

PLA D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
PROJECTE D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I
HOMES

Barcelona, juny del 2016

INDEX

1	INTRODUCCIÓ.....	4
1	OBJECTIU	5
1.1	ABAST I TEMPORALITAT DEL PLA D'IGUALTAT	6
2	FONAMENT DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT	7
3	ACCIONS PER INTEGRAR LA IGUALTAT A L'MMB.....	10
4	SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA.....	46
5	CALENDARI D'ACTUACIONS	48

1 INTRODUCCIÓ

La incorporació de les dones al món laboral ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX. Encara que s'han fet molts passos tant des del punt de vista qualitatiu com a quantitatiu, encara existeixen nombrosos perjudicis en la nostra cultura que fan que el treball de les dones continuï, en alguns casos, sent pitjor considerat i remunerat que el dels homes i que impedeix, a més, l'accés de les dones als càrrecs de major responsabilitat, especialment.

La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats són uns principis fonamentals reconeguts. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia. Es tracta d'un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació cap a les dones (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya en 1983. D'altra banda, la igualtat és un principi fonamental en la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre tots dos gèneres són un objectiu que s'integra en totes les polítiques i accions de la Unió Europea i dels seus estats membres.

El reconeixement ple de la igualtat davant la llei malgrat ser un pas decisiu, no ha estat suficient. La violència de gènere, l'assetjament sexual, la discriminació per raó de gènere, la discriminació salarial, la major taxa de desocupació femenina, l'encara escassa presència de dones en llocs de responsabilitat política, cultural, social i econòmica o els problemes de gestió del temps entre la vida personal, familiar i laboral mostren com la igualtat plena i efectiva entre dones i homes és encara avui una tasca pendent.

El Museu Marítim de Barcelona (MMB), a partir dels resultats obtinguts a una diagnosi prèvia de situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ha elaborat aquest Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a implantar entre els anys 2016-2020. El pla s'ha dissenyat sota la coordinació de la Direcció i la responsable d'RSC del Museu, de forma consensuada amb els representants dels treballadors i amb l'assessorament de l'empresa Lavola.

1 OBJECTIU

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes defineix, en el seu article 46.1, els plans d'igualtat com a *“un conjunt de mesures adoptades després de fer un diagnòstic de situació a l'empresa, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i oportunitat entre dones i homes i eliminar les discriminacions per raó de sexe”*.

L'entrada en vigor de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis.

Els Plans d'igualtat del sector públic han de complir, entre d'altres, amb els següents requisits, establerts a l'article 15 de l'esmentada Llei:

- Fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- Tenir en compte, entre altres, els àmbits d'actuació relatius a la representativitat de les dones, l'accés, la selecció, la promoció i el desenvolupament professionals, les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere, la comunicació inclusiva i l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric, i també l'estratègia i l'organització interna de l'organisme.
- Tenir en compte els representants del treballadors a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- Regular en l'articulat l'avaluació pròpia, que ha d'ésser quadriennal.

Amb l'objectiu d'establir objectius, estratègies i accions que permetin seguir desenvolupant i millorant les actuacions actuals en matèria d'igualtat d'oportunitats del Museu, l'MMB ha iniciat un projecte intern per a l'elaboració del seu Pla d'igualtat d'Oportunitats, el qual té com a resultat final el present document.

El projecte ha integrat l'elaboració d'una diagnosi prèvia participativa, en el marc de la qual s'ha dissenyat una enquesta online adreçada a totes les persones que treballen al Museu. El motiu de l'enquesta va ser fer partícips al projecte a tots els integrants de l'organització i incorporar les seves opinions i suggeriments al document de diagnosi i les línies d'acció del Pla d'Igualtat.

El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats té com a objectiu principal introduir mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, mitjançant la promoció de projectes per millorar la sensibilització de tota la plantilla ver aquest aspecte, la definició d'accions concretes que impulsin un equilibri entre els homes i les dones a

l'entorn laboral i familiar i establir accions per prevenir futures desigualtats, garantint l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'organització.

Tanmateix, l'elaboració i aprovació d'aquest Pla dona resposta a les obligacions de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

1.1 ABAST I TEMPORALITAT DEL PLA D'IGUALTAT

L'abast del Pla d'igualtat inclou el conjunt de persones que treballen en les diferents departaments del Museu Marítim de Barcelona i té una durada de 4 anys, corresponents als anys 2016-2020.

2 FONAMENT DE LES LÍNIES D'ACTUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'acció d'igualtat d'oportunitats de l'MMB s'ha dissenyat a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de l'organització.

A l'inici dels treballs es va crear un Grup de Treball que ha participat en totes les fases d'elaboració del Pla, des de la presentació del projecte a tota la plantilla del Museu, a la revisió del document de Diagnosi i reunions de seguiment durant la seva elaboració i, finalment, en la revisió de les línies d'acció del Pla. Aquest Grup de Treball ha estat format pels següents membres del Museu:

- Roger Marcet, Director General.
- Teresa Soldevila, Responsable d'RSC.
- Irene Arenas, Representat legal dels treballadors.
- Blas Moya, Representat legal dels treballadors.

Tal com s'ha esmentat anteriorment, la primera de les fases d'elaboració del Pla ha estat la realització d'una diagnosi participativa de la situació actual del Museu respecte a la igualtat de gènere. Com a eina clau per conèixer la percepció, opinió, necessitats i desitjos en relació a la situació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes del personal de l'MMB es va realitzar una enquesta oberta a tots els treballadors del Museu, en la que van participar el 65% de la plantilla. Els resultats de l'enquesta han estat incorporats en la Diagnosi i en la definició de les línies d'acció del Pla.

Es mostra a continuació una taula resum del diagnòstic realitzat en el diferents àmbits en el que es va estructurar la diagnosi. S'indica en color verd aquells aspectes per als que la valoració de la diagnosi ha estat positiva i en color groc i en vermells, es mostren els aspectes en els que s'han detectat opcions de millora.

Àmbit	Diagnòstic
1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
1.1. Existència d'una cultura que fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats	Groc
1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització	Vermell
1.3 Pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes en el pla d'igualtat d'oportunitats	Vermell
1.4. Extensió del compromís d'igualtat en el tracte, la selecció i avaluació d'empreses proveïdores i contractades	Groc
2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	
2.1 Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la	Groc

