

**1. LECTURA I APROVACIÓ, SI PROCEDEIX
DE L'ACTA DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA
DE 30 DE JUNY DE 2017 DEL
CONSELL RECTOR DE L'IVAM.**

ACTA

DE LA SESSIÓ ORDINÀRIA DEL CONSELL RECTOR DE L'INSTITUT VALENCIÀ D'ART MODERN – IVAM CELEBRADA EL 30 DE JUNY DE 2017

Assistents:

Vicepresident

Il·lm. Senyor Albert Girona Albuixech, Secretari Autonòmic de Cultura i Esport

Secretari

Il·lm. Senyor Josep Joan Vidal Borràs, Subsecretari Conselleria d'Educació, Investigació, Cultura i Esport

Vocals

- Senyor José Miguel García Cortés, Director Gerent de l'IVAM.
- Senyor Abel Guarinós Viñoles, Director General de CulturArts.
- Senyora Esther Alba, Degana de la Facultat de Geografia i Història. Universitat de València.

Així mateix, assisteix en representació de l'Advocacia General de la Generalitat Valenciana Purificació Pinter Pla i amb caràcter tècnic Blanca Jiménez Garrido, Administradora de l'IVAM i Carmen Monteagudo, Cap de Gestió Econòmica.

Excusen la seua assistència Hble. Senyor Vicent Marzà Ibáñez, Conseller d'Educació, Investigació, Cultura i Esport, qui delega en el Vicepresident del Consell Rector Il·lm. Senyor Albert Girona Albuixech, Secretari Autonòmic de Cultura i Esport, Ilma. Sra. Carmen Amoraga Toledo, Directora Gral. de Cultura i Patrimoni, Conselleria d' Educació, Investigació, Cultura i Esport, delega el seu vot en el Vicepresident del Consell Rector, Il·lma. Senyora Clara Ferrando Estrella, Secretària Autònoma d'Hisenda, qui també delega en el Vicepresident del Consell Rector, i Il·lma. Sra. Begoña Torres González, Subdirectora General de Promoción de las Bellas Artes, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, qui delega el seu vot en el Vocal Sr. José Miguel García Cortés.

A València, quan són les 13:00 hores del dia 21 de juny de 2017, es reuneixen a la seu de l'IVAM les persones adés relacionades a fi de celebrar sessió ordinària del Consell Rector de l'IVAM, sota la Vicepresidència del Il·lm. Senyor Albert Girona Albuixech, Secretari Autonòmic de Cultura i Esport, per delegació del President, amb el següent

ORDE DEL DIA

1. **Lectura i aprovació, si procedeix de l'acta de la sessió ordinària de 21 de març de 2017 del Consell Rector de l'IVAM.**
2. **Proposta d'aprovació dels comptes anuals de 2016 de l'IVAM.**
3. **Donar compte de la modificació pressupostària n.º. 2/2017 de l'IVAM.**
4. **Aprovació dels preus privats: venda al públic de publicacions i tallers educatius de l'IVAM.**

5. **Donar compte de les sentències recaigudes en procediments en els quals l'IVAM figura com demandat.**
6. **Oferta d'ocupació pública de l'IVAM 2017.**
7. **Convocatòria de proves per a la selecció del lloc de treball n.º. 3 Subdirector/a General de Col·lecció i exposicions de l'IVAM del personal propi al servici de l'entitat i la provisió del lloc de treball d'esta.**
8. **Aprovació del Pla d'Igualtat de l'IVAM.**
9. **Donar compte de l'IVAM PRODUËIX i dels contractes realitzats en el seu marc.**
10. **Aprovació de les adquisicions per compra-venda i donació d'obres d'art de 2017.**
11. **Acceptació de la donació d'Álvaro Pons de fanzines a la Biblioteca-Centre de Documentació de l'IVAM.**
12. **Aprovació de quatre exposicions pel 2018.**
13. **Ratificació de l'autorització a l'Advocacia General per a l'exercici de l'acció civil i penal en qualitat d'acusació particular en nom de l'IVAM.**
14. **Donar compte de l'inici i suspensió de l'expedient de resolució del contracte de fundició de l'obra "La moneda, el tiempo y el laberinto (Homenaje a Jorge Luis Borges) II, 1992" entre la societat Eduardo CAPA i l'IVAM.**
15. **Precs i preguntes.**

Pren la paraula el Vicepresident de l'IVAM per començar amb l'orde del dia d'alt esmentat

1. Lectura i aprovació, si procedeix de l'acta de la sessió ordinària de 21 de març de 2017 del Consell Rector de l'IVAM.

El Vicepresident inicia la sessió i en relació amb el punt primer, la senyora Purificació Pinter indica que s'ha de reformular una frase seua al punt desè donat que no havia quedat clara la seua intervenció en eixe punt. Es realitza la correcció i vist l'esborrany de l'acta esmentada per els membres assistents s'acorda aprovar-la per unanimitat dels assistents.

2. Proposta d'aprovació dels comptes anuals de 2016 de l'IVAM.

El Vicepresident cedeix la paraula les senyores Blanca Jiménez i Carmen Monteagudo a per presentar els comptes anuals i el informe d'auditoria de regularitat amb l'única salvetat és la no adscripció i valoració de l'edifici a la institució i que això és així des de l'origen del museu. Indica que ha hagut diverses comunicacions amb la Direcció General de Patrimoni amb la finalitat de que es procedisca a l'adscripció i varen contestar que s'estan fent les tramitacions necessàries per a completar la cessió d'ús de l'immoble. La resta de salvetats de 2015 ja estan solucionades seguint les indicacions que es varen formular el 6 d'abril del 2017.

