

Plan de Igualdad

marzo 2011



Guggenheim BILBAO

ÍNDICE

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	3
2. OBJETIVOS DEL PLAN	9
3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES	10
4. SISTEMA DE EVALUACIÓN	26
5. CRONOGRAMA	30
6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD	32
7. PRESUPUESTO	32
8. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD	34
9. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS/LOS TRABAJADORES ...	35
10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN	35

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Área de análisis	Conclusiones diagnóstico
Características generales de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • La alta presencia de mujeres en el Museo (74%) es, por una parte, el reflejo del porcentaje de mujeres en el mercado laboral graduadas en los estudios requeridos para la mayoría de los puestos y, por otra parte, el resultado de una política de selección, existente desde los inicios del Museo, basada en el mérito y no en criterios de sexo. • El porcentaje de contratación temporal es más elevado entre las mujeres que entre los hombres, porque ellos están muy poco presentes en las categorías profesionales más bajas, donde se da principalmente dicho tipo de contratación. • La distribución por sexo de la Representación Legal corresponde aproximadamente a la distribución de hombres y mujeres de la plantilla.
Cultura de la empresa y Responsabilidad Social Corporativa	<ul style="list-style-type: none"> • Utilizar la RSE como camino para introducir la igualdad y la conciliación de la vida laboral y personal/familiar en la empresa (gestión a través de Plan de Igualdad y Plan de conciliación) da solidez al compromiso empresarial y es una garantía de que va a concretarse en la práctica, pues obliga a “rendir cuentas” de las medidas adoptadas y los resultados obtenidos. • Todo esto evidencia que el Museo tiene una base relacional fuerte y mucho trabajo hecho ya para afrontar una respuesta avanzada al reto de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Área de análisis	Conclusiones diagnóstico
<p>Características de la plantilla</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de la plantilla tiene contrato indefinido. La política del Museo es ofrecer estabilidad en el empleo y promover contrataciones fijas. Sin embargo, el porcentaje de contratación temporal es más elevado entre las mujeres, ya que dicho tipo de contratación se utiliza principalmente con las personas de la bolsa de trabajo temporal del Museo que son mayoritariamente mujeres (30 mujeres y 3 hombres). • La mayoría de los contratos del Museo son a tiempo completo. Los pocos contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres. • La configuración de la plantilla en cuanto a la distribución de hombres y mujeres, a penas ha cambiado desde hace más de 10 años debido a las escasas promociones e incorporaciones desde la creación del Museo, la baja rotación y la ausencia de creación de nuevos puestos: <ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los hombres del Museo se encuentran en un nivel jerárquico medio alto y la mayoría de las mujeres en un nivel medio bajo. - El área de Administración y Finanzas y la Dirección de Actividades Museísticas es donde más presencia masculina hay. En las Direcciones de Comunicación e Imagen, Desarrollo, Secretaría General, y RR.HH. y Calidad se impone la presencia femenina. - Los niveles de estudios de la plantilla en general son altos (licenciatura-diplomatura). Las mujeres tienen niveles de estudio superiores a los hombres. - Actualmente la media de edad de las personas del Museo es de 40 años, siendo la media de edad de las mujeres inferior a la de los hombres (39 años frente a 44 años). Desde la creación del Museo la media de edad ha ido avanzando uniformemente al no haber cambios en la plantilla.

Área de análisis	Conclusiones diagnóstico
<p>Movimientos de plantilla / Selección / Promoción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se dan muy pocos movimientos de personal (incorporaciones o promociones). Esto reduce el margen de maniobra para poder modificar la composición de la plantilla, por lo que ésta continua teniendo prácticamente las mismas características con las que se constituyó en 1997. • A pesar de estas limitaciones, se puede constatar que se han incorporado o promocionado mayoritariamente a mujeres. Éstas no se han encontrado con ningún obstáculo para acceder a puestos superiores. • Se puede concluir que en el Museo no se da el fenómeno del “techo de cristal”. • La cúpula del Museo se está feminizando paulatinamente acercándose a los porcentajes de su representación en el resto del Museo. No se detecta ninguna resistencia con el hecho que las mujeres ocupen puestos directivos, muy al contrario, existe un alto grado de aceptación. <ul style="list-style-type: none"> - No se detecta discriminación por sexo o por responsabilidades familiares en los procesos de selección y promoción. - Las bajas e incorporaciones temporales corresponden casi en su totalidad a mujeres, al ser éstas quienes forman esencialmente la bolsa de trabajo temporal del Museo. Las categorías que se cubren a través de la bolsa de trabajo son las más bajas (5 y 6). - La mayoría de las promociones son de mujeres. - Todas las incorporaciones con contrato indefinido de los últimos años corresponden a mujeres. La mayoría de las bajas definitivas corresponden a hombres.
<p>Formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se identifica ninguna barrera para que tanto mujeres como hombres puedan solicitar y acceder a formaciones ofertadas por el Museo o externas. El Museo siempre facilita la posibilidad de formación a todas las personas. • Las mujeres participan más que los hombres en formaciones. • Se observa un impulso en la oferta de formaciones transversales en materia de igualdad entre hombres y mujeres y conciliación de la vida laboral y personal/familiar en los últimos 2 años.

