de ellas, entre unos trabajadores y otros, y hasta entre unas personas y otras. No se premia la productividad del trabajador sino que se premia a los trabajadores que, por su mal carácter, se quejan, se enfadan y “molestan”; se les premia para que dejen de molestar.

4. Desde el IVAM se podría informar a los y las trabajadores de las medidas disponibles para conciliar la vida familiar, personal y laboral (ya sea por cuidado de hijos, familiares directo, etc. En algunas ocasiones la información llega por el boca a boca).
5. Considero que todos los subdirectores deberían percibir el mismo salario. Se da la circunstancia de que el importe de la nómina de la subdirectora de comunicación (mujer) es inferior al del subdirector de actividades (hombre).
6. En cuanto a la formación no se trata de sexos. No se accede por igual a la formación porque en muchos casos los criterios de asistencia a cursos no son objetivos. Es imprescindible poner en marcha el plan de formación del IVAM.
7. En cuanto a la conciliación, tanto la dirección como muchos trabajadores tienen un gran desconocimiento y se debería trabajar mucho este tema.
8. Desconocimiento de a quién hay que dirigirse en caso de acoso. Es necesario un protocolo de actuación.
9. Una persona se muestra claramente escéptica con el plan de igualdad.

ENUMERA TUS SUGERENCIAS CON RELACIÓN A:

¿Qué necesidades identificas en el IVAM que el Plan debería contener?

1. El IVAM necesita un plan de igualdad entre departamentos y revisar las discriminaciones salariales que se están produciendo entre profesionales que desarrollan las mismas funciones.
2. Mayor información acerca de la conciliación y sus posibilidades.
3. Existen colectivos y/o personas pertenecientes a empresas externas contratadas por el IVAM que padecen conductas conocidas de discriminación por razón de sexo, en cuanto a contratación, promoción interna, salario, etc.
4. Incluir el lenguaje empleado dentro del ámbito laboral.
5. Trabajar sobre la imagen que se difunde desde las redes sociales y otros medios.
6. Que se valore no sólo la igualdad en cuanto a género
7. Conciliación laboral. Creo que los directivos ni conocen ni les interesan las obligaciones familiares de sus trabajadores, siendo que coinciden, por ejemplo las inauguraciones a una hora punta en cualquier hogar con niños. No es fácil, por no decir imposible, asistir, porque el trabajador o la trabajadora está preparando la cena a las 20,00 horas, está bañando a algún hijo, en el súper o volviendo de una extraescolar, y tampoco veo sensibilidad por las diferentes realidades de los trabajadores y trabajadoras por parte de quien organiza las actividades, por razones similares. Actitud totalmente escéptica. Gracias por intentarlo al menos.
8. Protocolo de actuación en caso de acoso de cualquier tipo.
9. Deberían tener en cuenta la situación familiar de los trabajadores y si tienen familiares a su cargo o no.
10. Deberían planificar las actividades y exposiciones respetando los horarios laborales, evitando las horas extras, el trabajo en festivos y respetando los horarios de verano.
11. Se podría fomentar el teletrabajo: permitir que algún día de la semana se trabaje desde casa, así se reduciría el estrés, se favorecería la concentración, se aumentaría el rendimiento (ver dossier adjunto).
Considero que la productividad no consiste en la cantidad de horas que se está en el puesto de trabajo, sino en la calidad del trabajo que se hace en esas horas.
12. Se podría instaurar la flexibilidad horaria, adecuando el horario a las necesidades familiares; de esta manera las horas trabajadas serían más productivas.
13. Se debería dotar a todo el personal que así lo requiera, por su tipo de trabajo, de un teléfono móvil (aquí se nota la distinción entre unos trabajadores y otros).
14. Se deberían cambiar los equipos informáticos a todo el personal, no por jerarquías; muchas veces el trabajador con categoría profesional más baja utiliza el ordenador mucho más que el técnico.
15. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
16. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razones de sexo.
17. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos

	<p>ámbitos de actuación.</p> <p>18. Integrar la igualdad como principio básico, de manera transversal en todas sus actuaciones.</p>
<p>¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación de los trabajadores y trabajadoras en la igualdad. 2. Que desde el museo se informe y anime a las empresas externas con las que se trabaja que actúen siguiendo las normas y principios de la Ley de igualdad. 3. Aplicación de un plan de formación. 4. Dar oportunidades reales al personal de promoción, siempre que se reúnan los requisitos mínimos. 5. Programar actividades y exposiciones teniendo en cuenta horarios (por ejemplo los horarios especiales en verano, pascua etc.), y evitando la realización de horas extras. 6. Renovación de los equipos informáticos a todo el personal siguiendo criterios objetivos de necesidad para el desempeño del trabajo, obsolescencia, etc. 7. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo. 8. Flexibilidad en el horario para conciliar. <p>- ...</p>
<p>¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formación y participación de todo el personal. 2. Favoreciendo en los concursos la contratación de empresas que dispongan de Plan de Igualdad, o que al menos se comprometan a actuar según la ley de igualdad. 3. Difusión de las medidas de conciliación disponibles 4. Se podría organizar alguna jornada para implicar a todo el personal. <p>- ...</p>
<p>Otras sugerencias</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que la igualdad no sólo hay que verla en relación al sexo de cada uno, sino si el trato que se da a los trabajadores es igualitario. En el IVAM creo que hay un trato desigual no sólo por razón de sexo sino de persona y cargo que ocupa. Se sigue manteniendo una estructura muy jerarquizada, piramidal (simplemente hay que ver la distribución de las oficinas), en la que según el cargo que ocupas y si protestas más o menos, o se te tiene más miedo, tienes o no móvil de empresa (en algunos casos en los que es imprescindible para el desempeño del trabajo, no se tiene, los trabajadores en general tienen móviles muy antiguos pero los subdirectores tienen iphones (ejemplo de clasismo). Por otro lado se consiente que trabajadores que gritan, molestan, protestan de forma continuada sin parar, o bien para dejar de escucharlos, o bien porque se les tiene miedo consigan lo que quieren, pero no se les exige que rindan en su trabajo, probablemente por ese mismo miedo. 2. Se continúan cometiendo muchos de los errores de la anterior dirección en cuanto a la fluidez de la información, como ejemplo puede servir cuándo se comunicó a la plantilla la programación de exposiciones de 2017. 3. cualquier diferencia que se establezca entre trabajadores es negativa para la empresa. Favorecer la satisfacción de los trabajadores redundará en un beneficio para la empresa y en una mayor productividad. 4. Igualdad de oportunidades para todos, seas quien seas. <p>- ...</p>

HOMBRES 8 ENCUESTAS RECOGIDAS

CUÁL ES TU NIVEL DE ESTUDIOS	
Sin estudios	
Estudios primarios	
Estudios secundarios (Bachillerato, ESO, BUP, COU, FP)	1
Estudios universitarios	5
Másteres, doctorados	2

CUÁL ES TU JORNADA LABORAL SEMANAL	
Menos de 20 horas	
De 20 a 34 horas	1
De 35 a 39 horas	6
40 horas	
Más de 40 horas	
No contesta	1

¿TIENES UNA REDUCCIÓN DE JORNADA?
Sí: 1 persona. Motivo: Por minusvalía

¿CONSIDERAS QUE EN EL IVAM...	SÍ	NO	NO SÉ	NO contesta
Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	8			
Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	8			
Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?	8			
Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	6		2	
Cobras menos que tu compañero/a//marido/mujer?	1	7		
Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	4	1	3	
Se conocen las medidas de conciliación disponibles?	1	3	4	
Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?	6	1	1	
Es necesario un Plan de Igualdad?	6		2	
Observaciones: 1. El plan de igualdad se orienta demasiado a la desigualdad existente entre sexos, sin embargo debería ir más allá. Muchas desigualdades no se producen en la diferencia de géneros y sí en otros aspectos más laborales (sobre todo en el IVAM) 2. Es necesario este plan para promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras.				