S'acorda 2016 per unanimitat dels assistents aprovar els comptes anuals següents:

1. Balance
2. Cuenta de pérdidas y ganancias
3. Estado de cambios en el patrimonio neto
4. Estado de flujos de efectivo
5. Memoria
6. Informe de gestión.
7. Liquidación del presupuesto ejercicio 2016.

S'adjunta com a annex I els comptes anuals de 2016

3. Donar compte de la modificació pressupostària n.º 2/2017 de l'IVAM.

El Consell Rector de l'IVAM s'ha assabentat de la modificació pressupostària n.º 2/2017 del pressupost de despeses i ingressos de l'IVAM que es detalla a continuació per l'obtenció d'ingressos finalistes per finançar despeses durant l'exercici:

MODIFICACIÓN Nº 2		TIPO : AMPLIACIONES INGRESOS FINALISTAS PATROCINIOS Y SUBVENCIONES		
EXPT MC 2/1	ORIGEN	FECHA		
IMPORTE ORIGEN		IMPORTE DESTINO	CAP- APLIC	Programa destino
5.000,00	ADHESION CONVENIO ELX 2017	07/06/2017	5.000,00	II- 230 CATEDRA ARTÍSTICA SIGLOS XX Y XXI
5.000,00	ADHESION CONVENIO ELX periodificación 2016/2017		5.000,00	II- 230 CATEDRA ARTÍSTICA SIGLOS XX Y XXI
10.000,00	TOTAL		10.000,00	CONSEJO RECTOR 30/6/16

4. Aprovació dels preus privats: venda al públic de publicacions i tallers educatius de l'IVAM.

El Consell Rector de l'IVAM per unanimitat ratifica els següents preus privats de venda al públic de publicacions i tallers educatius de l'IVAM:

Catàleg / Marxandatge	PVP
Catàleg exposició "Carmela García" Promoció Exposició oberta	9,90€
Catàleg exposició "Carmela García" Exposició finalitzada	11€
Catàleg exposició "Robert Frank" Promoció Exposició oberta	7,20€
Catàleg exposició "Robert Frank" Exposició finalitzada	8€
Tallers educatius F'ESTIU	
Preu Amics de l'IVAM i treballadors de l'IVAM	
1 taller	50€
2 tallers	100€
3 tallers	150€
4 tallers	200€
Tallers educatius F'ESTIU	
preu general	
1 taller	70€
2 tallers	130€

3 tallers	190€
4 tallers	250€

5. Donar compte de les sentències recaigudes en procediments en els quals l'IVAM figura com demandat.

Es dona compte de les sentències recaigudes en procediments en els quals l'IVAM figura com demandat, donant-se per assabentats i ratificant-se pels assistents.

Orde	Jutjat	Procediment	Objecte	Demandant	Sentència
Contenciós Administratiu	Jutjat de lo Contenciós Administratiu n.º 6 de València	Procediment Abreujat N.º 386/2016	Sobre contractes administratius. Reclamació d'interessos de demora derivats per pagament tardà de factures pel servei d'atenció al públic i centraleta de l'IVAM	MERC. FERROVIAL SERVICIOS SA	Decret de desistiment Ferma desistida
Contenciós Administratiu	Jutjat de lo Contenciós Administratiu n.º 1 de València	Procediment Abreujat N.º 373/2016-E	Despeses d'electricitat i pagament del cànon del servei d'exploració de la cafeteria i restaurant de l'IVAM	EL BORNACH SL	Ferma desestimàtoria

6. Oferta d'ocupació pública de l'IVAM 2017.

Es presenta l'oferta d'ocupació pública de l'IVAM de 2017, el que s'aprova per unanimitat dels assistents.

Primer.- aprovar la següent oferta d'ocupació pública de l'IVAM, per a l'any 2017

Denominació	Categoria	Total
Tècnic de Gestió Administrativa	A22E040	1
Cap de Comunicació	A26E046	1

Segon.- Convocar per a la cobertura temporal el lloc n.º 99 Cap de Comunicació A26 I046 mentre es procedeix a la seua cobertura definitiva. Així mateix, cal indicar que aquest lloc de treball compta amb la corresponent provisió econòmica en el pressupost de l'IVAM per a 2017 i que, en cap cas, suposa un augment de la massa salarial ni de la dotació de Capítol I del pressupost de l'IVAM.

Tercer.- Convocar per a la cobertura temporal el lloc n.º 71 Tècnic/a de Gestió administrativa A22 E040 amb caràcter urgent mentre es procedeix a la seua cobertura definitiva. Així mateix, cal indicar que aquest lloc de treball compta amb la corresponent provisió econòmica en el pressupost de l'IVAM per a 2017 i que, en cap cas, suposa un augment de la massa salarial ni de la dotació de Capítol I del pressupost de l'IVAM.

7. Convocatòria de proves per a la selecció del lloc de treball n.º. 3 Subdirector/a General de Col·lecció i exposicions de l'IVAM del personal propi al servei de l'entitat i la provisió del lloc de treball d'esta.

D'una banda s'explica, com ja s'ha fet en altres Consells, que la plaça nº 3 Sotsdirector/a General de Col·lecció i Exposicions està vacant des de l'1 de setembre de 2015 per cessament a petició pròpia, de la persona que ho ocupava i per un altre que, a causa de la importància de les funcions del lloc, que inclou la coordinació de les exposicions, la direcció de la conservació de les obres de la col·lecció, la compra/valoració de les noves adquisicions, a més de l'acceptació de les donacions o entre unes altres, la verificació de totes les despeses de l'àrea de col·lecció i exposicions, s'ha dictat una resolució sobre provisió temporal del mateix mitjançant anunci públic.

