

I PLA D'IGUALTAT DE L'IVAM (2017-2020)



GENERALITAT
VALENCIANA

IVAM 

CONTINGUT

I PLA D'IGUALTAT (2017-2020)

1. Marc jurídic
2. Declaració d'intencions del pla
3. Àmbit d'aplicació
4. Parts subscriptores
5. Diagnòstic
 - 5.1. Dades quantitatives
 - 5.2. Dades qualitatives
 - 5.2.1. Qüestionari de la plantilla de l'IVAM
 - 5.2.2. Qüestionari d'autoavaluació
6. Informe diagnòstic
7. Accions del I Pla d'igualtat per àrees
8. Vigència i implantació
9. Seguiment i avaluació del I Pla d'igualtat

1. MARC JURÍDIC

La Cimera del Mil·lenni desenvolupada a Nova York al setembre de 2000 va reunir un nombre sense precedents de líders mundials que van adoptar per unanimitat l'anomenada *Declaració del Mil·lenni de les Nacions Unides*. Aquest document conté una declaració de valors, principis i objectius per a l'agenda internacional del segle XXI en què es reconeix la responsabilitat dels governs per a aconseguir la dignitat humana, la igualtat i l'equitat, en especial de les persones més vulnerables, i estableix, entre els objectius marcats, aconseguir la igualtat entre els sexes el 2015.

En els quinze anys transcorreguts des de llavors s'ha aprofundit en gran manera en el treball d'aconseguir la plena igualtat de dones i homes en tots els àmbits. No obstant això, queda encara molt de camí per recórrer i són nombrosos els terrenys en què és necessari continuar actuant amb decisió per mitjà de polítiques públiques que eliminen els obstacles que n'impedeixen la consecució.

El nostre ordenament jurídic ha desenvolupat el dret fonamental d'igualtat de dones i homes en consonància amb les disposicions internacionals sobre drets humans de les Nacions Unides ratificades per Espanya i amb el dret europeu. La Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea disposa que la igualtat de dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre els dos constitueix un objectiu de caràcter transversal que s'ha d'integrar en totes les polítiques i accions de la Unió i dels estats membres.

En l'àmbit nacional, la Constitució espanyola, en l'article 14, proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seua banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siga real i efectiva. Posteriorment, amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, es va donar un impuls important per a aconseguir aquest objectiu amb la definició de manera decidida del marc legal per a fer-ho possible.

En el nostre marc autonòmic, l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana disposa en l'article 10 que l'actuació de la Generalitat se centrarà primordialment, entre altres, en la igualtat de drets d'homes i dones en tots els àmbits, en particular en matèria d'ocupació i treball, i en l'article 11 estableix que la Generalitat vetlarà perquè les dones i els homes puguin participar plenament en la vida laboral, social, familiar i política sense discriminacions de cap tipus i en igualtat de condicions, i garanteix la compatibilitat de la vida familiar i laboral. En consonància amb això, la Generalitat va aprovar la Llei 9/2003, de 2 d'abril, per a la igualtat entre dones i homes, a la qual s'ha sumat amb posterioritat el títol II de la Llei 4/2012, de 15 d'octubre, on s'aprova la Carta de Drets Socials de la Comunitat Valenciana.

Dins de l'àmbit de l'ocupació pública, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, va establir l'obligatorietat que les administracions públiques elaboren i apliquen un pla d'igualtat. El text refós posterior de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic de 2015 recull, en la disposició addicional setena, aquesta mateixa obligació per mitjà dels instruments de la negociació col·lectiva. També la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, obligava a elaborar i aprovar un pla d'igualtat en la disposició addicional onzena.

Som conscients que la consecució d'una igualtat plena de dones i homes és una carrera de fons en què encara queden molts obstacles per remoure. Els de naturalesa jurídica

potser són els que més s'han desenvolupat, de tal manera que les dones compten actualment amb un reconeixement ple dels drets civils i laborals. No obstant això, queden altres camps en què encara hi ha desigualtats importants, el canvi dels quals ha demostrat ser més lent. Es tracta, essencialment, de canvis culturals i socials que, per a ser efectius, requereixen accions coordinades simultàniament en diversos àmbits, essencialment en l'educatiu; però també en el social, el laboral i el familiar. La igualtat plena de dones i homes requereix normes legals que la sustenten, una educació igualitària basada en la no-discriminació que afavorisca la igualtat d'oportunitats i, sobretot, la translació i la impregnació d'aquesta a tots els ordres de la vida, des de la família fins a les empreses i les institucions públiques i privades. Per mitjà d'aquest I Pla d'igualtat, l'Institut Valencià d'Art Modern es compromet a ser part activa essencial en la labor d'avançar en l'objectiu que dones i homes tinguen idèntiques circumstàncies i oportunitats en el terreny de l'ocupació pública, i que aquest àmbit es constituïska en motor de canvi i trasllade la seua influència a tots els sectors socials.

2. DECLARACIÓ D'INTENCIONS DEL PLA

L'IVAM PER LA IGUALTAT DE GÈNERES

L'IVAM està absolutament convençut que una societat més justa, plural i democràtica només serà possible si es construeix sobre el reconeixement dels drets humans i la llibertat de totes i cada una de les persones que la formen.

Si continuem mesurant l'èxit i el fracàs en termes d'escalafó, col·laborem amb una lògica simbòlica que habita en l'inconscient col·lectiu. Correspon a les institucions públiques canviar-la, de tal manera que **els que treballen en l'IVAM, ja siga per mitjà de contracta netejant espais comuns o dirigint la valuosa col·lecció, participe en un cànon en què el que és valuós i el que s'ha devaluat es mesure en termes de col·laboració, solidaritat, cooperació...** Que totes i cada una d'aquestes persones sàpien que gràcies al seu treball col·laboratiu aconseguim que l'IVAM siga, i cada vegada més, la institució cultural millor valorada de la Comunitat.

Per això, en l'IVAM:

- **Farem visible l'invisible**

No es pot considerar el **Pla d'igualtat** aïlladament de les funcions pròpies que compleix l'Institut: el desenvolupament i la difusió de l'art modern i contemporani. En aquest sentit, **el projecte expositiu incorpora la visibilització de les dones**, de les artistes, de les professionals, de les directores dels museus més importants d'Europa: Tate Modern, Serralves, Jeu de Paume.

L'adquisició d'obres de dones per a la col·lecció de l'IVAM, en la qual representen ja un percentatge del 14 % dels fons del museu, amb obres d'un total de 239 creadores. L'any 2016, l'IVAM va adquirir obra de huit artistes, cinc d'elles dones: Yto Barrada, Isabel Oliver, Ángela García, Hel·lena Cabello i Ana Carceller. Un any abans, ja es va aprovar la compra de treballs d'altres dos artistes: Martha Rosler i Gillian Wearing, amb obra que ja s'havia exhibit el 2015 en el museu.

Exposicions dedicades a dones. Una de les línies expositives de l'IVAM torna a centrar-se en el treball de dones artistes per a donar-los visibilitat i impulsar-ne la presència en museus.

I el compromís és tan manifest que hem penjat l'obra d'una artista jove, Cristina Lucas, en la façana de l'edifici.

