

**MUSEU  
NACIONAL  
D'ART DE  
CATALUNYA**

**PLA  
D'IGUALTAT**  
**2021-2024**

# Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

## 1 ÍNDEX

|                                                                                                      |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. INTRODUCCIÓ .....                                                                                 | 3  |
| 2. PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ .....                                                               | 7  |
| 3. METODOLOGIA .....                                                                                 | 8  |
| 4. PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNOSTIC .....                                                       | 9  |
| 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA .....                                                                | 12 |
| 6. PLA D'ACCIÓ: ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS.<br>MESURES PRINCIPALS ..... | 12 |
| 6.1. CULTURA ORGANITZATIVA .....                                                                     | 14 |
| 6.2. POLÍTICA DE GESTIÓ DE PERSONES .....                                                            | 15 |
| 6.3. POLÍTICA RETRIBUTIVA .....                                                                      | 18 |
| 6.4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL .....                                  | 19 |
| 6.5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE ..                              | 21 |
| 6.6. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA .....                                              | 22 |

# Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

## 1. INTRODUCCIÓ

L'administració pública és, des de fa anys, capdavantera en la defensa dels valors i l'aplicació de mesures associades al desenvolupament de polítiques d'igualtat entre dones i homes. Així mateix, ha posat especial èmfasi a integrar en el seu funcionament i en les seves actuacions una perspectiva social. En aquest sentit, la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no-discriminació o les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats constitueixen, entre d'altres, actuacions que responen a aquesta voluntat.

Seguint en aquesta línia de potenciació de les polítiques i els valors d'igualtat de gènere, el **Museu Nacional d'Art de Catalunya**, ha fet un pas més mitjançant l'elaboració d'un Pla d'igualtat de gènere, que s'ha concretat en el document que es presenta a continuació.

Un Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'un diagnòstic de situació, que té com a objectiu aconseguir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'empresa, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat estableixen els objectius específics d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per aconseguir-los, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Un Pla d'Igualtat contempla de forma transversal els diferents àmbits de l'organització i el conjunt de les persones que en formen part, donant compliment a la normativa de referència vinculada:

### NORMATIVA INTERNACIONAL

- La igualtat entre dones i homes és un principi universal reconegut en diversos textos normatius internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la **Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona** (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.
- **Conferències mundials sobre les dones.** Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona.
- Destacar de l'Organització Internacional de Treball (OIT), la **Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores** (1975).
- El Consell d'Europa adopta el 1961 la **Carta Social Europea**, que complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i que reconeix el dret de les persones treballadores dels dos sexes a una remuneració igual i fa referència a persones treballadores amb responsabilitats familiars.

### NORMATIVA COMUNITÀRIA

- **Tractat constitutiu de la Comunitat Europea** (Tractat d'Amsterdam (1997) . Art. 141.4.
- **Tractat de Niça** (2001). Reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.
- **Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea** (2000) . El capítol III.
- **Directiva 2006/54/CE**, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació.
- **Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE)**. En el seu articulat (l'article 157) es prohibeix la discriminació per raó de sexe en matèria de remuneració per a un mateix treball o un treball d'igual valor. Aquest principi també s'aplica als sistemes de classificació professional utilitzats per a la determinació de remuneracions

# Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

## NORMATIVA ESTATAL

- La **Constitució espanyola de 1978** en l'article 9.2 expressa l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integri sigui real i efectiva, i l'article 14 subratlla el dret a la igualtat i a la no-discriminació de tracte per raó de sexe.
- **Llei Orgànica 3/2007**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. La disposició addicional setena del Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, EBEP), obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Sense perjudici del que disposa l'apartat anterior, han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin. L'administració té l'obligació, sempre i sense distinció, d'elaborar un pla d'igualtat.
- **Reial Decret-Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació,
- La **Llei orgànica 1/2004**, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere recull els drets de les treballadores víctimes de violència de gènere (articles 21 a 23, els drets laborals i de Seguretat Social, i en els articles 24 a 26, els drets de les víctimes funcionàries públiques)
- **Reial Decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

