

**Informe d'avaluació del Pla d'Igualtat
d'Oportunitats (2016-2020)**

Museu Marítim de Barcelona

Abril, 2021

SURT

Coordinació del treball:

Museu Marítim de Barcelona

Autora:

Inés Bonet García

Surt. Fundació de Dones

Amb el suport de:

Sílvia Jerez

Eva Carretero

Surt. Fundació de Dones

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ.....	5
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA.....	6
2.1 Objectius.....	6
2.2 Metodologia	7
3. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	8
3.1 Disseny i elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.....	8
3.2 Procés d'implementació.....	10
Primer àmbit: Gestió organitzativa igualitària	10
Segon àmbit: Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social.....	12
Tercer àmbit: Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere.....	14
Quart àmbit: Comunicació, imatge i llenguatge	15
Cinquè àmbit: Representativitat de les dones i distribució del personal	15
Sisè àmbit: Selecció	16
Setè àmbit: Promoció	16
Vuitè àmbit: Retribució.....	17
Novè àmbit: Assetjament i violència de gènere	17
Desè àmbit: Condicions laborals.....	18
Onzè àmbit: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	19
Dotzè àmbit: Condicions físiques de l'entorn	19
Tretzè àmbit: Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere ..	19
3.3 Avaluació de resultats assolits	20
Gestió organitzativa igualitària	21
Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	23
Participació i implicació del personal	24
Comunicació, imatge i llenguatge	25
Representativitat de les dones i distribució del personal	26
Selecció.....	28

Promoció	28
Retribució.....	29
Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació.....	29
Condicions laborals	31
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	31
Condicions físiques de l'entorn	32
Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere.....	32
Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball.....	32
Ajudes, bonificacions i polítiques socials i conveni col·lectiu.....	32
Violència masclista.....	33
4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE FUTUR	34
5. ANNEXOS.....	36
Annex I	36
Annex II.....	37
Annex III	40

1. INTRODUCCIÓ

L'any 2015, amb l'objectiu de donar compliment a la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, així com contribuir a la lluita per l'equitat de gènere al mercat laboral, el Museu Marítim de Barcelona inicia el procés d'elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que s'aprovaria l'any 2016 amb una vigència fins a l'any 2020.

Per al seu desenvolupament, es va crear una comissió d'igualtat que encara perdura, amb l'objectiu de poder implementar les accions incloses de forma efectiva.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Museu Marítim de Barcelona inclou els següents 13 àmbits d'anàlisi:

1. Gestió organitzativa igualitària
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
3. Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere
4. Comunicació, imatge i llenguatge
5. Representativitat de les dones i distribució del personal
6. Selecció
7. Promoció
8. Retribució
9. Assetjament i violència de gènere
10. Condicions laborals
11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
12. Condicions físiques de l'entorn
13. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Per tal d'avaluar el seu compliment, l'informe d'avaluació s'estructura a partir dels següents apartats:

- Introducció
- Objectius i metodologia
- Avaluació del disseny i elaboració del Pla
- Avaluació del procés d'implementació del Pla durant els anys 2016-2020
- Avaluació de resultats assolits a partir del Pla (a partir dels àmbits d'anàlisi del Pla, els objectius i les accions incloses)
- Conclusions i recomanacions de futur

2. OBJECTIUS I METODOLOGIA

2.1 Objectius

L'objectiu principal de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) és **identificar les possibilitats de millora de forma continuada, així com valorar el grau de compliment de les accions dissenyades** en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Museu Marítim de Barcelona.

En aquest sentit, es tracta, també, **d'analitzar** la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament intern de l'organització, per tal de veure l'evolució de la situació de treballadors i treballadores sota criteris d'equitat de gènere, a partir del desenvolupament del Pla d'Igualtat.

D'aquest objectiu general, se'n desprenen dos objectius específics:

Primer objectiu específic. **Elaborar l'avaluació del Pla d'Igualtat:** Caldrà conèixer i analitzar en detall el Pla d'Igualtat tant pel que fa als seus mecanismes de configuració i disseny com dels seus resultats i efectes. Això implicarà també la necessitat de realitzar una anàlisi del context en el que es desenvolupen aquestes mesures, és a dir, de la situació actual del Museu Marítim de Barcelona i dels processos que puguin generar desigualtats entre la plantilla.

Segon objectiu específic. **Aprofundir en el compromís de la direcció per continuar impulsant mesures per aconseguir una organització més justa sota els criteris de l'equitat de gènere:** Tant la realització com la implementació i avaluació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha de fer evident el compromís de l'organització vers l'equitat de gènere, també internament dins l'organització. Així, és necessari que l'equip directiu sigui present en el seu desenvolupament i que la comissió d'igualtat del Pla exerceixi un fort lideratge, impulsant la participació activa i el compromís de la resta de treballadores i treballadors.

2.2 Metodologia

Amb un calendari d'execució de 6 mesos, l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha constatat de dues fases sumades a una fase transversal de compromís i lideratge:

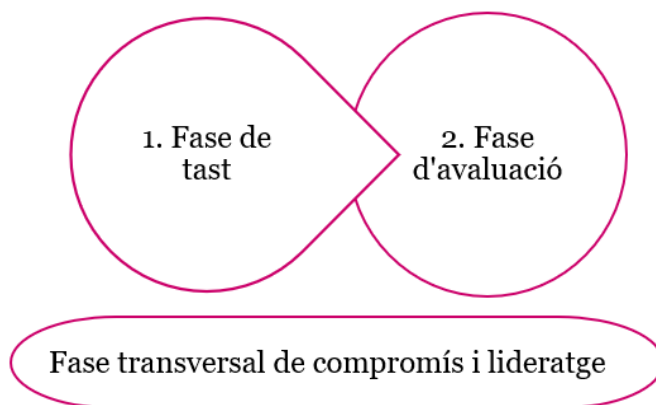


Figura 1. Fases del procés d'avaluació. Elaboració pròpia.

La fase transversal de compromís i lideratge s'entén que ha d'implementar-se durant tot el procés d'avaluació del Pla, ja que permetrà desenvolupar correctament el projecte.

La **fase de tast**, primera fase del procés tenia l'objectiu de permetre conèixer les expectatives en relació al procés d'elaboració i als continguts de l'avaluació així com el grau de sensibilització de l'organització en relació a l'equitat de gènere. A més, pretenia establir els lideratges, responsabilitats i posicionaments de l'organització en relació a l'avaluació del Pla.

En aquesta fase, es va realitzar una reunió prèvia per tal de planificar el procés d'avaluació i es van dur a terme tres entrevistes¹. Així com es va definir el grup de lideratge o grup motor.

Pel que fa a la **fase d'avaluació**, segona i última del procés, té l'objectiu d'avaluar el procés de disseny, elaboració i execució del Pla i grau d'execució de les accions del Pla; així com de definir quin són els aspectes a millorar i les bones pràctiques realitzades.

Per tal de desenvolupar aquesta fase d'avaluació, es va realitzar un qüestionari online² a una mostra de la plantilla del Museu Marítim de Barcelona amb la voluntat de recollir les percepcions de les persones treballadores sobre alguns dels àmbits i accions del Pla³. A més, es va dur a terme una sessió de treball amb el grup de lideratge per tal de validar els resultats de l'avaluació i una reunió de tancament del projecte.

¹ El model del guió d'entrevista el trobeu a l'Annex I.

² Podeu trobar el qüestionari a l'Annex II.

³ Per a veure la mostra en detall, consulteu l'Annex III.

3. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

3.1 Disseny i elaboració del Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Arrel d'un acord entre el comitè d'empresa del Museu Marítim de Barcelona (MMB) i la direcció del Museu, **l'any 2015 es decideix iniciar el procés per a desenvolupar el Primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Museu Marítim de Barcelona**. Aquest procés d'elaboració va durar uns sis mesos aproximadament i, l'any següent, es va aprovar; donant compliment a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Per tal de poder desenvolupar el procés d'elaboració del Pla correctament, es va constituir una **Comissió d'elaboració del Pla**, formada per la direcció, la persona encarregada de la RSC (responsabilitat social corporativa) de organització i dos membres del comitè com a representació dels treballadors i treballadores. Aquesta comissió, va treballar coordinadament i assessorada per una empresa externa.

Durant el procés d'elaboració, es comenta que es va aprofitar per fomentar la sensibilització de l'equip, ja que sovint a les organitzacions feminitzades, així com a entitats públiques, s'acostuma a instaurar l'anomenat *miratge de la igualtat*⁴.

Segons es recull al treball de camp, tot i que l'elaboració del Pla es va atorgar a una consultora externa, la Comissió d'elaboració del Pla hi va tenir un paper important de lideratge al llarg de tot el procés, establint objectius i accions amb una actitud proactiva.

Una de les qüestions que es va tenir molt en compte a l'hora de desenvolupar el Pla, a més, fou dotar-lo d'un caire transversal que no apel·lés únicament a produir canvis i noves formes de ser a nivell intern sinó que també es va voler tenir present la vessant d'impacte social que té l'organització en tant que museu i entitat cultural. Per tant, com a organització creadora de discurs, es va fomentar que la igualtat quedés palesa en aquest, incloent accions internes i externes.

A banda d'això, el Pla es va desenvolupar a partir de metodologies participatives que incloïen, a més del seguiment per part de la Comissió, una enquesta virtual orientada a fomentar la participació de tot el personal de l'organització per tal de recollir les seves percepcions i demandes, on hi va participar el 65% de la plantilla obtenint així una mostra força

⁴ Entès com la idea generalitzada de que ja s'ha assolit la igualtat real i que, per tant, no cal desenvolupar mesures específiques per promoure l'equitat de gènere.

representativa. Cal mencionar però, que dins del procés d'elaboració del Pla es va passar una primera enquesta que va tenir molt poca difusió degut a què no va ser consensuada i, per tant, es va obtenir un índex de resposta molt baix; raó per la qual es va passar aquesta segona enquesta, a la que sí que es va fer una forta difusió i, per tant, es va obtenir una bona participació per part del personal del MMB.

Una vegada finalitzat el procés d'elaboració del Pla, aquest es va aprovar pel Consell General i es va publicar. En el moment de publicar-se, es nomena a la **Comissió d'Igualtat** (que no d'elaboració del Pla, tot i que algunes persones es van mantenir a aquesta segona Comissió) com l'encarregada d'implementar les accions incloses al Pla i assolir els objectius establerts. Aquesta comissió s'ha mantingut estable al llarg dels anys de vigència del Pla.

Continguts del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Museu Marítim de Barcelona

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats (PIO) del Museu Marítim de Barcelona (2016-2020) es marca 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.*

I els seus àmbits d'anàlisi, tal com es recollia en apartats anteriors són:

1. Gestió organitzativa igualitària
2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
3. Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere
4. Comunicació, imatge i llenguatge
5. Representativitat de les dones i distribució del personal
6. Selecció
7. Promoció
8. Retribució
9. Assetjament i violència de gènere
10. Condicions laborals
11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
12. Condicions físiques de l'entorn
13. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Amb la voluntat d'analitzar la feina desenvolupada durant els anys de vigència del Pla i de valorar els resultats obtinguts, es desenvolupa aquesta avaluació, facilitada per la feina prèvia desenvolupada per la Comissió de seguiment al llarg de tot el període d'implementació.

3.2 Procés d'implementació

Aquest apartat s'estructura segons les àmbits d'anàlisi inclosos al Pla d'Igualtat d'Oportunitats, per tal de mostrar, de forma clara i estructurada, el grau d'implementació de cada una de les accions recollides al pla d'acció del PIO. A més, es mostra el grau d'acompliment en forma de semàfor, on el verd indica que l'acció s'ha acomplert tal com estava prevista, el groc indica que està en procés d'implementació o bé que s'ha implementat només una part de l'acció, i el vermell indica que no s'ha desenvolupat l'acció.

Primerament però, és de vital importància remarcar la bona valoració que es recull, a través del treball de camp, en relació al funcionament de la comissió d'igualtat, encarregada de realitzar el seguiment i promoure la implementació del Pla. Així com cal, alhora, remarcar que no sempre s'ha complert el calendari tal com estava previst i que cal seguir treballant en la implicació de tots els departaments del MMB ja que, en alguns casos, hi ha accions que no s'han desenvolupat per una manca de compromís (i de vegades per una manca de sensibilització) vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes; raó per la qual caldria formar en perspectiva de gènere al personal encarregat de desenvolupar els àmbits menys desenvolupats.

Primer àmbit: Gestió organitzativa igualitària

El primer àmbit del Pla, es marca com 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.*

Com pot veure's a la taula següent, aquest àmbit **s'ha treballat força**, ja que la comissió d'igualtat es va crear i s'ha anat reunint al llarg del període de vigència del Pla, així com s'ha dut a terme el nomenament de l'agent d'igualtat (1.1). El Pla, a més, ha estat aprovat per l'òrgan de govern (1.8) i se li ha fet difusió a tota la plantilla (1.5). A banda d'haver-se integrat la variable de gènere a les dades que es recull des del Museu (1.7). Referent a l'acció 1.2, cal remarcar que aquest any s'ha dut a terme una Política d'Igualtat d'Oportunitats i No Discriminació (de caire institucional) que és important perquè neix de la voluntat de l'organització d'integrar aquesta perspectiva formalment al MMB i no pas d'una obligatorietat legal.

Tanmateix, encara queda **seguir treballant** en algunes de les accions, principalment l'acció 1.3 d'assignar recursos (s'han assignat recursos tècnics però cal incrementar els recursos econòmics), l'acció 1.4 d'incorporació de clàusules socials (sí que s'ha començat a realitzar feina en aquesta línia però encara s'ha de seguir treballant per incorporar-ho de forma sistemàtica que, segons es comenta al treball de camp, es començarà a fer pròximament) i l'acció 1.6 d'integrar la transversalitat de gènere a tots els programes i projectes, ja que encara no s'inclou de forma transversal a tots els projectes. Tanmateix, és important remarcar (dins l'acció 1.6), el projecte Dona'm la Mar, que incideix no només a nivell intern sinó també extern. Aquest projecte, creador d'un discurs museogràfic que inclou la perspectiva de gènere, fou desenvolupat pel departament d'activitats del MMB i es va planificar per part de la Comissió d'igualtat, per tal de veure com es pensava i es projectava el projecte. El mateix, va tenir molt d'èxit i es remarca com a bona pràctica.

Altres accions que s'han desenvolupat a nivell intern i que és important destacar són⁵:

- El projecte de recerca **Dona'm la Mar**, dins el qual es van desenvolupar cinc taules rodones (Dones i ciència, Dones i conflicte, Dones i pesca, Marina professional, i Dones i turisme en el mar); així com un informe final del projecte que també va ser presentat; la publicació d'articles a les revistes Argo (2019), Nmemosine (2019) i Drassana (2021); i diverses conferències i presentacions com a la Xarxa de Museus o a les Balears.
- Els **Fulls de Sala** sobre dones, que integren la presència de les dones al discurs del Museu a través de l'**Exposició 7 vaixells, 7 històries** en la qual s'hi trobava els següents fulls de sala: Dona en el canvi tecnològic, Dona i conflicte, Dona descobrint el món, Dones i port, Dones i esport, Dones pirates, i Dones i transatlàntics.
- **Revisió del programa pedagògic** amb una perspectiva de gènere incloent el **llenguatge inclusiu i no sexista**.
- Inclusió del **llenguatge inclusiu i no sexista a l'exposició** Antoni Benaiges, el mestre que va prometre el mar.
- Programació del **Projecte exposició LGTBI** (en procés d'elaboració, que es preveu que serà inaugurada en el mes de juny 2021).