igualtat d'oportunitats	
2.2 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs	Groc
2.3 Accions d'inversió en la comunitat amb perspectiva de gènere	Verd
3. PARTICIPACIÓ E IMPLICACIÓ DEL PERSONAL	
3.1 Formació en igualtat d'oportunitats entre el personal contractat	Vermell
3.2 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns	Groc
3.3. Mecanismes de participació dels treballadors amb l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats	Groc
4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATJE	
4.1 Comunicació i documentació corporativa exemptes d'elements sexistes.	Groc
4.2 Existència i distribució de criteris de neutralitat en el llenguatge	Groc
4.3 Existència de canals formals de denuncia de casos de discriminació	Groc
5. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL.	
5.1 Registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i gènere	Verd
5.2 Distribució de dones i homes segons àrees/departaments	Verd
5.3. Distribució de dones i homes segons categories professionals	Verd
5.4. Distribució de dones i homes segons grup d'edat	Verd
5.5. Distribució de dones i homes segons nivell de formació màxima	Verd
5.6. Proporció de dones en càrrecs directius, comitè de direcció, comitès, consell de govern, òrgans de representació sindical i comandaments	Verd
6. SELECCIÓ	
6.1. Definició d'instruments o sistemàtiques de selecció neutra	Groc
7. PROMOCIÓ	
7.1 Definició d'instruments o sistemàtiques de promoció neutra	Groc
7.2 Planificació (processos de selecció i accés a la formació) i assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació	Groc
7.3. Desenvolupament professional (adaptació i temporització de la formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)	Groc
8. RETRIBUCIÓ	
8.1 Política retributiva i nivells retributius segons categoria professional i gènere	Verd
8.2 Assignació dels llocs de treball a grups professionals, basat en un sistema de valoració de llocs de treball neutre	Verd
8.3 Política de beneficis socials	Groc
9. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	
9.1. Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, així com sistemàtiques per presentar i resoldre queixes i denúncies. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament de qualsevol tipus.	Groc
9.2 Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment segons	Verd

gènere	
9.3 Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori	Groc
9.4 Promoció de l'eradicació de la violència de gènere a l'àmbit familiar	Groc
10. CONDICIONS LABORALS	
10.1 Distribució de la plantilla segons tipus de contracte i gènere	Verd
10.2 Distribució de la plantilla segons antiguitat	Verd
10.3 Distribució de la plantilla segons tipus de jornada	Verd
10.4 Percentatge de baixes voluntàries, finalitzacions contracto i acomiadaments segons gènere	Verd
11. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
11.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Verd
11.2 Grau d'ús de les mesures de conciliació i procediments relatius a les mateixes.	Groc
11.3 Sol·licitud de baixes per maternitat/paternitat i nivell de reincorporació.	Verd
12. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN	
12.1 Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i als homes	Groc
13. ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
13.1 Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i als homes	Groc
13.2. Formació sobre prevenció de riscos laborals i amb perspectiva de gènere	Groc
14. PROMOCIÓ DE MESURES DE GESTIÓ DE LA MOBILITAT QUE PERMETIN UN ACCÉS IGUALITARI DE LES DONES I ELS HOMES EN EL LLOC DE TREBALL	
14.1. Mesures de gestió de la mobilitat que permeten un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball	Verd
15. AJUDES, BONIFICACIONS I POLÍTIQUES SOCIALS I CONVENI COL·LECTIU	
15.1. Incorporació en el conveni col·lectiu d'aspectes d'igualtat de gènere	Verd
16. VIOLÈNCIA MASCLISTA	
16.1. Promoció de l'eradicació de la violència masclista	Verd

3 ACCIONS PER INTEGRAR LA IGUALTAT A L'MMB

Les accions del Pla d'acció s'han estructurat en base als àmbits d'anàlisi del Pla i en base als següents objectius generals:

ÀMBIT D'ANÀLISI	OBJECTIUS GENERALS
Gestió Organitzativa Igualitària.	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat d'oportunitats.
Participació i implicació del personal	Afavorir la formació, sensibilització i participació en matèria d'igualtat.
Comunicació, imatge i llenguatge	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva i no sexista
Representativitat de les dones i distribució del personal	Realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris.
Selecció	Analitzar l'adequació de les convocatòries públiques al que estableix la llei 17/2015
Promoció	Assegurar processo de promoció igualitaris
Retribució	Estudiar el sistema retributiu de l'MMB per analitzar possibles desequilibris.
Assetjament i violència de gènere	Adequar el protocol d'assetjament als requeriments de la llei 17/2015 i assegurar el seu coneixement i, en el supòsit que sigui necessari, correcte ús per part dels membre del Museu
Condicions laborals	Millorar els usos del temps i promocionar la coresponsabilitat
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Conèixer el grau d'ús de les mesures de conciliació
Condicions físiques de l'entorn	Estudiar i millorar, en cas que sigui necessari, les condicions físiques de l'entorn del Museu.
Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere	Incorporar la perspectiva de gènere en el sistema de Prevenció de Seguretat i Salut del Museu

A continuació es detallen les accions proposades al Pla d'Igualtat d'Oportunitats de l'MMB 2016-2020.