## NORMATIVA AUTONÒMICA

- L'**Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006** estableix el concepte d'equitat de gènere com un valor que s'ha de promoure des dels poders públics de Catalunya i incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos articles.
- **Llei 5/2008**, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- **Llei 17/2015**, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a objecte establir i regular els mecanismes i els recursos per 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 i aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a erradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes

## **MARC CONCEPTUAL**

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes no només estableix el marc normatiu en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó que també recull i defineix conceptes clau en aquest àmbit. Així:

- "**El principi d'igualtat de tracte** entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil". "El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixin una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes”.

- **Discriminació directe per raó de sexe** L'article 6.1 la defineix com "la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable”.
- **Discriminació indirecte per raó de sexe** L'article 6 numeral 2 la defineix com "la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats”.
- **Discriminació per embaràs o maternitat** De conformitat amb l'article 8, "constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat”.
- **Assetjament sexual** A l'efecte d'aquesta Llei, l'article 7 numeral 1 defineix com assetjament sexual "qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.
- **Assetjament per raó de sexe** L'article 7 numeral 2 el defineix com "qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu”.

Altres conceptes clau en relació amb la igualtat entre dones i homes i gènere, i de l'àmbit laboral amb perspectiva de gènere:

- **Sexe** Característiques biològiques que defineixen un ésser humà com a dona o com a home.
- **Gènere** Es defineix com a concepte que fa referència a les diferències, socialment construïdes, que la societat assigna a dones i homes de manera diferenciada, que han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions, tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura. El gènere determina el que és esperat, permès i valorat en una dona o en un home en un context determinat.
- **Rols de gènere** Fan referència a normes socials i de comportament que, dins d'una cultura específica, es consideren, de manera àmplia, socialment apropiades per a individus d'un sexe concret. Aquests rols sovint determinen les responsabilitats i tasques tradicionals assignades a dones i homes. Moltes vegades, els rols específics de gènere estan condicionats per l'estructura de la llar, l'accés als recursos, els impactes específics de l'economia global, l'ocurrència de conflictes o desastres i altres factors rellevants localment, com ara les condicions ecològiques. Igual que el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'apoderament de les dones i la transformació de les masculinitats (European Institute for Gender Equality).
- **Estereotips de gènere** Conjunt d'idees simples, prèvies i irracionals que s'atribueixen a les persones en funció de la seva adscripció sexual, i que prescriuen característiques definitòries sobre la seva manera de ser (identitat) i de comportar-se (paper social), d'acord amb la prescripció del sistema de gènere, com a mecanisme activador de la ideologia patriarcal.
- **Androcentrisme** Visió del món i de la cultura centrada en el punt de vista masculí. És una manera de veure i entendre la realitat social que pren l'home i el masculí com a referència universal, com a centre i com a mesura de totes les coses, de manera que obvia les experiències i els coneixements femenins, fins i tot la seva pròpia presència.
- **Sexisme** Es refereix al conjunt d'actituds que es caracteritza pel menyspreu o la desvaloració de tot el que són i fan les dones, com a resultat d'una ideologia basada en la superioritat masculina sobre les dones.
- **Discriminació** És l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etcètera), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