Fins avui la situació que dificulta la convocatòria de la plaça amb caràcter permanent per la falta de l'aprovació de l'RLT(29/3/2017) i amb les limitacions establides en la llei de PGE sobre ofertes d'ocupació pública, s'ha sortejat recorrent a les diferents possibilitats de cobertura temporal tals com la realització de treballs de categoria superior (previst en l'article novè de l'II Conveni col·lectiu de 31 de maig de 1995). Transcorregut el termini límit de sis mesos es va repetir el sistema, aquesta vegada amb un altre conservador, per un termini igual de sis mesos, finalitzat el qual es va acudir la comissió de serveis (previst en l'article 12.5 del II Conveni col·lectiu) que com sabem té també un termini màxim de sis mesos però renovable a altres sis. Aquesta última opció acaba a primers del mes de setembre.

La difícil situació de canvis semestrals, aconsella una provisió temporal major continuïtat fins a la seua provisió definitiva i mitjançant anunci públic, cosa que fins al moment no havia succeït. El contracte de durada determinada es celebraria a l'empara de l'establert en el Reial decret 2720/1998, de 18 de desembre, com a conseqüència de realització del servei determinat, no d'interinitat. El termini es fixa en un màxim de tres anys renovable únicament a un any. La justificació d'acudir a la provisió temporal ve determinada per la impossibilitat material que abans del 9 de setembre s'haja resolt una convocatòria de caràcter permanent.

S'informa així mateix de l'autorització de la Direcció General de Pressupostos de data 9 de maig de 2017 i que els requisits de la convocatòria temporal s'adeqüen a la Relació de Llocs de Treball aprovada pel passat Consell Rector de 21 de març i publicat en el DOGV el 29 del mateix mes. S'accepten les explicacions i es ratifica la resolució i bases de la provisió contingudes en la Resolució de 12 de maig de 2017 del Director Gerent de l'Institut Valencià d'Art Modern, sobre la selecció per a la contractació laboral temporal, del lloc de lliure designació, Grup A, Sotsdirector/a General de Col·lecció i Exposicions de l'Institut Valencià d'Art Modern.

8. Aprovació del Pla d'Igualtat de l'IVAM.

El Vicepresident cedeix la paraula la senyora Blanca Jiménez per presentar el Pla d'Igualtat de l'IVAM i agrair l'esforç realitzat pel grup de treball creat per desenvolupar aquet pla. El que s'aprova per unanimitat dels assistents.

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: cuestionario de autoevaluación y cuestionario de la plantilla del IVAM
6. Informe diagnóstico

7. Acciones del I Plan de igualdad por áreas⁷
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
- ✓ Caso de estudio. Juana Francés - 9 noviembre 17 .-25 febrero 18

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 Direcció se compromete a no emplear únicament el masculí per referir-se a tots dos gèneros. De fet, ja s'ha dictat una instrucció juntament amb la representació sindical perquè aquesta mesura siga efectiva de forma immediata.

Las personas que trabajan en el IVAM son el IVAM, per tant se contempla en el pla aspectes com les clàusules socials de gènere per a la selecció de contractistes, i no solament en procediments oberts o negociats; com exemple els contractes menors superiors en quantia a 1000 euros contemplen una qüestió sobre l'aprobació del pla d'igualtat de l'empresa adjudicatària, no tant com criteri de selecció sinó com visibilitació de la rellevància del Pla.

3. ÀMBITO DE APLICACIÓ

Les dimensions de l'anàlisi abarquen a les empleades i empleats de l'Institut Valencià d'Art Modern, IVAM adscrits al II Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

Queden, per tant, fora de l'anàlisi i diagnòstic, el personal de empreses externes, com els vigilants de sales del museu, vigilants de seguretat i personal de neteja, així com becarijs i becàries i persones que estan de mode temporal fent pràctiques en algun dels departaments de l'IVAM perquè les dades del Pla sigan més coherents durant tota la vigència.

Inclou el personal contractat laboral (de caràcter fixo o temporal). El col·lectiu analitzat consta de 68 persones.

El estudi s'ha realitzat, tenint en compte els elements analitzats, entre els mesos d'octubre de 2016 i maig de 2017.

4. PARTES SUSCRIPTORAS

Una vegada establert el compromís de l'IVAM per a la realització del I Pla d'Igualtat, reflectida en l'Acta de reunió de la comissió paritaria, formada per un representant de la Direcció de l'IVAM i el seu Comitè d'Empresa, amb data 26 d'octubre de 2016 i constituïda la Comissió d'Igualtat, que se reuneix per primera vegada el 24 d'octubre de 2016, el seu objectiu és la realització del diagnòstic, seguint els manuals per a la realització dels plans d'igualtat de la Vicepresidència i Conselleria d'Igualtat i Polítiques Inclusives i del Ministeri de Treball i Assumptes Socials.

Per a això se detallen les fases del pla i els continguts per a la seua execució, implantació i seguiment, apresentats en el curs "Seguiment i implantació de Plans d'Igualtat" al qual assistiren dos representants de la Comissió per formar-se en igualtat: seguint taules dels manuals de plans d'igualtat se confecciona una enquesta anònima per als treballadors i treballadores, adaptant-la a la realitat de l'IVAM i una enquesta per a la representació legal dels treballadors i se recaben dades específiques del programa de Recursos Humans i del Portal de Transparencia de l'IVAM, sempre respectant la Ley de Protecció de Dades.