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALTÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.1.	Creació de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'agent d'igualtat d'oportunitats.
DESCRIPCIÓ	
<p>Comissió d'igualtat i l'agent d'igualtat són figures clau en el seguiment de la correcta implantació del Pla d'Igualtat. A més, l'Agent d'igualtat, serà el referent dins de Museu al que podran adreçar-se els treballadors per qualsevol qüestió en aquesta matèria.</p> <p>La Comissió d'Igualtat és recomanable que per part de l'empresa la integrin persones en llocs influents, amb capacitat de decisió dins de l'empresa i de diversos departaments. Es recomana valorar la implicació de persones del Departament de Recursos Humans. Per part dels treballadors, la integraran membres de la representació legal de les treballadores i els treballadors. També és recomanable que la seva composició tingui una presència equilibrada de dones i homes, així com que els seus membres tinguin coneixements en matèria d'igualtat.</p> <p>L'agent d'igualtat haurà de ser una persona amb coneixements en polítiques i accions d'igualtat de gènere, amb capacitat per coordinar i fer seguiment de les diferents accions del Pla.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcció <p>Intervenien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persones clau de les àrees del Museu i els representats dels treballadors 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
<ul style="list-style-type: none"> - Comissió d'igualtat formalitzada - Agent d'igualtat nomenat 	Qualitatiu – Acta de formalització de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'Agent d'Igualtat.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2017	
PERIODICITAT - Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.2.	Elaboració d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats i No Discriminació, consensuada amb els representants dels treballadors i aprovada i signada per la Direcció.
DESCRIPCIÓ	
<p>Elaboració d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats que formalitzi el compromís de l'MMB amb la Igualtat d'oportunitats. La Política, ha de ser el document que assenti les bases per a la creació d'una cultura interna basada en el respecte i el tracte igualitari al Museu. Així mateix, aquest document ha d'incorporar els compromisos del Museu en aquesta matèria, com a full de ruta pel desenvolupament d'accions concretes per a la integració dels homes i les dones de manera igualitària a totes les àrees de treball de l'organització.</p> <p>En el procés d'elaboració de la Política d'Igualtat han de participar membres dels representats dels treballadors i haurà d'estar aprovada, de forma consensuada, per la màxima Direcció.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Comissió i agent d'igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB, empreses i organitzacions amb les que es relaciona el Museu (Proveïdors, entitats locals, etc.) i visitants.	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Política d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes aprovada per la Direcció.	Qualitatiu – Incorporació de la Política sistema documental de l'MMB
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2017	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.3.	Assignar un pressupost, els mitjans econòmics, material i recursos humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat
DESCRIPCIÓ	
Anàlisi de les diferents accions del Pla d'Igualtat i assignació d'un pressupost en funció dels requeriments per al seu compliment. Totes les accions que ho requereixin, hauran de comptar amb la seva partida pressupostaria en l'any de la seva implantació. Així mateix, s'haurà de preveure un assignació de recursos humans a cadascuna de les accions del Pla suficient perquè les accions s'implementin de forma correcta.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables: - Direcció	
Intervenen: - Comissió d'igualtat	
DESTINATARI	
Personal de l'Àrea de Gerència, persones implicades en la implantació de les accions del Pla.	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Assignació pressupostaria anual per a les accions del Pla en el pressupost general de l'MMB.	Quantitatiu – Calculat en funció de les accions a realitzar i les hores de dedicació dels responsables de la seva execució.
Planificació horària i calendari de les persones responsables de la implantació de les accions del Pla.	Qualitatiu - Registre de dedicació de les persones que participen al Pla.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Periòdic. De forma anual juntament amb l'elaboració del pressupost anual de l'MMB.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALTÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.4.	Incorporació de clàusules socials als Plecs de contractació pública de l'MMB.
DESCRIPCIÓ	
Les clàusules hauran d'adaptar-se a allò establert a l'article 10 de la Llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Així mateix, s'hauran de crear mecanismes de seguiment que permetin analitzar el compliment d'aquestes clàusules per part de les empreses subcontractades.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Gerència Intervenien: <ul style="list-style-type: none"> - Comissió d'igualtat 	
DESTINATARI	
Empreses subcontractades per l'MMB.	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Clàusules socials als Plecs de contractació pública.	Qualitatiu – Revisió periòdica dels Plecs de contractació pública elaborats pel Museu.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Periòdic. Sempre que l'MMB elabori un Plec de contractació pública.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.5.	Publicació del Pla d'Igualtat a la web de l'MMB, en un espai dinàmic i que es pugui anar actualitzant
DESCRIPCIÓ	
Les administracions públiques tenen un paper clau en la dinamització i promoció de bones pràctiques a altres tipus d'organitzacions com ara empreses privades i ONGs. Amb l'objectiu de promocionar a l'àmbit extern i intern de l'MMB el tracte igualitari entres les dones i els homes, s'haurà de crear un espai al web del Museu per publicar el document íntegre del Pla d'Igualtat.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables: - Àrea de comunicació i màrqueting. Intervenien: - Agent d'Igualtat	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i públic en general	
COST	
Variable en funció del nombre i tipus de projectes a realitzar	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Pla d'Igualtat d'oportunitats públic al web.	Qualitatiu – Possibilitat de consulta de
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2017. Creació de l'espai al web i publicació del Pla Setembre 2016 – setembre 2020. Manteniment de l'espai web creat.	
PERIODICITAT: Permanent	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.6.	Integrar la transversalitat i la perspectiva de gènere en els programes i projectes del Museu (exposicions, programa pedagògic, conferències, activitats, etc)
DESCRIPCIÓ	
El departament o persones responsables de l'elaboració, des de l'aprovació del Pla, hauran d'eternir en compte de la perspectiva de gènere en la programació de les exposicions i activitats promogudes pel Museu.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de gestió de col·leccions i del coneixement - Àrea d'Educació i Activitats - Àrea de Desenvolupament Corporatiu - Arxiu General. 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i visitants del Museu	
COST	
Variable en funció de les accions a realitzar	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Nombre anual de programes i projectes del Museu que integrin la perspectiva de gènere	Quantitatiu – Identificar de forma semestral, juntament amb la o el responsable de l'Àrea de gestió de col·leccions i del coneixement, els projectes que integren aquest aspecte.
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Periòdic. En el moment de definir l'agenda d'activitats de l'MMB.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALTÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.7.	Incorporar la variable de gènere en les dades registrades i estadístiques amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits
DESCRIPCIÓ	
Les dades estadístiques de recursos humans desagregades per gènere ajuden a conèixer la gestió igualitària d'una organització, en tots els seus àmbits. Així doncs, s'hauran de revisar les dades que actualment es registren de manera desagregada al Museu i ampliar aquelles que es consideren clau per avaluar la igualtat a totes les àrees de l'organització.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables: - Àrea de Gerència	
Intervenent: - Responsable de l'enregistrament de les dades de Recursos Humans	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Percentatge de dones i homes per àrees/departaments	Quantitatiu – Calculat a partir del registres de dades desagregades per gènere
- Percentatge de dones i homes per categories professionals, classificats en funció del departament a que pertanyen	
- Percentatge de dones i homes en càrrecs de responsabilitat.	
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Periòdic, de forma anual.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 1. GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA	
OBJECTIU	Formalitzar el compromís de l'MMB amb la igualtat, crear l'estructura necessària per a la seva posada en pràctica i impulsar practiques a accions a nivell intern i extern.
ACCIÓ 1.8.	Signar, aprovar, registrar i difondre el Pla d'Igualtat del Consorci Drassanes Reials i MMB
DESCRIPCIÓ	
Un cop elaborat el Pla d'Igualtat el document ha de ser aprovat i signat per la Comissió d'Igualtat. Així mateix, es recomana registrar la Diagnosi i el Pla d'Acció al Registre de plans d'igualtat del Departament d'Empresa i Ocupació, com a exercici de transparència i de promoció de la Igualtat de gènere. Es recomana igualment incorporar l'acta d'aprovació del Pla d'Igualtat al document registrat.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables:	
<ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Comissió d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i públic en general	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Pla d'Igualtat aprovat i registrat al Registre de plans d'igualtat.	Qualitatiu – Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat i el seu registre.
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2017.	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	
OBJECTIU	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat d'oportunitats.
ACCIÓ 2.1.	Realització d'iniciatives de promoció i sensibilització vers la Igualtat d'oportunitats adreçades a grups d'interès externs
DESCRIPCIÓ	
<p>Realització d'iniciatives i jornades específiques impulsades per l'MMB, per a la promoció de la igualtat d'oportunitats i la prevenció de la violència masclista, adreçades a diferents col·lectius de la comunitat, com ara els joves, col·lectius d'immigrants i gent gran.</p> <p>El nombre mínim d'iniciatives a realitzar serà d'una a l'any.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Responsable d'RSC de l'MMB. <p>Intervenien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entitats locals del barri i de la ciutat de Barcelona. 	
DESTINATARI	
Entorn local i públic en general	
COST	
Variable en funció del nombre i tipus d'iniciatives a realitzar.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Nombre d'iniciatives realitzades	Quantitatiu- Consulta dels registres/€ invertits en iniciatives amb perspectiva de gènere.
CALENDARI: Setembre 2017 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Periòdic, de forma anual.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	
OBJECTIU	Crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat d'oportunitats.
ACCIÓ 2.2.	Incorporació de la perspectiva de gènere en les accions d'inversió social de l'MMB.
DESCRIPCIÓ	
<p>Aprofitant la proximitat del Museu a entitats del seu entorn (barri del Raval), com ara la Fundació Tot Raval, es recomana continuar col·laborant amb les mateixes, ampliant el focus a projectes que tinguin com a objectius específics la promoció d'una societat igualitària, la promoció del paper de les dones en àrees laborals o socials amb menys representació, la promoció de l'accés de les dones al món laboral, prevenció de la violència masclista en tots els àmbits, entre d'altres.</p> <p>El nombre mínim d'iniciatives amb les que col·laborar serà d'una a l'any.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Responsable d'RSC de l'MMB. <p>Intervenien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entitats locals del barri i de la ciutat de Barcelona. 	
DESTINATARI	
Entorn local i públic en general	
COST	
Variable en funció del nombre i tipus d'iniciatives amb les que es col·labori.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Nombre d'iniciatives amb les que s'ha col·laborat.	Quantitatiu - Consulta dels registres/€ invertits en iniciatives amb perspectiva de gènere.
CALENDARI: Setembre 2017 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Periòdic, de forma anual.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL EN EL CONEIXEMENT I DESENVOLUPAMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Afavorir la formació, sensibilització i participació en matèria d'igualtat de tots els treballadors.
ACCIÓ 3.1.	Jornada de presentació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats aprovat.
DESCRIPCIÓ	
Aquesta jornada es considera un aspecte fonamental per a la implicació de tot el personal en el correcte desenvolupament de les accions que, en gran mesura, dependran de la implicació de tota la plantilla.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables:	
<ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Comissió i Agent d'Igualtat 	
Intervenien	
<ul style="list-style-type: none"> - Gerència 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Registre d'Assistència a la jornada de presentació del Pla d'Igualtat	Quantitatiu- Consulta dels registre d'assistència
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2017.	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL EN EL CONEIXEMENT I DESENVOLUPAMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Afavorir la formació, sensibilització i participació en matèria d'igualtat de tots els treballadors.
ACCIÓ 3.2.	Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats a tot el personal de l'MMB.
DESCRIPCIÓ	
<p>Incorporar al Pla de formació de l'MMB formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, amb l'objectiu de sensibilitzar a la plantilla, i especialment a les persones que ocupen càrrecs de major responsabilitat i responsables d'equip, perquè tinguin en compte aquests aspectes en el seu treball diari.</p> <p>Les activitats formatives s'han de dissenyar de manera que els participants als cursos adquireixin coneixements sobre els diferents àmbits d'actuació del Pla, com ajuda al desenvolupament de totes les accions del mateix. Es recomana analitzar la idoneïtat de realitzar formacions segons el col·lectiu/categoria laboral dels destinataris.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de gerència - Comissió i agent d'igualtat <p>Intervenien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Equip formador 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Variable en funció del nombre i tipus de cursos de formació que es portin a terme.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Inversió anual en formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats.	Quantitatiu – Càlcul de la inversió anual en formació en base a la informació facilitada pel Departament d'Administració i finances
Nombre de cursos i d'edicions dels cursos	Quantitatiu – En base a las registres de formació dels participants a les diferents activitats formatives.
Hores totals anuals de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.	
Percentatge anual de professionals que han rebut formació en igualtat d'oportunitats	