- **Discriminació per raó de sexe** Es produeix quan una persona és tractada de manera diferent per la seva pertinença a un determinat sexe i no a partir de la seva aptitud o capacitat individual. Tota distinció, exclusió, restricció o preferència per raó de sexe que tingui per objectiu o per resultat limitar o anul·lar el reconeixement, el gaudi o l'exercici per a la dona de les llibertats fonamentals en les esferes política, econòmica, social, cultural i civil o qualsevol altre àmbit (Convenció de l'ONU de 18 de desembre de 1979).
- **Equitat de gènere** Imparcialitat de tracte a partir del gènere, que pot significar tant una igualtat de tracte com un tractament que, tot i ser diferent, es pot considerar equivalent en termes de drets, beneficis, obligacions i oportunitats.
- **Igualtat de gènere** Possibilitat que dones i homes puguin desenvolupar-se en igualtat de condicions i oportunitats en qualsevol àmbit de la seva vida, així com en la presa de decisions sense limitacions per raó de sexe, de manera que es confereixi el mateix valor i consideració als diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes.
- **Apoderament de les dones** L'apoderament de les dones i les nenes es refereix a l'obtenció de poder i control sobre les seves pròpies vides. Es tracta de sensibilitzar, construir confiança en si mateixes, ampliar les opcions, augmentar l'accés i el control sobre els recursos i les accions per transformar les estructures i institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per poder-se apoderar no només han de tenir igualtat de capacitats (com l'educació i la salut) i l'accés igualitari als recursos i oportunitats (com la terra i l'ocupació), sinó que també han de tenir l'agència per utilitzar aquests drets, capacitats i recursos, i oportunitats de prendre eleccions i decisions estratègiques (tal com s'assoleix mitjançant oportunitats de lideratge i participació en institucions polítiques) (European Institute for Gender Equality). Conceptes associats a la igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral:
- **Bretxa salarial de gènere** Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment
- **Discriminació salarial** Situació en què persones que fan treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.
- **Treball d'igual valor** Es considera treball d'igual valor aquell que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT)
- **Conciliació de la vida personal, familiar i professional** Possibilitat d'una persona de compatibilitzar els temps, interessos, obligacions i necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i poder desenvolupar-se igual en tots.
- **Corresponsabilitat** Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, drets, deures i oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.
- **Comissió d'Igualtat** Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls i el seguiment/avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un Pla d'igualtat) d'una empresa
- **Representació paritària de gènere** Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència ni superior al 60% ni inferior al 40%.
- **Segregació ocupacional** Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés a un nombre més reduït de professions.
- **Segregació horitzontal** Concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per una remuneració, un reconeixement i un valor social inferiors.
- **Segregació vertical** Concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de responsabilitat més baixa i menys remuneració.
- **Sostre de vidre** Barrera invisible que dificulta o obstaculitza l'accés de les dones als nivells més alts de poder, de decisió o de responsabilitat d'una empresa, de manera que les seves carreres professionals queden estancades en les categories o els nivells organitzatius més baixos com a conseqüència dels prejudicis sobre la seva capacitat professional.

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

- **Terra enganxós** Fa referència a les circumstàncies originades per les responsabilitats i càrregues familiars que mantenen moltes dones atrapades a la base de la piràmide econòmica. Aquestes circumstàncies imposen a les dones una "adhesivitat" a les responsabilitats i càrregues afectives i emocionals que en l'àmbit domèstic acaben recaient sobre elles, atrapant-les i dificultant, alentint o impedit la seva sortida i realització personal lluny de l'àmbit familiar.
- **Sexisme en el llenguatge** Utilització del masculí com a genèric, parlant en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals. L'androcentrisme en el llenguatge es manifesta fonamentalment en el pla lèxic (a través de l'ús del masculí com a genèric) i en el pla sintàctic (quan, per exemple, l'ordre de la frase es construeix prenent com a subjecte principal l'home o el masculí). El sexisme en el llenguatge es posa de manifest quan en el discurs, el text o el missatge s'utilitzen estructures o paraules que tendeixen a excloure o a invisibilitzar les dones en la llengua.
- **Llenguatge inclusiu i no sexista** És un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe i que tracta a tothom amb el mateix respecte sense amagar, excloure o jerarquitzar a cap dels dos.
- **Micromasclisme** és el masclisme normalitzat socialment. Així, es consideren micromasclismes tots els comportaments interpersonals, els comentaris verbals i les actituds exercides per homes o dones que contribueixen a la dominació i violència contra les dones en la vida quotidiana. A diferència d'altres formes de violència masclista que poden ser socialment condemnades i denunciades habitualment, aquestes pràctiques, més subtils, que reflecteixen i fomenten la desigualtat entre homes i dones, són legitimades per l'entorn social.