Área de análisis	Conclusiones diagnóstico
<p>Política salarial</p>	<ul style="list-style-type: none"> • No se detecta ninguna discriminación salarial entre hombres y mujeres de la misma categoría profesional: <ul style="list-style-type: none"> - Los salarios vienen estrictamente regulados por convenio y se aplican por igual tanto a hombres como a mujeres dentro de la misma categoría profesional. • Las mujeres se encuentran mayoritariamente en las categorías y bandas salariales media-bajas y los hombres se encuentran mayoritariamente en las categorías y bandas salariales media-altas. • La distribución de hombres y mujeres por categorías profesionales genera una brecha salarial del 24%. • Destaca la presencia de mayor número de mujeres que de hombres en las bandas salariales más altas (los puestos de Dirección).

Área de análisis	Conclusiones diagnóstico
<p>Ordenación del tiempo y Conciliación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los horarios del Museo son más favorables que en muchas otras empresas ya que se trabaja 37,2 horas semanales. • Existe una fuerte presencia de mujeres trabajando a turnos, pues las subdirecciones donde se aplica esta modalidad de trabajo se componen esencialmente por mujeres. Las personas trabajando a turnos valoran sus horarios positivamente. • La gestión de la conciliación de la vida laboral y familiar en el Museo es un tema trabajado formal y estructuradamente a través de un sistema de gestión de la conciliación. El Museo “rinde cuentas” de su gestión de la conciliación a una entidad auditora externa anualmente. • La gestión de la conciliación en el Museo tiene como base la corresponsabilidad. El Museo hace hincapié en dicho enfoque en todas las comunicaciones a plantilla y fue uno de los temas trabajados durante las campañas de sensibilización con todo el personal. • El Museo dispone de un amplio elenco de medidas de conciliación más beneficiosas de lo establecido por ley. Algunas de las medidas de conciliación están recogidas en el convenio colectivo y otras en el Plan ConciliArte. • El acogerse a medidas de conciliación no penaliza profesionalmente a las personas. No se detecta ninguna discriminación entre hombres y mujeres a la hora de acogerse a medidas de conciliación independientemente de sus niveles jerárquicos y áreas de trabajo. • Existe una variedad importante de adaptaciones en el % de horas trabajadas. Todas las personas independientemente de su categoría profesional pueden disfrutar de alguna adaptación de jornada. • Únicamente las mujeres se acogen a reducciones de jornada por razones de cuidado de hijos/as. • Existe una flexibilidad en los horarios de entrada y salida que permiten a muchas personas conciliar sin tener que reducir la jornada o sin reducirla de manera importante. • Se observa que los hombres cogen relativamente en más ocasiones que las mujeres bajas temporales y permisos. Esto se debe sobre todo a la mayor frecuencia de bajas por incapacidad temporal de los hombres y a la mayor utilización de permisos por enfermedad grave y fallecimiento. Las mujeres en cambio, utilizan más medidas de conciliación relativas al cuidado de hijos/as.

