



Consorci de les Drassanes Reials
de Barcelona

i Museu Marítim

Política en matèria d'igualtat de gènere del Consorci de les Drassanes i l'MMB

El Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona, elabora aquest document per tal d'establir les bases i el seu compromís en la integració de la perspectiva de gènere en la seva gestió i organització de les seves activitats.

Irene Arenas Martín
02/03/2020

INDEX.

- Preàmbul
- 1. Principis generals
- 2. Objecte
- 3. Àmbit d'aplicació
- 4. Dades d'identificació de la Política d'Igualtat de Gènere¹ (pendent)
- 5. Instruments per integrar la transversalitat en la implementació de la perspectiva de gènere en el Consorci
 - 5.1. Pautes generals de planificació i organització administrativa.
 - 5.2. Coordinació de les accions en matèria d'igualtat.
- 6. Actors implicats
 - 6.1. Direcció General
 - 6.2. Comissió d'Igualtat
 - 6.3. Tècnic/a d'igualtat Gènere (Agent d'igualtat)
 - 6.4. Representació del personal del Consorci
- 7. Mecanismes per garantir el dret i la igualtat de gènere en la gestió i organització del Consorci.
 - 7.1. Pla d'igualtat
 - 7.2. Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raons de sexe, d'orientació i identitat sexual.
 - 7.3. Formació sobre igualtat de gènere
 - 7.4. Relacions laborals del Consorci
 - 7.5. Inclusió de clàusules socials en les bases generals de contractació pública amb perspectiva de gènere
 - 7.6. Adaptació dels mecanismes de recollida de dades de les activitats del museu per adequar les estadístiques disgregades per sexes.
 - 7.7. Comunicació inclusiva i no sexista
 - 7.8. Integrar la perspectiva de gènere en la programació d'activitats educatives i de lleure de l'MMB
 - 7.9. Visibilització de l'aportació de les dones al teixit social, cultural i econòmic de la societat.
 - 7.10. Vetllar pel bon ús de les Instal·lacions en la cessió dels d'espais públics del Consorci
 - 7.11. Informes sobre impacte de gènere
 - 7.11.1 Accions i processos que han d'incorporar informes sobre impacte de gènere
- 8. Eines per garantir i el compliment de la Política d'Igualtat de Gènere del Consorci
 - 10.1 Comissió de seguiment i implementació
- 9. Disposicions finals
 - 9.1. Primera. Desenvolupament i execució
 - 9.2. Segona. Entrada en vigor
- 10. Marc normatiu
- 11. Bibliografia

¹ Els codis identificatius de la PI seran incorporats al document una vegada sigui publicat al BOPB.

PREÀMBUL

La legislació vigent en matèria d'igualtat ordena les administracions públiques a integrar els principis de transversalitat i d'igualtat de tracte i d'oportunitats, entre d'altres, en el conjunt de polítiques econòmiques, socials laborals, culturals i artístiques amb la finalitat d'evitar la segregació laboral i eliminar les diferències entre dones i homes. També, estableix una sèrie de mecanismes i eines per portar-ho a terme.

Així mateix, i donant compliment al principi de perspectiva de gènere², considera que *“els poders públics han d'aplicar la perspectiva de gènere i la perspectiva de les dones en les seves actuacions a tots els nivells, reconeixent el valor que aporten dones i els homes, aplicant de manera positiva els canvis necessaris per a millorar la societat i respondre a les realitats, oportunitats, necessitats i les perspectives dels dos sexes”*.

De la mateixa manera, adjudica a les institucions i les entitats públiques més properes a la ciutadania, a combatre la persistència, resistència i reproducció d'estereotips tradicionals, que perpetuen i retro alimenten les desigualtats. De la mateixa manera, les atribueix la responsabilitat de promoure accions concretes destinades a aconseguir una societat més igualitària entre dones i homes.

Igualment encarrega als diversos actors implicats, a *“fer tot el possible per eliminar estereotips i obstacles en que es basen les desigualtats que pateixen les dones en la valoració dels rols socials establerts en matèria política, econòmica, social i cultural”*. Per aconseguir-ho, estableix el deure d'integrar la dimensió de gènere en les polítiques organitzatives i de gestió al front de les institucions, utilitzant mètodes i instruments propers a la vida quotidiana de la ciutadania, tenint en compte les realitats existents, i adoptant mesures transformadores més enllà del sistema androcèntric, construint altres pautes de relació més igualitàries basades en el respecte i l'equitat que contribueixin a millorar la societat a fi de fer-la més justa.

En aquesta línia, la legislació catalana³ en la matèria, posa especial èmfasi en la responsabilitat de les administracions i entitats culturals catalanes, per promoure la integració dels principis d'igualtat de gènere en els diversos àmbits de l'educació, la cultura i el coneixement, com entitats creadores de coneixement i d'opinió entre la ciutadania. Amb aquest objectiu, las persones legisladores deleguen en les entitats culturals la tasca de recuperar i visibilitar la presència de les dones en el progrés de la societat. El Consorci de les Drassanes Reials i Museu Marítim de Barcelona (en endavant CDRiMMB) com a institució pública i cultural, va expressar el compromís

² Article 41 de l'Estatut d'Autonomia, i Llei 17/2015 d'igualtat efectiva entre dones i homes, aprovada el 21 de juliol de 2015 pel Parlament de Catalunya.

³ Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

amb aquests principis aprovant el Pla d'igualtat en 2016, creant la Comissió d'Igualtat encarregada de la implementació del Pla, i que ha treballat des de llavors, per fer-los efectius.

El CDRiMMB amb el compromís de complir amb la normativa vigent, recull en aquest document les eines i criteris bàsics per integrar la transversalitat i perspectiva gènere en la seva gestió organitzativa, així com en la resta d'activitats que porta a terme, ja sigui en la recerca i divulgació de la cultura marítima, on les dones han constituït i constitueixen un valor afegit per a tota la comunitat marítima, com en les relacions que manté amb la comunitat i les entitats amb les que treballa.

1. PRINCIPIS GENERALS

Integrar la transversalitat de gènere implica l'organització, reorganització i millora en el desenvolupament i l'avaluació dels processos de gestió i organització. De tal manera que, incorporant-la en totes les etapes del procés, els actors involucrats en la presa de decisions, la incloguin no només de "*iure*", sinó també de "*facto*".

Per portar-ho a terme, integrarem els principis següents:

- El **principi d'igualtat i no discriminació per raó de sexe** és el principi informador de l'ordenament jurídic, conseqüentment, els principis i mesures d'aquest document seran d'aplicació a tots els àmbits de competències que corresponen al CDRiMMB, independentment de les que ja reguli el Pla d'Igualtat com a òrgans d'intervenció⁴ específics.
- **Perspectiva de gènere:** comporta prendre decisions obviant les diferències biològiques (sexe) i culturals (gènere) entre dones i homes. Aquesta consideració s'aplicarà en l'anàlisi, planificació, disseny i execució de projectes, programes i polítiques que es portin a terme, tenint en compte com afecten les actuacions i necessitats de les dones pel fet de ser dona. La perspectiva de gènere permet visualitzar les diferències entre els dos sexes en la seva dimensió cultural, més enllà de l'exercici dels rols tradicionals, la valoració d'allò que és masculí i allò que és femení, les normes, els drets i la defensa contra la discriminació. Els informes o estudis d'impacte de gènere són el mecanisme habitual per integrar la perspectiva de gènere en actuacions concretes.
- **Transversalitat de la perspectiva de gènere:** entesa com l'organització, reorganització, millora, desenvolupament i avaluació de tots els processos d'organització i gestió de l'organització. Com a institució pública tenim l'obligació d'aplicar-la, reconeixent el valor que aporten dones i homes i integrant de manera positiva els canvis, oportunitats, necessitats i expectatives necessàries dels dos sexes. En el cas del CDRiMMB, integrant la perspectiva d'igualtat de gènere en els diferents àmbits de gestió i en les seves activitats.
- **Reparació de dèficit de reconeixement de les dones:** les institucions públiques han de posar en valor les aportacions de les dones en la construcció, manteniment i la transformació de la societat. Fent visibles i reconeixent, les diferències, particularitats socioeconòmiques i territorials, així com les singularitats culturals, ètniques, religioses, personals, d'edat i salut, orientació o d'identitat sexual de dones i homes sense exclusions; reconeixent les dones com a subjectes socials, econòmics i polítics i destacant les experiències vitals tant, de dones com d'homes.

⁴ Les contemplades en el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació i identitat sexual.

- **Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics:** els poders públics i les seves institucions han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques. També, la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció i participació, de representació, consultius, tècnics i científics així com en els tribunals i espais de presa de decisions.
- **Equilibri entre el treball de mercat i el treball domèstic i de cura de persones, fomentant la coresponsabilitat en ambdós espais:** per garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, estem obligats a treballar per la no-discriminació a causa d'embaràs o maternitat, reconeixent la vàlua del treball domèstic i de cura de persones. S'han d'establir mesures concretes per aconseguir un nou equilibri en la distribució del temps de treball i el repartiment equitatiu i co-responsable entre dones i homes, ja sigui en el treball del mercat laboral, domèstic o en la cura de persones.
- **Eradicació de la violència de gènere:** com a institució pública, hem de garantir la lluita envers totes les formes de violència masclista, especialment la violència contra les dones i els actes sexistes, misògins i discriminatoris.
- **Apoderament de les dones:** Com institució pública donarem suport a les dones en l'enfortiment del seu potencial, capacitats i autonomia, participant activament en la superació dels obstacles que actuen com a impediment, ja que aquest obstacles, són a la base principal de la infravaloració que han patit històricament les dones.
- **Recuperació de la memòria històrica:** treballant per la recuperació de la participació de les dones en tots els àmbits socials i econòmics. Promovent actuacions culturals que facin visibles les seves aportacions al patrimoni i la cultura, especialment de Catalunya, així com la seva diversitat.
- **Promoure la presència en igualtat de les dones,** fugint dels estereotips sexistes tradicionals sobre les funcions que desenvolupen dones i homes en els diferents àmbits de l'estructura social, especialment en les activitats dirigides a la població infantil i juvenil.
- **Ús no sexista ni estereotipat del llenguatge:** com a institució pública, estem obligats a fer un ús no sexista del llenguatge, evitant expressions i concepcions sexistes de la realitat, i l'ús androcèntric i estereotipat del gènere. S'ha de promoure un llenguatge respectuós amb totes les persones en general, i especialment les dones i les minories ja sigui en l'atenció personal, la comunicació escrita, gràfica o audiovisual. Igualment, afavorir la formació de tot el personal en l'ús respectuós i inclusiu del llenguatge.