respecte al conjunt de la plantilla, per categories professionals, desagregat per gènere	
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Periòdica	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL EN EL CONEIXEMENT I DESENVOLUPAMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Afavorir la formació, sensibilització i participació en matèria d'igualtat de tots els treballadors.
ACCIÓ 3.3.	Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, no discriminació i prevenció de l'assetjament, entre els treballadors.
DESCRIPCIÓ	
<p>És important integrar la igualtat de tracte i evitar els comportaments discriminatoris en el dia a dia de l'organització. En aquest sentit, és útil elaborar i difondre material informatiu destinat a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats al conjunt del personal de l'organització i, si es considera adient, als visitants del Museu.</p> <p>Els elements comunicatius a elaborar poden ser des de pòsters o tríptics amb continguts bàsics per a la integració igualitària de totes les persones del Museu o els seus visitants, fins a difusió de notícies o vídeos a través del correu electrònic, intranet o les xarxes socials.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de Comunicació i màrqueting. - Gerència <p>Intervenien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent d'Igualtat - Assessors especialitzats en la matèria 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i, si es considera adient, visitants del l'MMB.	
COST	
Variable en funció del nombre i tipus d'elements comunicatius que es realitzin.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Nombre i descripció de les mesures de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats dutes a terme.	Qualitatiu – Elements comunicatius i comunicats enviats per l'MMB en aquesta matèria.
CALENDARI: Setembre 2017 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Permanent, al llarg de l'any	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 3. PARTICIPACIÓ I IMPLICACIÓ DEL PERSONAL EN EL CONEIXEMENT I DESENVOLUPAMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE	
OBJECTIU	Afavorir la formació, sensibilització i participació en matèria d'igualtat de tots els treballadors.
ACCIÓ 3.4.	Creació d'espais d'informació i participació en matèria d'igualtat de gènere, oberts a tota la plantilla.
DESCRIPCIÓ	
Creació del tauló d'anuncis en matèria d'igualtat d'oportunitats per conèixer, per exemple, el calendari de formació de l'MMB en aquest àmbit, la normativa d'aplicació, procediments existents davant possibles casos de discriminació o assetjament, entre d'altres temes. El tauló d'anuncis podrà ser físic o virtual.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsables: - Gerència Intervenien - Agent d'igualtat	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i, si es considera adient, visitants del l'MMB.	
COST	
Variable en funció del nombre i tipus d'elements comunicatius que es realitzin.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
Nombre i descripció de les mesures de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats dutes a terme.	Qualitatiu – Elements comunicatius i comunicats enviats per l'MMB en aquesta matèria.
CALENDARI: Setembre 2016 – setembre 2020.	
PERIODICITAT: Puntual, la creació de l'espai. Permanent, la dinamització del mateix.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
OBJECTIU	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva i no sexista
ACCIÓ 4.1.	Disseny dels criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu i dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla.
DESCRIPCIÓ	
Elaboració d'una norma o guia que defineixi les fórmules de llenguatge inclusiu a utilitzar per totes les persones responsables de l'elaboració de documentació, tant aquella dirigida a l'àmbit intern com l'adreçada als grups d'interès externs. Aquest normat haurà d'estar aprovada per la Direcció i s'haurà d'incorporar a la resta de normes de compliment del Museu.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Àrea de comunicació i màrqueting	
Intervenien: - Agent d'Igualtat	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i públic en general	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Norma per a la promoció de llenguatge inclusiu aprovat per la Direcció.	Qualitatiu– Comprovació de l'existència de la norma, la seva aprovació per la Direcció i la seva localització a l'abast de tota la plantilla.
CALENDARI	
Setembre 2018-setembre 2019	
PERIODICITAT	
Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	
OBJECTIU	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva i no sexista
ACCIÓ 4.2.	Anàlisi dels actuals documents organitzatius (normes i procediments), en base a la nova norma de llenguatge inclusiu, i establir un calendari de revisió dels documents que no s'adeqüin a la mateixa.
DESCRIPCIÓ	
Analitzar tots els documents i procediments que es fan servir a l'MMB des de la perspectiva del llenguatge inclusió i plantejar un Pla progressiu d'adaptació a la norma d'ús de llenguatge inclusiu, d'aquells documents d'ús majoritari.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Àrea de comunicació i màrqueting Intervenien: <ul style="list-style-type: none"> - Agent d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i públic en general	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Nombre de procediments revisats en base a la norma d'ús del llenguatge neutre.	Quantitatiu – Càlcul a partir dels registres elaborats per la persona responsable de la revisió de la documentació.
- % de procediments revisats respecte al total de documents existents prèviament a l'aprovació de la norma d'ús del llenguatge inclusiu	
CALENDARI: Setembre 2019-setembre 2020	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 4. COMUNICACIÓ, IMATGE I LENGUATGE	
OBJECTIU	Millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva i no sexista
ACCIÓ 4.3.	Creació d'un canal de comunicació obert a tots els treballadors, perquè l'MMB pugui rebre queixes i suggeriments en l'àmbit de la Igualtat d'Oportunitats.
DESCRIPCIÓ	
<p>Es tracta de potenciar la participació dels treballadors en els temes d'igualtat d'oportunitats, obrint el projecte a tothom i facilitant que les persones interessades puguin fer arribar els seus suggeriments i queixes a la Direcció, a través de l'Agent d'Igualtat.</p> <p>Es recomana la creació d'una adreça de correu electrònic específica per a aquests temes i la seva difusió entre els treballadors del Museu. L'MMB haurà de garantir la confidencialitat d'aquest mecanisme de comunicació, el qual estarà gestionat per l'Agent d'Igualtat o una altra persona designada a tal efecte.</p> <p>Així mateix, serà necessari crear un procediment per a la resposta i/o resolució dels suggeriments o queixes rebudes a través d'aquest mecanisme.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direcció <p>Intervenien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agent d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre notificacions rebudes a través del canal d'Igualtat respecte al nombre de notificacions resoltes favorablement. 	Quantitatiu – Càlcul a partir dels registres elaborats per la persona responsable de la revisió de la documentació.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Puntual, la creació del canal Permanent, el seguiment i gestió dels suggeriments rebuts.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 5. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	
OBJECTIU	Realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris.
ACCIÓ 5.1.	Incorporació periòdica de les dades de plantilla desagregades per sexe als resultats anuals de l'MMB.
DESCRIPCIÓ	
Amb l'objectiu de tenir una visió més global de l'activitat de l'MMB, es considera convenient afegir les principals dades de distribució de la plantilla desagregades per gènere als resultats anuals del Museu.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Direcció i/o Gerència	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Dades de plantilla desagregades per gènere als resultats anuals.	Qualitatiu – Comprovació de la incorporació de les dades de plantilla desagregades per gènere al resultats anuals.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Periòdica, en el moment d'elaborar el resultats anuals de l'MMB	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. SELECCIÓ	
OBJECTIU	Analitzar l'adequació de les convocatòries públiques al que estableix la llei 17/2015
ACCIÓ 6.1.	Revisió de les convocatòries de processos de selecció i la seva adequació al que estableix l'article 16 de la llei 17/2015 i redacció d'un procediment específic, aprovat per la Comissió d'Igualtat.
DESCRIPCIÓ	
L'objectiu és comprovar que les darreres convocatòries s'han realitzat de conformitat a la llei 17/2015 de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, amb l'objectiu de detectar possibles opcions de millora a aplicar en futures convocatòries. Les consideracions hauran de quedar recollides a un document/procediment que permeti la seva aplicació a futures convocatòries.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Direcció i/o Gerència	
Intervenien: - Comissió i Agent d'igualtat	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Nombre de convocatòries analitzades.	Quantitatiu – Càlcul del percentatge en base al registre que portarà a terme l'equip responsable de realitzar aquest anàlisi.
- Percentatge de convocatòries analitzades respecte al total de convocatòries realitzades en un període concret.	
CALENDARI: Setembre 2017-setembre 2018	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. SELECCIÓ	
OBJECTIU	Analitzar l'adequació de les convocatòries públiques al que estableix la llei 17/2015
ACCIÓ 6.2.	Establir mecanismes de seguiment per a assegurar que tots els processos de selecció pública compleixen amb els requeriments de la llei 17/2015.
DESCRIPCIÓ	
S'ha de definir una persona o comissió responsable de comprovar la correcta aplicació del procediment de selecció en tots les convocatòries que s'obrin a l'MMB. L'agent o Comissió d'igualtat podria exercir aquest paper, tot i que també poden assumir aquest rol altres persones que, de forma consensuada, es consideren òptimes.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Persona o comissió assignada a tal efecte	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Percentatge de noves convocatòries públiques analitzades respecte al total de convocatòries realitzades en un període concret.	Quantitatiu – Càlcul del percentatge en base al registre que portarà a terme l'equip responsable de realitzar aquest anàlisi.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Permanent, sempre que hi hagi convocatòries públiques de selecció.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 6. SELECCIÓ	
OBJECTIU	Analitzar l'adequació de les convocatòries públiques al que estableix la llei 17/2015
ACCIÓ 6.3.	Revisió dels procediments de selecció per a la contractació de persones interines i la seva adequació als processos de selecció.
DESCRIPCIÓ	
De la mateixa manera que en cas anterior, s'ha d'elaborar un procediment per a assegurar que els processos de selecció d'interins siguin neutres. La persona o comissió responsable pot ser la mateixa que en el cas de les convocatòries públiques de contractació.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Persona o comissió assignada a tal efecte	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Percentatge de contractació d'interins analitzades respecte al total d'ofertes de treball en un període concret.	Quantitatiu – Càlcul del percentatge en base al registre que portarà a terme l'equip responsable de realitzar aquest anàlisi.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2017	
PERIODICITAT: Permanent, sempre que hi hagi processos de selecció.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7. PROMOCIÓ	
OBJECTIU	Estudiar el sistema retributiu de l'MMB per analitzar possibles desequilibris.
ACCIÓ 7.1.	Elaboració d'una Política o procediment de promoció, aprovat per la Comissió d'Igualtat.
DESCRIPCIÓ	
<p>Elaborar un document que defineixi tot el procés relatiu a la promoció de persones de l'MMB, des de la redacció de la convocatòria de promoció i la seva difusió, continuant per l'equip responsable de la selecció i els criteris de la mateixa.</p> <p>L'objectiu és assegurar que la sistemàtica es basi en criteris objectius, que eliminin els elements que afavoreixin les possibles barreres basades en qüestions de gènere, i promogui convocatòries obertes al conjunt del personal, sense distinció de sexe i situació familiar, entre d'altres aspectes.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerència <p>Intervenien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comissió i Agent d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de promoció interna	Quantitatiu – Càlcul del percentatge en base al registre que portarà a terme l'equip de gerència, responsable dels processos de promoció.
- Proporció de dones i homes que guanyen el lloc de treball	
CALENDARI: Setembre 2017-setembre 2018	
PERIODICITAT: Permanent, sempre que hi hagi processos de promoció.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 7. PROMOCIÓ	
OBJECTIU	Assegurar processo de promoció igualitaris
ACCIÓ 7.2. Recopilar les hores de formació per sexe, categoria laboral i lloc de treball i analitzar-les de forma periòdica.	
DESCRIPCIÓ	