Área de análisis	Conclusiones diagnóstico
Ordenación del tiempo y Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • El Museo tiene un talante muy conciliador y ha puesto los canales y procesos necesarios en marcha para que cualquier persona del Museo pueda exponer sus necesidades individuales en materia de conciliación y para que se estudien posibles soluciones que resulten favorables para ambas partes (empresa – persona). • Las personas se muestran satisfechas con sus posibilidades de conciliar su vida laboral y personal en el Museo. • Relativamente más hombres que mujeres tienen hijos/as (52% frente al 43%). • El tener hijos/as no constituye un impedimento para ocupar puestos de mando o ascender en la jerarquía, ya que tanto hombres como mujeres de todos los niveles jerárquicos tienen hijos/as.
Comunicación e imagen	<ul style="list-style-type: none"> • En el Museo no existe una unificación de criterios para el uso de un lenguaje no sexista (tanto para las comunicaciones internas como externas) aunque en general, se procura cuidar el lenguaje para que éste no resulte sexista y excluyente. • Se tiende a usar el masculino genérico como universal en las comunicaciones. • La utilización de las imágenes que se hace en el Museo es correcta ya que huye del conjunto de estereotipos relacionados con el género.
Política social	<ul style="list-style-type: none"> • El Museo muestra sensibilidad hacia colectivos desfavorecidos y pone en marcha políticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades.
Prevención del acoso	<ul style="list-style-type: none"> • El Museo no dispone de mecanismos para prevenir y/o denunciar el acoso moral, sexual o por razón de sexo.
Riesgos laborales y Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de riesgos y salud laboral es un tema prioritario en el Museo. Prueba de ello es el sistema de gestión integrada de la prevención de riesgos mediante el cual se gestionan, entre otras, medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a las mujeres. Todas las medidas están documentadas y se revisan anualmente.
Mujeres en situación de riesgo	<ul style="list-style-type: none"> • En el Museo no existe ningún programa especial dirigido a mujeres en situación de riesgo o exclusión.
Convenio colectivo	<ul style="list-style-type: none"> • El convenio colectivo del Museo formaliza y contribuye a fomentar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres de la organización.
Percepción de la Representación Legal del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Se percibe que la relación de la empresa con la Representación Legal de las/ los trabajadores es buena. • Se percibe que en el Museo hay igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.
Percepción del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Se percibe que en el Museo hay igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

2. OBJETIVOS DEL PLAN

2.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el Museo Guggenheim Bilbao y evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

2.2. OBJETIVO A CORTO-MEDIO PLAZO

En relación a las conclusiones obtenidas en el diagnóstico para cada una de las áreas analizadas, se recogen los siguientes objetivos para favorecer la igualdad de oportunidades. Los objetivos se establecen únicamente para aquellas áreas donde sea considerada necesaria una intervención.

Área de intervención: Selección

- Sensibilizar a la empresa de selección externa en materia de igualdad para los procesos de selección de personal para el Museo.

Área de intervención: Formación

- Incluir la igualdad de oportunidades en el Plan de Formación del Museo.
- Incluir la igualdad de oportunidades y la diversidad en la evaluación del desempeño de los directores/as del Museo.
- Formar a la Comisión Permanente de Igualdad (Grupo Óptima) en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Área de intervención: Comunicación e imagen

- Elaborar una política lingüística y visual no sexista para el Museo.

Área de intervención: Política social

- Promover la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.

Área de intervención: Prevención del Acoso

- Elaborar un protocolo de prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Área de intervención: Conciliación de la vida laboral y personal/familiar

- Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Adaptar las medidas de conciliación del Museo al nuevo decreto del Gobierno Vasco que regula las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Área de intervención: percepción del personal – sensibilización y comunicación

- Involucrar a todo el personal del Museo en el Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

3. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

Una vez identificados los objetivos como resultado de los datos obtenidos en el Diagnóstico, a continuación se recogen las acciones a implantar con el fin de mejorar la situación en materia de igualdad en el Museo Guggenheim Bilbao.

Para cada una de estas acciones queda determinado un plan de trabajo individualizado que se traslada a continuación:

PLAN DE IGUALDAD MGB _ FICHA DE ACTUACIÓN_1 Estado:_____

Área de intervención	Comunicación e Imagen
Objetivo	Elaborar una política lingüística y visual no sexista para el Museo.
Acción	Confeccionar un manual sobre el uso no sexista del lenguaje (escrito y visual)
Descripción de la acción	Partiendo del <i>Manual del uso del lenguaje no sexista en el ámbito de la cultura</i> publicado por Emakunde y de acuerdo con las necesidades y usos comunicativos del Museo y su actual "Manual de estilo", redactar la política desde la perspectiva de género para utilizar un lenguaje (verbal o de imágenes) no sexista en la comunicación institucional y en los proyectos artísticos y educativos.
Responsable	Técnico de Igualdad
Agentes implicados	Se realizarán sesiones de trabajo con miembros de los departamentos arriba mencionados, al objeto de presentarles el borrador del manual y recibir sus aportaciones y de consensuar una política y guía de uso en este sentido.
Plazo de ejecución	Septiembre 2011
Presupuesto/ recursos	5.500 €
Evaluación/ Indicadores	Publicación del manual.
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_2

