



Plan de Igualdad de ARTIUM 2021-2024

Febrero de 2021



Índice

Ejes del plan de igualdad	2
Plan de igualdad 2021-2024.....	3
Plan de gestión 2021	8
Sistema de seguimiento y evaluación	9
Organización.....	9
Procesos: seguimiento, evaluación y actualización.....	9
Indicadores.....	10
Ficha tipo PARA el desarrollo de las acciones y su evaluación.....	11



Ejes del plan de igualdad

La participación de las mujeres en el mundo laboral ha evolucionado positivamente en los últimos años. En consecuencia, la progresiva inclusión de las mujeres en el mercado laboral y el aumento de su formación profesional han diversificado sus oportunidades profesionales en distintos sectores y han escalado a niveles jerárquicos superiores en las organizaciones.

La Fundación Artium, reconociendo y haciendo suyo el principio de igualdad, ha realizado un diagnóstico, un análisis detallado del grado de igualdad de mujeres y hombres en la entidad, con objeto de detectar oportunidades de mejora y diseñar una intervención global a favor de la igualdad. Basándose en este diagnóstico, el Comité de Igualdad de Artium ha diseñado el I. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Para avanzar en la implantación o implementación del plan, se sigue el marco que se divide en 5 ejes de actuación y 9 áreas de trabajo:



Plan de igualdad 2021-2024

Artium, después de realizar un diagnóstico, ha definido el Plan Estratégico de Igualdad para el periodo 2021-2024. En el siguiente cuadro hemos recogido los ejes de dicho plan, con las áreas de trabajo y el nº de acciones correspondientes a cada una de ellas.

EJE	ÁREAS DE TRABAJO	Nº ACCIONES PREVISTAS
1. Compromiso y buen gobierno	1.1. Compromiso y buen gobierno	8
2. Gestión de personas con perspectiva de género	2.1. Gestión de Personas	6
	2.2. Salud Laboral	3
	2.3. Conciliación Corresponsable	3
3. Información, formación y sensibilización interna	3.1. Comunicación interna	5
	3.2. Formación	4
	3.3. Sensibilización	2
4. Comunicación externa	4.1. Imagen y comunicación externa	3
5. Tracción del entorno	5.1. Tracción del entorno por la igualdad	3
		37 ACCIONES

En las siguientes páginas se recogen las acciones del PE y su desarrollo anual.

1. COMPROMISO Y BUEN GOBIERNO	AÑO			
	2021	2022	2023	2024
1.1. Compromiso y buen gobierno				
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en las líneas estratégicas y en las herramientas de trabajo de Artium				
Acciones:				
1.1.1. Insertar en los Planes de Gestión anuales de Artium los proyectos priorizados en el plan de igualdad				
1.1.2. Explicitar el compromiso adquirido por Artium a favor de la Igualdad, consensuando y escribiendo una Política de Igualdad con los objetivos principales del Plan y garantizando la inclusión de la perspectiva feminista en la actividad del museo				
1.1.3. Definir la estructura y recursos personales para la implementación del plan y documentar la nueva sistemática de funcionamiento de la Comisión de Igualdad				
1.1.4. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan de Igualdad				
1.1.5. Tener en cuenta el criterio de género en la composición de equipos de trabajo del museo				
1.1.6. Recopilar información sobre el género de las personas que representan a las instituciones o entidades privadas que participan en el Patronato y en el Comité Ejecutivo de Artium, para valorar la evolución y los factores que puedan hacer variar la situación actual, y así, intentar que incluyan la perspectiva de género en sus nombramientos a fin de garantizar una representación paritaria.				
1.1.7. Analizar normativas o los sistemas de mejora continua de Artium desde una perspectiva de género, utilizando por ejemplo las cuestiones o ítems utilizados en la guía de Euskalit y detectar posibles áreas de mejora				
1.1.8. Valorar, y en caso afirmativo, solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” de Emakunde				

2. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	AÑO			
	2021	2022	2023	2024
2.1. Personas				
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas de Artium				
Acciones:				
2.1.1. Integrar en el Plan de Acogida de Artium información adicional desde una perspectiva de igualdad de género				
2.1.2. Hacer una reflexión sobre los datos del área de personas que nos interesa para hacer un seguimiento de forma desagregada por sexos				
2.1.3. Revisar las denominaciones y las descripciones de los puestos de trabajo y sus competencias desde una perspectiva de género				
2.1.4. Realizar un seguimiento sistemático de los procesos de captación y selección de manera que se respete la perspectiva de género				
2.1.5. Realizar el seguimiento de la pirámide de edad desagregada por sexos, para poder anticiparse a la gestión de los años previos a la jubilación del colectivo y el necesario equilibrio entre la vida laboral y personal en las edades en las que se suman las responsabilidades de cuidado de personas mayores dependientes				
2.1.6. Crear un registro bienal para el seguimiento del promedio salarial desagregado por sexos y por categorías profesionales, para garantizar una estructura retributiva clara y transparente.				
2.2. Salud Laboral				
Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y trabajar a favor de un clima laboral libre de riesgos y saludable para el colectivo de Artium				
Acciones:				
2.2.1. Elaborar y aprobar un protocolo específico que recoja los casos de acoso sexual y por razón de sexo, basándonos en el borrador existente y tomando como referencia el modelo de protocolo propuesto por Emakunde				
2.2.2. Comunicar a nivel interno la aprobación del protocolo y dar a conocer entre el colectivo el canal para realizar denuncias				
2.2.3. Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de PRL de Artium junto a la mutua o entidad de prevención ajena: recogida de datos, análisis de la evaluación de Riesgos Psicosociales desde una perspectiva de género...				
2.3. Conciliación corresponsable				
Objetivo: Promover y avanzar hacia una conciliación corresponsable				
Acciones:				
2.3.1. Analizar ampliar la cobertura del plan de pensiones también al colectivo eventual				
2.3.2. Revisar y hacer seguimiento de la utilización de la bolsa de horas para el acompañamiento de familiares al hospital				
2.3.3. Realizar una valoración de las medidas de conciliación desagregadas por sexos, junto con las demandas del colectivo e identificación de aspectos de mejora, en su caso				

3. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN INTERNA	AÑO			
	2021	2022	2023	2024
3.1. Comunicación interna y participación				
Objetivo: Involucrar al personal del Museo en el Plan de Igualdad				
Acciones:				
3.1.1. Presentar y aprobar el plan de igualdad en el Patronato y en el Comité Ejecutivo				
3.1.2. Informar sobre los resultados del diagnóstico y sobre el Plan de Igualdad en el colectivo				
3.1.3. Crear un espacio específico (por ejemplo, en la nueva plataforma interna) que sirva como repositorio de documentación, material referente o artículos relacionados con la igualdad				
3.1.4. Definir un decálogo de criterios para fomentar el uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas				
3.1.5. Aplicación práctica de los criterios consensuados sobre comunicación no sexista en la documentación y soportes internos de mayor difusión				
3.2. Formación				
Objetivo: Garantizar la existencia de acciones formativas en materia de igualdad durante toda la vigencia del plan para poder impulsar en el colectivo una mirada feminista				
Acciones:				
3.2.1. Formación específica sobre comunicación inclusiva				
3.2.2. Incorporar en el plan de formación un programa de formación genérica en igualdad: cursos on-line y/o sesiones presenciales (programa Gizonduz u otros)				
3.2.3. Incorporar formación específica sobre feminismo e igualdad en el mundo del arte				
3.2.4. Promover que las subcontratas que trabajan en Artium reciban formación genérica en igualdad, sobre todo para los equipos que interactúan de manera más importante con las personas visitantes y usuarias del proyecto				
3.3. Sensibilización				
Objetivo: Sensibilizar a la plantilla en igualdad e impulsar una cultura comprometida con el feminismo				
Acciones:				
3.3.1. Establecer una sistemática de breves reuniones presenciales, para impulsar la sensibilización hacia el tema y comunicar las actividades y proyectos feministas que se desarrollen en Artium				
3.3.2. Organizar iniciativas de sensibilización interna para días señalados como el 8M				

4. COMUNICACIÓN EXTERNA	AÑO			
	2021	2022	2023	2024
4.1. Imagen y comunicación externa Objetivo: Incluir la perspectiva de género en la comunicación y transmitir externamente el compromiso de Artium por la igualdad				
Acciones:				
4.1.1. Reflejar el compromiso de Artium con la igualdad de género ante la sociedad y en los soportes comunicativos del museo.				
4.1.2. Revisión y adecuación de los textos estáticos en los soportes y sitios comunicativos externos, siguiendo los criterios establecidos internamente para una comunicación no sexista.				
4.1.3. Aplicación práctica de los criterios consensuados en los nuevos contenidos de los soportes y sitios comunicativos externos.				