## 2. PRESENTACIÓ DE L'ORGANITZACIÓ

El Museu Nacional d'Art de Catalunya està ubicat al Palau Nacional de Montjuïc, construït per a l'Exposició Internacional de 1929. L'any 1934 va obrir les portes com a Museu d'Art de Catalunya, aplegant la col·lecció medieval. Posteriorment, el 1995, ja com a Museu Nacional d'Art de Catalunya, s'inauguren les sales noves d'art romànic i de manera successiva es va ampliant la presentació pública dels fons, procés que culmina el 2004 amb la presentació nova d'art modern.

El Museu Nacional d'Art de Catalunya és un consorci amb personalitat jurídica pròpia i independent de la dels seus membres. L'objecte del consorci és gestionar el Museu.

Constitueixen el consorci la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament de Barcelona i, des de principis de l'any 2005, l'Administració General de l'Estat, d'acord amb els nous Estatuts aprovats per Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya de 22 de febrer de 2005 i publicats mitjançant Resolució de la Consellera de Cultura de 9 de març (DOGC núm. 4362, de 13.4.2005).

El **Patronat** és l'òrgan màxim de govern del Museu. En formen part, a més dels representants de les administracions consorciades i de la direcció del Museu, representants de persones i entitats privades que contribueixen a la consecució dels objectius del Museu. El patronat està format per: President, Vicepresidents, Vocals, Secretari i Director.

El Museu comprèn totes les arts (escultura, pintura, arts de l'objecte, dibuixos, gravats, cartells, col·lecció de fotografia i col·lecció de numismàtica) i té la **missió** d'explicar un discurs global de l'art català, des del romànic fins a mitjan segle XX.

Un museu el fan les seves col·leccions, però, a banda de conservar-les i tenir-ne cura, també les ha de difondre, així com també ha de donar a conèixer tot allò relacionat amb la recerca, tant des del punt de vista de la història de l'art com de la museologia (conservació, restauració, documentació i difusió).

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

El fons patrimonial, entenent-lo en sentit ampli, està constituït tant per les col·leccions com pels fons de la Biblioteca Joaquim Folch i Torres i de l'Arxiu General.

|                                   |                                                                                                                                    |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nom:                              | Museu Nacional d'Art de Catalunya                                                                                                  |
| Representant/s legal/s:           | Consorci format per la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona. Titularitat i gestió per part del Patronat del Museu. |
| Adreça:                           | Parc de Montjuïc                                                                                                                   |
| Municipi:                         | Barcelona                                                                                                                          |
| Comarca:                          | Barcelonès                                                                                                                         |
| Codi postal:                      | 08038                                                                                                                              |
| Telèfon:                          | 93 622 03 60                                                                                                                       |
| Web:                              | <a href="https://www.museunacional.cat/">https://www.museunacional.cat/</a>                                                        |
| CNAE-09:                          | 9102 Activitats museus                                                                                                             |
| CCAE-09:                          | 9102 Activitats museus                                                                                                             |
| Nombre de persones treballadores: | 132 persones treballadores a 1 de gener 2021                                                                                       |
| Superfície                        | 45.103 m <sup>2</sup> dels quals 21.654 m <sup>2</sup> són noves construccions                                                     |

### 3. METODOLOGIA

#### COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ

A la primera fase de l'elaboració del pla, s'ha comunicat a totes les persones treballadores, el compromís de la direcció de treballar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, mitjançant el desenvolupament i implantació d'un Pla d'Igualtat.

#### PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA

S'ha constituït la **Comissió negociadora d'Igualtat**, formada per un equip de treball paritari de personal representant de l'empresa i de la representació legal del personal treballador.

La formulació del Pla d'Igualtat es va iniciar amb la realització d'una Diagnosi per part de la Comissió d'Igualtat, que va permetre establir la realitat concreta de la situació de dones i homes Al Museu Nacional d'Art de Catalunya, en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les bretxes de desigualtat i discriminació existents entre les unes i els altres i la determinació dels factors o de les condicions que les propicien.