Recollir les dades i portar un registre de forma periòdica i sistemàtica tenint en compte la perspectiva de gènere i les categories professionals de totes les persones que han rebut formació de forma anual. El registre haurà de diferenciar aquella formació del Pla de formació, adreçat a tota la plantilla, i la formació especialitzada en funció del lloc de treball. Aquest exercici permetrà detectar si existeixen diferències significatives en el grau de participació de la plantilla en activitats formatives i proposar accions de millora.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Gerència - Responsable de l'enregistrament de les dades de formació 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Percentatge anual de professionals que han rebut formació dins del Pla de Formació, per categories professionals i departament, desagregat per gènere	Quantitatiu – Càlcul del percentatge en base al registre d'assistència a la formació.
- Percentatge anual de professionals que han rebut formació especialitzada, per categories professionals i departament, desagregat per gènere	
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Permanent	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. RETRIBUCIÓ	
OBJECTIU	Estudiar el sistema retributiu de l'MMB per analitzar possibles desequilibris.
ACCIÓ 8.1.	Portar a terme un registre del nombre de persones que s'acullen als beneficis socials de forma anual, desagregat per sexe.
DESCRIPCIÓ	
Realitzar un registre anual del nombre de persones que s'acullen als beneficis socials del Museu desagregat per sexe. Així mateix, es recomana revisar els beneficis socials existents, de manera conjunta amb els representants dels treballadors i crear un calendari realista i prudent per a l'ampliació gradual dels mateixos.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Gerència	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Registre anual del nombre de persones que s'acullen als beneficis socials, desagregades per gènere	Documentació – Consulta dels registres anuals de persones que s'acullen als beneficis socials.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Periòdic, un cop a l'any	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 8. RETRIBUCIÓ	
OBJECTIU	Estudiar el sistema retributiu de l'MMB per analitzar possibles desequilibris.
ACCIÓ 8.2.	Elaborar un estudi que complementi la Diagnosi del Pla d'Igualtat sobre el sistema retributiu del personal del Consorci de les Drassanes Reials i MMB, desagregat per sexe.
DESCRIPCIÓ	
Elaboració d'un estudi que complementi l'anàlisi de dades realitzada en la Diagnosi d'igualtat sobre el sistema retributiu del Museu i del Consorci de les Drassanes Reials. L'estudi haurà d'incloure també els complements específics de les persones en plantilla, el tipus de jornada, el preu/hora de treball, entre d'altres indicadors.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable:	
<ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Gerència 	
Intervenien:	
<ul style="list-style-type: none"> - Comissió i Agent d'igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
<ul style="list-style-type: none"> - Estudi sobre el sistema retributiu de l'MMB elaborat 	Qualitatiu – Consulta de l'Estudi.
CALENDARI: Setembre 2017-setembre 2018	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9. ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Adequar el protocol d'assetjament als requeriments de la Llei 17/2015 i assegurar el seu coneixement i, en el supòsit que sigui necessari, correcte ús per part dels membre del Museu
ACCIÓ 9.1.	Elaborar un protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'identitat i orientació sexual.
DESCRIPCIÓ	
Elaboració d'un protocol específic per prevenir, detectar, tractar i resoldre possibles casos d'assetjament que es puguin donar al Museu: assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'identitat i orientació sexual. El protocol s'haurà d'elaborar de conformitat al que estableix la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i haurà d'estar aprovat per la Direcció i per la Comissió d'Igualtat.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable:	
<ul style="list-style-type: none"> - Direcció - Gerència 	
Intervenien:	
<ul style="list-style-type: none"> - Comissió i Agent d'igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
<ul style="list-style-type: none"> - Protocol per a la prevenció i tractament de casos d'assetjament, elaborat i aprovat per la Direcció i la Comissió d'igualtat. 	Qualitatiu – Protocol de prevenció
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2017	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9. ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Adequar el protocol d'assetjament als requeriments de la Llei 17/2015 i assegurar el seu coneixement i, en el supòsit que sigui necessari, correcte ús per part dels membre del Museu
ACCIÓ 9.2.	Difondre el protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament i discriminació.
DESCRIPCIÓ	
Una part fonamental para la prevenció i eradicació dels casos d'assetjament, de qualsevol tipus, i els casos de discriminació és la correcta comunicació dels procediments que l'organització posa a disposició dels treballadors per resoldre aquests casos. És per això que l'MMB haurà de difondre de manera efectiva el nou Protocol i posar èmfasis en comunicar la seva importància i efectivitat davant aquestes situacions.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Gerència Intervenien: - Agent d'igualtat	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Nombre de mesures de difusió d'aquest protocol portades a terme per l'organització.	Quantitatiu – En base als registres de gerència i /o l'Agent d'Igualtat.
CALENDARI: Setembre 2017-setembre 2020	
PERIODICITAT: Permanent	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 9. ASSETJAMENT I VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Adequar el protocol d'assetjament als requeriments de la Llei 17/2015 i assegurar el seu coneixement i, en el supòsit que sigui necessari, correcte ús per part dels membre del Museu
ACCIÓ 9.3.	Anàlisi de les accions previstes d'implantar per donar suport a persones víctimes de violència de gènere i la seva adequació al que estableix la Llei 5/2008.
DESCRIPCIÓ	
La Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista estableix els mecanismes necessaris per contribuir a l'eradicació de la violència masclista que pateixen les dones i el reconeixement i l'avanç en les garanties respecte del dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació de la violència. Amb la revisió de les accions previstes per l'MMB es podrà conèixer, prèviament a la seva implantació, la seva adequació als requeriment normatius i, per tant, la validesa d'aquestes accions.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable:	
<ul style="list-style-type: none"> - Gerència - Agent d'igualtat 	
Intervenien:	
<ul style="list-style-type: none"> - Comissió d'igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB i públic en general	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
<ul style="list-style-type: none"> - Document que reculli l'anàlisi realitzat 	Qualitatiu – Consulta del document d'anàlisi
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2017	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 10. CONDICIONS LABORALS	
OBJECTIU	Millorar els usos del temps i promocionar la coresponsabilitat
ACCIÓ 10.1.	Portar a terme accions concretes de sensibilització del personal intern vers el foment de la coresponsabilitat en la en la cura de fills, persones dependents, etc.
DESCRIPCIÓ	
<p>El concepte de coresponsabilitat va més enllà del concepte de conciliació familiar i comporta que dones i homes es responsabilitzin de les tasques domèstiques, de la cura de fills / es i persones dependents. En aquest sentit, l'MMB realitzarà accions de sensibilització sobre aquest concepte adreçades als seus treballadors. Les accions poden ser sessions de sensibilització específiques, realització de campanyes de comunicació específiques, distribució de notícies relacionades amb la temàtica, entre d'altres accions.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerència - Àrea de comunicació i màrqueting - Agent d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB.	
COST	
Operacional	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Nombre d'accions realitzades per a la foment de la coresponsabilitat	Quantitatiu– Registre d'accions realitzades
CALENDARI: Setembre 2018-setembre 2020	
PERIODICITAT: Periòdica, mínim una vegada a l'any.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 10. CONDICIONS LABORALS	
OBJECTIU	Millorar els usos del temps i promocionar la corresponsabilitat
ACCIÓ 10.2.	Elaborar i difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps.
DESCRIPCIÓ	
<p>Una bona gestió del temps de treball influeix de manera positiva en l'eficiència de les organitzacions i en la qualitat de vida dels seus treballadors. L'MMB elaborarà una Guia a la qual es destaquin es mesures de conciliació i gestió de temps impulsades per l'organització i afavorir el seu coneixement per part de totes les persones que treballen al Museu.</p> <p>La Guia elaborada haurà d'estar a disposició de tots els membres del Museu per a la seva consulta.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerència - Àrea de comunicació i màrqueting <p>Intervenien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal especialitzat contractat a tal efecte 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB.	
COST	
Variable en funció de l'extensió i disseny de la Guia.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Guia sobre mesures de conciliació i usos del temps de l'MMB	Qualitatiu–Consulta de la Guia de mesures de conciliació.
CALENDARI: Setembre 2018-setembre 2020	
PERIODICITAT: Puntual.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 11. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	
OBJECTIU	Conèixer el grau d'ús de les mesures de conciliació
ACCIÓ 11.1.	Realitzar un registre periòdic desagregat per sexe i categoria professional, de les persones que gaudeixin de les mesures de conciliació familiar a l'MMB.
DESCRIPCIÓ	
Les dades estadístiques de les persones que gaudeixen de les mesures de conciliació familiar al Museu, ajudaran a conèixer els col·lectius que més s'acullen a les mateixes i poder proposar accions de millora en el cas que s'observin desequilibris com ara en funció del departament o categoria professional, entre d'altres.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: - Gerència	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB.	
COST	
Operatiu.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Registre del nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació	Qualitatiu– Incorporació del registre a la resta dels registres del Museu.
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Periòdic, com a mínim una vegada a l'any.	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 12. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN	
OBJECTIU	Estudiar i millorar, en cas que sigui necessari, les condicions físiques de l'entorn del Museu.
ACCIÓ 12.1.	Anàlisi en detall de les condicions dels llocs de treball a l'MMB i la seva repercussió sobre la salut dels treballadors
DESCRIPCIÓ	
<p>Les enquestes realitzades en el marc de la Diagnosi han posat de manifest que hi ha elements físics dels espais de treball del Museu que representen incomoditats per a alguns dels seus membres. L'anàlisi dels llocs de treball des de la perspectiva de la salut de les persones que hi treballen, inclosa la perspectiva de gènere, permetrà detectar i corregir aquells aspectes que es considerin necessaris per a la millora del benestar de les treballadors. Aquesta anàlisi ha de comptar amb la participació de la plantilla per a la correcta identificació dels elements que resulten molestos.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerència <p>Intervenien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal especialitzat contractat a tal efecte 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB.	
COST	
Operatiu.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Anàlisi dels llocs de treball des de la perspectiva de la seguretat i salut, realitzat.	Qualitatiu– Accés al document de l'anàlisi realitzada.
CALENDARI: Setembre 2017-setembre 2018	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 13. ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Incorporar la perspectiva de gènere en el sistema de Prevenció de Seguretat i Salut del Museu
ACCIÓ 13.1. Revisar el Pla de Seguretat i Prevenció incorporant la perspectiva de gènere	
DESCRIPCIÓ	
<p>L'objectiu principal de la prevenció de riscos laborals és protegir a la plantilla davant l'exposició a situacions o activitats laborals que poden provocar un dany a la salut. Així doncs, incorporar la perspectiva de gènere en aquest àmbit posa el mateix nivell d'atenció i de recursos als diferents tipus de riscos que poden causar danys a la salut, els quals poden ser diferents en funció del sexe de la persona que s'hi exposa.</p> <p>Per elaborar d'aquest estudi caldrà valorar la possibilitat que les persones de l'àrea de prevenció necessitin formació i/o assistència tècnica externa.</p>	
AGENTS IMPLICATS	
<p>Responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguretat i salut - Agent d'igualtat - Personal especialitzat contractat a tal efecte <p>Intervenien:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comissió d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB.	
COST	
Operatiu.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Pla de Seguretat i Prevenció incorporant la perspectiva de gènere	Qualitatiu– Accés al document de Pla de Prevenció realitzat.
CALENDARI: Setembre 2018-setembre 2019	
PERIODICITAT: Puntual	