ENUMERA TUS SUGERENCIAS CON RELACIÓN A:	
¿Qué necesidades identificas en el IVAM que el Plan debería contener?	<ol style="list-style-type: none"> 1. La conciliación de la vida laboral y familiar 2. El acceso a los puestos de trabajo en las mismas condiciones. 3. Igualar los sueldos de las mujeres y hombres trabajadores y trabajadoras del IVAM en las mismas categorías salariales. 4. Medidas que faciliten la flexibilidad laboral 5. Acciones encaminadas a facilitar la promoción profesional. 6. Desigualdad por cuestiones de responsabilidad 7. Desigualdad por cuestiones de disponibilidad.
¿Qué medidas podría adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Favorecer horarios flexibles 2. La promoción profesional 3. La misma retribución para hombres y mujeres en los mismos puestos 4. Dar a conocer los derechos y obligaciones al respecto de la conciliación laboral, personal y familiar
¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aportando ideas como esta encuesta 2. Hablando con las personas que componen la comisión de igualdad 3. Indicando situaciones no paritarias 4. Que cada cual aporte sus opiniones, sinceras y de manera positiva. 5. Informar de las propuestas de mejora
Otras sugerencias	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evitar discriminaciones laborales 2. Negociar medidas justas para todos y todas 3. Implantar el Plan de igualdad

5.2.2. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN

El siguiente cuestionario de autoevaluación ha sido contestado por el equipo directivo del IVAM, tres hombres y dos mujeres, con el objetivo de conocer por parte de la empresa la opinión acerca de las áreas sobre las que se va a actuar para solucionar las posibles situaciones de desigualdad de género que se detecten a la vista de las contestaciones.

1. Área de acceso al empleo

Pregunta	Sí		No		No Contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿Los canales utilizados para difundir las ofertas de empleo de la empresa son diversos y accesibles tanto a hombres como a mujeres?	3	2				
¿Se publican las ofertas de empleo de la empresa de forma que no se expresa claramente la preferencia por alguno de los sexos?	2	2	1			
¿Se utiliza un lenguaje No sexista (neutro) cuando se oferta una vacante en la empresa?	2	2	1			
¿El perfil profesional descrito en las ofertas se adapta a los requerimientos del puesto ofertado y no muestra ningún tipo de discriminación por razón de sexo?	3	2				
¿Se establecen criterios claros y específicos para la aceptación de candidaturas, garantizándose en todo caso una elección de las mismas sin sesgo de género?	3	2				
¿Los modelos de solicitud de empleo garantizan la obtención de información relevante para la selección sin extenderse a datos personales que pudieran entenderse discriminatorios?	2	2			1	
¿Se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías en las que se encuentran subrepresentadas?			3	2		
¿Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	1	1	1	1	1	
¿En los casos en los que se recurre a consultoras externas para la selección, se garantiza la información sobre las directrices a seguir en los procesos, indicando expresamente la necesidad de que estos sean neutros y sin diferenciación de género?	1				2	2
¿En los procesos de selección se realizan pruebas o exámenes que no favorezcan a un sexo en detrimento de otro (por ejemplo pruebas físicas, antropométricas...)?	3	1		1		
¿Los contenidos de las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?	3	2				
¿En las entrevistas personales, se utiliza un cuestionario o batería de preguntas estandarizado, evitando la formulación de preguntas personales que pudieran entenderse discriminatorias?	3	2				
¿Se utiliza un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	3	2				
¿Utilizamos un lenguaje no sexista a la hora de realizar las distintas pruebas que configuran el proceso de selección de personal?	3	2				
¿A través de las pruebas selectivas comprendidas en el proceso de selección, se asegura que se atiende estrictamente a las especificaciones del puesto de trabajo y a las cualificaciones requeridas para su cobertura detalladas en la definición de dicho pue	3	2				
¿Quedan recogidos estadísticamente y desagregados por sexos, los resultados de cada una de las fases del proceso de reclutamiento y selección?			2	2	1	
¿El proceso de reclutamiento y selección es totalmente transparente de forma que se pueda detectar claramente si se ha producido algún tipo de sesgo de género en alguna de sus fases?	3	2				

2.- Área Conciliación

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la empresa en aspectos de conciliación?	1		1	1	1	1
¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal, familiar y laboral?	1	1	2	1		
¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de las trabajadoras y trabajadores?	2	2	1			
¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?	1	1	2	1		
¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?			1	1	2	1
¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadores y trabajadoras o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio)	1		1	1	1	1
¿Se lleva a cabo formación a la directiva y los/las trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?	2		1	2		
¿Se lleva a cabo una correcta política de información sobre medidas de conciliación a trabajadoras y trabajadores? ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?	2		1	2		