Els àmbits sota diagnosi es van plantejar segons criteris de rellevància i per a cadascun es van analitzar els aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere: **procés de selecció i contractació, classificació professional, formació, promoció professional, condicions laborals, retribucions, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, infrarepresentació femenina, i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**

Per al desenvolupament de la Diagnosi s'ha dut a terme una metodologia combinada d'anàlisi **qualitativa i quantitativa**, que és complementària amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més acurada possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'entitat. Per a l'elaboració de l'informe de diagnòstic, que s'ha realitzat entre els mesos de febrer i maig, s'han analitzat:

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

- Convenis de referència
- Documentació corporativa i procediments de gestió. S'ha consultat, entre d'altres: organigrames, presentacions corporatives de definició de la identitat de l'empresa, web Manual d'acollida, composició del Comitè d'Empresa, formats utilitzats pels processos de selecció, promocions i formació, descripcions de lloc de treball, convocatòries / ofertes laborals, avaluacions de Riscos, Protocol per a la prevenció i gestió de l'assetjament sexual i per raó de sexe, etc.
- Indicadors. Les dades avaluades han estat:
  - o Composició de la plantilla a 31 de desembre 2020, tenint en compte dades vinculades a antiguitat, departament, tipologia de contracte, tipus de jornada, hores de formació, conciliació, etc.
  - o Dades històriques dels darrers quatre anys (2017-2020) vinculades a contractacions, extinció de contractes, formació, promocions, infrarepresentació femenina, etc.
  - o En el cas de l'auditoria retributiva, s'ha dut a terme en base al registre retributiu tancat a 31 de desembre de 2020.

A més, també s'ha tingut en compte **l'opinió de el personal**, mitjançant:

- Enquesta de percepció de les persones treballadores
- Reunions de treball amb el personal dialogant sobre la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització i la informació continguda en el present document.

Els **principals objectius** de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i necessitats de la plantilla.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere.
- Servir de base per establir prioritats, i definir els objectius i accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Es disposa d'un **informe de diagnòstic** amb el detall de l'anàlisi realitzat. La Comissió d'Igualtat ha analitzat, estudiat i valorat de forma conjunta i des d'un punt de vista de gènere, les dades de l'organització inclosos en el diagnòstic del Museu Nacional d'Art de Catalunya, realitzat i acordat mitjançant negociació en el si d'aquesta, com a pas previ a l'aprovació del present Pla d'Igualtat.

El Pla d'igualtat és un instrument viu, adaptable i, per tant, es podrà procedir a la negociació sobre les adaptacions necessàries.

### 4. PRINCIPALS CONCLUSIONS DEL DIAGNOSTIC

#### Composició de la plantilla:

Es contrasta que la plantilla del Museu Nacional d'Art de Catalunya presenta **una destacada presència desequilibrada a favor de les dones** (70,5% de dones i 29,5% d'homes), dada que coincideix amb la percepció general.

Es destaca la presència de dones en els **càrrecs de comandament** (18% de la plantilla) on es presenta una lleugera presència desequilibrada a favor de les dones (66,7% dones, 33,3% homes), tot i que 3,8 punts per sota de la proporció de dones en general, que se situa en el 70,5%.

**L'alta direcció** ha estat ocupada per homes els darrers 4 anys. Actualment els càrrecs de Director i gerent estan ocupats per dos homes.

Les àrees que presenten major percentatge de persones treballadores son Acció comunitària, programes públics i comunicació (15%), Restauració (14%), Centre de Recerca i Coneixement,

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

(11%), Gestió (10,6%) i Col·leccions (10,6%). L'àrea d'Infraestructures i serveis està compostat el 100% per homes.

La destacada presència desequilibrada a favor de les dones es pot relacionar, per una part, amb el sector feminitzat que predomina en el conjunt de l'administració, així com la destacada presència desequilibrada a favor de les dones que ja prové dels estudis relacionats amb història de l'art i de l'àmbit museístic en general.

L'opció de disposar d'una reducció de jornada es concentra en el 100% de dones. Un 8,3 % del total de persones treballadores.