2. OBJECTE

En els últims anys, el CDRiMMB a través del primer Pla d'Igualtat, ha treballat envers la igualtat efectiva entre dones i homes integrant-la en els valors i els principis generals de la institució. Entre les accions contemplades en el Pla d'Igualtat, el punt 1.2 contemplava elaborar el marc normatiu i d'actuació específica que reculli el compromís de la institució per incorporar de forma transversal la perspectiva de gènere en la gestió del CDRiMMB, basat en el marc de normes internacionals, nacionals, de la comunitat autònoma de Catalunya i la ciutat de Barcelona.

L'objecte d'aquest document, és establir mesures concretes d'actuació en la incorporació de la transversalitat en la implantació de la perspectiva de gènere en la seva gestió i organització. La legislació en la que es fonamenta l'aplicació, té com a referència les disposicions de la Llei 17/2015, de 21 juliol d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya⁵, la Llei Orgànica 3/2007, d'igualtat en l'àmbit nacional⁶, i les accions previstes en el I^r Pla d'Igualtat de Gènere del Consorci.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest document és d'aplicació i compliment en l'àmbit competencial del CDRiMMB.

Així mateix, amb el compromís d'informar a les institucions i resta d'entitats vinculades o dependents del CDRiMMB, per raó d'acords, convenis de col·laboració, o bé, la subscripció de contractes o negocis jurídics anàlegs en els quals s'incloguin accions i competències previstes en aquest document.

4. DADES D'IDENTIFICACIÓ DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT (PI)

La PI forma part de les accions contemplades en el Pla d'Igualtat de l'MMB, consensuada en la Comissió d'Igualtat i ratificada per la Directora General del Museu Marítim de Barcelona, actuant en virtut de les seves competències establertes en l'article 18.3 dels estatuts de l'MMB, amb data d'emissió (XXX), i publicada en el BOPB el (a definir).

Les dades d'identificació d'aquesta Política són:

⁵ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9676-consolidado.pdf> (consultat el 20/05/2019)

⁶ <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> (consultat el 20/05/2019)

<https://www.mmb.cat/wp-content/uploads/2017/06/Pla-igualtat.pdf> (consultat el 19/08/2019)

Nom del document	Política d'Igualtat de gènere de l'MMB
Versió	1a
Data d'expedició	
Àmbit d'aplicació	Òrgans administratius i de govern de l'MMB i personal de l'MMB

El manteniment actualitzat de la PI correspondrà a la Comissió d'Igualtat i la Direcció Generals del Consorci.

5. INSTRUMENTS PER INTEGRAR LA TRANSVERSALITAT EN LA IMPLEMENTACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN EL CDRiMMB.

5.1. Pautes generals de planificació i organització administrativa.

- Les actuacions i accions en matèria d'igualtat de gènere, s'impulsaran des de la Comissió d'Igualtat del Consorci, que actuarà per delegació de la Direcció General. La Comissió d'Igualtat elaborarà el Pla d'Igualtat del CDRiMMB i farà el seguiment de la implementació del mateix.
- Les diverses Àrees del CDRiMMB hauran de conèixer i integrar en la programació d'activitats així com en la seva gestió, les mesures que calguin pel complir els objectius del Pla d'Igualtat utilitzant les directrius del present document.
- En cada un dels Pressupostos Generals del CDRiMMB es contemplarà una partida pressupostària específica a càrrec de la Direcció General per tal de fer front a les despeses de l'execució de les accions previstes en el Pla d'Igualtat de Gènere.
- Les persones responsables de cadascuna de les Àrees, inclouran propostes d'accions concretes en matèria d'igualtat que portarà a terme l'Àrea dins el Pla d'Actuació anual del CDRiMMB. L'Agent d'Igualtat i la Comissió d'Igualtat actuaran de forma coordinada amb les diverses Àrees.
- Les diverses propostes hauran d'estar contemplades en el Pla d'Actuació anual del CDRiMMB.
- La Comissió d'Igualtat, impulsarà l'avaluació i realització d'un nou Pla d'igualtat amb una vigència de 4 anys.

- L'avaluació del Pla d'Igualtat, inclourà el grau d'integració transversal de la igualtat de gènere en la gestió del CDRiMMB, conforme als instruments previstos en el present document marc.
- La Memòria anual del CDRiMMB recollirà les accions executades en matèria d'igualtat per les diverses Àrees, que serviran de punt de partida per a posteriors planificacions.

5.2. Coordinació de les accions en matèria d'igualtat.

- La Comissió d'Igualtat del Consorci s'encarregarà de la coordinació entre les diverses Àrees en la implementació de les accions previstes en els seus Plans d'actuació. Si s'escau, aquestes podran impulsar projectes concrets en matèria d'igualtat, en coordinació amb l'Agent d'Igualtat del Consorci.

6. ACTORS IMPLICATS

6.1. Direcció General

La Direcció del Consorci impulsarà la integració de la transversalitat en la implementació de la política d'Igualtat de Gènere en la gestió i actuació del CDRiMMB. Per a la seva gestió, delegarà el seu impuls i coordinació en la Comissió d'Igualtat i l'Agent d'Igualtat, d'acord amb les seves funcions.