La Comissió d'Igualtat està integrada per les següents persones, dos d'ells, al mateix temps, representants del Comitè d'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

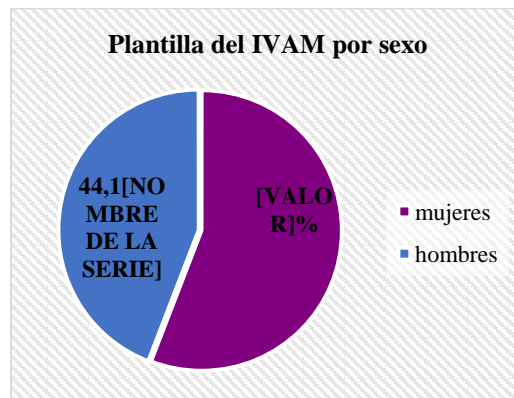
5.1 DATOS CUANTITATIVOS

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%

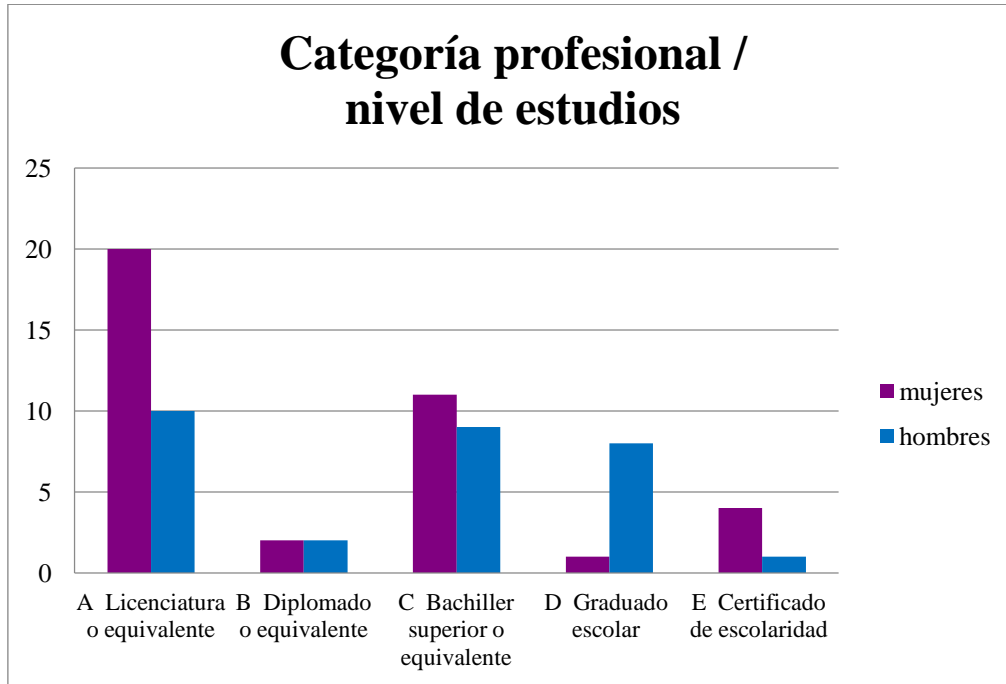
CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

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

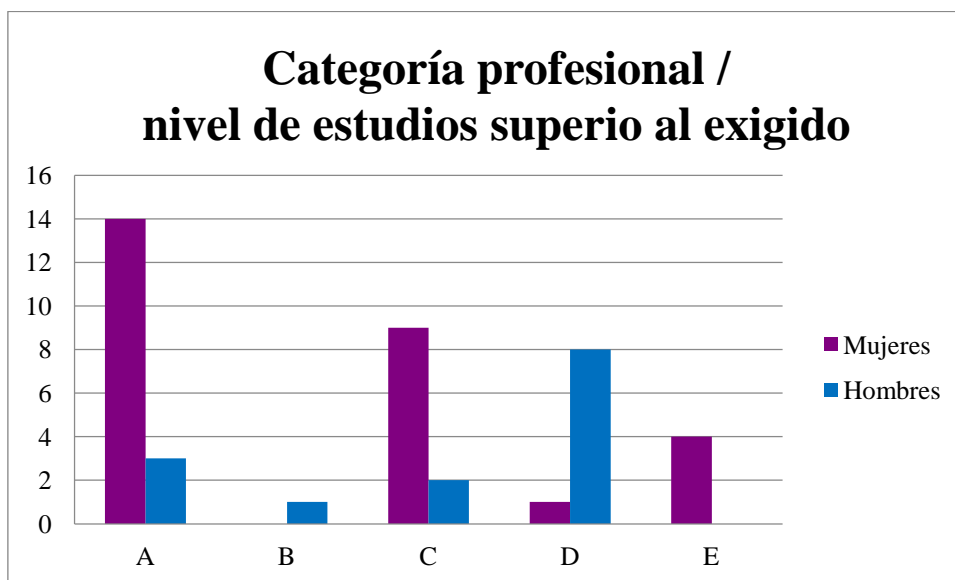
c.2. Distribución de la plantilla por tipo de contratos

	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		
Comunicación y Redes Sociales	Didáctica								1		
	Comunicación y Redes Sociales			1				1			
Comunicación y Redes Sociales	Atención al Público							1			
			1	2	2	7	5	19	16	7	9
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
– 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	11	16,17%	9	13,23%	20

equivalente					
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
	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%
30.000 - 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	N O	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:				
<ol style="list-style-type: none"> 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?	<ol style="list-style-type: none"> 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.