3.- Área Clasificación Profesional, Promoción y Formación

3.1. Clasificación profesional

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿Las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo, son neutras y se definen independientemente del género?	3	2				
¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de responsabilidad o cargos directivos?	3	2				
¿Se puede apreciar la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados?	2	2	1			
Al observar el personal adscrito a las distintas categorías y/o grupos profesionales, ¿Podemos apreciar la pertenencia de las mujeres a categorías/grupos de menor jerarquía y la de los hombres a categorías/grupos de mayor jerarquía?	1		2	2		
La relación entre nivel de estudios y categoría profesional, ¿Es la misma para las trabajadoras que para los trabajadores?	3			2		
¿Se ha realizado una valoración de los puestos de trabajo a fin de establecer la clasificación profesional de la empresa?	3	2				
Aún dentro de la misma categoría/grupo profesional, ¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea claramente superior al de las mujeres o viceversa?	1	2	2			

3.2. Promoción

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿Se establecen criterios objetivos en los sistemas de promoción?	3	2				
¿Los canales para informar al personal de las vacantes a las cuales pueden promocionar, garantizan la no discriminación por razón de sexo?	3	2				
¿La publicidad de las vacantes a cubrir mediante promoción interna se hace	3	2				

extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?						
¿El personal contratado a tiempo parcial tiene las mismas posibilidades de promoción que aquél que cuenta con un contrato indefinido y a jornada completa?			2		1	2
¿Hay departamentos con mayores posibilidades de promoción que otros?	2	1	1			1
¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres en la empresa tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	3	2				
¿Se prevén medidas para facilitar el acceso de las mujeres a puestos en los que se encuentran subrepresentadas?	1		2	2		
¿Se informa, motiva y forma a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional?	1	1	2	1		
¿La promoción a puestos de mayor responsabilidad lleva implícita una mayor dedicación de las personas promocionadas a dicho puesto?	3	1		1		

3.3. Formación

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿Existe un plan de formación en la empresa que tiene en cuenta las necesidades de toda la plantilla?	1		2	2		
¿Se analizan las necesidades de formación de cada uno de los puestos, y en particular, las de aquellos ocupados por mujeres?			2	2	1	
¿Se comunica de forma clara y accesible a toda la plantilla mediante distintos medios de comunicación interna, el contenido del Plan de Formación Anual?	1		1	1	1	1
¿Existe una relación definida entre los planes de formación, los planes de carrera y la promoción interna?	1		2	1		1
¿La empresa cuenta con algún programa de mentoring?	1		1	1	1	1
¿Tienen las trabajadoras y trabajadores de todas las categorías y departamentos las mismas posibilidades de acceso a la formación?	2	2	1			
¿La formación se realiza en horario laboral, estableciéndose en cualquier otro caso, alternativas como cursos on-line, formación a distancia...?	1	1	1	1	1	
¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?	2		1	2		
¿En el diseño de los programas de formación se atiende explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?	1		1		1	2
¿El acceso a los programas de formación entraña una especial dificultad para las mujeres?	1		2	2		
¿Se fomenta la participación de las mujeres en los cursos de formación?	2	2			1	
¿El diseño de los programas de formación incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores que asisten a los cursos?	1	1	1	1	1	
¿Se organizan cursos específicos para las mujeres de la empresa con la finalidad de prepararlas para promocionar en empleos o funciones en las que se encuentran subrepresentadas o que tradicionalmente han estado ocupados por hombres?			2	2	1	
¿Se facilita información sobre los procesos formativos del plan anual de formación a las trabajadoras y trabajadores en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad..., especialmente con motivo de su reincorporación al puesto de trabajo?	1		2	1		1
¿Tanto el Equipo Directivo como el Equipo de Recursos Humanos recibe algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?			2	2	1	

4.- Área Retribuciones

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿El convenio colectivo de la empresa define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?	3	1				1
¿Tiene la empresa una política retributiva transparente? ¿Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de los trabajadores/as?	3	2				
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para determinados/as profesionales?			3	1		1
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos sólo son accesibles para los trabajadores/as fijos/as?			2	1	1	1
¿Los pluses o beneficios sociales o económicos solo son accesibles para los trabajadores/as a jornada completa?			2	1	1	1
¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en una misma categoría o grupo profesional?	3	1		1		
¿Hay colectivos o categorías profesionales a los que no les sea de aplicación el convenio en materia salarial?			3	2		
¿Hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?		1	3	1		
¿Existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por hombres y mujeres en las diferentes categorías profesionales?			3	1		1
¿Las categorías masculinizadas tienen más accesos a los pluses, complementos, primas o incentivos que las feminizadas?			3	2		
¿Las mujeres que trabajan en categorías profesionales feminizadas cobran menos comparadas con otras categorías similares?			3	2		
¿Existe mayor número de mujeres en los contratos a tiempo parcial o temporal (modalidades contractuales con menos ventajas económicas)?	1		2	1		1
¿Las mujeres perciben menos complementos salariales que los hombres?		1	3	1		