6.2 Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat, actuarà com a òrgan consultiu i executor, de forma plural, autònoma i responsable de la coordinació tècnica i transversal en matèria d'Igualtat i estarà vinculada a la Direcció General de la que rebrà el suport operatiu que necessiti.

Estarà formada per la Direcció General, els/les responsables de cada una de les Àrees organitzatives del Consorci, un/a representant del personal, un/a Tècnic/a en Igualtat de Gènere o (Agent d'Igualtat). La Comissió serà paritària en la seva composició i tindrà les següents funcions:

- Impuls i coordinació tècnica de les accions, que en matèria d'igualtat es duguin a terme en el CDRiMMB.
- Seguiment del compliment del present document marc.
- Seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat del CDRiMMB.

- Proposar accions formatives en matèria d'igualtat de gènere en el Pla de Formació Anual del CDRiMMB.
- Participarà en la promoció i l'elaboració de mesures en matèria de prevenció de l'assetjament sexual del Consorci.
- I totes aquelles funcions que en matèria d'igualtat de gènere, li siguin atribuïdes i/o requerides.

6.3 Tècnic/a en Igualtat de Gènere (Agent d'igualtat)

L'Agent tècnic/a en Igualtat de Gènere exercirà les funcions següents:

- Col·laborar en la planificació per a integrar, de forma transversal, la perspectiva de gènere en la gestió i activitats del CDRiMMB.
- Assessorar i donar suport a les persones responsables de les diverses Àrees, per incloure la perspectiva de gènere en les actuacions del seu àmbit competencial, diagnosticant, aplicant i realitzant el seguiment i avaluació de les accions proposades.
- Participar com a tècnic/a en igualtat, en el disseny, seguiment i avaluació d'instruments de planificació de projectes i activitats per incloure la perspectiva de gènere.
- Serà responsable de projectes específics orientats a assolir els objectius previstos en la política d'igualtat de gènere.
- Exercir la Secretaria de la Comissió d'Igualtat òrgan encarregat del seguiment i la implementació del Pla d'Igualtat del Consorci.
- Participar com a tècnic/a expert/a, en els òrgans de participació que tractin específica o transversalment sobre Igualtat de Gènere en el CDRiMMB.
- Coordinar la Comissió d'Igualtat del CDRiMMB.
- Realitzar els informes d'impacte de gènere que li siguin demanats.
- Totes aquelles funcions que li siguin atribuïdes en el present document i en el Pla d'Igualtat del CDRiMMB.

6.4 Representació del personal

- Els membres de la representació sindical hauran de disposar, com a mínim, d'una persona formada i responsable en matèria d'igualtat de gènere⁷. Aquesta persona formarà part de la Comissió d'igualtat del Consorci.
- La representació del personal formarà part de la Comissió de Negociació del Pla d'igualtat del CDRiMMB. La Composició d'aquesta Comissió de negociació, serà paritària i estarà formada per representants de l'empresa i membres de la representació del personal.
- La representació sindical es formarà en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes a càrrec a l'empresa, especialment en el coneixement de les lleis d'igualtat i molt especialment de la llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

7. MECANISMES PER GARANTIR EL DRET I LA IGUALTAT DE GÈNERE EN LA GESTIÓ I ORGANITZACIÓ DEL CDRiMMB.

7.1 Pla d'igualtat entre dones i homes del CDRiMMB

- La legislació vigent en matèria d'igualtat estableix l'obligació de les Administracions Públiques de disposar d'un Pla d'igualtat⁸ amb l'objectiu de garantir el compliment dels principis fonamentals d'eliminació de les discriminacions existents entre dones i homes. El Pla d'igualtat actuarà en matèries com accés al mercat de treball, formació, promoció professional, condicions de treball, salaris, conciliació de la vida personal, laboral i familiar, prevenció de la violència masclista, comunicació no sexista i inclusiva i en l'àmbit de la prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe entre d'altres.
- Es crearà una Comissió d'igualtat que serà paritària i estarà formada per membres de la Direcció, caps d'Àrea i persones representants legals dels treballadors i treballadores, entre les seves funcions estarà la de vetllar pel seguiment de les actuacions d'implementació del Pla.
- Per garantir el compliment dels objectius previstos en el Pla, aquest, serà publicat i registrat segons estableixen les lleis vigents, i es determinarà entre el personal del CDRiMMB les persones necessàries per realitzar les funcions de coordinació, seguiment i avaluació del Pla.

⁷ Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes. Art. 39.3 i 4. "per portar a terme les funcions a que es refereix l'apartat 2, les organitzacions sindicals han de designar un/a responsable sindical d'igualtat que estigui en possessió de titulació específica en matèria d'igualtat i de gènere. Si el delegat /ada sindical no disposa de la citada titulació, es deu garantir que adquireixi la formació necessària". Punt 4. "l'Administració pública deu facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere"

⁸ Llei 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes. Art. 36, "Plans d'igualtat en les empreses".

- Anualment, s'elaborarà un informe analitzant l'estat d'implementació del Pla d'Igualtat i es presentarà a la Comissió d'Igualtat.