	<p>8. Protocolo de actuación en caso de acoso de cualquier tipo.</p> <p>9. Deberían tener en cuenta la situación familiar de los trabajadores y si tienen familiares a su cargo o no.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>12. Se podría instaurar la flexibilidad horaria, adecuando el horario a las necesidades familiares; de esta manera las horas trabajadas serían más productivas.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>15. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.</p> <p>16. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razones de sexo.</p> <p>17. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos 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>	<p>1. Formación de los trabajadores y trabajadoras en la igualdad.</p> <p>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.</p> <p>3. Aplicación de un plan de formación.</p> <p>4. Dar oportunidades reales al personal de promoción, siempre que se reúnan los requisitos mínimos.</p> <p>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.</p> <p>6. Renovación de los equipos informáticos a todo el personal siguiendo criterios objetivos de necesidad para el desempeño del trabajo, obsolescencia, etc.</p> <p>7. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.</p> <p>8. Flexibilidad en el horario para conciliar.</p> <p>- ...</p>
<p>¿Cómo se puede facilitar el desarrollo del Plan?</p>	<p>1. Formación y participación de todo el personal.</p> <p>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.</p> <p>3. Difusión de las medidas de conciliación disponibles</p> <p>4. Se podría organizar alguna jornada para implicar a todo el personal.</p> <p>- ...</p>
<p>Otras sugerencias</p>	<p>1. Creo que la igualdad no sólo hay que verla en relación al sexo de cada</p>

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. cualquier diferencia que se establezca entre trabajadores es negativa para la empresa. Favorecer la satisfacción de los trabajadores redunda en un beneficio para la empresa y en una mayor productividad.</p> <p>4. Igualdad de oportunidades para todos, seas quien seas.</p> <p>- ...</p>
--	---

HOMBRES 8 ENCUESTAS

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	
<p>Observaciones:</p> <p>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)</p> <p>2. Es necesario este plan para promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores y trabajadoras.</p>				

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. Àrea 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.- Àrea Conciliació

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.- Àrea 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 extensiva a toda la plantilla utilizando un lenguaje neutro y sin ningún tipo de sesgo de género?	3	2				
¿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	1		1		1	2

explícitamente a las necesidades del personal que se encuentra ubicado en dependencias auxiliares geográficamente separadas del centro/lugar de formación?						
¿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 hijo, y mientras éste persista?	1				2	2
¿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			3	2		

imágenes y en la publicidad de su empresa?						
¿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 N° 1.1.1. Formación en igualdad
Acción N° 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 N° 2.1.1. Facilitar la conciliación
3. ÁREA DE CLASIFICIACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
OBJETIVO 3.1. Promover los recursos necesarios para la creación de una cultura de igualdad en el IVAM
Acción N° 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 N° 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 N° 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 N° 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 N° 6.1.1. Impulsar que la plantilla del IVAM utilice un lenguaje igualitario
OBJETIVO 6.2. Difundir y promover la cultura de igualdad
Acción N° 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
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 de los cursos de formación en igualdad. 	

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 Auxiliares de Sala y Taquillas del IVAM y de Limpieza cuentan con un Plan de Igualdad. • Análisis de su cumplimiento mediante informe requerido a cada una de las 	

empresas.
<ul style="list-style-type: none"> • 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 Nº 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. ÀREA DE CLASIFICIACIÓ PROFESIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

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

FICHA ACCIÓN Nº 2.1.1.	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 	

<p>desagregados por sexo</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. ÀREA 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. ÀREA 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"> N° de acciones formativas realizadas en tal materia N° 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 no sexista

FICHA ACCIÓN N° 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 del uso 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 N° 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 destacas de ámbito artístico internacional a intervenir en conferencias: Frances Morris (Directora de la Tate Modern), Suzzanne 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.

9. Donar compte de l'IVAM PRODUEIX i dels contractes realitzats en el seu marc.

Pren la paraula el Director gerent per presentar el punt dalt esmentat indicant que s'ha presentat i aprovat aquest punt al Consell Assessor de l'IVAM del passat dia 28 de juny de 2017, explica que totes les intervencions són efímeres i es realitzen al sí del museu (explanada, façana...), que això s'afavoreix la creació d'obres als artistes. Com exemple l'obra d'Adrian Torres es pot aconseguir que no siga efímera cedint-la a alguna associació de veïns... de manera sencera o fraccionada. Donant-se per assabentats i ratificant-se pels assistents.

10. Aprovació de les adquisicions per compra-venda i donació d'obres d'art de 2017.

Pren la paraula el Director gerent per presentar les adquisicions que ja han sigut presentades i aprovades pel Consell Assessor de l'IVAM el passat dia 28 de juny de 2017, adjuntant la certificació signada del punt. Explica que vol comprar a artistes valencians, espanyols, internacionals que hagen tingut o han de tindre relació amb el mediterrani. La Sra. Purificació demana que s'inclouen les còpies de les certificacions a l'acta. El que s'aprova per unanimitat dels assistents i s'adjunta còpia de la certificació del Consell Assessor com a annex II al final de l'acta.

ARTISTA	OBRA	PROCEDÈNCIA	PREU
Xavier Arenós	Madriguera # 10. Proun. Desenterramiento, 2012 Vídeo monocanal HD, 15 minuts	Galeria Rosa Santos, València	4.800€ -20% descompte 3.840€ + 21 % IVA Preu final IVA inclòs: 4.646,40€
Ahlam Shibli	Eastern LGTB Internacional nº 15, 2004-2006 Fotografia color 37,8 x 57,6 cm (emmarcada) Edició de 6+1 PA Eastern LGTB Internacional nº 16, 2004-2006 Fotografia color 37,8 x 57,6 cm (emmarcada) Edició de 6+1 PA Eastern LGTB Internacional nº 17, 2004-2006	Col·lecció de l'artista	15.000 més impostos Preu final IVA inclòs: 16.500€