Les accions que inclou i el grau d'acompliment de les mateixes són:

⁵ Algunes de les accions recollides tenen, també, un component d'impacte extern. Trobareu més accions a l'apartat següent.

Acció	Grau d'implementació
1.1 Creació de la Comissió d'Igualtat i nomenament de l'agent d'igualtat d'oportunitats.	
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.	
1.3 Assignar un pressupost, els mitjans econòmics, material i recursos humans necessaris per portar a terme les accions acordades al Pla d'Igualtat.	
1.4 Incorporació de clàusules socials als Plecs de contractació pública de l'MMB.	
1.5 Publicació del Pla d'Igualtat a la web de l'MMB, en un espai dinàmic i que es pugui anar actualitzant.	
1.6 Integrar la transversalitat i la perspectiva de gènere en els programes i projectes del Museu (exposicions, programa pedagògic, conferències, activitats, etc.).	
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.	
1.8 Signar, aprovar, registrar i difondre el Pla d'Igualtat del Consorci Drassanes Reials i MMB.	

Segon àmbit: Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

El segon àmbit del Pla, marca l'objectiu de crear accions d'impacte positiu en la societat de promoció de la igualtat d'oportunitats⁶.

⁶ Cal tenir present que al llarg dels anys de vigència del Pla s'ha modificat la mirada existent vers les polítiques d'igualtat (a nivell social i normatiu). Si bé és cert que el miratge de la igualtat segueix present, el desenvolupar accions de foment de la igualtat està molt més normalitzat a nivell social, quelcom que, clarament, impacta també en la implicació i disposició del personal de l'organització per a desenvolupar aquesta tipologia de polítiques i accions.

Referent a les accions incloses al segon àmbit, nombroses iniciatives com el mateix Pla d'Igualtat o el ja mencionat projecte Dona'm la Mar fan patent la realització d'accions a nivell intern. Tanmateix, a nivell extern no s'han dut a terme accions específiques tal com s'havien plantejat inicialment al PIO (2.1) i la segona acció no pot considerar-se acomplerta en la seva totalitat, si bé s'ha iniciat aquest procés cap a la inclusió de la perspectiva de gènere a les accions d'inversió socials del Museu. Pel que fa a la primera acció de l'àmbit, tot i que, com es comentava, no s'han dut a terme les accions externes tal com s'havien pensat en un primer moment, sí que s'han realitzat diverses activitats considerades d'impacte extern, és per això que l'acció es considera acomplerta. Aquestes activitats són, principalment⁷:

- Projecte d'exposició fotogràfica: **Dones de mar** (Premi Temps de les Arts) en el qual es va fer una crida a la ciutadania per a la recollida de fotografies de dones relacionades amb el món marítim sota la pregunta *tens imatges de dones treballant al mar?* Amb una posterior recollida de fotografies, classificació, muntatge i exposició de les mateixes.
- **Activitats educatives i familiars** com els *Contes per nenes rebels* i *Petites històries, grans dones*, en col·laboració amb altres museus com el Museu Historia Catalunya, el Museu Nacional d'Art Catalunya, el Museu Ciències Naturals Barcelona, el Museu Disseny, el Museu Picasso, el Museu Arqueològic Catalunya, el Museu d'Esplugas o la Fundació Miró.
- Edició i publicació del Llibre "**Ulisses era una dona**" que recull les conclusions del projecte Dona'm la mar (previst per aquest 2021, en format digital i paper).
- Accions per a commemorar el **Dia Internacional de les Dones**:
 - o Any 2018 i 2019: Les dues activitats educatives i familiars comentades amb anterioritat (*Contes per nenes rebels* i *Petites històries, grans dones*)
 - o Any 2020: **Cicle de maridatges** (Conferència d'Helena Gonzalez Fernández: *Sirenes a l'embarc de les veles*; i de Catalina Gavà: *El museu amb ulleres liles*) i reedició de l'activitat *Petites històries, grans dones* en format virtual.
 - o Any 2021: reedició de l'activitat *Petites històries, grans dones*.

⁷ Les accions incloses també contempen impacte intern. Podeu consultar altres accions a l'apartat anterior.

Les accions que es contemplaven al PIO són les següents:

Acció	Grau d'implementació
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.	

Tercer àmbit: Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere

L'àmbit tres del Pla d'igualtat, té l'objectiu d'*afavorir la formació, sensibilització i participació en matèria d'igualtat de tots els treballadors*; i inclou aquestes accions:

Acció	Grau d'implementació
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.	

Pel que fa a les accions del tercer àmbit, les dues primeres s'han acomplert, ja que es va dur a terme la jornada de presentació del Pla i també s'ha realitzat formació sobre igualtat i no discriminació destinada a tot el personal del MMB.

D'altra banda, la tercera acció, es consideraria no implementada en la seva totalitat, si bé és cert que s'ha començat a treballar; mentre que la quarta acció, degut a la falta de recursos tècnics, no s'ha pogut implementar.

Quart àmbit: Comunicació, imatge i llenguatge

El quart àmbit planteja l'objectiu de *millorar l'ús de llenguatge i informació gràfica inclusiva i no sexista*, incloent les següents accions:

Acció	Grau d'implementació
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.	
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.	
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.	

Com pot veure's, hi ha dues accions que no s'han pogut acomplir, principalment degut a la falta dels recursos tècnics necessaris i de la voluntat per a dur-les a terme. Tanmateix, la primera de les accions de l'àmbit sí que s'ha realitzat parcialment fent una revisió dels guions de les exposicions.

Cinquè àmbit: Representativitat de les dones i distribució del personal

L'objectiu principal de l'àmbit és *realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris*, pel qual s'ha desenvolupat una acció que a nivell intern (dades de personal) està acomplerta i es porta desenvolupant des de fa temps però que, a nivell extern (principalment en les activitats amb nens i nenes), no sempre es pot desenvolupar i encara s'està cercant la forma més òptima de fer-ho.

Acció	Grau d'implementació
5.1 Incorporació periòdica de les dades de plantilla desagregades per sexe als resultats anuals de l'MMB.	

Sisè àmbit: Selecció

L'àmbit de la selecció de personal proposa l'objectiu d'analitzar l'adequació de les convocatòries públiques al que estableix la llei 17/2015 mitjançant tres accions. En el període de vigència del Pla, no s'han realitzat gaires convocatòries, però les que s'han fet sí que han inclòs (tant a les bases com als exàmens) la perspectiva de gènere. Les accions positives però, també contemplades per Llei, no s'han dut a terme.

Acció	Grau d'implementació
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.	
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.	
6.3 Revisió dels procediments de selecció per a la contractació de persones interines i la seva adequació als processos de selecció.	



Setè àmbit: Promoció

L'objectiu del setè àmbit és assegurar processos de promoció igualitaris, i marca les següents accions:

Acció	Grau d'implementació
7.1 Elaboració d'una Política o procediment de promoció, aprovat per la Comissió d'Igualtat.	
7.2 Recopilar les hores de formació per sexe, categoria laboral i lloc de treball i analitzar-les de forma periòdica.	

Vuitè àmbit: Retribució

L'àmbit que analitza la política retributiva del MMB marca com a objectiu *estudiar el sistema retributiu de l'MMB per analitzar possibles desequilibris*. I se'n desprenen dues accions:




Acció	Grau d'implementació
8.1 Portar a terme un registre del nombre de persones que s'acullen als beneficis socials de forma anual, desagregat per sexe.	
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.	