5. Área de salud laboral

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿En nuestra empresa se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación al aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de compañeras y/o compañeros?	2	1	1	1		
¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?	2		1	1		1
¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?			3	2		
¿Existe en la empresa alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo, el acoso sexual o el acoso moral?	2	1	1			1
¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en la empresa?	2	1	1	1		
En caso afirmativo ¿contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?	1	1	1		1	1
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación personal?	2		1	2		
¿Considera que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a su situación durante el embarazo?			1		2	2
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación personal?	2		1	2		
¿Son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a su situación durante el embarazo?			1		2	2
¿Se asegura la disponibilidad de asientos adecuados en caso de embarazo?			1		2	2
¿En caso de embarazo, se asegura el cambio de puesto de trabajo de la empleada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud de su futura hija o	1				2	2

hijo, y mientras éste persista?						
¿Son adecuados los uniformes o ropa de trabajo, según sus necesidades?	2	1	1			1
¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?	3			2		

6. Área de comunicación y lenguaje no sexista

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	M	H	M	H	M
¿Conoce personalmente la política de igualdad de la empresa?	2	1	1			1
¿Sabe en qué consiste el plan de igualdad de su empresa y en que le afecta?	2	1	1			1
¿Cree que se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?	3	1		1		
¿Aparecen en la publicidad de su empresa imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?			3	2		
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?			3	2		
¿Suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de su empresa?			3	2		
¿Se utiliza de forma genérica el lenguaje cuando se hace referencia a mujeres y hombres?	3	1				1
¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?			3	1		1

6. INFORME DIAGNÓSTICO

El IVAM, a la vista de los datos cuantitativos obtenidos en la fase de diagnóstico, cuenta con una plantilla reducida, en la que el tanto por cien de mujeres y de hombres es bastante equilibrado. Un dato significativo es que el 82% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 10 años en la empresa. Se observa que en general hay una distribución equitativa entre hombres y mujeres de todos los departamentos a excepción del Departamento de Mantenimiento que está formado en su totalidad por hombres.

El IVAM al ser una Entidad de Derecho Público, el régimen retributivo, procesos de selección, horario laboral y categoría profesional, viene determinado por la normativa estatal y autonómica y el II Convenio Colectivo al que el IVAM está adscrito, por lo que hay poco margen a la discriminación por razón de género.

Un dato a tener en cuenta es que el 41,17% de las mujeres frente al 20,58% de los hombres posee un nivel de estudios superior al exigido para su puesto y en concordancia con este dato se observa que las subdirecciones generales está compuesta por dos mujeres y dos hombres y las jefaturas intermedias cuentas con un mayor número de representación femenina, 7 mujeres y dos hombres.

En cuanto a los aspectos cualitativos, en el cuestionario remitido a la plantilla se ha observado una mayor participación de las mujeres. En general la mayoría de la plantilla que ha participado considera que en el IVAM se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que ambos tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección y que acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa. Sin embargo, cabe destacar las menciones a la necesidad de mejorar las medidas de conciliación.

En el cuestionario de autoevaluación, se observan los siguientes resultados:

Área de acceso al empleo

No se fomenta la contratación de mujeres en puestos y categorías que se encuentran subrepresentadas.

Las personas responsables de proceso de selección no han recibido formación en igualdad.

No quedan recogidos estadísticamente y disgregados por sexos, los resultados de los procesos de selección.

Área de conciliación

Podría mejorarse la normativa mínima aplicable en aspectos de conciliación.

Los horarios de trabajo, reuniones y horarios de formación podrían mejorarse para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal, familiar y laboral.

No se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares.

Podría mejorarse la formación directiva y de la plantilla en materia de igualdad y en concreto de conciliación.

Mejoras en la política de información sobre medidas de conciliación, normativa legal y acciones llevadas a cabo por la empresa.