Estado: _____

Área de intervención	Comunicación e Imagen
Objetivo	Implantar la política lingüística y visual no sexista para el Museo
Acción	Adecuar la comunicación institucional, educativa y artística de los documentos internos y externos al manual sobre el uso no sexista del lenguaje (escrito y visual).
Descripción de la acción	Revisar todos los textos y aplicar criterios del manual Cada departamento a través de sus responsables revisará los documentos vigentes de comunicación interna y externa, adecuando su lenguaje a las nuevas directrices desde la perspectiva de género. Corregir los documentos vigentes que no cumplan con esta política.
Responsable	Grupo Óptima y Miembros de los departamentos A cada uno de los miembros del Grupo Óptima se le asignará uno o varios departamentos a los que supervisar y guiar en esta tarea.
Plazo de ejecución	Diciembre 2012
Presupuesto/ recursos	36.000 €
Agentes implicados	Miembros del Grupo Óptima y miembros de los departamentos.
Evaluación/ Indicadores	N.º de documentos en vigor después del 01.01.12 fuera de la política = 0
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_3

Estado: _____

Área de intervención	Seguridad y Salud Laboral: Prevención del acoso
Objetivo	Garantizar la no discriminación de ningún tipo o clase en las relaciones laborales del Museo, haciendo que todas las personas pueden actuar con garantías en cualquier situación de acoso laboral.
Acción	Redactar un protocolo de actuación para combatir el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el Museo.
Descripción de la acción	Partiendo de la propuesta de protocolo de actuación de Emakunde y con la participación del Comité de Seguridad y Salud Laboral del Museo, redactar un documento que contenga una declaración de principios en este sentido, una definición del ámbito de aplicación, que recoja la normativa de referencia vigente, y establezca un procedimiento de garantía para los casos de acoso moral, sexual y sexista en el Museo.
Responsable	Técnico de Igualdad
Plazo de ejecución	Junio 2011
Presupuesto/ Recursos	5.500 €
Agentes implicados	Directora de Recursos Humanos, Grupo Óptima, Comité de Trabajadores/as y Comité de Seguridad y Salud Laboral.
Evaluación/ Indicadores	Publicación del manual.
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_4

Estado: _____

Área de intervención	Percepción del personal, sensibilización y comunicación interna
Objetivo	Poner el valor la igualdad visibilizando la formación que se imparte como elemento estratégico del Museo
Acción	Integrar la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Plan Estratégico global de RR.HH. y Calidad.
Descripción de la acción	Identificar la formación posible en esta materia para el año 2011 y 2012 e incluirla en los planes anuales de formación contemplados en el Plan Estratégico de RR.HH. y Calidad (punto 2.3.2)
Responsable	Directora de RR.HH. y Calidad
Plazo de ejecución	Marzo 2012
Presupuesto/ recursos	-----
Agentes implicados	Dirección de RR.HH y Calidad
Evaluación/ Indicadores	Visualización en el Plan Estratégico de Formación
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_5

Estado: _____

Área de intervención	Conciliación de la vida laboral y personal/familiar.
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de Igualdad y promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
Acción	Impartir formación sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad dirigida principalmente a los hombres.
Descripción de la acción	Celebración de un curso organizado por Gizonduz sobre la corresponsabilidad y las nuevas masculinidades.
Responsable	RR.HH y Calidad
Plazo de ejecución	Diciembre 2011
Presupuesto/ recursos	3.000 €
Agentes implicados	Departamento de RR.HH. y Calidad en la organización, Grupo Óptima para la difusión y promoción del evento, y GIZONDUZ para la impartición del curso.
Evaluación/ indicadores	N.º de asistentes al curso (30 personas)
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_6

Estado: _____

Área de intervención	RR.HH. y Calidad: Formación
Objetivo	Implantar política lingüística y visual no sexista para el Museo.
Acción	Difundir la política lingüística y visual no sexista en el Museo.
Descripción de la acción	Sistematizar auditorías: cada año se revisarán aleatoriamente 10 documentos.
Responsable	Grupo Óptima
Plazo de ejecución	Septiembre 2011
Presupuesto/ Recursos	3.000 €
Agentes implicados	Subdirectores del Museo y Miembros del Grupo Óptima
Evaluación/ Indicadores	Difusión del manual: n.º de reuniones de comunicación celebradas con dos grupos objetivos: Dirección y plantilla De la auditoria 10/10 correctos.
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_7