Exposicions 2017:

- Helena Almeida. 16 febrer - 18 juny
- Joana Hadjithomas (juntament amb Khalil Joreige). 6 abril - 27 agost
- "En rebel·lia. Narracions femenines en el món àrab". 14 setembre 2017 - 28 gener 2018
- Carmela García. 18 maig - 17 setembre

Protagonisme en les activitats del museu. Les conferències programades per la Càtedra d'Estudis Artístics, en què ja ha intervingut Frances Morris, directora de la Tate Modern, i hi intervindran Suzanne Cotter, directora del Museu Serralves de Porto, o Marta Gili, directora del museu Jeu de Paume de París.

- **El contrari de la igualtat és la desigualtat**

Hem treballat, i ho hem aconseguit, perquè el col·lectiu d'auxiliars de serveis, format majoritàriament per dones majors de 50 anys, grup E, passe a ser reconegut com a grup D.

No obstant això, en departaments tradicionalment masculins segueixen sent només homes, com ara manteniment o informàtica, o majoritàriament masculins, com muntatge.

Les empreses amb què es contracta mereixen una anàlisi a banda; l'empresa de seguretat segueix sense ser paritària respecte al personal adscrit i, quant a l'empresa de neteja, s'observa una clara diferència en les funcions atribuïdes a l'únic home en la plantilla.

Com a compromís, no s'admetrà l'adjudicació d'una posició subalterna pel fet de ser dona. Per exemple, en una reunió, no serà cap dona qui acabe assumint la funció de secretària.

- **Participació, deliberació i formació**

En l'IVAM hi ha una majoria de dones treballant assalariadament, 39 enfront de 31 homes, de les quals la majoria tenen una qualificació acadèmica superior a la requerida per al lloc de treball, cosa que no ocorre en el cas dels homes.

En aquest aspecte, s'han posat en funcionament la deliberació i la cooperació per mitjà de dues comissions, una de **formació**, tan lligada als valors de les dones, i aquesta d'**igualtat**.

Els grups A són majoritàriament femenins i es manté un horari flexible que fa possible no sols la conciliació, sinó també l'atenció.

És molt significatiu que a les enquestes sobre igualtat només contestaren 7 homes enfront de 25 dones.

- **L'IVAM som totes**

La Direcció es compromet a no utilitzar únicament el masculí per a referir-se als dos gèneres. De fet, ja s'ha dictat una instrucció juntament amb la representació sindical perquè aquesta mesura siga efectiva de forma immediata.

Les persones que treballen en l'IVAM són l'IVAM. Per tant, en el Pla es preveuen aspectes com les clàusules socials de gènere per a la selecció de contractistes, i no sols en procediments oberts o negociats; com a exemple, els contractes menors superiors en quantia a 1.000 euros preveuen una qüestió sobre l'aprovació del pla d'igualtat de l'empresa adjudicatària, no tant com a criteri de selecció sinó com a visibilització de la rellevància del Pla.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

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

Per tant, perquè les dades del Pla siguen més coherents durant la vigència d'aquest, queden fora de l'anàlisi i diagnòstic el personal d'empreses externes, com els vigilants de sales del museu, els vigilants de seguretat i el personal de neteja, així com becaris i becàries i persones que estan de manera temporal fent pràctiques en algun dels departaments de l'IVAM.

S'hi inclou el personal laboral contractat (de caràcter fix o temporal). El col·lectiu analitzat consta de 68 persones.

L'estudi s'ha dut a terme tenint en compte els elements analitzats, entre els mesos d'octubre de 2016 i maig de 2017.

4. PARTS SUBSCRIPTORES

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

Per a fer-ho, es detallen les fases del Pla i els continguts per a l'execució, la implantació i el seguiment d'aquest, apresos en el curs "Seguiment i implantació de plans d'igualtat", al qual van assistir dos representants de la Comissió per a formar-se en igualtat. Segons les taules dels manuals de plans d'igualtat, es confecciona una enquesta anònima per als treballadors i treballadores, adaptada a la realitat de l'IVAM, i una enquesta per a la representació legal dels treballadors, i es recullen dades específiques del programa de Recursos Humans i del Portal de Transparència de l'IVAM, respectant sempre la Llei de protecció de dades.

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

Isabel Álvarez
José Agustín Martínez
Roseta Blasco
Paz Alcaide

El compromís i la voluntat de l'empresa d'iniciar un procés de millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes va ser comunicat a la plantilla a fi d'informar-los i comptar amb la seua participació i suport durant tot el procés.

5. DIAGNÒSTIC

5.1. DADES QUANTITATIVES

DIAGNÒSTIC DE L'EMPRESA

CARACTERÍSTIQUES GENERALS

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

Entitat de dret públic
C/ Guillem de Castro, 118, de València
Tel. 963 176 660 / Fax 963 176 603

ivam@ivam.es

www.ivam.es

a.1. Plantilla disgregada per sexe

Dones	%	Homes	%	Total
38	55,8	30	44,1	68

a.2. Percentatge de plantilla amb contracte fix o indefinit disgregada per sexe

	Dones	%	Homes	%	Total
Contracte fix	13	19,1	14	20,5	27
Contracte temporal	25	35,7	16	23,5	41

CARACTERÍSTIQUES DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORS I TREBALLADORES

b.1. Representació legal de la plantilla

Representant	Dona	Home	Afiliació	Sindicat
1	Sí		Sí	CCOO
2		Sí	Sí	CCOO
3		Sí	Sí	UGT
4	Sí		Sí	STAS
5	Sí		Sí	STAS

b.2. Representació sindicada

Dones	%	Homes	%	Total
3	60	2	40	5

b.3. Distribució de la representació legal per edats

Bandes d'edats	Dones	%	Homes	%	Total
36-45 anys	2	40 %	0		2
46 anys o més	1	20 %	2	40 %	3

b.4. Distribució de la representació legal per categories professionals

Denominació de les categories	Dones	%	Homes	%	Total
Grups superiors A, B i C	2	40 %	2	40 %	4
Grups inferiors D i E	1	20 %	0		1

b.5. Sindicats amb representació

Sindicat	Percentatge de representació
CCOO	40 %
UGT	20 %
STAS-Intersindical	40 %

CARACTERÍSTIQUES DE LA PLANTILLA

c.1. Distribució de la plantilla per edats

Bandes d'edats	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 anys					
21-25 anys					
26-35 anys	3	4,28 %	1	1,42 %	4
36-45 anys	12	17,17 %	4	5,71 %	16
46 anys o més	23	33,82 %	25	36,76 %	48
TOTAL	38		30		68

c.2. Distribució de la plantilla per tipus de contractes

	Dones	%	Homes	%	Total
Alt càrrec			1	1,42	1
Comissió de serveis	1	1,42	1	1,42	2
Contracte laboral indefinit a temps complet	13	19,11	14	20,58	27
Contracte per obra o servei a temps complet	3	4,28	1	1,42	4
Contracte temporal a temps complet per interinitat	21	30 %	13	18,57 %	34

c.3. Distribució de la plantilla per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 6 mesos					
De 6 mesos a 1 any	1	1,47 %	1	1,47 %	2
D'1 any a 3 anys	2	2,94 %	1	1,47 %	3
De 3 anys a 5 anys					
De 6 anys a 10 anys	4	5,88 %	3	4,41 %	7
Més de 10 anys	31	45,58 %	25	36,76 %	56

c.4. Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic i departaments

		Direcció		Àrea de subdirecció		Direcció intermèdia		Tècnics/Tècniques i administratius/ives		Especialistes no qualificats	
		D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Direcció	Director/a		1								
	Secretaria Direcció									2	
Administració	Gestió administrativa			1		1		5	1	5	3
	Gestió econòmica					1		1	1		
	Manteniment						1		3		4
	Informàtica						1		2		
Col·lecció i exposicions	Seguretat						1				
	Conservació				1			7	1		
	Registre					2		2	2		2
	Restauració					1		1	1		
Activitats i programes	Fotografia						1				
	Activitats i programes culturals				1	1			1		
	Biblioteca					1		1			
	Publicacions						1		3		
Comunicació i xarxes socials	Didàctica								1		
	Comunicació i xarxes socials			1				1			
	Atenció al públic							1			
TOTALS per nivell jeràrquic			1	2	2	7	5	19	16	7	9
TOTALS %		0	1,4	2,9	2,9	10,2	7,3	27,9	23,5	10,2	13,2

c.5. Distribució de la plantilla per categories professionals i nivell d'estudis exigit