Área de clasificación profesional, promoción y formación

Se aprecia la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados.

Los hombres en su totalidad consideran que sí hay una relación entre nivel de estudios y puesto de trabajo igual entre hombres y mujeres mientras que las mujeres consideran lo contrario.

La mayoría considera que hay departamento con mayores posibilidades de promoción que otros.

No se toman medidas que faciliten el acceso a mujeres en puestos subrepresentados.

Se puede mejorar la formación en la empresa orientándola a las necesidades de la plantilla.

Área de retribuciones

En general debido a que esta área viene reglada por la Ley no se aprecian desigualdades en este ámbito.

Área de salud laboral

Una parte de los encuestados considera que se producen comentarios irónicos o burlones en relación al aspecto físico, vestimenta o tendencia sexual en re compañeras y compañeros.

Los hombres en su totalidad consideran que el mobiliario y los utensilios se adaptan a las características corporales específicas de mujeres y hombres mientras que las mujeres opinan lo contrario.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

No se aprecian desigualdades al a vista de las cuestiones realizadas en este apartado.

7. ACCIONES DEL I PLAN DE IGUALDAD POR ÁREAS

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO
OBJETIVO 1.1. Promover la igualdad en el acceso al empleo público
Acción Nº 1.1.1. Formación en igualdad
Acción Nº 1.1.2. Promover la igualdad en las empresas externas que prestan servicios en el IVAM
2. ÁREA DE CONCILIACIÓN
OBJETIVO 2.1. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla
Acción Nº 2.1.1. Facilitar la conciliación
3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
OBJETIVO 3.1. Promover los recursos necesarios para la creación de una cultura de igualdad en el IVAM
Acción Nº 3.1.1. Impulsar la formación en materia de igualdad
4. ÁREA DE RETRIBUCIONES
OBJETIVO 4.1. Garantizar la equidad retributiva entre hombres y mujeres
Acción Nº 4.1.1. Análisis desde una perspectiva de género de la RPT
5. ÁREA DE SALUD LABORAL
OBJETIVO 5.1. Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género
Acción Nº 5.1.1 Comité de Seguridad y Salud con perspectiva de género
OBJETIVO 5.2. Garantizar que los principios de igualdad son la base de las relaciones laborales
Acción Nº 5.2.1. Elaboración y difusión de un protocolo de acoso
6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA
OBJETIVO 6.1. Erradicar el uso del lenguaje no sexista
Acción Nº 6.1.1. Impulsar que la plantilla del IVAM utilice un lenguaje igualitario
OBJETIVO 6.2. Difundir y promover la cultura de igualdad
Acción Nº 6.2.1. Incluir contenidos de igualdad en la programación expositiva del IVAM

1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO

OBJETIVO 1.1. Promover la igualdad en el acceso al empleo público

FICHA ACCIÓN N° 1.1.1.	Formación en igualdad en los Órganos Técnicos de selección
OBJETIVO GENERAL	
Asegurar que las convocatorias de concursos así como los procesos de selectivos de acceso, provisión y promoción interna se realicen bajo la mirada de género.	
ACCIÓN	
Cursos de formación para el personal del IVAM que forme parte de los Órganos Técnicos de selección.	
ACTIVIDAD	
Al menos un componente del Órgano Técnico estará formado en igualdad.	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> - Cursos de formación en igualdad. - Remitir las preguntas que se vayan a realizar en la fase de entrevista a la Comisión de Igualdad. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Se implantará en el plazo de un año a partir del inicio de la vigencia del plan.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Actas de los Órganos Técnicos de los procesos de selección en los que se contará al menos con una persona formada en igualdad. • Certificados de asistencia a cursos de formación en igualdad del personal que forma parte de los Órganos Técnicos de selección. 	

FICHA ACCIÓN N° 1.1.2.	Promover la igualdad en las empresas externas que prestan servicios en el IVAM
OBJETIVO GENERAL	
Promover la igualdad en las empresas externas con personal prestando servicios en el IVAM.	
ACCIÓN	
Cláusulas sociales que incluyan perspectiva de género.	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> - Pliegos de cláusulas administrativas particulares que incluyan la perspectiva de género como condición de ejecución, criterios de adjudicación y en su caso objeto del contrato. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Toda la vigencia del plan.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprobación de que las empresas que prestan los servicios de Seguridad, de Atención al Público en Taquillas y Salas de Exposiciones y de Limpieza cuentan con un Plan de Igualdad. • Análisis de su cumplimiento mediante informe requerido a cada una de las empresas. • Inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos que licite el IVAM. 	