Aquest àmbit, tal com mostra la taula anterior, no s'ha desenvolupat ni tant sols parcialment. És cert que tractant-se d'una empresa de titularitat pública, la política retributiva està establerta prèviament, tot i això, és de suma importància poder realitzar una anàlisi de la política retributiva ja que inclús les empreses i administracions públiques presenten desajustos en els salaris produïts de forma inintencionada però que requereixen correccions. A més, degut a la recent aprovació del **Reia Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, és d'obligatorietat legal disposar de registres salarials complerts i realitzar auditories anuals de la situació retributiva d'homes i dones a l'organització. Per tant, disposar de dades completes sobre els salaris (gènere, categories professionals, tipologia de jornada, relació contractual, conceptes retributius desagregats, hores extraordinàries, etc.) permetrà donar compliment a la normativa però, a més, fomentarà la transparència en matèria retributiva, quelcom de vital importància⁸.

Novè àmbit: Assetjament i violència de gènere



L'objectiu de l'àmbit sobre assetjament i violència de gènere és *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 membres del Museu*. En aquest àmbit hi apareixen tres accions, totes elles acomplertes però, sobretot, cal posar en relleu l'elaboració del Protocol:

⁸ Per a més informació consulteu l'apartat 4 de Conclusions.

Acció	Grau d'implementació
9.1 <i>Elaborar un protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament moral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, d'identitat i orientació sexual.</i>	
9.2 <i>Difondre el protocol per prevenir, detectar, identificar situacions/casos d'assetjament i discriminació.</i>	
9.3 <i>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>	

Desè àmbit: Condicions laborals

L'objectiu del desè àmbit és *millorar els usos del temps i promocionar la corresponsabilitat*, a partir de dues accions:

Acció	Grau d'implementació
10.1 <i>Portar a terme accions concretes de sensibilització del personal intern vers el foment de la corresponsabilitat en la cura de fills, persones dependents, etc.</i>	
10.2 <i>Elaborar i difondre una guia sobre les mesures de conciliació i usos del temps.</i>	

Pel que fa a la primera acció de l'àmbit, al treball de camp es recull que no s'ha treballat; tanmateix, la segona acció sí que s'ha treballat, ja que es va elaborar una guia l'any 2018 amb la idea d'anar-la actualitzant de forma anual.

Referent a les dades disponibles proporcionades pel MMB, veiem que al Museu hi ha 5 persones amb reduccions de jornada per cura de persones. D'aquestes, el 80% foren agafades per dones.

Onzè àmbit: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Referent a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, el PIO del MMB proposa com a objectiu *conèixer el grau d'ús de les mesures de conciliació*, degut a la prèvia existència de mesures força àmplies. En aquest apartat només hi trobem una acció que s'ha acomplert en el període de vigència del Pla.

Acció	Grau d'implementació
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.	

Dotzè àmbit: Condicions físiques de l'entorn

El penúltim àmbit, referent a les condicions físiques de l'entorn, planteja l'objectiu d'*estudiar i millorar, en cas que sigui necessari, les condicions físiques de l'entorn del Museu*. De nou, aquí hi trobem una única acció a desenvolupar que, en aquest cas, encara no s'ha dut a terme. Tanmateix, la previsió és desenvolupar-ho pròximament.

Acció	Grau d'implementació
12.1 Estudiar i millorar, en cas que sigui necessari, les condicions físiques de l'entorn del Museu.	

Tretzè àmbit: Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Per últim, al darrer àmbit d'anàlisi es marca l'objectiu d'*incorporar la perspectiva de gènere en el sistema de Prevenció de Seguretat i Salut del Museu*, que inclou dues accions.

Acció	Grau d'implementació
13.1 Revisar el Pla de Seguretat i Prevenció incorporant la perspectiva de gènere.	
13.2 Incorporar la perspectiva de gènere en la formació de prevenció de seguretat i salut que s'imparteix als treballadors.	

En aquest cas, si bé és cert que les accions encara no s'han desenvolupat, sí que hi ha el compromís de revisar el Pla de seguretat (13.1) i d'incorporar la perspectiva de gènere a la formació en prevenció (13.2), que es desenvoluparan entre l'any 2021 i 2022.

3.3 Avaluació de resultats assolits

Tal com es pot veure a l'apartat anterior, el PIO consta de 34 accions repartides en 13 línies estratègiques. Més de la meitat d'aquestes, s'ha dut a terme, mentre que un 26% no s'han implementat i un 21% estan en procés.

L'àmbit amb major nombre d'accions implementades és l'àmbit 5, 6, 9 i 11, tal com es pot veure a la següent taula. Alhora, destaquen els àmbits 8 i 13 per ser els àmbits on no s'han implementat cap de les accions.

Línia estratègica	Accions implementades	Accions parcialment implementades	Accions no implementades
L1. Gestió organitzativa igualitària	63%	38%	0%
L2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social	50%	50%	0%
L3. Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere	50%	25%	25%
L4. Comunicació, imatge i llenguatge	0%	33%	67%
L5. Representativitat de les dones i distribució del personal	100%	0%	0%
L6. Selecció	100%	0%	0%
L7. Promoció	50%	0%	50%
L8. Retribució	0%	0%	100%
L9. Assetjament i violència de gènere	100%	0%	0%
L10. Condicions laborals	50%	0%	50%
L11. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	100%	0%	0%
L12. Condicions físiques de l'entorn	0%	100%	0%
L13. Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere	0%	0%	100%
Total	53%	21%	26%

A continuació, es fa una anàlisi de l'impacte que el desenvolupament de les accions recollides a l'apartat anterior han tingut a l'organització. El mateix, s'estructura a partir dels apartats inclosos a la diagnosi del PIO del MMB per tal de veure l'evolució dels resultats obtinguts i, alhora, permetre la detecció de possibles noves línies a treballar. Aquests àmbits són:

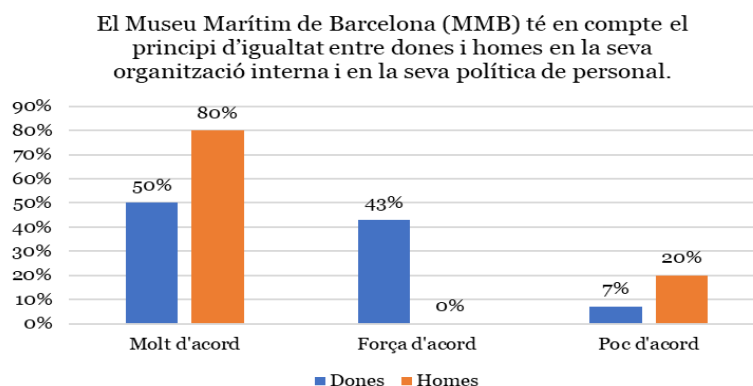
- Gestió organitzativa igualitària
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
- Participació i implicació del personal
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Representativitat de les dones i distribució del personal
- Selecció
- Promoció
- Retribució
- Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació
- Condicions laborals
- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
- Condicions físiques de l'entorn
- Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball
- Ajudes, bonificacions i polítiques socials i conveni col·lectiu
- Violència masclista

Gestió organitzativa igualitària

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
1.1. Existència d'una cultura que fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats	○●○	●○○	Més informació sota la taula.
1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització	○○●	●○○	Creació de la comissió i de la figura d'agent d'igualtat.
1.3 Pressupost assignat per dur a terme el conjunt d'accions previstes en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats	○○●	○○●	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
1.4. Extensió del compromís d'igualtat en el tracte, la selecció i avaluació d'empreses proveïdores i contractades	○●○	○●○	Es començarà a fer pròximament.