7.2 Protocol de prevenció i actuació en casos d'assetjament sexual i per raons de sexe, d'orientació i identitat sexual.

- El CDRiMMB comptarà amb un Protocol de prevenció i actuació en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
- Independentment de la seva utilització en cas necessari, el protocol s'avaluarà i revisarà cada 4 anys, i si s'escau, es prendran les mesures i modificacions necessàries després de cada avaluació.

7.3 Formació en matèria d'igualtat del gènere

Per aconseguir la integració efectiva de la perspectiva de gènere en la gestió del CDRiMMB, la Direcció promourà una formació bàsica, progressiva i permanent del personal en matèria d'igualtat de dones i homes. Serà responsabilitat de Recursos Humans amb el suport de la Comissió d'Igualtat promoure iniciatives dirigides a mantenir el nivell de coneixement en aquest àmbit .

Per aconseguir dels objectius previstos en el Pla, la Direcció del CDRiMMB haurà d'impulsar les mesures següents:

- Incloure en els temaris i convocatòries de personal per l'accés al CDRiMMB, temes sobre igualtat de gènere entre dones i homes i l'aplicació a l'activitat administrativa.
- Integrar la perspectiva de gènere sempre que sigui pertinent, en les accions formatives que es portin a terme a iniciativa del CDRiMMB i.
- Facilitar formació en matèria d'igualtat de gènere i prevenció de l'assetjament sexual a tot el personal del CDRiMMB i de manera específica a les persones que participin en els òrgans e instruments contemplats en el Pla d'Igualtat i en aquest document.
- El personal directiu del CDRiMMB, haurà d'estar format en matèria d'igualtat de gènere i assetjament sexual.

7.4 Relacions laborals del Consorci

En les seves relacions, la Direcció i la representació dels treballadors i treballadores, adoptaran les directrius que marca la normativa legal vigent⁹ actuant proactivament per aconseguir una gestió igualitària entre dones i homes, que inclogui la perspectiva de gènere en la gestió del CDRiMMB.

7.5 Inclusió clàusules socials en les bases generals de contractació pública

- El CDRiMMB amb l'objectiu de fomentar la cultura d'igualtat de gènere, i no discriminació de les dones, inclourà clàusules socials¹⁰ i de foment de la igualtat en els plecs de clàusules administratives i particulars de les contractacions que es realitzin, segons la normativa legal vigent¹¹.
- Amb aquesta finalitat i d'acord amb la normativa de contractació pública, s'hauran d'incloure condicions d'execució del contracte, per les quals, l'empresa adjudicatària haurà d'adoptar mesures concretes per a promoure la igualtat de dones i homes en la seva gestió. Així mateix, els plecs de clàusules administratives particulars han de contemplar barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat o d'altres mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats en la seva activitat professional.
- El CDRiMMB ha de vetllar, en el marc de les relacions contractuals que estableixi, pel compliment de les obligacions que en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones, adquireixin els contractistes i/o subcontractistes, especialment aquelles que fan referència a l'obligació de disposar de mesures de prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

7.6 Adaptació dels mecanismes de recollida de dades de les activitats del museu per adequar les estadístiques disgregades per sexes.

Per tal de fer efectives les disposicions¹² de la llei d'igualtat referents a la segregació per sexe de les estadístiques i els estudis de la seva l'activitat ordinària el CDRiMMB ha de:

- a) Incorporar sistemàticament la variable sexe en la recollida de dades, enquestes i estadístiques¹³ de les activitats que es duguin a terme, garantint que totes les dades recollides estiguin segregades.

⁹ Llei 3/2007 de 21 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, i 17/2015 de 21 de juliol d'igualtat efectiva entre dones i homes, entre d'altres.

¹⁰ "El contractista està obligat al compliment de les disposicions vigents en matèria laboral, de Seguretat Social, de Seguretat i Salut en el treball, d'integració social de les persones amb discapacitat, fiscal, de protecció de dades personals, en matèria mediambiental i d'igualtat efectiva de dones i homes.

¹¹ Art. 10¹¹ i la Disposició addicional segona¹¹ de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

¹² Adequació de les estadístiques i estudis. Art. 56. Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

¹³ Llei 3/2007 de 21 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes. Art. 20. "Adequació de les estadístiques i estudis.

- b) Incorporar indicadors que permetin fer visible l'experiència femenina per a un millor coneixement de les diferències, rols, situacions i necessitats de dones i homes.
- c) Incorporar l'anàlisi de la variable sexe en relació a altres categories, com ara l'origen, l'edat, el nivell econòmic, la discapacitat, etc. en els estudis que realitzin.
- d) Incorporar les variables d'identitat/expressió de gènere i orientació sexual en els estudis en els que sigui pertinent.

Per a garantir el compliment d'aquestes disposicions, el CDRiMMB ha de disposar de programes i suports informàtics que permetin tractar i explotar les dades desagregades per sexe.

En els contractes de serveis per a la realització d'estudis i estadístiques, s'inclourà l'obligació de complir amb els deures que s'estableixen en aquest punt a l'empresa que sigui adjudicatària del contracte.