2. ÀREA DE CONCILIACIÓ

OBJETIVO 2.1. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla

FICHA ACCIÓN N° 2.1.1.	Facilitar la conciliación
OBJETIVO GENERAL	
Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de la plantilla colaborando a conseguir un equilibrio adecuado entre las necesidades personales y su desarrollo profesional dentro de la empresa.	
ACCIÓN	
Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar las estrategias de la empresa a las mismas.	
ACTIVIDAD	
Encuesta a la plantilla para conocer las necesidades y sugerencias respecto a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Realizar reuniones con el Comité de Empresa para informar y consensuar posibles mejoras.	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> - Encuestas a toda la plantilla. - Reuniones con el Comité de Empresa. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Toda la vigencia del plan.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Datos de la satisfacción de la plantilla en esta materia en el II Plan de Igualdad • Informe del Comité de Empresa sobre las medidas adoptadas. 	

3. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO 3.1. Promover los recursos necesarios para la creación de una cultura de igualdad en el IVAM

FICHA ACCIÓN N° 3.1.1.	Impulsar la formación en materia de igualdad
OBJETIVO GENERAL	
Impulsar la formación en materia de igualdad con la inclusión en los planes de formación del IVAM, acciones, contenidos y cursos destinados a promover una cultura de igualdad entre hombres y mujeres.	
ACCIÓN	
Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad real entre hombres y mujeres.	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> - Proponer cursos de formación en materia de igualdad a la Comisión de Formación para que se incluyan en el próximo Plan de Formación. 	
TEMPORALIZACIÓN	
El próximo Plan de Formación.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de la Comisión de Formación sobre el número de cursos realizados desagregados por sexo • Estudio desde la perspectiva de género realizado a partir de una encuesta a la plantilla para conocer el porcentaje que tiene a su cargo menores o personas con discapacidad y si esta situación les imposibilita o dificulta la asistencia a los cursos de formación. 	

4. ÁREA DE RETRIBUCIONES

OBJETIVO 4.1. Garantizar la equidad retributiva entre hombres y mujeres

FICHA ACCIÓN N° 4.1.1.	Análisis desde una perspectiva de género de la RPT
OBJETIVO GENERAL	
Garantizar la equidad retributiva entre hombres y mujeres.	
ACCIÓN	
Desglosar la RPT con datos concretos analizando los complementos retributivos desde una perspectiva de género.	
ACTIVIDAD	
Análisis de la RPT.	
METODOLOGÍA	
– Reuniones entre la dirección gerencia y el comité de empresa del IVAM.	
TEMPORALIZACIÓN	
Anual.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Informe para verificar que en las retribuciones contenidas en la Relación de Puestos de Trabajo del IVAM no hay desigualdades retributivas indirectas entre hombres y mujeres. 	

5. ÁREA DE SALUD LABORAL

OBJETIVO 5.1. Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género

FICHA ACCIÓN N° 5.1.1.	Comité de Seguridad y Salud con perspectiva de género
OBJETIVO GENERAL	
Sensibilizar y formar al personal en materia de seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género	
ACCIÓN	
Acciones formativas necesarias comenzando por el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo.	
ACTIVIDAD	
Cursos de formación en igualdad	
METODOLOGÍA	
-	
TEMPORALIZACIÓN	
En el próximo plan de formación del IVAM	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Nº de acciones formativas realizadas en tal materia Nº de personas formadas 	

OBJETIVO 5.2. Garantizar que los principios de igualdad son la base de las relaciones laborales

FICHA ACCIÓN N° 5.2.1.	Elaboración y difusión de un protocolo de acoso
OBJETIVO GENERAL	
Garantizar el conocimiento entre la plantilla de las actuaciones a seguir ante una situación de acoso	
ACCIÓN	
Elaboración y difusión de un protocolo de acoso adaptado al IVAM	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> Junto con el Comité de Seguridad y Salud adaptar el protocolo de acoso de la Generalitat al IVAM 	
TEMPORALIZACIÓN	
Toda la vigencia del plan	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Informe de las acciones realizada por la Comisión de Igualdad 	

6. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO 6.1. Erradicar el uso del lenguaje sexista