	Fotografia color 37,8 x 57,6 cm (emmarcada) Edició de 6+1 PA		
Pepe Espaliú	Carrying I, 1992 Ferro, dos peces 50 x 45 x 92 cm cadascuna Dos barres: 230 cm de llargària cadascuna	Galería Pepe Cobo	Preu inicial 70.000€ Preu final IVA inclòs: 50.000€
Johana Hadjithomas & Khalil Joreige	Faces, 2009-2017 Edició de 5+2 PA Ed. N°. 4/5 Sèrie A: 9 impressions lambda enganxades sobre alumini (50 x 35 cm) cadascuna Sèrie B: 9 impressions lambda enganxades sobre alumini (50 x 36 cm) cadascuna Sèrie C: 8 impressions lambda enganxades sobre alumini (50 x 36 cm) cadascuna Sèrie D: 8 impressions lambda enganxades sobre alumini (50 x 36 cm) cadascuna Sèrie E: 8 impressions lambda enganxades sobre alumini (50 x 36 cm) cadascuna	Galerie In Situ, París (Fabienne Leclerc)	Preu inicial: 60.000€ Preu amb descompte: 45.000€ Preu final IVA inclòs: 49.500€
Monika Buch	Sense títol, Ulm, 1957 Gouache i llapis sobre cartolina 49,9 x 65 cm (ref. 78) Sense títol, Ulm, 1957 Tinta i llapis sobre cartolina 49,8 x 65,2 cm (ref. 81) Sense títol, Ulm, 1957 tinta i llapis sobre paper	Galería Punto, València	Preu inicial quatre dibuixos: 10.800€ Preu final IVA inclòs: 10.000€

	49,9 x 65,2 cm (ref. 82) Sense títol, Ulm, 1957 tinta i llapis sobre paper 49,7 x 65,2 cm (ref. 85)		
Adrián Torres	<p>Transition 01, 2017 Tinta sobre paper 20,6 x 14,7 cm</p> <p>Transition 02, 2017 Tinta sobre paper 20,6 x 14,7 cm</p> <p>Transition 03, 2017 Tinta sobre paper 20,6 x 14,7 cm</p> <p>Transition 04, 2017 Tinta sobre paper 20,6 x 14,7 cm</p> <p>Transition 05, 2017 Tinta i llapis de color sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 06, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 07, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 08, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 09, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 10, 2017 Tinta i llapis sobre paper vegetal e impressió digital sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p>	Col·lecció de l'artista	<p>131€cada dibuix 500,28€maqueta</p> <p>2.727,28€ IVA 10%: 272,72€</p> <p>Preu final IVA inclòs: 3.000€</p>

	<p>Transition 11, 2017 Tinta i llapis sobre impressió digital en paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 12, 2017 Llapis de color sobre impressió digital en paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 13, 2017 Impressió digital en paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Transition 14, 2017 Tinta i lona microperforada sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Evoluciones, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Intersticio, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Órbita, 2017 Tinta sobre paper 300g 40,5 x 29,5 cm</p> <p>Maqueta transition, 2017 Escala 1:50 Cartó, cartón ploma i madera 136 x 52 x 35 cm</p>		
Ángeles Marco	<i>Palanca, 1987</i> Acer inoxidable 15 x 50 x 140 cm.	Galeria Espai Visor, València	Preu: 30.000 €- 25%: 22.500 € Preu final IVA inclòs: 27.225€
Carmela García	Heide, 2017 Impressió digital Women in Black, 2017 Impressió digital DONACIÓ	Col·lecció de l'artista	Preu total de les 2 obres Preu final IVA inclòs : 11.000€ L'artista donarà dos obres (Jóvenes

	Jóvenes desobedientes, 2017 Impressió digital		desobedientes i Mujeres Libres que s'han exhibit a la seua exposició a l'IVAM, juntament amb les que hem comprat.
	Mujeres Libres, 2017 Impressió digital		El valor de cada obra és de 6.300€(cadascuna)**

** Carmela García en escrit de data 14 de juny de 2017, dona amb caràcter definitiu e irrevocable a l'IVAM les dos obres (Jóvenes Desobedientes y Mujeres Libres) i que són de la seua propietat, amb la finalitat de contribuir a la formació de la col·lecció d'art modern que el centre està realitzant. Així mateix fa donació a l'IVAM amb caràcter no exclusiu, els drets de reproducció, distribució i comunicació pública de les dos obres (jóvenes Desobedientes y Mujeres Libres) objecte d'aquesta donació en qualsevol suport, per temps il·limitat i per a qualsevol lloc, d'acord amb la vigent Llei Espanyola de Propietat Intel·lectual.

11. Acceptació de la donació d'Álvaro Pons de fanzines a la Biblioteca-Centre de Documentació de l'IVAM.

Pren la paraula el Director gerent per presentar el punt dalt esmentat indicant que s'ha presentat i aprovat aquest punt pel Consell Assessor de l'IVAM del passat dia 28 de juny de 2017, adjuntant la certificació signada del punt. El director gerent explica la trajectòria d'Álvaro Pons i indica que s'ha habilitat un lloc a la biblioteca-centre de documentació un espai per poder col·locar-hi els fanzines per al seu estudi.

El Sr. Álvaro Máximo Pons s'ha dirigit a l'IVAM proposant la donació amb caràcter definitiu i irrevocable de la col·lecció d'uns 2000 fanzines, de la qual és propietari. El valor aproximat de la donació és de 15.500€, el títol dels quals i característiques es relacionen a continuació, efectuada a l'IVAM per ell mateix:

-Col·lecció d'aproximadament 2.000 fanzines de còmic i publicacions teòriques a detallar en l'informe tècnic.

El que s'aprova per unanimitat dels assistents i s'adjunta còpia de la certificació del Consell Assessor com a annex III al final de l'acta.