7.7 Comunicació inclusiva i no sexista

El CDRiMMB a través de l'Àrea de Comunicació i Màrqueting, encarregada de la difusió i promoció de les activitats que es porten a terme, adoptarà les directrius necessàries¹⁴ especialment les següents:

- a) Utilitzarà un llenguatge inclusiu i no sexista en difusió i comunicació de les activitats que li son pròpies, ja siguin escrites, gràfiques o audiovisuals, així com en les seves relacions amb els mitjans de comunicació i les xarxes socials.
- b) Es garantirà la visibilització equitativa de dones i homes en les campanyes de publicitat, edició de materials o mecanismes de difusió, exceptuant els casos en què aquestes, vagin dirigits exclusivament a un o altre sexe de forma justificada.
- c) Conforme el que estableix la legislació publicitària i institucional, no s'utilitzaran espais publicitaris amb peces de comunicació amb contingut sexista, inclosa la publicitat il·lícita.
- d) En les convocatòries de concursos, premis o beques, s'inclouran de forma específica les clàusules contemplades en el present document.
- e) Així mateix, el CDRiMMB es compromet a no autoritzar l'exhibició d'anuncis publicitaris, als suports que requereixin d'autorització explícita, si aquests fomenten

¹⁴ Disposicions dels articles 25, 26 i 27 de la Llei 172015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

la desigualtat de gènere o mostren una falta de respecte a les persones per raó de gènere o diversitat sexual.

7.8 Activitats educatives i de lleure del museu

El CDRiMMB mitjançant l'Àrea d'Educació i Activitats, encarregada del disseny i la programació d'activitats educatives i de lleure, promourà¹⁵ l'accés dels nens, nenes i joves a una educació en el temps de lleure, que els permeti desenvolupar aptituds com a individus i membres d'una societat que fomenti la igualtat entre dones i homes, lliure d'estereotips assignats tradicionalment a cada un dels sexes.

En aquest marc, l'Àrea d'Educació i Activitats amb l'objectiu d'incidir en el públic escolar i visitant del museu, inclourà el paper de la dona en la cultura marítima en la programació de les activitats del programa pedagògic per tal de donar-li visibilitat.

7.9 Visibilització de l'aportació de les dones al teixit social, cultural i econòmic de la societat.

El CDRiMMB com a institució cultural compromesa amb la recuperació i l'impuls del patrimoni cultural marítim, a través de l'Àrea de Gestió de Col·leccions i Coneixement, promourà accions específiques dirigides a la recuperació de la memòria històrica i de la participació de les dones en l'àmbit marítim, amb especial atenció en el territori català. Per a portar-ho a terme, el CDRiMMB impulsarà¹⁶ la creació d'espais de participació femenina amb les següents línies d'actuació:

- a) Actuar per garantir que les dones siguin considerades com agents culturals actius, per tal de visibilitzar la cultura que les és pròpia. Vetllar i respectar per la presència de creadores catalanes en la seva programació cultural d'activitats.
- b) Impulsar la recuperació de la Memòria històrica de les dones amb la participació de dones que promoguin polítiques culturals concretes que facin visibles les seves aportacions al patrimoni i la cultura de Catalunya, així com la seva diversitat.
- c) Fomentar les investigacions i manifestacions culturals destinades a visibilitzar les activitats dels diversos col·lectius de dones, afavorir l'intercanvi d'experiències entre elles.
- d) Impulsar la creació d'espais de participació femenina que afavoreixin la recerca i la interacció de les dones dedicades al sector marítim.

¹⁵ Articles 21 i 22 de Llei 17/2015 del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

¹⁶ Seguint les disposicions de l'article 24 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes.

7.10 Vetllar pel bon ús de les Instal·lacions en la cessió dels d'espais públics del CDRiMMB

El CDRiMMB, en la cessió d'ús dels espais al públic, no permetrà la segregació sexual¹⁷ en les activitats que es portin a terme en ells, ja siguin activitats cíviques, culturals, educatives, de culte o de lleure. Qualsevol sol·licitud de cessió per aquests equipaments, s'entendrà condicionada a aquesta norma.

7.11 Informes sobre impacte de gènere

L'informe o estudi d'impacte de gènere és el mecanisme normal per integrar la perspectiva de gènere a actuacions concretes, analitzant les diferències de gènere en cada cas. Els informes contenen l'anàlisi que l'acció per a la qual es realitza l'informe, tindrà sobre cada un dels dos sexes: les diferents situacions de partida, les obligacions de la vida quotidiana i els potencials efectes diferencials que l'aplicació de la intervenció pugui suposar. També podran tenir previsions sobre la necessitat o no d'avaluar l'impacte en futurs processos com el que s'examina.

La Direcció del CDRiMMB, ha d'assegurar mitjançant els instruments normatius, que la planificació econòmica, de gestió i de recursos de personal, així com la resta d'activitats no produeixin discriminació indirecta i tampoc tinguin efectes negatius en la seva aplicació.

7.11.1 Accions i processos que han d'incorporar informes sobre impacte de gènere

Segons la legislació vigent, han d'incorporar un informe d'impacte de gènere de caràcter preceptiu i no vinculant els següents processos:

- a) Normativa general referent a matèries i polítiques previstes en la Llei 17/2015, d'igualtat de dones i homes.
- b) Convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació del CDRiMMB.
- c) Plecs de bases administratives generals de contractació.
- d) Convocatòries públiques de subvencions, cessions d'espais i en les seves bases.
- e) Plans funcionals dels serveis del CDRiMMB.
- f) Projectes de protocols d'actuacions d'intervencions socials o comunitàries.
- g) Projectes de programació socioculturals per als usuaris.
- h) Projectes i recursos educatius.
- i) Projectes d'accions formatives contínues del personal.
- j) Projectes de perfil professional per a llocs de treball de la Relació de Llocs de Treball.
- k) Memòries de serveis que s'hagin de fer públiques.