Estado: _____

Área de intervención	Percepción del personal, sensibilización y comunicación interna
Objetivo	Involucrar a todo el personal del Museo en el Plan de Igualdad.
Acción	Comunicación a la plantilla para informar del Plan, sus características, alcance y diferencia con el sistema de conciliación.
Descripción de la acción	Elaborar una estrategia de comunicación dirigida a toda la plantilla donde se explicará las diferencias entre el Plan de Igualdad y el sistema de gestión de la Conciliación del Museo, así como las acciones del plan de igualdad con sus indicadores, cronograma y personas responsables asociadas.
Responsable	Grupo Óptima y Directora de RR.HH. y Calidad
Plazo de ejecución	Septiembre 2011
Presupuesto/ Recursos	5.000 €
Agentes implicados	Grupo Óptima y Directora de RR.HH. y Calidad
Evaluación/ Indicadores	Celebración de la reunión/formación
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_8**Estado:** _____

Área de intervención	Percepción del personal, sensibilización y comunicación interna.
Objetivo	Ejercer una acción de empoderamiento de las mujeres de la plantilla del Museo
Acción	Impartir un curso de empoderamiento femenino.
Descripción de la acción	Identificar una entidad que imparta un curso idóneo y organizar la formación.
Responsable	RR.HH. y Calidad
Plazo de ejecución	Diciembre 2012
Presupuesto/ Recursos	3.000 €
Agentes implicados	Dirección de Recursos Humanos y Calidad
Evaluación/ Indicadores	Celebración del curso
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_9

Estado: _____

Área de intervención	Conciliación de la vida laboral y personal/familiar
Objetivo	Puesta al día del sistema de gestión de la conciliación
Acción	Actualizar el catálogo de medidas de conciliación incluyendo las medidas del nuevo decreto del Gobierno Vasco y la del Gobierno de España.
Descripción de la acción	Redactar las nuevas medidas en materia de conciliación decretadas por el Gobierno Vasco y el Gobierno Central e incluirlas en el catálogo del Museo.
Responsable	Técnico de Igualdad
Plazo de ejecución	Junio 2011
Presupuesto/ Recursos	-----
Agentes implicados	Grupo Óptima
Evaluación/ Indicadores	Publicación del catálogo actualizado
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_10

Estado: _____

Área de intervención	Política Social Dirección de RR.HH y Calidad: defensa de la diversidad
Objetivo	Promover la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral
Acción	Colaborar en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.
Descripción de la acción	El Museo Guggenheim Bilbao será facilitador para que las empresas colaboradoras con la institución presten sus servicios con personas con discapacidad (por ejemplo, síndrome de Down)
Responsable	Directora de RR.HH. y Calidad
Plazo de ejecución	Junio 2011
Presupuesto/ Recursos	-----
Agentes implicados	Empresa proveedora de servicios para el Museo
Evaluación/ Indicadores	Presencia en el servicio recibido de al menos una persona más con discapacidad en 2011
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_11

Estado: _____

Área de intervención	R.R.H.H. y Calidad: Formación
Objetivo	Formar a la Comisión Permanente de Igualdad (Grupo Óptima) en materia de igualdad entre hombres y mujeres
Acción	Curso sobre la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad para que los miembros del grupo asuman la parte de responsabilidad en el buen funcionamiento del Plan de Igualdad del Museo que les corresponde.
Descripción de la acción	Organizar una formación para que los miembros del grupo puedan entender la importancia de la existencia de un plan de igualdad en el Museo y la diferencia con el sistema de gestión de la Conciliación ya implantado.
Responsable	
Plazo de ejecución	Junio 2011
Presupuesto/ Recursos	1.000 €
Agentes implicados	Grupo Óptima y Dirección de RR.HH. y Calidad
Evaluación/ Indicadores	Celebración del curso
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_12

Estado: _____

Área de intervención	R.R.H.H. y Calidad: Formación
Objetivo	Disponer de una persona con el conocimiento técnico y legal necesarios para asesorar en la actuación del Museo en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Acción	Identificar y aprobar el Plan de formación para el Técnico de Igualdad y otra persona
Descripción de la acción	Localizar una formación específica de Técnico de Igualdad dirigida a la persona del Grupo Óptima designada en el Museo para dicha función.
Responsable	RR.HH. Y Calidad
Plazo de ejecución	Diciembre 2012
Presupuesto/ Recursos	15.000 €
Agentes implicados	Técnico de Igualdad, Dirección de RR.HH y Calidad
Evaluación/ Indicadores	Disponer del nombre de la formación y del presupuesto.
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_13