Denominació categories	Dones	%	Homes	%	Total
A – Llicenciatura o equivalent	20	29,41 %	10	14,70 %	30
B – Diplomats o equivalent	2	2,94 %	2	2,94 %	4
C – Batxiller superior o equivalent	11	16,17 %	9	13,23 %	20
D – Graduat escolar	1	1,47 %	8	11,76 %	9
E – Certificat d'escolaritat	4	5,88 %	1	1,47 %	6
TOTAL	38		30		68

c.6. Distribució de la plantilla per categoria professional i nivell d'estudis superior a l'exigit

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	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. Distribució de la plantilla per bandes salarials

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Entre 18.001 i 24.000 €	13	19,12 %	12	17,65 %	25
Entre 24.001 i 30.000 €	4	5,88 %	6	8,82 %	10
Entre 30.001 i 36.000 €	12	17,65 %	6	8,82 %	18
Més de 36.000 €	9	13,24 %	6	8,82 %	15
TOTAL	38		30		

c.8. Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual

Categoria professional		Dones	%	Homes	%
A	< 7.200 €	-	-	-	-
	7.201 - 12.000 €	-	-	-	-
	12.001 - 14.000 €	-	-	-	-
	14.001 - 18.000 €	-	-	-	-
	18.001 - 24.000 €	-	-	-	-
	24.001 - 30.000 €	-	-	-	-
	30.001 - 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 %
	30.001 - 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 %
	30.001 - 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 €	-	-	-	-
	30.001 - 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. DADES QUALITATIVES: QÜESTIONARI TREBALLADORS I QÜESTIONARI D'AUTOAVALUACIÓ

5.2.1. QÜESTIONARI TREBALLADORS

AQUESTS SÓN ELS RESULTATS DE LA CONSULTA A LA PLANTILLA DE L'IVAM

S'ha rebut un total de 31 enquestes d'un total de 68 persones en la plantilla (30 homes i 38 dones), és a dir, que la participació ha sigut d'un 45,58 % de la plantilla.

De les 31 enquestes rebudes, el 70,97 % eren dones (22 dones) i el 29,03 % homes (9 homes).

DONES: 22 ENQUESTES RECOLLIDES

QUIN NIVELL D'ESTUDIS TENS

Sense estudis	
Estudis primaris	
Estudis secundaris (Batxillerat, ESO, BUP, COU, FP)	3
Estudis universitaris	6
Màsters, doctorats	13

QUINA JORNADA LABORAL SETMANAL TENS

Menys de 20 hores	
De 20 a 34 hores	
De 35 a 39 hores	18
40 hores	2
Més de 40 hores	2

TENS REDUCCIÓ DE JORNADA?

Sí: una persona. Motiu: per atendre els fills

CONSIDERES QUE EN L'IVAM...	Sí	No	No sé	No contesta
Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones?	17	1	2	
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?	15	2	3	
Dones i homes accedeixen per igual a la formació oferida per l'empresa?	15	2	2	1
Treballadores i treballadors promocionen per igual?	10	6	3	1
Cobres menys que el teu company/a/marit/muller?	5	12	1	2
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?	8	6	5	1
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?	2	13	5	
Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?	13	4	2	1
És necessari un pla d'igualtat?	14	1	4	1

Observacions:

1. És necessari un pla d'igualtat entre treballadors, no entre sexes. Hi ha un tracte diferenciat dependent de qui es tracte.

2. L'IVAM no necessita moltes millores en el terreny de la igualtat de gènere, però sí que és evident que hi ha unes persones més privilegiades que unes altres a l'hora de promocionar o en el terreny laboral.
3. En l'IVAM, més que distincions entre homes i dones, s'observen distincions entre categories professionals, i dins d'aquestes, entre uns treballadors i uns altres, i, fins i tot, entre unes persones i unes altres. No es premia la productivitat del treballador sinó que es premia els treballadors que, pel seu mal caràcter, es queixen, s'enfaden i "molesten"; se'ls premia perquè deixen de molestar.
4. Des de l'IVAM es podria informar els treballadors i les treballadores de les mesures disponibles per a conciliar la vida familiar, personal i laboral (siga per a atendre els fills, familiars directes, etc.). En algunes ocasions, la informació arriba pel boca-orella.
5. Considere que tots els sotsdirectors haurien de percebre el mateix salari. Es dona la circumstància que l'import de la nòmina de la sotsdirectora de comunicació (dona) és inferior al del sotsdirector d'activitats (home).
6. Quant a la formació, no es tracta de sexes. No s'accedeix igual a la formació perquè en molts casos els criteris d'assistència a cursos no són objectius. És imprescindible posar en marxa el pla de formació de l'IVAM.
7. Quant a la conciliació, tant la direcció com molts treballadors tenen un desconeixement important i s'hauria de treballar molt aquest tema.
8. Desconeixement sobre a qui cal dirigir-se en cas d'assetjament. És necessari un protocol d'actuació.
9. Una persona es mostra clarament escèptica amb el pla d'igualtat.

ENUMERA ELS TEUS SUGGERIMENTS EN RELACIÓ AMB:

Quines necessitats identifiques en l'IVAM que el Pla hauria de contindre?

1. L'IVAM necessita un pla d'igualtat entre departaments i revisar les discriminacions salarials que s'estan produint entre professionals que desenvolupen les mateixes funcions.
2. Més informació sobre la conciliació i les seues possibilitats.
3. Hi ha col·lectius i/o persones pertanyents a empreses externes contractades per l'IVAM que pateixen conductes conegudes de discriminació per raó de sexe, quant a contractació, promoció interna, salari, etc.
4. Caldria incloure el llenguatge utilitzat dins de l'àmbit laboral.
5. Cal treballar sobre la imatge que es difon des de les xarxes socials i altres mitjans.
6. Que no sols es valore la igualtat quant a gènere.
7. Conciliació laboral. Crec que els directius ni coneixen ni els interessen les obligacions familiars dels treballadors, ja que coincideixen, per exemple, les inauguracions a una hora punta en qualsevol llar amb xiquets. No és fàcil, per no dir impossible, assistir-hi, perquè el treballador o la treballadora està preparant el sopar a les 20.00 hores, està banyant algun fill, en el súper o tornant d'una activitat extraescolar. I tampoc veig sensibilitat per les diferents realitats dels treballadors i treballadores per part de qui organitza les activitats, per raons semblants. Actitud totalment escèptica. Gràcies per intentar-ho almenys.
8. Protocol d'actuació en cas d'assetjament de qualsevol tipus.
9. S'hauria de tindre en compte la situació familiar dels treballadors i si tenen familiars a càrrec seu o no.
10. S'haurien de planificar les activitats i exposicions respectant els horaris laborals, evitant les hores extra, el treball en festius i respectant els horaris d'estiu.
11. Es podria fomentar el teletreball: permetre que algun dia de la setmana es treballes des de casa; així es reduiria l'estrés, s'afavoriria la concentració, s'augmentaria el rendiment (vegeu el dossier adjunt).
Considere que la productivitat no consisteix en la quantitat d'hores en el lloc de treball, sinó en la qualitat del treball que es fa en aquestes hores.
12. Es podria instaurar la flexibilitat horària, i adequar l'horari a les necessitats familiars; d'aquesta manera, les hores treballades serien més productives.
13. S'hauria de dotar tot el personal que així ho requerisca, pel seu tipus de treball, d'un telèfon mòbil (ací es nota la distinció entre uns treballadors i uns altres).