5. TRACCIÓN DEL ENTORNO	AÑO			
	2021	2022	2023	2024
5.1. Tracción del entorno por la igualdad Objetivo: Impulsar las prácticas de gestión para la igualdad en el entorno de Artium y fomentar la activación de la cultura igualitaria de las entidades que interactúan con el Museo.				
Acciones:				
5.1.1. Participar en las redes de entidades con planes de igualdad: Bai Sarea y Red de Entidades Públicas para la Igualdad (Emakunde)				
5.1.2. Visibilizar ante otras entidades los beneficios que conlleva la puesta en marcha de un Plan de Igualdad, y trasladar al entorno la perspectiva feminista incluida dentro de las líneas estratégicas del Plan Estratégico del Museo				
5.1.3. Revisión de las cláusulas de igualdad explicitadas en las contrataciones de servicios externos, teniendo como referencia la guía publicada por Emakunde "Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos"				

Plan de gestión 2021

De las acciones recogidas en las páginas anteriores, **16 acciones** son las que se prevén para el plan de gestión del primer año.

1. COMPROMISO y BUEN GOBIERNO	
1	1.1.1. Insertar en los Planes de Gestión anuales de Artium los proyectos priorizados en el plan de igualdad
2	1.1.2. Explicitar el compromiso adquirido por Artium a favor de la Igualdad, consensuando y escribiendo una Política de Igualdad con los objetivos principales del Plan y garantizando la inclusión de la perspectiva feminista en la actividad del museo
3	1.1.3. Definir la estructura y recursos personales para la implementación del plan y documentar la nueva sistemática de funcionamiento de la Comisión de Igualdad
4	1.1.4. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del Plan de Igualdad
5	1.1.5. Tener en cuenta el criterio de género en la composición de equipos de trabajo del museo
6	1.1.8. Valorar, y en caso afirmativo, solicitar el Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" de Emakunde
2. GESTIÓN DE PERSONAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
7	2.1.2. Hacer una reflexión sobre los datos del área de personas que nos interesa para hacer un seguimiento de forma desagregada por sexos
8	2.1.3. Revisar las denominaciones y las descripciones de los puestos de trabajo y sus competencias desde una perspectiva de género
9	2.2.3. Integrar la perspectiva de género en los procedimientos de PRL de Artium junto a la mutua o entidad de prevención ajena: recogida de datos, análisis de la evaluación de Riesgos Psicosociales desde una perspectiva de género...
10	2.3.1. Analizar ampliar la cobertura del plan de pensiones también al colectivo eventual
11	2.3.2. Revisar y hacer seguimiento de la utilización de la bolsa de horas para el acompañamiento de familiares al hospital
3. INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN INTERNA	
12	3.1.1. Presentar y aprobar el plan de igualdad en el Patronato y en el Comité Ejecutivo
13	3.1.2. Informar sobre los resultados del diagnóstico y sobre el Plan de Igualdad en el colectivo
14	3.3.2. Organizar iniciativas de sensibilización interna para días señalados como el 8M
4. COMUNICACIÓN EXTERNA	
15	4.1.1. Reflejar el compromiso de Artium con la igualdad de género ante la sociedad y en los soportes comunicativos del museo.
5. TRACCIÓN DEL ENTORNO POR LA IGUALDAD	
16	5.1.3. Revisión de las cláusulas de igualdad explicitadas en las contrataciones de servicios externos, teniendo como referencia la guía publicada por Emakunde "Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos"

Sistema de seguimiento y evaluación

ORGANIZACIÓN

Para realizar el seguimiento y la evaluación del Plan se propone la siguiente estructura:

- **Coordinador/a de igualdad:**
 - o Será la persona que realizará el seguimiento general del Plan y la persona responsable de convocar y dinamizar las reuniones del Comité de Igualdad.
- **Comité de Igualdad:**
 - o El seguimiento continuo se realizará desde el Comité, el cual se convocará cada cuatrimestre.
 - o El/la coordinadora de Igualdad preparará el material y lo trasladará al Comité.
 - o Se derivarán a los órganos de Artium tanto las conclusiones y descargos principales, como las propuestas de decisión que se acuerden en la Comisión de Igualdad.
- **Dirección y representantes sindicales:**
 - o El seguimiento de los objetivos estratégicos se realizará a nivel de Dirección una vez al año.
 - o También se hará un descargo general del Plan como mínimo una vez al año a la/al delegado sindical.