El MMB ha desenvolupat diverses accions per **fomentar i facilitar la igualtat d'oportunitats** tant a nivell intern com extern de l'organització (a través de, per exemple, l'aprovació del PIO, o projectes de divulgació elaborats des de la perspectiva de gènere). A

més, els resultats del qüestionari mostren que les persones treballadores se senten força convençudes de què des del MMB es té en compte el principi d'igualtat (en aquest cas, a nivell intern):

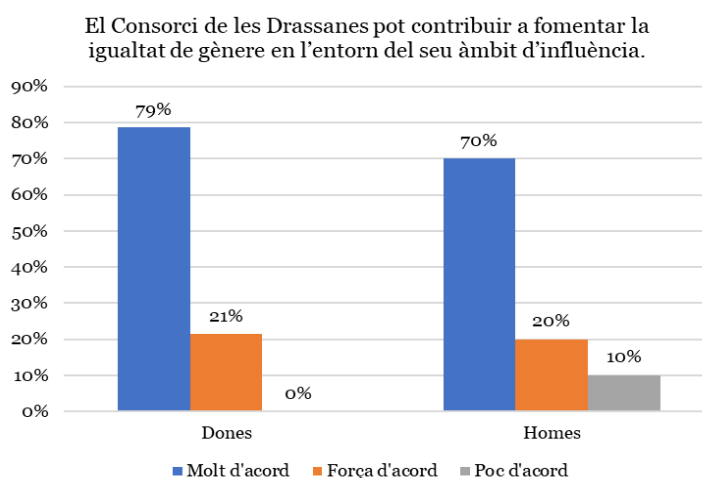


Gràfic 1. Percepcions de la plantilla I. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

És d'important menció que al qüestionari llençat per a l'elaboració del PIO, sobretot les dones presentaven dinàmiques de resposta força diferents, quelcom que ens mostra una evolució molt positiva sobre la imatge que les treballadores i treballadors tenen del MMB i la seva organització interna i política de personal en relació a l'ús principi d'igualtat.

Tanmateix, tot i que es valori favorablement que el MMB fomenta i facilita aquesta igualtat d'oportunitats, és cert que encara cal seguir-hi treballant (a través de formacions al personal, o implementant accions del PIO que encara cal treballar).

Cal remarca, a més, que al treball de camp s'ha mencionat repetides vegades que el Museu Marítim de Barcelona pot desenvolupar una tasca clau en la lluita per la igualtat. A més, al qüestionari es va incloure una pregunta en relació a aquesta qüestió, els resultats de la qual es mostren a continuació:



Gràfic 2. Percepcions de la plantilla II. Resultats del qüestionari. Elaboració pròpia.

Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
2.1 Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats	○●○	●○○	Més informació sota la taula.
2.2 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs	○●○	○●○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
2.3 Accions d'inversió en la comunitat amb perspectiva de gènere	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.

En l'àmbit de la **participació en campanyes**, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat, i més enllà dels projectes ja comentats amb anterioritat, destaca el Glossari per difondre temes específics d'igualtat d'oportunitats no només cap al personal intern del Museu sinó també de cara a la ciutadania, entre altres accions de comunicació externa de les polítiques d'igualtat desenvolupades al MMB. A continuació es mostren dos exemples:

Parlem
d'igualtat
de gènere?

12/ Discriminació indirecta

Aplicació de criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que resulten desfavorables per a un col·lectiu, ja que no té en compte la posició inicial desfavorable de la qual parteix aquest col·lectiu. Aplicació de distincions i de pràctiques desiguals i arbitràries que una col·lectivitat fa a una persona o grup en un determinat àmbit per motius de sexe, ètnia, ideologia, edat, opció sexual o d'altres.



Imatge 1. Parlem d'igualtat de gènere? Imatges proporcionades pel MMB.

Participació i implicació del personal

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
3.1 Formació en igualtat d'oportunitats entre el personal contractat	○○○●	●○○○	Més informació sota la taula.
3.2 Comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns	○○●○	●○○○	Més informació sota la taula.
3.3. Mecanismes de participació dels treballadors amb l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats	○○●○	●○○○	Reunions periòdiques i instàncies de participació horitzontals (comissions).

En matèria formativa, el Museu Marítim ha dut a terme diverses **formacions per promoure la igualtat** en els anys de vigència del PIO. Entre elles, destaquen:

- *Sensibilització en igualtat de gènere a les organitzacions. Plans d'igualtat.* Formació impartida per Egara Formació destinada a tot el personal del MMB. Hi van assistir 90 persones i va suposar un total de 560h formatives (dues sessions de 3 hores).

- *Sensibilització en la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual o per raó de gènere a les organitzacions.* Formació impartida per Egara Formació destinada a tot el personal del MMB. Hi van assistir 90 persones i va suposar un total de 560h formatives (dues sessions de 3 hores).
- *Utilització del llenguatge no sexista i inclusiu de gènere.* Formació impartida per Egara Formació a un grup de 40 persones del Consorci, escollides segons la categoria professional). Es van destinar 320 hores formatives repartides en dues sessions de 4 hores.

Referent a la **comunicació dels compromisos en matèria d'igualtat** d'oportunitats als grups d'interès interns, és d'important menció la presentació del Protocol per la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe del MMB, o la campanya *Què està passant?* A través de la qual es visibilitza l'abast de les violències masclistes acompanyat d'informació rellevant per contribuir a la lluita per la igualtat de gènere.

Comunicació, imatge i llenguatge

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
4.1 Comunicació i documentació corporativa exemptes d'elements sexistes.	○●○	○●○	Al treball de camp es manifesta la necessitat de seguir treballant en aquesta línia.
4.2 Existència i distribució de criteris de neutralitat en el llenguatge	○●○	●○○	No hi ha una Guia pròpia, però es difonen fonts secundàries. La Guia del MMB està en procés elaboració.
4.3 Existència de canals formals de denuncia de casos de discriminació	○●○	●○○	Derivat de l'elaboració del Protocol ⁹ .

⁹ Per a consultar el *Protocol d'actuació en l'assetjament sexual* i els seus continguts, veieu: <https://www.mmb.cat/wp-content/uploads/2017/06/2017-229-Protocol-assetjament-sexual-vOK-ALTA.pdf>

Representativitat de les dones i distribució del personal

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
5.1 Registre sistemàtic i periòdic de dades en funció de grups professionals i gènere	●○○	●○○	Més informació sota la taula.
5.2 Distribució de dones i homes segons àrees/departaments	●○○	●○○	
5.3. Distribució de dones i homes segons categories professionals	●○○	●○○	
5.4. Distribució de dones i homes segons grup d'edat	●○○	●○○	
5.5. Distribució de dones i homes segons nivell de formació màxima	●○○	●○○	
5.6. Proporció de dones en càrrecs directius, comitè de direcció, comitès, consell de govern, òrgans de representació sindical i comandaments	●○○	●○○	

L'objectiu de la línia estratègica de representativitat de les dones i distribució del personal dins del Pla d'Igualtat era realitzar el seguiment de les estadístiques de recursos humans per analitzar possibles desequilibris dins de l'organització. L'acció plantejada va ser que s'incorporés periòdicament les dades de plantilla desagregades per sexe als resultats anuals de l'MMB.

En aquest sentit, el Museu Marítim de Barcelona ha facilitat a la Consultora Surt informació del personal de l'entitat segons una comparativa de les dades de finals del 2018 i finals del 2019 desagregades per sexe, edat, règim laboral i grup de contractació. Per tant, tal com es veia a l'apartat 3.2 *Procés d'implementació*, es pot donar per complerta l'acció proposada dins d'aquesta línia estratègica del Pla.

A data 31 de desembre de 2019, hi havia 92 persones contractades al MMB de les quals 7 eren funcionàries i 85 estaven sota el règim laboral. D'aquestes, 71 eren laborals fixes i 14 tenien un contracte temporal. De les últimes 14 persones, 8 tenien un contracte d'interinitat fins a la cobertura de la vacant del grup AP, 3 tenien un contracte d'interinitat per cobrir substitucions de personal amb dret de reserva de plaça i, finalment, 3 tenien un contracte per cobrir la temporada de Nadal.