<p>Quines mesures podria adoptar l'empresa per a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?</p>	<p>14. S'haurien de canviar els equips informàtics a tot el personal, no per jerarquies; moltes vegades el treballador amb una categoria professional més baixa utilitza l'ordinador molt més que el tècnic.</p> <p>15. S'hauria de promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.</p> <p>16. S'haurien d'establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raons de sexe.</p> <p>17. S'hauria d'avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els respectius àmbits d'actuació.</p> <p>18. Caldria integrar la igualtat com a principi bàsic, de manera transversal en totes les seues actuacions.</p> <p>1. Formació dels treballadors i treballadores en la igualtat.</p> <p>2. Que des del museu s'informe i s'anime les empreses externes amb què es treballa perquè actuen seguint les normes i principis de la Llei d'igualtat.</p> <p>3. Aplicació d'un pla de formació.</p> <p>4. Caldria donar oportunitats de promoció reals al personal, sempre que es posseïsquen els requisits mínims.</p> <p>5. Es podrien programar activitats i exposicions tenint en compte l'horari (per exemple, els horaris especials a l'estiu, Pasqua, etc.), i evitar fer hores extra.</p> <p>6. Caldria renovar els equips informàtics a tot el personal seguint criteris objectius de necessitat per a l'exercici del treball, obsolescència, etc.</p> <p>7. Caldria establir mesures efectives per a eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.</p> <p>8. Flexibilitat en l'horari per a conciliar.</p> <p>- ...</p>
<p>Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla?</p>	<p>1. Formació i participació de tot el personal.</p> <p>2. Es pot afavorir en els concursos la contractació d'empreses que disposen d'un pla d'igualtat o que, almenys, es comprometen a actuar segons la Llei d'igualtat.</p> <p>3. Donar difusió de les mesures de conciliació disponibles.</p> <p>4. Es podria organitzar alguna jornada per a implicar tot el personal.</p> <p>- ...</p>
<p>Altres suggeriments</p>	<p>1. Crec que la igualtat no solament cal veure-la en relació amb el sexe de cada u, sinó també que es done un tracte igualitari als treballadors. Crec que en l'IVAM hi ha un tracte desigual no solament per raó de sexe, sinó per persona i per càrrec que s'ocupa. Es continua mantenint una estructura molt jerarquitzada, piramidal (simplement cal veure la distribució de les oficines), en la qual, segons el càrrec que ocupes, si protestes més o menys o si et tenen més por, tens o no mòbil d'empresa (en alguns casos en què és imprescindible per a l'exercici del treball, no se'n té; els treballadors en general tenen mòbils molt antics, però els sotsdirectors tenen iPhone, exemple de classisme). D'altra banda, es consent que treballadors que criden, molesten o protesten de manera continuada, bé per a deixar de sentir-los o perquè se'ls té por, aconsegueixen allò que volen, però no se'ls exigeix que rendisquen en el treball, probablement pel fet de tindre'ls por.</p> <p>2. Es continua cometent molts dels errors de la direcció anterior quant a la fluïdesa de la informació. Per exemple, quan es va comunicar a la plantilla la programació d'exposicions de 2017.</p> <p>3. Qualsevol diferència que s'establisca entre treballadors és negativa per a l'empresa. El fet d'afavorir la satisfacció dels treballadors és beneficiós per a l'empresa i suposa una productivitat major.</p> <p>4. Igualtat d'oportunitats per a tots, sigues qui sigues.</p> <p>- ...</p>

HOMES: 8 ENQUESTES RECOLLIDES

QUIN NIVELL D'ESTUDIS TENS

Sense estudis	
Estudis primaris	
Estudis secundaris (Batxillerat, ESO, BUP, COU, FP)	1
Estudis universitaris	5
Màsters, doctorats	2

QUINA JORNADA LABORAL SETMANAL TENS

Menys de 20 hores	
De 20 a 34 hores	1
De 35 a 39 hores	6
40 hores	
Més de 40 hores	
No contesta	1

TENS REDUCCIÓ DE JORNADA?

Sí: 1 persona. Motiu: per minusvalidesa.

CONSIDERES QUE EN L'IVAM...	Sí	No	No sé	No contesta
Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones?	8			
Dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal?	8			
Dones i homes accedeixen per igual a la formació oferida per l'empresa?	8			
Treballadores i treballadors promocionen per igual?	6		2	
Cobres menys que el teu company/a/marit/muller?	1	7		
S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?	4	1	3	
Es coneixen les mesures de conciliació disponibles?	1	3	4	
Sabries què fer o a qui dirigir-te en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?	6	1	1	
És necessari un pla d'igualtat?	6		2	

Observacions:

- El Pla d'igualtat s'orienta massa a la desigualtat existent entre sexes; no obstant això, hauria d'anar un pas més enllà. Moltes desigualtats no es produeixen per la diferència de gènere i sí en altres aspectes laborals (sobretot en l'IVAM).
- Aquest pla és necessari per a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i treballadores.

ENUMERA ELS TEUS SUGGERIMENTS EN RELACIÓ AMB:

Quines necessitats
identifiques en l'IVAM
que el Pla hauria de
contindre?

1. La conciliació de la vida laboral i familiar.
2. L'accés als llocs de treball en les mateixes condicions.
3. Cal igualar els salaris de les dones i homes treballadors i treballadores de l'IVAM en les mateixes categories salarials.
4. Mesures que faciliten la flexibilitat laboral.
5. Accions encaminades a facilitar la promoció professional.
6. Desigualtat per qüestions de responsabilitat.
7. Desigualtat per qüestions de disponibilitat.

Quines mesures podria
adoptar l'empresa per a
promoure la igualtat
d'oportunitats entre dones i
homes?

1. Afavorir horaris flexibles.
2. La promoció professional.
3. La mateixa retribució per a homes i dones en els mateixos llocs.
4. Cal donar a conèixer els drets i obligacions respecte de la conciliació laboral, personal i familiar.

Com es pot facilitar el
desenvolupament del Pla?

1. Aportant idees com aquesta enquesta.
2. Parlant amb les persones que componen la Comissió d'Igualtat.
3. Indicant situacions no paritàries.
4. Que cada u aporte les seues opinions, sinceres i de manera positiva.
5. Informar de les propostes de millora.