ÀMBIT D'ACTUACIÓ 13. ADOPCIÓ DE MESURES DE RISCOS LABORALS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	
OBJECTIU	Incorporar la perspectiva de gènere en el sistema de Prevenció de Seguretat i Salut del Museu
ACCIÓ 13.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació de prevenció de seguretat i salut que s'imparteix als treballadors.	
DESCRIPCIÓ	
Incorporació de la perspectiva de gènere en la formació de seguretat i salut adreçada als membres del Museu com a eina de promoció de la salut i el benestar de tots els treballadors i treballadores.	
AGENTS IMPLICATS	
Responsable: <ul style="list-style-type: none"> - Comissió de seguretat i salut - Agent d'igualtat - Personal especialitzat contractat a tal efecte Intervenien: <ul style="list-style-type: none"> - Comissió d'Igualtat 	
DESTINATARI	
Plantilla de l'MMB.	
COST	
Operatiu.	
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	
Indicadors	Com mesurar l'indicador
- Hores de formació en prevenció de la seguretat i salut amb perspectiva de gènere, desagregat per sexe	Quantitatiu– Calculat en base a els registres de formació dels responsables de prevenció
- Nombre de cursos de formació en prevenció de la seguretat i salut amb perspectiva de gènere	
CALENDARI: Setembre 2016-setembre 2020	
PERIODICITAT: Permanent	