Pel que fa a la distribució d'homes i dones segons el grup professional, s'observa el següent:

Grup	Dones	Homes
A1	69%	31%
A2	71%	29%
C1	73%	27%
C2	72%	28%
AP	71%	29%

Taula 1. Grups professionals segons el gènere. Elaboració pròpia a partir de les dades proporcionades pel MMB.

Si classifiquem les 92 persones contractades per grup de contractació, veiem que dins del grup A1, hi havia tant un home com una dona en règim funcionari mentre que hi havia 2 homes i 12 dones en règim laboral fent un total de 16 empleats/des. Pel que fa al grup A2, hi havia una dona funcionària, però cap home, sí que hi havia un home i 17 dones sota el règim laboral sent un total de 19 empleats/des. En el cas del grup C1, de nou no hi havia cap home funcionari i sí que hi havia una dona, en el cas del personal laboral hi havia 2 homes i 8 dones, d'aquesta manera el total és d'11 empleats/des. Dins del grup C2 no hi havia cap treballador ni treballadora com a funcionari/a públic/a però sí que hi havia 8 homes i 10 dones part del personal laboral fent un total de 18 persones. Finalment, com a grup AP hi havia 2 homes i una dona funcionari/a i 11 homes i 14 dones laborals, un total de 28 empleats/des.

A 31 de desembre de 2019 hi havien 6 vacants degut a jubilacions, excedències i processos de provisió no finalitzats. Aquestes vacants corresponien a:

- Grup A1: Dues vacants, per la jubilació del director general i per reserva del lloc de treball.
- Grup A1: Una vacant de tècnic/a mitjà en gestió.
- Grup C1: Una vacant de tècnic/a auxiliar en informàtica.
- Grup C2: Una vacant de mestre d'aixa.
- Grup AP: Una vacant d'assistent de sala.

Dels 86 empleats/des en actiu, 7 es regien pel règim estatuari de la funció pública i els 79 restants pel règim laboral de l'estatut dels treballadors. D'aquests 79, 12 són dones fixes i 2 són homes fixes en el grup A1, 15 dones fixes i 1 home fix en el grup A2, 8 dones fixes i 2 homes fixes en el grup C1, 10 dones fixes i 8 homes fixes en el grup C2 i 6 dones i 7 homes fixes i 6 dones i 2 homes interins en el grup AP.

Respecte a la classificació per edats, se'ns faciliten dades en 4 segments d'edat. Hi consten 4 dones menors de 35 anys (totes sota el règim laboral) mentre que no consta cap home, les dones de 36 a 45 anys eren 11 (totes sota el règim laboral de l'estatut dels treballadors) i els homes 2 (tots dos sota el règim laboral de l'estatut dels treballadors), de 46 a 60 anys eren 39 dones (37 sota el règim estatuari de la funció pública i 2 sota el règim laboral de l'estatut dels

treballadors) i 22 homes (3 sota el règim estatuari de la funció pública i 19 sota el règim laboral de l'estatut dels treballadors) i, finalment, hi havia 7 dones (5 sota el règim estatuari de la funció pública i 2 sota el règim laboral de l'estatut dels treballadors) i 1 home (sota el règim laboral de l'estatut dels treballadors) de 61 a 65 anys.

Segons aquestes dades, a finals de l'any 2019 hi havia 61 dones (4 d'elles sota el règim estatuari de la funció pública) i 25 homes treballant en actiu (3 d'ells sota el règim estatuari de la funció pública). El Museu informa, a més, que l'any 2000 es va registrar un equilibri del 50% d'homes i dones i que a partir d'aquí es va donar un creixent procés de feminització de la plantilla, arribant a un 71% de dones l'any 2019.

La mitjana d'edat de la plantilla és de 52 anys (51 anys en el cas dels homes i 52 en el de les dones). La mitjana d'edat en termes de règim laboral seria de 57 anys pels homes i 58 per les dones sota el règim estatuari de la funció pública. Dels empleats sota el règim laboral de l'estatut dels treballadors, la mitjana d'edat dels homes és de 52 anys i la de les dones és de 50 anys. El Museu fa saber que l'empleat (home) més jove té 40 anys i l'empleada (dona) més jove té 30 anys.

Finalment, el Museu Marítim de Barcelona ens facilita la següent informació addicional: el Departament d'Administració i Finances, l'Àrea de Comunicació i Màrqueting i l'Àrea de Desenvolupament Corporatiu i Restauració estan formats únicament per personal femení mentre que la Drassana està formada únicament per personal masculí. El 48,39% de les dones ocupen llocs de treball dins dels grups A1 i A2 i el 79,17% dels homes ho fan als grups AP i C2. A més, fan saber que s'ha contractat de manera temporal una tècnica mitjana per tal de cobrir la reducció de jornada per guarda de menor de tres tècniques mitjanes.

Selecció

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
6.1. Definició d'instruments o sistemàtiques de selecció neutra	○●○	○●○	No s'han desenvolupat mecanismes propis. Es segueix la normativa vigent.

Promoció

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
7.1 Definició d'instruments o	○●○	○●○	Es segueix la

sistemàtiques de promoció neutra			normativa vigent.
7.2 Planificació (processos de selecció i accés a la formació) i assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació.	○●○	●○○	Es recull. Actualment pendent d'aprovar-se el nou Pla de Formació.
7.3. Desenvolupament professional (adaptació i temporització de la formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)	○●○	○●○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.

Retribució

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
8.1 Política retributiva i nivells retributius segons categoria professional i gènere	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
8.2 Assignació dels llocs de treball a grups professionals, basat en un sistema de valoració de llocs de treball neutre	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
8.3 Política de beneficis socials	○●○	○●○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.

Assetjament, actituds sexistes i percepció de la discriminació

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
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.	○●○	●○○	Elaboració del Protocol i difusió del mateix. Més informació sota la taula.
9.2 Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment segons gènere	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
9.3 Existència de mesures de	○●○	●○○	En el marc de difusió

sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori			del Protocol i al voltant del 25N.
9.4 Promoció de l'eradicació de la violència de gènere a l'àmbit familiar	○○●○	○○●○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.

Referent al *Protocol per a la prevenció, detecció, identificació i actuació de l'assetjament sexual, per raó de sexe i per identitat de gènere i orientació sexual a la feina* del MMB, cal mencionar primerament que es va dur a terme una presentació a la plantilla per tal d'explicar els seus continguts i, alhora, sensibilitzar sobre la importància de disposar de documents d'aquest caire. A més, es van fer fulletons informatius per tal de mostrar la informació de forma clara i senzilla:



Imatge 2. Difusió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual a la feina. Proporcionat pel MMB.

És d'important menció que al qüestionari que es va passar a la plantilla per a desenvolupar el PIO s'inclouia una pregunta per veure si les persones enquestades sabien en què consistia un Protocol d'aquest tipus. Al qüestionari per a desenvolupar el present informe d'avaluació, es va preguntar si coneixien el Protocol ja existent i desenvolupat en els anys de vigència del PIO, quelcom que ens permet fer una comparativa i veure si els percentatges que ens indicaven cert desconeixement sobre el que era o inclouia un Protocol, són actualment percentatges que mostren un coneixement sobre el Protocol desenvolupat al MMB. En aquest sentit, destaca favorablement que la plantilla coneix el Protocol. Concretament, així ho manifesten el 86% de les dones i el 80% dels homes; mentre que a l'anterior qüestionari, trobàvem que només un 26,9% de les dones i un 30,8% dels homes manifestaven saber en què consistia un Protocol.