Altres suggeriments

1. Evitar discriminacions laborals.
2. Negociar mesures justes per a tots i totes.
3. Implantar el Pla d'igualtat.

5.2.2. QÜESTIONARI D'AUTOAVALUACIÓ

L'equip directiu de l'IVAM, tres homes i dues dones, ha contestat el qüestionari d'autoavaluació següent amb l'objectiu de conèixer, per part de l'empresa, l'opinió pel que fa a les àrees sobre les quals s'actuarà per a solucionar les possibles situacions de desigualtat de gènere que es detecten a la vista de les contestacions.

1. Àrea d'accés a l'ocupació

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
Els canals utilitzats per a difondre les ofertes d'ocupació de l'empresa són diversos i accessibles tant a homes com a dones?	3	2				
Es publiquen les ofertes d'ocupació de l'empresa de manera que no s'expressa clarament la preferència per algun dels sexes?	2	2	1			
S'utilitza un llenguatge no sexista (neutre) quan s'ofereix una vacant en l'empresa?	2	2	1			
El perfil professional descrit en les ofertes s'adapta als requeriments del lloc ofert i no mostra cap tipus de discriminació per raó de sexe?	3	2				
S'estableixen criteris clars i específics per a l'acceptació de candidatures i es garanteix en tot cas una elecció d'aquestes sense desviació de gènere?	3	2				
Els models de sol·licitud d'ocupació garanteixen l'obtenció d'informació rellevant per a la selecció sense estendre's a dades personals que es puguem entendre discriminatòries?	2	2			1	
Es fomenta la contractació de dones en llocs i en categories en què es troben subrepresentades?			3	2		
Les persones responsables del procés de selecció han rebut formació/informació i/o estan sensibilitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes?	1	1	1	1	1	
En els casos en què es recorre a consultores externes per a la selecció, es garanteix la informació sobre les directrius que s'han de seguir en els processos indicant expressament la necessitat que aquests siguen neutres i sense diferenciació de gènere?	1				2	2
En els processos de selecció, es fan proves o exàmens que no afavorisquen un sexe en detriment de l'altre (per exemple, proves físiques, antropomètriques...)?	3	1		1		
Els continguts de les proves de selecció són iguals per a homes i dones?	3	2				
En les entrevistes personals, s'utilitza un qüestionari o bateria de preguntes estandarditzat i s'evita la formulació de preguntes personals que es puguem entendre discriminatòries?	3	2				
S'utilitza un llenguatge no sexista a l'hora de dur a terme les diferents proves que configuren el procés de selecció de personal?	3	2				
Utilitzem un llenguatge no sexista a l'hora de dur a terme les diferents proves que configuren el procés de selecció de personal?	3	2				
A través de les proves selectives compreses en el procés de selecció, s'assegura que s'atenen estrictament les especificacions del lloc de treball i les qualificacions requerides per a la seua cobertura detallades en la definició d'aquest?	3	2				

Queden arreplegats estadísticament i desagregats per sexes els resultats de cada una de les fases del procés de reclutament i selecció?			2	2	1	
El procés de reclutament i de selecció és totalment transparent de manera que es pugua detectar clarament si s'ha produït algun tipus de desviació de gènere en alguna de les fases?	3	2				

2. Àrea de conciliació

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
Es millora la normativa mínima aplicable per llei/conveni a l'empresa en aspectes de conciliació?	1		1	1	1	1
Els horaris de treball, de reunions, i els horaris de formació afavoreixen la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?	1	1	2	1		
Es permet la flexibilització de l'horari de treball amb l'objectiu d'afavorir la conciliació de la vida familiar i laboral de les treballadores i dels treballadors?	2	2	1			
Es produeix una participació activa dels / de les representants dels treballadors/ores en l'organització del treball, els temps de treball i la seua distribució?	1	1	2	1		
Es prenen mesures que fomenten el repartiment de responsabilitats familiars?			1	1	2	1
Es duen a terme mesures per a afavorir la condició de maternitat/paternitat dels treballadors i les treballadores o per a atendre persones dependents? (mesures econòmiques, jurídiques o d'oci)	1		1	1	1	1
Es forma la directiva i els/les treballadors/ores en matèria d'igualtat d'oportunitats i en concret de conciliació?	2		1	2		
Es du a terme una correcta política d'informació sobre mesures de conciliació a treballadores i treballadors? Se'ls informa sobre la normativa legal de conciliació i de les accions dutes a terme per l'empresa?	2		1	2		

3. Àrea de classificació professional, promoció i formació

3.1. Classificació professional

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
Les categories i/o grups professionals que engloben els diferents llocs de treball, són neutres i es defineixen independentment del gènere?	3	2				
Hi ha dones en l'empresa que ocupen càrrecs de responsabilitat o càrrecs directius?	3	2				
Es pot apreciar l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats?	2	2	1			
En observar el personal adscrit a les diferents categories i/o grups professionals, podem apreciar la pertinença de les dones a categories / grups de jerarquia inferior i la dels homes a categories / grups de jerarquia superior?	1		2	2		
La relació entre nivell d'estudis i la categoria professional, és la mateixa per a les treballadores que per als treballadors?	3			2		
S'ha fet una valoració dels llocs de treball a fi d'establir la classificació professional de l'empresa?	3	2				

Encara dins de la mateixa categoria / grup professional, hi ha departaments o seccions on el nombre d'homes siga clarament superior al de dones o viceversa?	1	2	2			
--	---	---	---	--	--	--

3.2. Promoció

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
S'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció?	3	2				
Els canals per a informar el personal de les vacants a les quals poden promocionar, garanteixen la no-discriminació per raó de sexe?	3	2				
La publicitat de les vacants que cal cobrir a través de promoció interna es fa extensiva a tota la plantilla utilitzant un llenguatge neutre i sense cap tipus de desviació de gènere?	3	2				
El personal contractat a temps parcial té les mateixes possibilitats de promoció que aquell que compta amb un contracte indefinit i a jornada completa?			2		1	2
Hi ha departaments amb més possibilitats de promoció que altres?	2	1	1			1
Els llocs ocupats per dones i homes en l'empresa tenen les mateixes possibilitats de desenvolupar una carrera professional?	3	2				
Es preveuen mesures per a facilitar l'accés de les dones a llocs en què es troben subrepresentades?	1		2	2		
S'estableixen criteris objectius en els sistemes de promoció?	1	1	2	1		
Els canals per a informar el personal de les vacants a les quals poden promocionar, garanteixen la no-discriminació per raó de sexe?	3	1		1		

3.3. Formació

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
Hi ha un pla de formació en l'empresa que té en compte les necessitats de tota la plantilla?	1		2	2		
S'analitzen les necessitats de formació de cada un dels llocs i, en particular, les dels ocupats per dones?			2	2	1	
Es comunica de manera clara i accessible a tota la plantilla per mitjà de diferents mitjans de comunicació interna el contingut del pla de formació anual?	1		1	1	1	1
Hi ha una relació definida entre els plans de formació, els plans de carrera i la promoció interna?	1		2	1		1
L'empresa compta amb algun programa de mentoria?	1		1	1	1	1
Tenen les treballadores i els treballadors de totes les categories i departaments les mateixes possibilitats d'accés a la formació?	2	2	1			
La formació es fa en horari laboral o s'estableixen, en qualsevol altre cas, alternatives com ara cursos en línia, formació a distància...?	1	1	1	1	1	
S'estableix algun tipus de compensació pel temps utilitzat en formació fora de l'horari laboral?	2		1	2		
En el disseny dels programes de formació s'atenen explícitament les necessitats del personal que es troba ubicat en dependències auxiliars geogràficament separades del centre/lloc de formació?	1		1		1	2
L'accés als programes de formació comporta una dificultat especial per a les dones?	1		2	2		
Es fomenta la participació de les dones en els cursos de formació?	2	2			1	