12. Aprovació de quatre exposicions pel 2018.

Pren la paraula el Director gerent per presentar i explicar les quatre exposicions que ja han sigut presentades i aprovades pel Consell Assessor de l'IVAM el passat dia 28 de juny de 2017, adjuntant la certificació signada del punt.

Cas d'estudi. La imatge de la dona en la col·lecció fotogràfica de l'IVAM
Març - juliol 2018
Galeria 3

Cas d'estudi. Rodchenko
Juliol - octubre 2018
Galeria 3

Annette Messenger
Juliol - novembre 2018
Galeria 1

Patricia Gómez i M^a Jesús González
Juny - octubre 2018
Galeria 6

El que s'aprova per unanimitat dels assistents i s'adjunta còpia de la certificació del Consell Assessor com a annex IV al final de l'acta.

El Senyor Abel Guarinós abandona la sessió per motius d'agenda una vegada finalitzat el punt dotzè de l'orde del dia.

13. Ratificació de l'autorització a l'Advocacia General per a l'exercici de l'acció civil i penal en qualitat d'acusació particular en nom de l'IVAM.

Pren la paraula el Vicepresident per informar que la Generalitat Valenciana està en moltes causes autoritzada i que en algunes ha sigut exclosa i que la entitat si ha d'estar personada.

S'acorda per unanimitat aprovar la ratificació de la resolució del president de l'IVAM del 12 d'abril de 2017, per la qual s'autoritza a la Generalitat a personar-se com acusació particular per a l'exercici d'accions civils i penals en nom de l'IVAM, referides al procediment abreujat número 2671/2015C que se segueix davant el Jutjat d'instrucció número 21 de València.

El que es ratifica per unanimitat dels assistents.

14. Donar compte de l'inici i suspensió de l'expedient de resolució del contracte de fundició de l'obra "La moneda, el tiempo y el laberinto (Homenaje a Jorge Luis Borges) II, 1992" entre la societat Eduardo CAPA i l'IVAM.

Pren la paraula el vicepresident per cedir-la a la senyora Blanca Jiménez, qui explica el punt, donant-se per assabentats i ratificant-se pels assistents la següent resolució de la Direcció de data 22 de maig.

I.- ANTECEDENTES DE HECHO

I.- El 7 de marzo de 2006, el IVAM suscribió un contrato de compraventa y donación de obras de arte del artista Gerardo Rueda con D. José Luis Rueda, en cuyo contrato constaba el compromiso del IVAM de que la Fundación Capa fundiera las obras.

II.- El **3 de mayo de 2006**, el IVAM y la empresa EDUARDO CAPA S.A. se firmó un contrato para la fundición de 44 obras de arte de Gerardo Rueda, entre las cuales se hallaba la obra “La moneda, el tiempo y el laberinto (Homenaje a Jorge Luis Borges) II, 1992”, por importe de 9.125,86€(IVA excluido).

III.- Los trabajos para la fundición de esa obra, por importe de 9.125,86€ (IVA excluido), fueron facturados por la empresa EDUARDO CAPA S.A. y abonados por el IVAM mediante la factura 010074/09 de fecha **15 de abril de 2009**.

IV.- En fecha **27 de febrero de 2015**, la Jefa del Departamento de Registro del IVAM informó que dicha obra no fue entregada por EDUARDO CAPA S.A. al IVAM, no constando recepción alguna en el citado departamento.

V.- El **12 de mayo de 2015**, el IVAM requirió a Eduardo Capa S.A. para que procediera a organizar la entrega de la obra a la mayor brevedad posible. La sociedad Eduardo Capa S.A., en un escrito de contestación de fecha **15 de junio de 2015**, señala que la obra fue efectivamente entregada al IVAM, si bien se refieren a la obra “La moneda, el tiempo y el laberinto (Homenaje a Jorge Luis Borges), 1992”, de medidas 167,7 x 163,9 cm, de bronce fundido sobre chapa policromada, que no es la obra que está siendo objeto de reclamación.

No obstante, el Departamento de Registro informa que esta primera obra de Gerardo Rueda fue donada por José Luis Rueda en fecha 22 de diciembre de 2004 y fue entregada al IVAM en fecha 29 de diciembre de 2005 y nada tiene que ver con la obra que el IVAM encargó a la sociedad Eduardo Capa S.A. para su fundición, al tratarse de dos obras distintas.

VI.- El **9 de julio de 2015**, el Juzgado de Instrucción nº 21 de Valencia solicitó información sobre la Fundición Capa acerca de si ya había procedido a la devolución de la obra o bien a la devolución de la cantidad abonada. En fecha 25 de noviembre de 2016, el IVAM vuelve a realizar un requerimiento a dicha empresa, sin recibir respuesta alguna al no haber sido retirado de la oficina de Correos.

VII.- En fecha **18 de enero de 2017**, el IVAM solicitó informe jurídico a la Abogacía General de la Generalitat con el fin de que se iniciaran acciones legales para reclamar la devolución de la cantidad abonada por el IVAM para la fundición de la citada obra.

VIII.- El **9 de marzo de 2017**, se recibió en el IVAM dicho informe jurídico, en el que se requiere al IVAM para que traslade propuesta de resolución a esa Abogacía con el fin de que pueda informar sobre las acciones pertinentes y pueda formalizar la autorización para el ejercicio de las acciones judiciales que en su caso correspondan. Dicha propuesta de Resolución se remitió el 22 de marzo de 2017.

IX.- En sesión del Consejo Rector del IVAM de fecha **21 de marzo de 2017**, la representante de la Abogacía General de la Generalitat informa que debe incoarse un expediente de resolución del contrato por incumplimiento culpable del contratista, además de la oportuna indemnización por intereses, daños y perjuicios.