### Promoció i carrera professional

Si bé la forma **d'accés a l'organització** i els processos selectius estan regulats per llei i garanteixen la igualtat d'oportunitats, les dones presenten més candidatures que no pas els homes. Aquest fet motiva que de les 57 persones contractades en els darrers anys, el 78% siguin dones, la gran majoria amb perfils formatius alts.

Aquest fet pot estar relacionat, per una part, amb el sector feminitzat que predomina en el conjunt de l'administració, així com la destacada presència de dones que ja prové dels estudis relacionats amb història de l'art i de l'àmbit museístic en general.

D'acord amb les dades, no s'observen elements discriminatoris en l'àmbit d'accés a l'organització.

Un 4,5% de les persones treballadores (4 dones i 2 homes) han estat promocionats/des en els últims quatre anys. El procés de promoció és transparent i les convocatòries son comunicades a totes les persones treballadores.

En qualsevol cas, l'estabilitat de la plantilla i la baixa rotació és un dels factors que fa que es generin poques opcions de promoció interna.

Les dones representen un 66% de les **extincions de contractes** en els darrers 4 anys.

Hi ha certa **percepció de que no es tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament** professional. (Un 35% de les persones enquestades). Amb les dades recollides en l'estudi, aquesta percepció no es sustenta amb dades objectives. Per exemple, es destaca la presència de dones en els càrrecs de comandament (67% dones, 33% homes).

### Formació:

Es valora positivament el fet que no hi hagi cap discriminació de gènere quant a l'accés a la formació.

També es remarca la importància que el Museu estigui elaborant un estudi complert de les descripcions dels llocs de treball i anàlisi de competències, per poder detectar noves necessitats formatives i un Pla de formació que les complementi.

Aquest Pla d'igualtat és una eina de creixement per a l'impuls de l'estratègia corporativa, a través d'alguna figura referent o grup de treball intern en matèria d'igualtat.

### Retribucions:

La **bretxa salarial per hora** és del 9,1% en detriment de la dona.

La **bretxa salarial total** és del 12,8% en detriment de la dona.

A Catalunya, l'any 2018 la bretxa salarial del sector públic es va situar 8,85% per hora. (Dades IDESCAT Bretxa salarial parcial. Per control de l'empresa (públic o privat).

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

La bretxa **per grup professional** referent a "comandaments", on el 67% son dones, hi ha una bretxa per hora del 8,6% a favor dels homes. El personal administratiu la bretxa és del 0,4% i la del personal tècnic és negativa (-3,5%) a favor de les dones.

Les bretxa més destacada la trobem en els càrrecs de Cap de Departament, amb un valor del 7,1% a favor dels homes (retribució per hora). Caldria analitzar els diferents tipus de complements amb la finalitat de poder analitzar més en detall cada cas.

La bretxa dels/les Caps d'àrea en aquest cas és negativa a favor de les dones (-1,3%).

La bretxa del **salari base** per hora és negativa (-6,1%).

Tenint en compte que les taules salarials no són discriminatòries, ja que s'apliquen igual amb independència del gènere, ens trobem amb que hi ha 2 homes a la direcció i hi ha dones que s'acullen a mesures de conciliació familiar, com la reducció de jornada, fet que condiciona les bretxes generals.

### Drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest apartat es destaca la valoració positiva de les mesures de conciliació que brinda l'organització, tant per la quantitat com la facilitat a l'hora de gaudir-ne.

Quant a l'ús del temps, arrel a la situació d'emergència sanitària s'han endegat sistemes de teletreball, que caldrà veure si es consoliden un cop finalitzi la situació de pandèmia.

El paper de cuidadores, tradicionalment assignat a les dones en el procés de socialització diferenciada, té reflex en la forma en què aquestes busquen suport per a l'atenció de les persones dependents i, sobretot, en la responsabilitat que assumeixen i que, com indiquen les dades, pot limitar en major mesura a les dones en el seu desenvolupament professional i personal.