¹⁷ Ídem.

- l) Disseny d'eines informàtiques (aplicacions, bases de dades que afectin a persones).
- m) Projectes de manuals de processos, aplicacions de la norma ISO-9001 al servei.
- n) Disseny de projectes i d'estudis metodològics i d'investigació, abans d'iniciar la recerca.

Es podran ampliar el processos amb necessitat d'informe d'impacte de gènere, per acord de la Comissió d'Igualtat, igualment, es podrà acordar una relació de de normes generals i resolucions que, per la seva insignificança de la dimensió de gènere, no calgui ser informats *ex-ante* sobre l'informe de gènere.

8. EINES PER GARANTIR I EL COMPLIMENT DE LA POLÍTICA D'IGUALTAT DE GÈNERE DEL CDRiMMB

8.1 Comissió de seguiment i implementació

- a) La Comissió d'Igualtat realitzarà el seguiment com a òrgan de coordinació interna en matèria de polítiques d'igualtat de gènere, vigilant pel compliment de les accions previstes en aquests document.
- b) De manera puntual, la Comissió podrà demanar la participació de persones expertes o de col·lectius específics pel tractament de temes específics.
- c) La Comissió es regirà per les regles de funcionament que ella mateixa es doti, i es reunirà al menys dues vegades a l'any. Avaluarà i emetrà un informe sobre la implementació prevista de la Política d'igualtat de Gènere del CDRiMMB. La Comissió podrà convocar als serveis, que dins les seves competències, no compleixin les funcions previstes en el present document, sempre en el marc de les seves atribucions.
- d) Pel desenvolupament de totes les funcions, les persones que pertanyin a la Comissió d'igualtat, tindran accés a tota la documentació que es generi en el sí de la mateixa, també, a sol·licitar al CDRiMMB o al seu personal tècnic, la informació necessària per a l'exercici de les seves funcions, sense perjudici del compliment de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.
- e) L'avaluació d'aquesta Política d'igualtat de Gènere es realitzarà cada quatre anys.

9. DISPOSICIONS FINALS

• 9.1. Primera. Desenvolupament i execució

El CDRiMMB ha d'iniciar el procés d'incorporació de la transversalitat i la perspectiva de gènere en la seva gestió i activitats a partir de l'aprovació d'aquest document, inclourà i especificarà els recursos econòmics necessaris per a la seva execució en els pressupostos anuals. A aquests efectes, la Direcció donarà suport al desenvolupament d'accions que contempla, sense perjudici de les delegacions específiques que hi pugui fer.

• 9.2. Segona. Entrada en vigor

La Política de Igualtat de Gènere del CDRiMMB, en entrarà en vigor a l'endemà de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona (BOPB).

10. MARC NORMATIU D'APLICACIÓ

La transformació més important pel que fa a l'enfocament de la polítiques de gènere es produeix arran de la Quarta Conferència Mundial de Nacions Unides celebrada l'any 1995 a Beijing, on per primera vegada, s'introdueix el terme **transversalitat de gènere** (*gender mainstreaming*) per fer referència a la necessitat que les institucions públiques incorporin la dimensió de gènere en totes les seves actuacions.

L'aplicació de la transversalitat de gènere implica un canvi de paradigma important en cadascuna de les actuacions del Consorci, ja que es passa de concebre accions de dones i per a dones, com una tasca específica d'una de les unitats d'acció, a entendre que la responsabilitat en el seu desenvolupament, afecta totes les Àrees i Departaments i personal del Consorci.

El Tractat d'Amsterdam, de 1997 a nivell europeu i la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes a nivell estatal, obliga les entitats locals a integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències, a i col·laborar amb la resta d'Entitats i Administracions Públiques, a realitzar Plans d'Igualtat, sempre en el marc del Estatut Bàsic del Empleat Públic.

També la legislació europea que fa referència al concepte de múltiple discriminació o interseccionalitat, com a la Directiva 2000/48/CE del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment de seu origen racial o ètnic, o la Directiva 2000/78/CE del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa al establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aprovat per la Llei Orgànica 6/2006 el 19 de juliol de 2006 de reforma de l'Estatut¹⁸, estableix que els poders públics de Catalunya han d'orientar les seves polítiques públiques i la seva actuació d'acord amb els principis rectors establerts en la Constitució i el mateix Estatut d'Autonomia, que recull de forma expressa la garantia de la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de dones en totes les polítiques públiques en l'article 41.2.

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, i la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, estableixen les responsabilitats de les institucions públiques per implantar eines que ajudin a eradicar-ho.

La Llei 3/2007, de 22 de març, regula de la rectificació registral de la menció relativa al sexe de les persones i la Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, també obliga als ens locals com a altres administracions públiques dintre de les seves competències a garantir el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere, en els àmbits, tant públics com privats.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya, que estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, així com a la aplicació de la Transversalitat de la perspectiva de gènere en tota actuació de les administracions públiques i la creació i adequació dels mecanismes necessaris per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en les seves actuacions polítiques i de gestió.