El disseny dels programes de formació incorpora solucions que faciliten la conciliació de la vida personal i familiar de les treballadores i els treballadors que assisteixen als cursos?	1	1	1	1	1	
S'organitzen cursos específics per a les dones de l'empresa amb la finalitat de preparar-les per a promocionar en ocupacions o funcions en què es troben subrepresentades o que tradicionalment han estat ocupades per homes?			2	2	1	
Es facilita informació sobre els processos formatius del pla anual de formació a les treballadores i els treballadors en situació d'excedència familiar, maternitat, paternitat..., especialment amb motiu de la seua reincorporació al lloc de treball?	1		2	1		1
Tant l'equip directiu com l'equip de recursos humans reben algun tipus de formació en igualtat d'oportunitats?			2	2	1	

4. Àrea de retribucions

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
El conveni col·lectiu de l'empresa defineix de manera objectiva i precisa cada un dels conceptes retributius?	3	1				1
Té l'empresa una política retributiva transparent? Es publiquen els quadres salarials o, almenys, s'informa d'aquests a la representació dels treballadors/ores?	3	2				
Els plusos o beneficis socials o econòmics només són accessibles per a determinats/ades professionals?			3	1		1
Els plusos o beneficis socials o econòmics només són accessibles per als treballadors/ores fixos/es?			2	1	1	1
Els plusos o beneficis socials o econòmics només són accessibles per als treballadors/ores a jornada completa?			2	1	1	1
El salari mitjà dels treballadors i treballadores és igual en una mateixa categoria o grup professional?	3	1		1		
Hi ha col·lectius o categories professionals als quals no els siga aplicable el conveni en matèria salarial?			3	2		
Hi ha categories professionals on es produeixen més diferències salarials entre treballadors i treballadores?		1	3	1		
Hi ha diferències importants en el nombre d'hores setmanals treballades per homes i dones en les diferents categories professionals?			3	1		1
Les categories masculinitzades tenen més accessos als plusos, complements, primes o incentius que les feminitzades?			3	2		
Les dones que treballen en categories professionals feminitzades cobren menys en comparació amb altres categories semblants?			3	2		
Hi ha un nombre més gran de dones en els contractes a temps parcial o temporal (modalitats contractuals amb menys avantatges econòmics)?	1		2	1		1
Les dones perceben menys complements salarials que els homes?		1	3	1		

5. Àrea de salut laboral

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
En la nostra empresa es produeixen comentaris irònics o burlescos, admesos amb normalitat, en relació amb l'aspecte físic, la vestimenta o la tendència sexual de companyes i/o companys?	2	1	1	1		
Es fan bromes o es contenen acudits misògins, homòfobs o racistes?	2		1	1		1
S'exhibeixen cartells o imatges de caràcter sexista?			3	2		
Hi ha en l'empresa alguna regulació sobre l'assetjament per raó de sexe, l'assetjament sexual o l'assetjament moral?	2	1	1			1
Es té coneixement d'algun cas d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe o d'assetjament moral en l'empresa?	2	1	1	1		
En cas afirmatiu, va comptar la víctima amb el suport necessari per a denunciar?	1	1	1		1	1
Considera que s'adapten els horaris i les condicions de treball a la seua situació personal?	2		1	2		
Considera que s'adapten els horaris i les condicions de treball a la seua situació durant l'embaràs?			1		2	2
Són adequats els ritmes i els descansos en el treball i el volum d'aquest a la seua situació personal?	2		1	2		

Són adequats els ritmes i els descansos en el treball i el volum d'aquest a la seua situació durant l'embaràs?			1		2	2
S'assegura la disponibilitat de seients adequats en cas d'embaràs?			1		2	2
En cas d'embaràs, s'assegura el canvi de lloc de treball de l'empleada, en el cas que les funcions que desenvolupa habitualment comporten perill tant per a la seua salut com per a la salut de la seua futura filla o fill, i mentre aquest persistisca?	1				2	2
Són adequats els uniformes o la roba de treball, segons les seues necessitats?	2	1	1			1
S'adapta el mobiliari i els utensilis a les característiques corporals específiques de dones i homes?	3			2		

6. Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

Pregunta	Sí		No		No contesta	
	H	D	H	D	H	D
Coneix personalment la política d'igualtat de l'empresa?	2	1	1			1
Sap en què consisteix el pla d'igualtat de l'empresa i en què l'afecta?	2	1	1			1
Creu que es difonen i s'aprecien els èxits professionals de les dones de l'empresa tant com els dels homes?	3	1		1		
Apareixen en la publicitat de l'empresa imatges que tracten irrespectuosament o infravaloren les dones?			3	2		
S'usen imatges basades en estereotips de gènere?			3	2		
Sol ser desigual la presència de dones i homes en les imatges i en la publicitat de l'empresa?			3	2		
S'usa de forma genèrica el llenguatge quan es fa referència a dones i a homes?	3	1				1
S'usa el masculí independentment que siga aquest el sexe de la persona a qui ens dirigim o de qui parlem?			3	1		1

6. INFORME DIAGNÒSTIC

L'IVAM, a la vista de les dades quantitatives obtingudes en la fase de diagnòstic, compta amb una plantilla reduïda, en la qual el tant per cent de dones i d'homes és prou equilibrat. Una dada significativa és que el 82 % de la plantilla té una antiguitat en l'empresa de més de 10 anys. S'observa que, en general, hi ha una distribució equitativa entre homes i dones de tots els departaments a excepció del Departament de Manteniment, que està format totalment per homes.

En l'IVAM, com que és una entitat de dret públic, el règim retributiu, els processos de selecció, l'horari laboral i la categoria professional estan determinats per la normativa estatal i autonòmica i el II Conveni col·lectiu, a què està adscrit, per la qual cosa hi ha poc de marge a la discriminació per raó de gènere.

Una dada que cal tindre en compte és que el 41,17 % de les dones, enfront del 20,58 % dels homes, posseeix un nivell d'estudis superior a l'exigit per al lloc de treball que ocupa, i en concordança amb aquesta dada s'observa que les sotsdireccions generals estan compostes per dues dones i dos homes i les direccions intermèdies compten amb un nombre més gran de representació femenina, set dones i dos homes.

Quant als aspectes qualitius, en el qüestionari remés a la plantilla s'ha observat una participació major de les dones. En general, la majoria de la plantilla que ha participat considera que en l'IVAM es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, que els dos tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció i que accedeixen per igual a la formació oferida per l'empresa. No obstant això, cal destacar les mencions a la necessitat de millorar les mesures de conciliació.

En el qüestionari d'autoavaluació s'observen els resultats següents:

Àrea d'accés a l'ocupació

No es fomenta la contractació de dones en llocs i categories en què es troben subrepresentades.

Les persones responsables del procés de selecció no han rebut formació en igualtat.

No queden arreplegats estadísticament i disgregats per sexes els resultats dels processos de selecció.

Àrea de conciliació

Es podria millorar la normativa mínima aplicable en aspectes de conciliació.

Els horaris de treball, de reunions, i els horaris de formació es podrien millorar per a afavorir la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

No es prenen mesures per a fomentar el repartiment de responsabilitats familiars.

Es podria millorar la formació directiva i de la plantilla en matèria d'igualtat i, en concret, de conciliació.