4 SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

L'avaluació i seguiment del Pla és un acció clau per l'èxit de la implementació de les accions proposades.

Així doncs, s'establiran avaluacions parcials (cada 6 mesos) per mesurar el grau d'implantació de les accions i valorar el seu funcionament. També, es portarà a terme una avaluació final (anual) que mesuri l'impacte de les actuacions desenvolupades en relació amb els objectius del Pla i, en cas necessari, proposar nous objectius i/o noves accions.

De manera més detallada, les accions de seguiment que es portaran a terme seran les següents:

- Seguiment continu i valoració de les accions del Pla d'Igualtat, per part de la comissió d'igualtat. Per tal de portar a terme aquest seguiment la comissió d'igualtat haurà de realitzar un quadre de comandament en el que s'indicarà les persones responsables de cada acció i el termini de establert per a les mateixes.
- Avaluació global del Pla d'Igualtat, per tal de valorar ajustos i/o oportunitats de millora
- Revisió dels objectius i accions del Pla d'Igualtat, en cas que sigui necessari.

Es descriuen a continuació els responsables de les diferents accions de seguiment del Pla d'Igualtat:

Funcions	Direcció	Agent d'Igualtat	Comissió d'Igualtat
Aprovació del Pla d'Igualtat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Realització activa del sistema de seguiment de les accions proposades.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaboració dels informes de seguiment.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Participació en reunions de seguiment del Pla	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Elaboració d'informes d'avaluació	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Avaluació del Pla d'Igualtat	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Revisió dels objectius del Pla	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

La periodicitat d'elaboració dels informes i reunions esmentats serà la següent:

- Els informes de seguiment del Pla d'Igualtat s'elaboraran cada 6 mesos.
- Les reunions de seguiment es realitzaran cada 6 mesos, posteriorment a l'elaboració dels informes de seguiment.
- Els informes d'avaluació del Pla d'Igualtat es realitzaran un cop a l'any.
- Reunió d'avaluació i revisió dels objectius del Pla es realitzarà un cop a l'any. La revisió dels objectius es realitzarà si durant l'avaluació del Pla s'identifica com a necessària la seva actualització.