Condicions laborals

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
10.1 Distribució de la plantilla segons tipus de contracte i gènere	●○○	●○○	Veieu l'apartat de Representativitat de les dones i distribució del personal.
10.2 Distribució de la plantilla segons antiguitat	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
10.3 Distribució de la plantilla segons tipus de jornada	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.
10.4 Percentatge de baixes voluntàries, finalitzacions contracto i acomiadaments segons gènere	●○○	●○○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
11.1. Existència de mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	●○○	●○○	Lligades a la normativa vigent i recollides a la Guia sobre mesures de conciliació i usos del temps.
11.2 Grau d'ús de les mesures de conciliació i procediments relatius a les mateixes.	○●○○	●○○	Es disposa de dades. Cinc persones amb reduccions de jornada (4 dones i 1 home)
11.3 Sol·licitud de baixes per maternitat/paternitat i nivell de reincorporació.	●○○	●○○	Es duu a terme el registre.

Condicions físiques de l'entorn

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
12.1 Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i als homes.	○●○	○●○	No es registren novetats respecte la diagnosi del PIO

Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
13.1 Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i als homes.	○●○	○●○	És tenen presents els riscos psicosocials lligats als llocs de treball, però no es registren més novetats respecte la diagnosi del PIO.
13.2. Formació sobre prevenció de riscos laborals i amb perspectiva de gènere.	○●○	○●○	No es registren més novetats respecte la diagnosi del PIO.



Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
14.1. Mesures de gestió de la mobilitat que permeten un accés igualitari de les dones i els homes en el lloc de treball.	●○○	●○○	No es registren més novetats respecte la diagnosi del PIO.

Ajudes, bonificacions i polítiques socials i conveni col·lectiu

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
15.1. Incorporació en el conveni col·lectius d'aspectes d'igualtat de gènere.	●○○	●○○	Lligades a la normativa vigent.

Violència masclista

Objecte d'anàlisi	Diagnòstic PIO	Diagnòstic avaluació	Comentaris
16.1. Promoció de l'erradicació de la violència masclista.			Realitzades accions de sensibilització i de protesta.

4. CONCLUSIONS I RECOMANACIONS DE FUTUR

Una vegada realitzada l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Museu Marítim de Barcelona, es poden apuntar algunes recomanacions per seguir treballant les polítiques d'igualtat a l'organització.

Primerament, i per tal de donar compliment als nous Reials Decrets:

- Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

es recomana establir una comissió negociadora paritària entre la representació de l'organització i la representació de la plantilla, d'un màxim de 12 persones en total que hauran de verificar i donar seguiment al pròxim Pla d'Igualtat Intern a desenvolupar. Aquest nou Pla, s'haurà de registrar segons s'indica al Reial Decret 901/2020.

D'altra banda, s'haurà de dur a terme un registre salarial amb les corresponents auditories anuals per tal d'assegurar que s'elimina qualsevol desigualtat salarial per raó de gènere. Aquesta anàlisi, a més, contempla l'anàlisi ajustada i no ajustada de les retribucions:

- L'anàlisi ajustada observa diferències salarials entre homes i dones per treballs d'igual valor.
- L'anàlisi no ajustada observa les diferències salarials entre homes i dones de forma més genèrica, una anàlisi molt necessària tractant-se d'empreses públiques i que permet veure de quina manera les desigualtats estructurals del mercat laboral (segregació vertical i horitzontal, doble càrrega de treball, valoració dels riscos laborals associats als llocs de treball, etc.) influeixen en els salaris.

Per tal de poder realitzar una correcta anàlisi de la bretxa salarial ajustada, és imprescindible, a més, desenvolupar una valoració dels llocs de treball des de la perspectiva de gènere, com així ho indica el Reial Decret 902/2020.

De cara a les accions a desenvolupar, durant el procés d'elaboració de l'informe d'avaluació es recull la necessitat de donar continuïtat a les accions de sensibilització, ja que el *miratge de la igualtat*¹⁰ està present en algunes parts de l'organització. Aquest *miratge* és quelcom estès a les administracions públiques, ja que aquestes actuen seguint normatives preestablertes que se suposa que ja tenen present l'eliminació de possibles desigualtats de gènere despreses de les accions que inclouen. Tanmateix, totes les organitzacions són susceptibles de generar desigualtats, no de forma directa ni intencionada, però sí desigualtats lligades al context social i a les desigualtats estructurals que, si no es treballen de forma concreta i des de la perspectiva de gènere, poden repercutir negativament en la situació d'equitat de les mateixes organitzacions. És a dir, totes les empreses pateixen, dins les mateixes, els efectes de les

¹⁰ El miratge de la igualtat succeeix quan s'entén que ja s'ha assolit la igualtat de gènere i que, per tant, no cal desenvolupar accions específiques per a promoure-la.

desigualtats de gènere estructurals i, per tant, és necessari analitzar la situació interna de l'organització i desenvolupar mesures específiques per pal·liar els seus efectes.

Aquesta sensibilització ha de ser transversal i no dirigir-se únicament a la plantilla sense càrrecs de responsabilitat, sinó també a la direcció del Museu Marítim de Barcelona, per aconseguir que la perspectiva de gènere s'instauri com a forma de fer intrínseca a l'organització.

També es recomana desenvolupar accions per tal de promoure i facilitar l'ús de la comunicació inclusiva ja que, si bé és cert que es procura treballar en aquesta línia i s'entén la importància d'incloure la perspectiva de gènere a la comunicació, al treball de camp es manifesta que de vegades aquesta incorporació és difícil; motiu pel qual es proposa realitzar una formació de caràcter pràctic i vivencial per poder aconseguir eines útils i facilitadores per tal de promoure l'ús del llenguatge inclusiu.

Per últim, observant-se les línies estratègiques menys implementades, resulta necessari parar especial atenció al desenvolupament d'accions relacionades amb:

- Condicions físiques de l'entorn de treball
- Adopció de mesures de riscos laborals amb perspectiva de gènere
- Comunicació, imatge i llenguatge
- Retribucions
- Participació i implicació del personal en el coneixement i desenvolupament de la igualtat de gènere
- Promoció
- Condicions laborals
- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

Per últim, cal remarcar la importància de l'existència dels recursos tècnics i econòmics necessaris per a desenvolupar i implementar Plans d'igualtat interns, ja que sense ells, la implementació de les accions incloses al Pla no es poden acomplir correctament. En aquest sentit, dotar dels recursos necessaris és també una forma de visibilitzar el compromís de l'organització i, més concretament, de la direcció, amb l'equitat de gènere, ja que denota que la voluntat d'assolir la igualtat entre homes i dones és real i va més enllà d'una declaració d'intencions.

5. ANNEXOS

Annex I

Exemple de guió d'entrevista:

OBJECTIUS DE L'ENTREVISTA:

Conèixer l'estat de la qüestió en relació a:

- Avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats (2016-2020)
 - o Disseny i elaboració (2016)
 - o Procés implementació (2016-2020)
 - o Avaluació dels resultats i impacte (2020)
- Possibles millores de futur

Avaluació del Pla. Disseny i elaboració

1. En quin context sorgeix la voluntat/necessitat de dur a terme un Pla d'Igualtat?
2. De quina forma es va dissenyar i com va ser el procés d'elaboració? (metodologia, any en què es va elaborar, objectius...)

Avaluació del Pla. Implementació

1. Com valoreu el funcionament de la Comissió? Punts forts i febles
2. Valoració general del Pla: el producte resultant us va agradar? El va trobar útil? Possibles mancances.
3. Valoració general sobre el grau d'implementació de les línies estratègiques.
4. Hi ha també actuacions que es van implementar al marge de la programació del PIO? Quines destacaríeu?

