

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 29 de octubre 2021

Nombre de la entidad	FUNDACIÓN MUSEO GUGGENHEIM		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SSI/918/2015, de 6 de mayo (Resuelve la convocatoria de 2014)		
Año de última renovación	2019		
Descripción de la entidad	El Museo Guggenheim encamina su actividad a satisfacer el interés general, acercar la cultura a la sociedad, trasladar a la comunidad valores de tolerancia y respeto y contribuir a la educación del público.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombre	Total
	71	25	96
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Los objetivos generales del III Plan de Igualdad son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades de las personas en su diversidad desde la perspectiva de género y evitar cualquier tipo de discriminación laboral. • Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo. • Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y otras condiciones socio demográficas y de diversidad (etnia, edad, discapacidad, etc.). • Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección. • Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de Página 2 de 3 igual valor. • Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

la empresa.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, para proteger a la plantilla de ofensas de naturaleza sexual.
 - Promover acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
 - Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.
 - Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso
 - Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todos los empleados y empleadas de la empresa, con independencia de su antigüedad y modelo familiar.
-
- Gestión personalizada de las jornadas de trabajo (“horarios a la carta”) que favorecen la productividad.
 - Carácter preventivo de las políticas de forma que no se reportan casos de discriminación (en lo salarial, los procesos de selección, acoso, etc.), ahorrando el tiempo que requiere la gestión de los conflictos.
 - Oferta de una Propuesta de Valor a la plantilla de medidas de conciliación amplia, completa y ajustada a sus necesidades que es reconocida por terceros (efr, BIKAIN, Emakunde) y que mantiene abierta en función de la satisfacción de las personas.
 - La gestión transversal con perspectiva de género ha permitido identificar áreas críticas en la organización, y esta anticipación permite actuaciones estratégicas. Concretamente, el hecho de que la plantilla en su conjunto envejezca puede representar un reto para la gestión de personas a futuro y ha llevado a la institución a una línea de trabajo específica sobre posibles medidas que puedan dar respuesta a nuevas necesidades vinculadas a la edad, tanto para las personas como para la organización.