5 CALENDARI D'ACTUACIONS

Acció	Setembre 2016- setembre 2017	Setembre 2017- setembre 2018	Setembre 2018- setembre 2019	Setembre 2019- setembre 2020
1. Gestió organitzativa igualitària				
<i>1.1. Elaboració d'una Política d'Igualtat d'Oportunitats i No Discriminació, consensuada amb els representants dels treballadors i aprovada i signada per la Direcció.</i>				
<i>1.2. Creació de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'agent d'igualtat d'oportunitats.</i>				
<i>1.3. Assignar un pressupost, els mitjans econòmics, material i recursos humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat.</i>				
<i>1.4. Incorporació de clàusules socials als Plecs de contractació pública de l'MMB.</i>				
<i>1.5. Publicar el Pla d'Igualtat a la web de l'MMB, en un espai dinàmic i que es pugui anar actualitzant</i>				
<i>1.6. Integrar la transversalitat i la perspectiva de gènere en els programes i projectes del Museu (exposicions, programa pedagògic, conferències, activitats, etc)</i>				
<i>1.7. Incorporar la variable de gènere en les dades registrades i estadístiques amb l'objectiu d'avaluar la igualtat de gènere en tots els àmbits</i>				
<i>1.8. Signar, aprovar, registrar i difondre el Pla d'Igualtat del Consorci Drassanes Reials i MMB</i>				

Acció	Setembre 2016- setembre 2017	Setembre 2017- setembre 2018	Setembre 2018- setembre 2019	Setembre 2019- setembre 2020
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social				
2.1. Realització d'iniciatives de promoció i sensibilització vers la Igualtat d'oportunitats adreçades a grups d'interès externs				
2.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en les accions d'inversió social de l'MMB.				
3. Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere				
3.1. Jornada de presentació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats aprovat.				
3.2. Formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats a tot el personal de l'MMB.				
3.3. Creació de material comunicatiu de suport per a la promoció dels aspectes d'igualtat, no discriminació i prevenció de l'assetjament, entre els treballadors.				
3.4. Creació d'espais d'informació i participació en matèria d'igualtat de gènere, oberts a tota la plantilla.				
4. Comunicació, imatge i llenguatge				
4.1 Disseny dels criteris de comunicació i l'ús del llenguatge inclusiu i dotar-los de caràcter de norma interna, d'obligat compliment per part de tota la plantilla.				

Acció	Setembre 2016- setembre 2017	Setembre 2017- setembre 2018	Setembre 2018- setembre 2019	Setembre 2019- setembre 2020
4.4. <i>Analitzar els actuals documents organitzatius (normes i procediments), en base a la nova norma de llenguatge inclusiu, i establir un calendari de revisió dels documents que no s'adeqüin a la mateixa.</i>				
4.3. <i>Creació d'un canal de comunicació obert a tots els treballadors, perquè l'MMB pugui rebre queixes i suggeriments en l'àmbit de la Igualtat d'Oportunitats.</i>				
5. Representativitat de les dones i distribució del personal				
5.1. <i>Incorporació periòdica de les dades de plantilla desagregades per sexe als resultats anuals de l'MMB.</i>				
6. Selecció				
6.1. <i>Revisió de les convocatòries de selecció i la seva adequació al que estableix l'article 16 de la llei 17/2015 i redacció d'un procediment específic, aprovat per la Comissió d'Igualtat.</i>				
6.2. <i>Establir mecanismes de seguiment per a assegurar que tots els processos de selecció compleixen amb els requeriments de la llei 17/2015.</i>				
6.3. <i>Revisió dels procediments de selecció per a la contractació de persones interines i la seva adequació als processos de selecció.</i>				
7. Promoció				
7.1. <i>Elaboració d'una Política o procediment de promoció, aprovat per la Comissió d'Igualtat.</i>				

Acció	Setembre 2016- setembre 2017	Setembre 2017- setembre 2018	Setembre 2018- setembre 2019	Setembre 2019- setembre 2020
<i>7.2. Recopilar les hores de formació per sexe, categoria laboral i lloc de treball i analitzar-les de forma periòdica.</i>				
8. Retribució				
<i>8.1. Portar a terme un registre del nombre de persones que s'acullen als beneficis socials de forma anual, desagregat per sexe.</i>				
<i>8.2. Elaborar un estudi que complementi la Diagnosi del Pla d'Igualtat sobre el sistema retributiu del personal del Consorci Drassanes Reials i MMB desgregat per sexe que inclogui les dades dels complements específics, tipus de jornada, preu/hora de treball, etc.</i>				
9. Assetjament i violència de gènere				
<i>9.1. Elaborar un protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'identitat i orientació sexual, segons estableix l'article 18.3 de la Llei 17/2015.</i>				
<i>9.2. Difondre el protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per raó d'identitat i orientació sexual</i>				
<i>9.3. Anàlisi de les accions previstes d'implantar per donar suport a persones víctimes de violència de gènere i la seva adequació al que estableix la Llei 5/2008.</i>				

Acció	Setembre 2016- setembre 2017	Setembre 2017- setembre 2018	Setembre 2018- setembre 2019	Setembre 2019- setembre 2020
10. Condicions laborals				
<p>10.1. Portar a terme accions concretes de sensibilització del personal intern vers el foment de la corresponsabilitat en la cura de fills, persones dependents, etc.</p> <p>Es tracta així de fomentar que no únicament les dones siguin les encarregades de la cura dels fills i potenciar d'aquesta manera la seva carrera professional.</p>				
<p>10.2. Elaborar i difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps.</p>				
11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral				
<p>11.1. Realitzar un registre periòdic desagregat per sexe i categoria professional, de les persones que gaudeixin de les mesures de conciliació familiar a l'MMB.</p> <p>D'aquesta manera es podran detectar si existeixen situacions en les quals persones d'àrees o departament de l'MMB no estan gaudint d'aquestes mesures, identificar si és per motius de gènere i implantar mesures correctores.</p>				

Acció	Setembre 2016- setembre 2017	Setembre 2017- setembre 2018	Setembre 2018- setembre 2019	Setembre 2019- setembre 2020
12. Condicions físiques de l'entorn				
<p><i>12.1. Anàlisi en detall de les condicions dels llocs de treball a l'MMB i la seva repercussió sobre la salut dels treballadors.</i></p> <p><i>Les enquestes han posat de manifest que hi ha elements que representen incomoditats per als treballadors de l'MMB. Amb aquesta acció es detectaran i es podran corregir aquells aspectes que es considerin necessaris.</i></p>				
13. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere				
<p><i>13.1. Revisar el Pla de Seguretat i Prevenció incorporant la perspectiva de gènere</i></p>				
<p><i>13.2. Incorporar la perspectiva de gènere en la formació de prevenció de seguretat i salut que s'imparteix als treballadors.</i></p>				