Estado: _____

Área de intervención	R.R.H.H. y Calidad: Movimientos de plantilla / Selección / Promoción
Objetivo	Adaptar la evaluación del desempeño para que estén presentes los criterios de igualdad y diversidad. Obtener nuevo indicador.
Acción	Incluir en la evaluación del desempeño el criterio de la igualdad de oportunidades y la diversidad de las personas como valor en la gestión de los equipos, y generar un nuevo indicador.
Descripción de la acción	Formular e incluir alguna pregunta o consideración a evaluar en el apartado "Liderazgo de equipos y desarrollo de personas" vinculada con la gestión de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad, y que sirva para como indicador.
Responsable	Directora de RR.HH. y Calidad
Plazo de ejecución	Marzo 2012
Presupuesto/ Recursos	-----
Agentes implicados	Dirección de RR.HH. y Calidad
Evaluación/ Indicadores	Disponer del nuevo formato de evaluación
Obervaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_14

Estado: _____

Área de intervención	RR.HH. y Calidad: Movimiento de plantilla / Selección / Promoción
Objetivo	Vigilar que los % de hombres y mujeres en procesos de selección no se desvíe de los % de candidatos.
Acción	Obtener información acerca del sexo de los candidatos de la empresa de selección y elaborar un indicador.
Descripción de la acción	Solicitar a la empresa de selección externa el número de mujeres y de hombres presentados a los procesos de selección llevados a cabo para el Museo y reformularlo para obtener un indicador.
Responsable	RR.HH y Calidad, y Grupo Óptima
Plazo de ejecución	Marzo 2012
Presupuesto/ Recursos	-----
Agentes implicados	Directora de RR.HH y Calidad en la consecución de la información; Auxiliar Administrativo de RR.HH, en la gestión y alimentación de la base de datos; y Grupo Óptima, en la confección e interpretación del indicador.
Evaluación/ Indicadores	Alimentación de la base de datos y formulación del indicador
Observaciones	

PLAN DE IGUALDAD _ FICHA DE ACTUACIÓN_15

Estado: _____

Área de intervención	Conciliación de la vida laboral y personal/familiar
Objetivo	Obtener un indicador en corresponsabilidad doméstica.
Acción	Recabar información sobre familiares dependientes y la ordenación del tiempo de trabajo.
Descripción de la acción	Diseñar una metodología que permita recabar información sobre familiares dependientes más allá de hijos/as de las personas del Museo para ver cómo están divididas dichas cargas familiares entre los hombres y mujeres. Definir la forma de gestionar la base de datos.
Responsable	RR.HH. y Calidad
Plazo de ejecución	Septiembre 2012
Presupuesto/ Recursos	-----
Agentes implicados	Dirección de RR.HH y Calidad, Grupo Óptima y plantilla del Museo
Evaluación/ Indicadores	Alimentación de la base de datos y formulación del indicador
Observaciones	

4. SISTEMA DE EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación tras su implementación.

El nivel de responsabilidad para las personas partícipes en el Plan de Igualdad en la fase de seguimiento y evaluación es el siguiente:

Comisión Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan	<ul style="list-style-type: none"> • Colaborar en el desarrollo de medidas necesarias acordadas para el seguimiento y evaluación del Plan.
La Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al Comité Permanente de Igualdad y persona responsable del Plan en las actividades de seguimiento y evaluación.
Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar al Comité Permanente de Igualdad en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.
Personas responsables de la ejecución de las acciones	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar con la regularidad requerida la información solicitada tanto a la persona responsable del Plan como al Comité Permanente de Igualdad

A continuación se presentan los métodos e instrumentos para el seguimiento y la evaluación del Plan:

- Ficha de seguimiento individualizado por acción.
- Ficha de evaluación del Plan de Igualdad.

Ficha de seguimiento individualizado por cada acción del Plan de Igualdad:

Código acción:	Área de intervención:
Datos cualitativos y cuantitativos de los resultados obtenidos mediante la acción: (n.º, sexo y categoría de las personas beneficiarias / opinión de las personas)	
Proceso de ejecución de la acción: (grado de desarrollo de los objetivos planteados, efectos no previstos, etc.)	
Fecha realización:	
Período de seguimiento:	
Observaciones:	
Cumplimentada por:	
Responsable del Plan:	Comité Permanente Igualdad:

Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad:

Fecha realización:	
Evaluación sobre resultados	
Grado de cumplimiento de los objetivos:	
Nivel de mejora alcanzados:	
Evaluación sobre procesos	
Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas: (grado de sistematización de los procedimientos...)	
Grado de información y difusión entre la plantilla:	
Grado de adecuación de los recursos humanos:	
Grado de adecuación de los recursos materiales:	
Grado de adecuación de las herramientas de recogida:	
Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha:	
Dificultades surgidas en el desarrollo de las acciones y consecución de objetivos:	
Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha: (medidas o modificaciones de las acciones).	