X.- Por escrito del Juzgado de instrucción núm. 21 de Valencia dentro de las diligencias previas 2671/2015-C se solicita información sobre el asunto objeto de este expediente.

II.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1.- Hay una regla general del derecho que **establece la prevalencia de los tribunales de justicia penal sobre las actuaciones de la Administración** la Sentencia del Tribunal Constitucional 77/1983, estableció: *...”La subordinación de los actos de la Administración de imposición de sanciones a la Autoridad judicial, exige que la colisión entre una actuación jurisdiccional y una actuación administrativa haya de resolverse en favor de la primera. De esta premisa son necesarias consecuencias las siguientes: a) el necesario control a posteriori por la Autoridad judicial de los actos administrativos mediante el oportuno recurso; b) la imposibilidad de que los órganos de la Administración lleven a cabo actuaciones o procedimientos sancionadores, en aquellos casos en que los hechos puedan ser constitutivos de delito o falta según el Código Penal o las leyes penales especiales, mientras la Autoridad judicial no se haya pronunciado sobre ellos; c) la necesidad de respetar la cosa juzgada.”*

Esta prevalencia también lleva aparejada la consecuencia de que los Tribunales de las restantes jurisdicciones y la Administración, adopten la valoración de los hechos de la jurisdicción penal.

2.- En este caso existe una identidad que se concreta en el pago a la Fundación y la falta de recepción de la misma por el IVAM, por lo que procede desde que se inician las actuaciones judiciales, y (para garantizar la preferencia del orden jurisdiccional penal, y evitar la hipótesis de que la Administración y el juez penal puedan llegar a conclusiones distintas) dada la vis atractiva del orden penal, **suspender las actuaciones de exigencia de responsabilidad contractual administrativa hasta tanto haya una resolución firme del orden jurisdiccional penal.**

3.- El Tribunal Supremo declara que *“el proceso penal sobre un hecho impide el ejercicio o reserva de ulterior ejercicio, independientemente de la acción civil que pueda nacer de tal hecho, como resulta de los artículos 111 y 114 de la LECrim. De modo que interrumpe la prescripción derivada del mismo supuesto fáctico , sin que tenga la menor trascendencia, en orden a la interrupción de la prescripción, quien haya comparecido como parte del, puesto que debe respetarse el preferente enjuiciamiento criminal, cuyo resultado es el que se permite, en caso de absolución , pasar al planteamiento de la cuestión desde el punto de vista civil(...)”* (por todas, sentencia 22 febrero de 1987 Todo ello si se da el requisito de que exista identidad entre los hechos enjuiciados en el proceso penal y los que habilitarían para el ejercicio de la acción civil (sentencia del TS de 7 de diciembre de 2000).

En el derecho público el plazo de prescripción para hacer efectiva la acción de incumplimiento contractual generador de responsabilidad, es de 5 años, ya que aunque no hay ninguna disposición normativa que regule el plazo referido a los contratos administrativos, y se aplica la jurisprudencia, éste se contiene en la ley general presupuestaria (art 40 para el reconocimiento de créditos a favor de la Hacienda pública). La prescripción se interrumpe por con motivo de las diligencias previas penales y se reanuda (en su caso) con una resolución firme.

Por los argumentos expresados en los párrafos precedentes y teniendo en cuenta el informe de la Abogacía General de la Generalitat en el Consejo Rector del IVAM de fecha 21 de marzo de 2017, sobre la incoación de un expediente de resolución del contrato por incumplimiento culpable del contratista, de acuerdo con la LCAP, y en virtud de la Resolución de delegación de

competencias de 13 de marzo de 2015 de la Presidenta del IVAM (DOCV número 7488, de 18 de marzo de 2015),

III.- RESUELVO

Primero.- Estimar que existe una identidad de sujeto, hecho y fundamento entre la infracción administrativa y la infracción penal que pudiera corresponder en el expediente de resolución del contrato de fundición de la obra “La moneda, el tiempo y el laberinto (Homenaje a Jorge Luis Borges) II, 1992” entre la sociedad EDUARDO CAPA S.A. y el IVAM, por incumplimiento culpable y acordar su suspensión hasta que recaiga resolución judicial.

Segundo.- Dar cuenta al próximo Consejo Rector que se celebre.

15.Precs i preguntes.

La senyora Purificació Pinter s'interessa sobre el informe de la Direcció General de Tributs pel que fa a la llei estatal de mecenatge i patrocinis. La Sra. Blanca Jiménez indica que la consulta està realitzada i que estem esperant la resposta.

El senyor Josep Joan Vidal indica que es poden fer al·legacions a la nova llei del sector públic i per a que siga coherent amb la llei de l'IVAM no pot anar en contra d'aqueixa. El director indica que des de l'IVAM ja s'han fet al·legacions i que li facilitarem còpia de les mateixes.

El director gerent indica que tenim uns convenis de patrocini amb La Caixa i el Banc Sabadell pendent d'aprovació per l'advocacia. La senyora Purificació Pinter indica que van desbordats però que ho revisaran el més prompte possible.

Exposat tot l'anterior, el Vicepresident de l'IVAM agraeix a tots els membres la seva assistència i participació i no quedant més assumptes que tractar i sent les 14:37 hores es va donar per alçada la sessió del Consell Rector de l'IVAM de la qual com a Secretari estenc la present acta que subscriu amb el vistiplau del Vicepresident.

EL SECRETARI

Josep Joan Vidal Borrás

Vist i Plau
EL VICEPRESIDENT

Albert Girona Albuixech