Avaluació del Pla. Resultats i impacte

1. Quins resultats destacaríeu del PIO? Quins principals impactes positius? (encara que no hi hagi indicadors)
2. Creieu que hi ha una part de la plantilla a la que no s'ha arribat (sensibilització)?
3. Quina percepció teniu del grau d'assoliment dels objectius?

Propostes de futur

1. Quines creieu que haurien de ser les línies estratègiques a prioritzar per un proper pla? Quins objectius específics? Quines actuacions? (incloses actuacions que ja es van posar en marxa).
2. Quins possibles factors de resistències i obstacles es podrien trobar en l'elaboració d'un futur pla? Com es podrien superar?

Annex II

Qüestionari:

Abans de començar...

Aquesta enquesta s'emmarca en l'elaboració de l'avaluació del Pla d'Igualtat Intern d'Oportunitats del Museu Marítim de Barcelona. És anònima i els resultats seran analitzats per part de la Consultora de la Fundació SURT. Les primeres preguntes tenen l'objectiu d'assegurar una mostra representativa.

1. Pots indicar la teva identitat de gènere?

- Dona
- Home
- No binària
- Altres

2. Quina és la teva edat?

- Menys de 30 anys
- De 31 a 40 anys
- De 41 a 50 anys
- De 51 a 60 anys
- Més de 60 anys

3. Quants anys fa que treballes al Museu Marítim de Barcelona?

- Menys d'1 any
- Entre 1 i 3 anys
- Entre 4 i 6 anys
- Entre 7 i 10 anys
- Més de 10 anys

Qüestionari:

COMPROMÍS AMB L'EQUITAT DE GÈNERE

1. Estàs d'acord amb les següents afirmacions?

PREGUNTES	No ho sé	GENS (1)	POC (2)	FORÇA A (3)	MOLT/TOTAL MENT (4)
El Museu Marítim de Barcelona (MMB) té en compte el principi d'igualtat entre dones i homes en la					

seva organització interna i en la seva política de personal.					
Les metodologies de treball al MMB incorporen els valors i principis d'equitat de gènere i feministes.					
És necessari incorporar la perspectiva de gènere als projectes i accions de la teva Àrea i/o Departament.					
El Consorci de les Drassanes pot contribuir a fomentar la igualtat de gènere en l'entorn del seu àmbit d'influència.					

2. Has rebut, en els últims dos anys, formació en perspectiva de gènere proporcionada per part del MMB?

- Sí
- No

COMUNICACIÓ

1. Els programes, serveis i projectes incorporen la perspectiva de gènere en la seva difusió i comunicació externa (els que coneixes)?

- Sí
- No
- No ho sé

2. Quan redactes un document i s'ha de referir tant a dones com a homes, quina d'aquestes fórmules utilitzes més habitualment?

- Únicament masculí
- Masculí i femení
- Substantiu genèric o col·lectiu

POSICIÓ DE LES DONES – EQUITAT I LIDERATGES

1. Creus que la presència de dones i homes en les diferents estructures de direcció i coordinació responen als valors d'equitat de gènere?

- Sí, sempre
- Quasi bé sempre*
- Gairebé mai*
- No, mai

- ***Si us plau, explica perquè ho penses**
Oberta

POLÍTICA RETRIBUTIVA

1. Creus que la política retributiva del MMB és clara i transparent?

- Sí.
- No.

2. Consideres que el MMB elimina les diferències salarials entre homes i dones en les mateixes categories professionals i llocs de treball equivalents?

- Sí.
- No.

PREVENCIÓ I ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

1. En cas que algun/a company/a patís assetjament sexual, què li recomanaries que fes?

- (Pregunta oberta)

2. Coneixes el Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raons de sexe, d'orientació i identitat sexual del MMB?

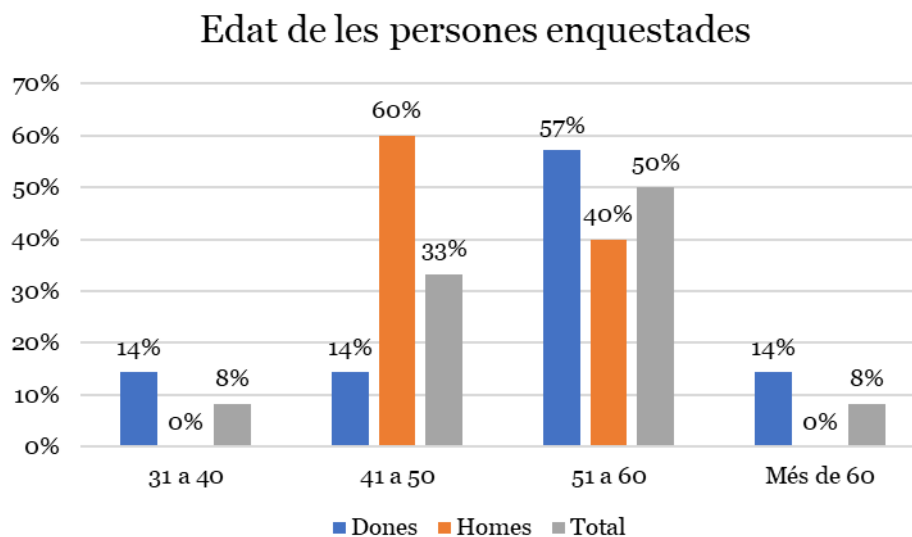
- Sí
- No

Vols afegir algun comentari en relació als temes que han aparegut en aquest qüestionari?

Moltes gràcies per la teva participació!

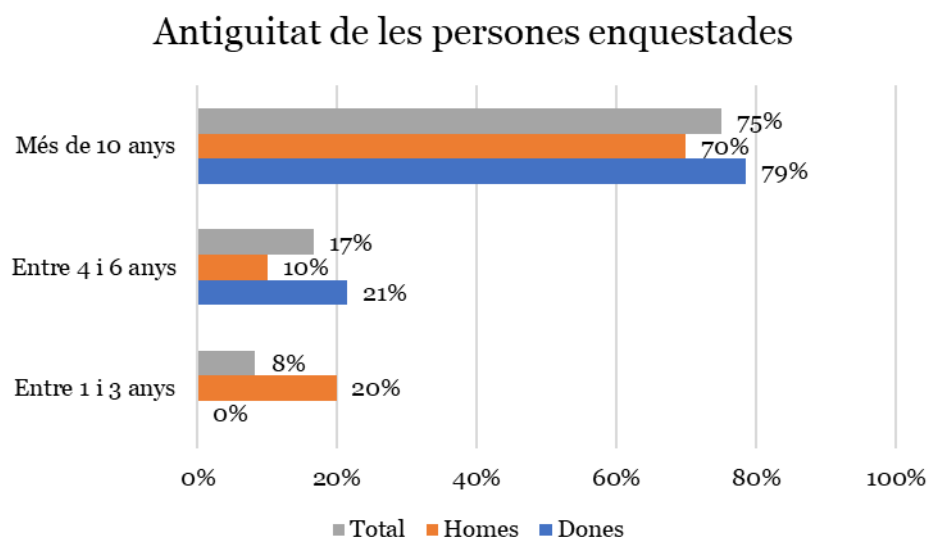
Annex III

Pel que fa a la mostra del qüestionari, cal mencionar que s'han rebut 24 qüestionaris, el 58% dels mateixos per part de dones i el 42% per part d'homes. L'edat predominant a la mostra és d'entre 51 i 60 anys en el cas de les dones (57% dels casos) i d'entre 41 i 50 anys en el cas dels homes (60%), tal com es mostra a continuació:



Gràfic 3. Mostra del qüestionari I. Elaboració pròpia.

D'altra banda, veiem que la majoria de persones enquestades (75%) porten treballant més de 10 anys al MMB, essent aquesta resposta marcada pel 79% de les dones i el 70% dels homes, tal com es mostra seguidament:



Gràfic 4. Mostra del qüestionari II. Elaboració pròpia