Evaluación sobre el impacto	
<p>Reducción de desequilibrios de presencia y/o participación de mujeres y hombres: (reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla, disminución de segregación vertical, disminución de segregación horizontal...)</p>	
<p>Cambios producidos en la cultura empresarial: (cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección. Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades...)</p>	
<p>Estado de la empresa en relación a la igualdad tras la ejecución del Plan: (aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades. Cambios en las relaciones externas de la empresa. Cambios en la imagen de la empresa. Mejora de las condiciones de trabajo...).</p>	
Otras observaciones	
Conclusiones	

Las partes implicadas en el proceso de seguimiento y evaluación establecerán propuestas de mejora en base a la evaluación realizada. Concretando así un Plan de Mejora que permita:

- Identificar las causas que provocan las necesidades detectadas.
- Establecer acciones de mejora o acciones para favorecer la igualdad.
- Establecimiento de prioridades de acción y calendario de actuación.
- Sistema de seguimiento y control de las mismas.

5. CRONOGRAMA

A continuación se muestra el cronograma para la puesta en marcha de las acciones:

ACCIONES PREVISTAS	PERÍODOS											
	AÑO 2011				AÑO 2012				AÑO 2013			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Actuación 1 _ Confeccionar un manual sobre el uso no sexista del lenguaje (escrito y visual)												
Actuación 2 _ Adecuar la comunicación institucional, educativa y artística de los documentos internos y externos al manual sobre el uso no sexista del lenguaje (escrito y visual).												
Actuación 6 _ Difundir la política lingüística y visual no sexista en el Museo.												
Actuación 10 _ Colaborar en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral.												
Actuación_ 3 Redactar un protocolo de actuación para combatir el acoso moral, sexual o por razón de sexo en el Museo.												
Actuación_ 4 Integrar la formación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Plan Estratégico global de Recursos Humanos.												
Actuación_ 5 Impartir formación sobre nuevas masculinidades y corresponsabilidad dirigida principalmente a los hombres.												
Actuación_ 8 Impartir un curso de empoderamiento femenino.												
Actuación_ 7 Comunicación a la plantilla para informar del Plan, sus características, alcance y diferencia con el sistema de conciliación.												

ACCIONES PREVISTAS	PERÍODOS											
	AÑO 2011				AÑO 2012				AÑO 2013			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Actuación _ 9 Actualizar el catálogo de medidas de conciliación incluyendo las medidas del nuevo decreto del Gobierno Vasco y la del gobierno central.												
Actuación _ 10 Colaborar en la integración de personas con discapacidad en el mercado laboral..												
Actuación _ 11 Curso sobre la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad para que los miembros del grupo asuman la parte de responsabilidad en el buen funcionamiento del Plan de Igualdad del Museo que les corresponde.												
Actuación _ 12 Impartir formación especializada al Técnico de Igualdad												
Actuación _ 13 Incluir en la evaluación del desempeño el criterio de la igualdad de oportunidades y la diversidad de las personas como valor en la gestión de los equipos, y generar un nuevo indicador.												
Actuación _ 14 Obtener información acerca del sexo de los candidatos de la empresa de selección y elaborar un indicador.												
Actuación _ 15 Recabar información sobre familiares dependientes y la ordenación del tiempo de trabajo.												

6. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el día 1 de abril de 2011 y se configura como un conjunto de medidas con vocación cambiante, variable, dinámica y con carácter temporal estableciéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

7. PRESUPUESTO

A continuación se muestra el presupuesto previsto para la realización del plan:

CONCEPTO	TOTAL (euros)
Actuación _ 1	5.500 €
Actuación _ 2	36.000 €
Actuación _ 3	5.500 €
Actuación _ 4	0 €
Actuación _ 5	3.000 €
Actuación _ 6	3.000 €
Actuación _ 7	5.000 €
Actuación _ 8	3.000 €
Actuación _ 9	0 €
Actuación _ 10	0 €
Actuación _ 11	1.000 €
Actuación _ 12	15.000 €
Actuación _ 13	0 €
Actuación _ 14	0 €
Actuación _ 15	0 €
TOTAL	77.000 €