Millores en la política d'informació sobre mesures de conciliació, normativa legal i accions dutes a terme per l'empresa.

Àrea de classificació professional, promoció i formació

S'aprecia l'existència de categories i/o grups professionals feminitzats o masculinitzats.

Tots els homes consideren que sí que hi ha una relació entre el nivell d'estudis i el lloc de treball igual entre homes i dones, mentre que les dones consideren el contrari.

La majoria considera que hi ha departaments amb més possibilitats de promoció que altres.

No es prenen mesures que faciliten l'accés de dones a llocs on estan subrepresentades. Es pot millorar la formació en l'empresa orientant-la a les necessitats de la plantilla.

Àrea de retribucions

En general, pel fet que aquesta àrea està reglada per la llei, no s'aprecien desigualtats en aquest àmbit.

Àrea de salut laboral

Una part dels enquestats considera que es produeixen comentaris irònics o burlescos en relació amb l'aspecte físic, la vestimenta o la tendència sexual entre companyes i companys.

Tots els homes consideren que el mobiliari i els utensilis s'adapten a les característiques corporals específiques de dones i homes, mentre que les dones opinen el contrari.

Àrea de comunicació i llenguatge no sexista

Segons el resultat de les qüestions fetes en aquest apartat, no s'aprecien desigualtats.

7. ACCIONS DEL I PLA D'IGUALTAT PER ÀREES

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ
OBJECTIU 1.1. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública
Acció núm. 1.1.1. Formació en igualtat
Acció núm. 1.1.2. Promoure la igualtat en les empreses externes que presten serveis en l'IVAM
2. ÀREA DE CONCILIACIÓ
OBJECTIU 2.1. Facilitar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de la plantilla
Acció núm. 2.1.1. Facilitar la conciliació
3. ÀREA DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ
OBJECTIU 3.1. Promoure els recursos necessaris per a la creació d'una cultura d'igualtat en l'IVAM
Acció núm. 3.1.1. Impulsar la formació en matèria d'igualtat
4. ÀREA DE RETRIBUCIONS
OBJECTIU 4.1. Assegurar l'equitat retributiva entre homes i dones
Acció núm. 4.1.1. Anàlisi des d'una perspectiva de gènere de l'RLT
5. ÀREA DE SALUT LABORAL
OBJECTIU 5.1. Seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere
Acció núm. 5.1.1. Comitè de Seguretat i Salut amb perspectiva de gènere
OBJECTIU 5.2. Assegurar que els principis d'igualtat són la base de les relacions laborals
Acció núm. 5.2.1. Elaboració i difusió d'un protocol d'assetjament
6. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA
OBJECTIU 6.1. Eradicar l'ús del llenguatge sexista
Acció núm. 6.1.1. Impulsar que la plantilla de l'IVAM use un llenguatge igualitari
OBJECTIU 6.2. Difondre i promoure la cultura d'igualtat
Acció núm. 6.2.1. Incloure continguts d'igualtat en la programació expositiva de l'IVAM

1. ÀREA D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ

OBJECTIU 1.1. Promoure la igualtat en l'accés a l'ocupació pública

FITXA ACCIÓ núm. 1.1.1.	Formació en igualtat en els òrgans tècnics de selecció
OBJECTIU GENERAL	
Assegurar que les convocatòries de concursos, així com els processos de selecció d'accés, provisió i promoció interna, es facen amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ	
Cursos de formació per al personal de l'IVAM que forme part dels òrgans tècnics de selecció.	
ACTIVITAT	
Almenys un component de l'òrgan tècnic estarà format en igualtat.	
METODOLOGIA	
<ul style="list-style-type: none"> – Cursos de formació en igualtat. – Remetre les preguntes que es faran en la fase d'entrevista a la Comissió d'Igualtat. 	
TEMPORALITZACIÓ	
S'implantarà en el termini d'un any a partir de l'inici de la vigència del Pla.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Actes dels òrgans tècnics dels processos de selecció en què es comptarà, almenys, amb una persona formada en igualtat. • Certificats d'assistència a cursos de formació en igualtat del personal que forma part dels òrgans tècnics de selecció. 	

FITXA ACCIÓ núm. 1.1.2.	Promoure la igualtat en les empreses externes que presten serveis en l'IVAM
OBJECTIU GENERAL	
Promoure la igualtat en les empreses externes amb personal que preste serveis en l'IVAM.	
ACCIÓ	
Clàusules socials que incloguen perspectiva de gènere.	
METODOLOGIA	
<ul style="list-style-type: none"> – Plecs de clàusules administratives particulars que incloguen la perspectiva de gènere com a condició d'execució, criteri d'adjudicació i, si és el cas, objecte del contracte. 	
TEMPORALITZACIÓ	
Tota la vigència del Pla.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Comprovació que les empreses que presten els serveis de seguretat, d'atenció al públic en taquilles i sales d'exposicions i de neteja compten amb un pla d'igualtat. • Anàlisi del compliment d'aquest requisit per mitjà d'un informe requerit a cada una de les empreses. • Inclusió de clàusules socials en els contractes públics que licite l'IVAM. 	

2. ÀREA DE CONCILIACIÓ

OBJECTIU 2.1. Facilitar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de la plantilla

FITXA ACCIÓ núm. 2.1.1.	Facilitar la conciliació
OBJECTIU GENERAL	
Facilitar la conciliació de la vida familiar, laboral i personal de la plantilla i col·laborar a aconseguir un equilibri adequat entre les necessitats personals i el seu desenvolupament professional dins de l'empresa.	
ACCIÓ	
Identificar les necessitats de conciliació de la plantilla per a ajustar les estratègies de l'empresa a aquestes.	
ACTIVITAT	
Enquesta a la plantilla per a conèixer les necessitats i els suggeriments respecte a la conciliació de la vida familiar, laboral i personal. Fer reunions amb el Comitè d'Empresa per a informar de possibles millores i tractar de consensuar-les.	
METODOLOGIA	
<ul style="list-style-type: none"> – Enquestes a tota la plantilla. – Reunions amb el Comitè d'Empresa. 	
TEMPORALITZACIÓ	
Tota la vigència del Pla.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Dades de la satisfacció de la plantilla en aquesta matèria en el II Pla d'igualtat. • Informe del Comitè d'Empresa sobre les mesures adoptades. 	

3. ÀREA DE CLASSIFICIACIÓ PROFESSIONAL, PROMOCIÓ I FORMACIÓ

OBJECTIU 3.1. Promoure els recursos necessaris per a la creació d'una cultura d'igualtat en l'IVAM

FITXA ACCIÓ núm. 3.1.1.	Impulsar la formació en matèria d'igualtat
OBJECTIU GENERAL	
Impulsar la formació en matèria d'igualtat amb la inclusió en els plans de formació de l'IVAM d'accions, de continguts i de cursos destinats a promoure una cultura d'igualtat entre homes i dones.	
ACCIÓ	
Sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat real entre homes i dones.	
METODOLOGIA	
<ul style="list-style-type: none"> – Proposar cursos de formació en matèria d'igualtat a la Comissió de Formació perquè s'incloguen en el pròxim pla de formació. 	
TEMPORALITZACIÓ	
El pròxim pla de formació.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de la Comissió de Formació sobre el nombre de cursos duts a terme desagregats per sexe. • Estudi des de la perspectiva de gènere fet a partir d'una enquesta a la plantilla per a conèixer el percentatge que té a càrrec seu menors o persones amb discapacitat i si aquesta situació els impossibilita o dificulta l'assistència als cursos de formació. 	