El Pla d'Igualtat del CDRiMMB aprovat al Juny de 2016, contempla dins de les accions 1.1 i el punt 1.4 a executar, l'elaboració d'un document marc sobre la política en matèria de igualtat de gènere i la integració de la transversalitat i la perspectiva de gènere en els programes, projectes i activitats del CDRiMMB.

Per últim, els preceptes que conté aquest document, incorporen aspectes de la legislació tant bàsica com de desenvolupament dictada per l'Estat i la Comunitat Autònoma de Catalunya, s'entenen que són automàticament modificats en el moment en què es produeixi la revisió de la referida legislació.

Irene Arenas Martín,
Agent d'Igualtat de l'MMB

Barcelona, març de 2020

¹⁸ Llei de l'Estat 16/2010, del 16 de juliol, del règim de cessió de tributs de l'Estat a la Comunitat Autònoma Ajuntament de Catalunya i de fixació de l'abast i les condicions de la cessió (BOE 173, 17.07.2010).

11.- BIBLIOGRAFIA

- Complementant l'exposició del marc legislatiu que avala l'elaboració d'aquest document, en matèria de Polítiques d'Igualtat i integració de la transversalitat en les entitats i Administracions Públiques, també s'ha consultat la següent bibliografia:
- AJUNTAMENT DE BARCELONA. (2016) "Pla per la Justícia de gènere 2016-2020" Regidoria de Feminismes i LGTBI. Departament de Transversalitat de Gènere. Gerència de Recursos.
- AJUNTAMENT DE BARCELONA. (2016) Reglament per a la igualtat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona". Regidoria Feminismes i LGTBI. Gerència de Recursos.
- ALBERO VERDÚ, S. (2014) "Perspectiva de genero y educación en los museos de arte españoles: Investigaciones y debates actuales". I+G 2014. Aportaciones a la Investigación sobre Mujeres y Genero. Universidad Pública de Navarra (UPNA)
- ALBORCH, C. (2008) Diversidad de genero. No podemos prescindir de la mitad del talento. En "El Empleo en su contexto económico y social. Un marco de reflexión para las políticas de empleo" Fundación andalusa Fondo de Formación y Empleo.
- BARBARA EDUCACIÓ. (2018) "Guia d'indicacions de gènere per evaluar projectes i programes". Edita DIPUTACIÓ DE BACELONA.
- BERBEL SÁNCHEZ, S. (2004) "L'impacte de les polítiques per a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit local" . Equip ADAGIO. Diputació de Barcelona.
- CABO, A. I SÁNCHEZ, J. M. (2017) "Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere". Ajuntament de Barcelona. Departament de Transversalitat de Gènere. Gerència de Recursos.
- CCRE-CEMR. Carta Europea para la igualdad de mujeres y Hombres en la vida local.
- DEPARTAMENT DE TRANSVERSALITAT DE GÈNERE (2015) "Mesura de govern. La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona". Regidoria de Cicle de vida, Feminismes i LGTBI. Gerència de Recursos.
- DIPUTACIÓ DE BARCELONA. (2006) "Reflexions en femení 23. Dones i Tecnologies de la Informació i la Comunicació". Servei de promoció de Polítiques d'Igualtat Dona-Home.

- DIPUTACIÓ DE BARCELONA. (2007) “Agents d’Igualtat de gènere. Una nova professió” Col·lecció_Documentos de treball: Sèrie_Igualtat i Ciutadania, 2
- EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer. (2017) Evaluación sobre la aplicación de cláusulas para la igualdad en contratos y subvenciones en la CAE (2015)
- FERNANDEZ VALENCIA, A.; LÓPEZ FERNANDEZ CAO, M.; BERNÁRDEZ RODAL, A. (2017) “Guia didàctica 2.0 Museos en femenino. La historia de las mujeres en el Museo del Prado” MUSEO DEL PRADO.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. (2012) Pla estratègic de polítiques de dones del Govern de la Generalitat de Catalunya (2012-2015). Institut català de les Dones.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. (2017) Pla director de formació en equitat de gènere de Catalunya, (2017-2020) AprenenGenere. Institut català de les Dones.
- GENERALITAT DE CATALUNYA. (2018) “Guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la contractació pública”. Institut Català de les Dones.
- GENSANA RIERA, M. A. (2015) “Llei 17/2015, de 21 de juliol , d’igualtat efectiva de dones i homes (punts claus) Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.
- GELAMBI TORRELL, M. (2016) “Guia pràctica per a la realització de polítiques transversals i de gènere en l’àmbit municipal”. Sèrie Benestar Social. Col·lecció Eines. Edició: Gabinet de Premsa i Comunicació de la Diputació de Barcelona.
- HERRERA ISASI, A.; PÉREZ GÓMEZ, F. (2018) “Sobre política cultural legislativa (2015-2019)” Consejería de Cultura, Deporte y Juventud del Gobierno Foral de Navarra.
- MINISTERI D’ASSUMPTES EXTERIORS I DE COOPERACIÓ. (2018) Directiva 107/18 Consell d’Europa. Estratègia d’igualtat de gènere (2018-2023)
- ONU. (2018) Informe 18-01587 (S) “Estrategia para todo el sistema sobre paridad de genero”
- PORQUERES, B. (2010) “Les polítiques de dones a l’àmbit de la cultura” Generalitat de Catalunya. Institut Català de les Dones.