PROCESOS: SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Plan Estratégico de Igualdad se desarrollará mediante planes de gestión anuales, adoptando para ello una planificación, implementación, evaluación, adecuación y sistemática para presentar los resultados anuales.

- **Planificación, evaluación y presentación del Plan de Gestión Anual.** Se recogerán las acciones clave para el desarrollo del Plan junto con los recursos necesarios para ello. La Dirección aprobará el Plan de Gestión Anual de Igualdad, y se le reportará una vez al año la evolución del mismo. Será el Comité de Igualdad quien realice de manera continua el seguimiento, prestándole una especial atención a la evaluación anual:
 - o Se realizará la evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del Plan.
 - o Evaluación de la implementación y nivel de incidencia de las estrategias y proyectos desarrollados: la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, tasar los resultados, procesos e impactos del Plan, etc.
 - o A final de año se informará sobre el seguimiento del Plan tanto al Comité de Empresa como a Dirección.

- **Revisión y actualización de los objetivos y estrategias prioritarias del Plan Estratégico.**
 - o Revisión periódica: en el ecuador del Plan Estratégico (2º año) se revisarán y verificarán las estrategias y proyectos definidos, para analizar si resulta necesario introducir algún cambio significativo.
 - o De esa manera, se identificarán y cuantificarán los proyectos y prioridades a desarrollar en los próximos dos años, para así recogerlos en los planes de gestión sucesivos.

INDICADORES

Los indicadores son medidores que ofrecen información sobre una situación o realidad. Son herramientas para medir el nivel de cumplimiento y la efectividad de la intervención realizada, por lo tanto, imprescindibles para la evaluación. Es conveniente, asimismo, recogerlos de tal manera que puedan dar cuenta del desarrollo.

Se hará seguimiento del Plan con indicadores de tres niveles. Resultará conveniente integrar estos indicadores en las vías de gestión habituales de Artium:

- **Indicadores de proceso o grado de cumplimiento de la acción:**

Se utilizará para observar si se está desarrollando o no el trabajo previsto. A fin de cuentas, estamos hablando del grado de cumplimiento de las acciones recogidas en el Plan, a las que habrá que realizar un seguimiento en cada Comité de Igualdad (previsto que se convoque cada 4 meses). Cada objetivo constará de diferentes acciones. La mayoría de ellas las mediremos según el baremo “se ha realizado/no se ha realizado”. En el anexo del Plan de Gestión Anual existe una columna sobre el grado de cumplimiento, y podremos recoger en qué condición se encuentra la acción.
- **Indicadores de resultado:**

Nos ofrecerá información sobre los resultados obtenidos al final de cada Plan de Gestión Anual, respecto a los objetivos previstos.

 - o Nº y tipo de medidas desarrolladas en cada área.
 - o Nº y sexo de las personas beneficiarias de las medidas en cada área (cuando proceda).
 - o Nivel de formalización del compromiso de igualdad con la empresa: se mantiene, aumenta, se reduce.
- **Indicadores de impacto:**

Hacen referencia a los avances en igualdad de la política, la estrategia empresarial y cultura de la organización. Señalarán la evolución a largo plazo, el impacto que ha tenido la incorporación del enfoque de género en la gestión de Personas, en la gestión de procesos, en el Plan Estratégico general...

y

Se medirá al final de cada ciclo estratégico (cada 4 años) el aumento o la disminución de algunos porcentajes mostrados en el diagnóstico, por ejemplo:

 - o % de incremento del nº de objetivos generales de la empresa que incorporan la perspectiva de género.
 - o % de disminución de la brecha de género en la participación de la plantilla en medidas de conciliación.

FICHA TIPO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACCIONES Y SU EVALUACIÓN

Para facilitar el desarrollo y la evaluación de las acciones recogidas en el Plan, se podrá utilizar la siguiente ficha tipo:

ARDATZA - EJE		ARLOA - ÁREA		ARDURADUNA RESPONSABLE
EKINTZA - ACCIÓN				
OHARRAK - OBSERVACIONES				
GAUZATZEKO DENBORA –EJECUCIÓN				AURREKONTUA PRESUPUESTO
2021	2022	2023	2024	
INDICADORES Y EVALUACIÓN				