4. ÀREA DE RETRIBUCIONS

OBJECTIU 4.1. Garantir l'equitat retributiva entre homes i dones

FITXA ACCIÓ núm. 4.1.1.	Anàlisi des d'una perspectiva de gènere de l'RLT
OBJECTIU GENERAL	
Assegurar l'equitat retributiva entre homes i dones.	
ACCIÓ	
Desglossar l'RLT amb dades concretes i analitzar els complements retributius des d'una perspectiva de gènere.	
ACTIVITAT	
Anàlisi de l'RLT.	
METODOLOGIA	
– Reunions entre la Direcció-Gerència i el Comitè d'Empresa de l'IVAM.	
TEMPORALITZACIÓ	
Anual.	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> Informe per a verificar que en les retribucions contingudes en la relació de llocs de treball de l'IVAM no hi ha desigualtats retributives indirectes entre homes i dones. 	

5. ÀREA DE SALUT LABORAL

OBJECTIU 5.1. Seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere

FITXA ACCIÓ núm. 5.1.1.	Comité de Seguretat i Salut amb perspectiva de gènere
OBJECTIU GENERAL	
Sensibilitzar i formar el personal en matèria de seguretat i salut en el treball amb perspectiva de gènere.	
ACCIÓ	
Accions formatives necessàries començant pel Comité de Seguretat i Salut en el treball.	
ACTIVITAT	
Cursos de formació en igualtat.	
METODOLOGIA	
—	
TEMPORALITZACIÓ	
En el pròxim pla de formació de l'IVAM.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'accions formatives realitzades en aquesta matèria. • Nombre de persones formades. 	

OBJECTIU 5.2. Garantir que els principis d'igualtat siguen la base de les relacions laborals

FITXA ACCIÓ núm. 5.2.1.	Elaboració i difusió d'un protocol d'assetjament
OBJECTIU GENERAL	
Assegurar el coneixement, entre la plantilla, de les actuacions que s'han de seguir davant d'una situació d'assetjament.	
ACCIÓ	
Elaboració i difusió d'un protocol d'assetjament adaptat a l'IVAM.	
METODOLOGIA	
— Juntament amb el Comité de Seguretat i Salut, adaptar el protocol d'assetjament de la Generalitat a l'IVAM.	
TEMPORALITZACIÓ	
Tota la vigència del Pla.	
INDICADORS D'AVAUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de les accions dutes a terme per la Comissió d'Igualtat. 	

6. ÀREA DE COMUNICACIÓ I LLENGUATGE NO SEXISTA

OBJECTIU 6.1. Eradicar l'ús del llenguatge sexista

FITXA ACCIÓ núm. 6.1.1.	Impulsar que la plantilla de l'IVAM use un llenguatge igualitari
OBJECTIU GENERAL	
Impulsar que tots els departaments de l'IVAM usen un llenguatge i una imatge corporativa igualitària.	
ACCIÓ	
Enviar a tota la plantilla informació sobre els usos del llenguatge no sexista.	
METODOLOGIA	
<ul style="list-style-type: none"> – Remissió a tota la plantilla de la guia per a un ús no sexista del llenguatge i de documents informatius sobre llenguatge no sexista. 	
TEMPORALITZACIÓ	
Durant tota la vigència del Pla.	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboració d'un informe on es plasme l'ús del llenguatge no sexista. • Correus remesos a tota la plantilla amb informació sobre llenguatge no sexista. 	

OBJECTIU 6.2. Difondre i promoure la cultura d'igualtat

FITXA ACCIÓ núm. 6.2.1.	Incloure continguts d'igualtat en la programació expositiva de l'IVAM
OBJECTIU GENERAL	
Donar continuïtat a una de les línies expositives de l'IVAM que se centra en el treball de les dones artistes per a donar-los visibilitat i impulsar la seua presència en els museus.	
ACCIÓ	
Seguir la línia adoptada aquest any, en què s'han programat exposicions individuals dedicades a artistes com ara Helena Almeida (Lisboa, 1934) o Carmela García (Lanzarote, 1934), o intervencions com la de Cristina Lucas o Marina Núñez, creades <i>ex professo</i> per a ser exhibides en la façana del museu. D'altra banda, s'ha convidat professionals destacades d'àmbit artístic internacional per a intervindre en conferències: Frances Morris (directora de la Tate Modern), Suzanne Cotter (directora del museu Serralves de Porto) i Marta Gili (directora del museu Jeu de Paume de París).	
ACTIVITAT	
Propostes expositives amb perspectiva de gènere.	
METODOLOGIA	
<ul style="list-style-type: none"> – Exposicions. – Conferències. – Activitats. – Tallers didàctics. 	
TEMPORALITZACIÓ	
Durant tota la vigència del Pla.	
INDICADORS D'AVUACIÓ	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de la Subdirecció General de Col·lecció i Exposicions amb els aspectes del programa expositiu dedicats a aconseguir i conscienciar sobre la necessitat d'una igualtat real entre homes i dones. 	

8. VIGÈNCIA I IMPLANTACIÓ

El Pla d'igualtat serà integral, transversal, dinàmic, coherent i flexible, les seues mesures atendran principis de raonabilitat i de proporcionalitat, i procurarà ajustar-se a la situació concreta de l'IVAM en cada moment.

La vigència del I Pla d'igualtat serà de quatre anys, és a dir, de 2017 a 2020, i cal tindre en compte que l'any 2017 no ha sigut d'execució, sinó de preparació i elaboració del document.

9. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

Per al seguiment de les accions de cada una de les sis àrees, es dissenyaran ferramentes específiques, senzilles, adaptades a cada acció, i indicadors per a cada una que permeten conèixer i deixar constància del grau de realització o aplicació d'aquesta, del nivell de satisfacció aconseguit, de la percepció de la utilitat de la mesura, etc., bé a través de fitxes d'acció, qüestionaris de satisfacció o d'opinió, o d'una combinació d'aquests suports.

El Pla parteix d'una avaluació inicial que és el diagnòstic de la situació actual d'igualtat entre dones i homes en l'IVAM. Es faran avaluacions anuals, amb els informes corresponents, en les quals l'avaluació inicial servirà de referència per a veure el resultat de les accions a mesura que es vagen implantant.

Al terme de la vigència del Pla, es redactarà un informe d'avaluació final d'aquest que reflectirà els canvis esdevinguts des de l'avaluació inicial fins a la situació en el moment de finalitzar el període d'execució del Pla. Per a fer-ne la redacció, a més de la informació dels informes d'avaluació, es podran usar ferramentes complementàries de consulta a la plantilla per a obtenir informació qualitativa sobre l'impacte real de les mesures desenvolupades.

Per al seguiment i avaluació de les accions es podrà sol·licitar la col·laboració per a l'elaboració d'informes als departaments de l'IVAM; aquests informes serviran per a la redacció final de les avaluacions anuals i final, que serà responsabilitat de la Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat té entre les seues cometes l'anàlisi contínua dels resultats del procés de seguiment i avaluació, així com l'orientació o reorientació de les accions i activitats, i també la proposta i aplicació de mesures correctores o de millora en el cas que fóra necessari. Tot això quedarà degudament reflectit en les actes de les reunions de la Comissió que se celebren amb l'objectiu de valorar l'evolució del Pla i que tindran una periodicitat trimestral.