En diciembre de 2010, el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, tras examinar el expediente del Museo Guggenheim Bilbao correspondiente a las ayudas convocadas por **Orden IGD/1210/2010 de 29 de abril** dirigidas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad, resuelve conceder una ayuda económica a nuestra institución en concepto de subvención por el importe total de 7.500 €, bajo las siguientes condiciones:

- Importe de primer pago 4.875 € (65%) en concepto de pago anticipado.
- El segundo pago del 20% de la subvención concedida en concepto de pago anticipado, a realizar cuando se justifique documentalmente el diagnóstico de situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades y se haya elaborado el plan de igualdad (plazo entre el 15 y el 30 de marzo de 2011).
- El tercer pago de hasta el 15% de la subvención concedida a realizar cuando se hayan llevado a cabo las acciones correspondientes a la primera fase del plan de igualdad, debiéndose presentar en el plazo

adecuado (entre el 1 y el 15 de septiembre de 2011), los documentos a que se refiere el apartado Noveno (letra c) de la Orden IGD/1210/2010:

- Una memoria final o de cierre de las actividades realizadas, en la que se expongan las fases y actuaciones llevadas a cabo, que como mínimo deberán ser tres de las contempladas en el plan de igualdad como prioritarias, acompañadas de la documentación acreditativa correspondiente.
- Una memoria económica, justificativa de las actividades desarrolladas acompañadas de los justificantes y/o facturas de las actuaciones realizadas y los correspondientes recibos de pagos, la aportación de los contratos, recibo de salarios y detalle de las horas invertidas de las personas implicadas en el plan de igualdad y, si procede, la facturar de la realización del análisis de las entidades en materia de igualdad, en caso de que se haya subcontratado

8. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Nombre	Cargo	Dirección/ área	Miembro de la Representación Legal de los trabajadores/as
María Bidaurreta	Coordinadora Relaciones Internacionales	Secretaría General	
Oiane Salazar	Coordinadora de Miembros de Honor	Desarrollo	Representación Legal de los trabajadores/as
David Díaz	Técnico de Redes	Administración y Finanzas	
Iratxe Intxaurbe	Asistente	Atención al Visitante	
Marta Arzak	Subdirectora de Educación e interpretación	Dirección de Actividades Museísticas	
Igone Txakartegi	Auxiliar Administrativo	RR.HH. y Calidad	
Garbiñe Urrutikoetxea	Directora	RR.HH. y Calidad	
Carolina Erdocia	Coordinadora de Publicaciones	Comunicación e Imagen	

La Comisión Permanente de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, 3 veces al año. Podrán celebrarse reuniones extraordinarias si se considerase necesario.

Las funciones de la Comisión Permanente de Igualdad son:

- Interpretación del Plan
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan
- Propuesta de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos prefijados
- Conocimiento de la evolución de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos
- Identificación de posibles acciones futuras
- Realización de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha
- Asesoramiento en materia de igualdad a los órganos de Representación Legal de las/los trabajadoras

9. PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS/LOS TRABAJADORES

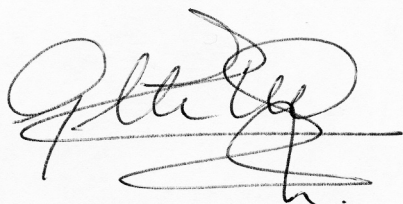
Se contemplan varias formas de participación de la Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras en el Plan de Igualdad:

- Como mínimo, un miembro de la Representación Legal de las/los trabajadores/as del Museo Guggenheim Bilbao formará parte de la Comisión Permanente de Igualdad y participará en la instalación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Se prevé que esta(s) persona(s) de la Representación Legal haga(n) labores de interlocución entre los dos órganos.
- Después de cada reunión de trabajo de la Comisión Permanente de Igualdad se enviará el acta con todas las decisiones tomadas a la Representación Legal de los trabajadores/as para que esté puntualmente informada. (aproximadamente 3 veces al año).
- Cualquier reunión extraordinaria que la Comisión Permanente de Igualdad solicite con la Representación Legal de los trabajadores/as para conseguir su apoyo en las actividades de seguimiento y evaluación del Plan.
- Cualquier reunión que la Representación Legal de los trabajadores/as solicite con la Comisión Permanente de Igualdad en relación con el Plan de Igualdad.

10. ASIGNACIÓN DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN

El Museo Guggenheim Bilbao designa como responsable de la organización, seguimiento y evaluación del Plan a:

Garbiñe Urrutikoetxea Zabala
Directora de RRHH y Calidad.



Lugar y Fecha: Bilbao, 30 de marzo de 2011