FICHA ACCIÓN Nº 6.1.1.	Impulsar que la plantilla del IVAM utilice un lenguaje igualitario
OBJETIVO GENERAL	
Impulsar que todos los Departamentos del IVAM utilicen un lenguaje y una imagen corporativa igualitaria	
ACCIÓN	
Enviar a toda la plantilla información acerca de los usos del lenguaje no sexista	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> – Remisión a toda la plantilla de la Guía para un uso no sexista del lenguaje y documentos informativos sobre lenguaje no sexista 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante toda la vigencia del plan	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un informe donde se plasme el uso del lenguaje no sexista • Correos remitidos a toda la plantilla con información sobre lenguaje no sexista 	

OBJETIVO 6.2. Difundir y promover la cultura de igualdad

FICHA ACCIÓN Nº 6.2.1.	Incluir contenidos de igualdad en la programación expositiva del IVAM
OBJETIVO GENERAL	
Dar continuidad a una de las líneas expositivas del IVAM que se centra en el trabajo de las mujeres artistas para darles visibilidad e impulsar su presencia en los museos.	
ACCIÓN	
Seguir la línea adoptada este año en la que se han programado exposiciones individuales dedicadas a artistas como Helena Almeida (Lisboa, 1934) o Carmela García (Lanzarote, 1934) o intervenciones como la de Cristina Lucas o Marina Núñez, creadas ex profeso para ser exhibidas en la fachada del museo. Por otro lado se ha invitado a profesionales destacadas de ámbito artístico internacional a intervenir en conferencias: Frances Morris (Directora de la Tate Modern), Suzanne Cotter (Directora del Museo Serralves de Oporto) y Marta Gili (Directora del museo Jeu de Paume de París).	
ACTIVIDAD	
Propuestas expositivas con mirada de género.	
METODOLOGÍA	
<ul style="list-style-type: none"> – Exposiciones. – Conferencias. – Actividades. – Talleres didácticos. 	
TEMPORALIZACIÓN	
Durante toda la vigencia del plan.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de la Subdirección General de Colección y Exposiciones con los aspectos del programa expositivo dedicados a conseguir y concienciar sobre la necesidad de una igualdad real entre hombres y mujeres. 	

8. VIGENCIA E IMPLANTACIÓN

El Plan de Igualdad 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.

La vigencia del primer Plan de Igualdad será de 4 años, es decir de 2017/2020, teniendo en cuenta que el año 2017 no ha sido de ejecución, sino de preparación y elaboración del documento.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Para el seguimiento de las acciones de cada una de las seis áreas, se diseñarán herramientas específicas, sencillas, adaptadas a cada acción e indicadores para cada una de ellas que permitan conocer y dejar constancia del grado de realización o aplicación de la misma, del nivel de satisfacción alcanzado, de la percepción de la utilidad de la medida, etc., bien a través de fichas de acción, cuestionarios de satisfacción o de opinión o de una combinación de estos soportes.

El plan parte de una evaluación inicial que es el diagnóstico de la situación actual de igualdad entre mujeres y hombres en el IVAM. Se realizarán evaluaciones anuales, con sus correspondientes informes, en las que la evaluación inicial servirá de referencia para ver el resultado de las acciones a medida que se vayan implantando.

Al término de la vigencia del Plan se redactará un informe de evaluación final del mismo, que reflejará los cambios acontecidos desde la evaluación inicial hasta la situación en el momento de finalizarse el periodo de ejecución del Plan. Para ello, además de la información de los informes de evaluación, se podrán utilizar herramientas complementarias de consulta a la plantilla para obtener información cualitativa sobre el impacto real de las medidas desarrolladas.

Para el seguimiento y evaluación de las acciones se podrá solicitar la colaboración para la elaboración de informes a los Departamentos del IVAM que servirán para la redacción final de las evaluaciones anuales y final que será responsabilidad de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de Igualdad tiene entre sus cometidos el análisis continuo de los resultados del proceso de seguimiento y evaluación, así como la orientación o reorientación de las acciones y actividades, así como la propuesta y aplicación de medidas correctoras o de mejora en caso de que fuera necesario. Todo ello quedará debidamente reflejado en las Actas de las reuniones de la Comisión que se celebren con el objetivo de valorar la evolución del plan y que tendrán una periodicidad trimestral.