També es conclou que les responsabilitats familiars no haurien de suposar un obstacle per a la promoció interna i accés a càrrecs de responsabilitat al Museu amb l'existència de les mesures de conciliació actuals.

### Assetjament sexual per raó de sexe

S'ha informat a la plantilla en prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El Museu té un equip destinat (persones de referència) a l'atenció de les situacions d'assetjament.

Destacar que no hi ha hagut cap situació d'assetjament a l'organització

### Imatge corporativa

Si bé la igualtat de gènere ha estat present en els eixos estratègics del Museu en els darrers anys, s'observa certa confusió sobre el tema motivada per la falta de directrius formals en aquest aspecte. No obstant, el Museu vetlla perquè qualsevol comunicació no inclogui llenguatge ni imatges sexistes.

## 5. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El Pla té una vigència de quatre anys (2021-2024) i el seu inici es produirà en el moment en què sigui aprovat per part de la Comissió d'Igualtat.

El seu sistema d'avaluació serà el que es determini dins el cos del mateix Pla periòdicament, i en tot cas quan venci s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures endegades. Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del Pla d'igualtat següent.

L'àmbit d'aplicació del Pla és el personal del Museu Nacional d'Art de Catalunya.

## 6. PLA D'ACCIÓ: ÀMBITS D'INTERVENCIÓ. OBJECTIUS I RESULTATS ESTRATÈGICS. MESURES PRINCIPALS.

El Pla té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones del Museu Nacional d'Art de Catalunya. Per assolir aquest objectiu general es plantegen **6 àmbits d'intervenció**, cada un dels quals té associat un objectiu i un o diversos resultats estratègics.

|   | ÀMBIT                                                            | OBJECTIUS ESTRATÈGICS                                                                                                                                                                                     | RESULTATS                                                                                                                                                                                                                       |
|---|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Cultura organitzativa                                            | Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització i corregir les governances informals existents.                        | La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal del museu i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere. |
| 2 | Política de gestió de persones                                   | Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.                | Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball.                                                                                                                                       |
| 2 | Política retributiva                                             | Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.                                       | Reduir bretxes salarials                                                                                                                                                                                                        |
| 3 | Conciliació de la vida personal, familiar i professional         | Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar al Museu Nacional d'Art de Catalunya que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones. | Ús equilibrat de les mesures de conciliació                                                                                                                                                                                     |
| 5 | Prevenició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe | Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la                                               | Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament                                                                                      |

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

| ÀMBIT |                                              | OBJECTIUS ESTRATÈGICS                                                                                                                    | RESULTATS                                                                                                                                                                                            |
|-------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|       |                                              | igualtat i la implantació dels instruments necessaris.                                                                                   | sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament.                                             |
| 6     | Comunicació, llenguatge i imatge corporativa | Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització. | Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere. |

# Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

## 6.1. CULTURA ORGANITZATIVA

La cultura organitzativa d'una organització es refereix al conjunt de valors compartits de les persones que la integren i que orienten les seves formes d'actuació, relació i comportament.

La cultura organitzativa travessa l'organització i té efectes sobre les persones que la formen i l'ambient de treball, influeix en els estils de direcció i lideratge i en els processos de gestió de persones. Les cultures organitzatives, però, són permeables al canvi i es transformen (o es poden transformar), de la mateixa manera que canvien i es transformen les organitzacions.

| ACCÉS A LES DADES DESAGREGADES PER SEXE                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA ORGANITZATIVA                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| 1                                                                                     | OBJECTIUS ESTRATÈGICS<br>Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització                                                                                                                                                                                                             | RESULTATS<br>La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal del museu i, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere. |      |      |      |      |
| 1.1                                                                                   | <b>Objectiu específic:</b><br>Assegurar l' <b>accés fiable, periòdic i metòdic a dades desagregades per sexe</b> de tots els àmbits d'intervenció del Pla d'igualtat, amb l'objecte de fer-ne un seguiment periòdic i avaluar idòniament el grau d'assoliment dels objectius i resultats i els canvis generats amb la implementació de les mesures que integren el Pla. |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
|                                                                                       | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                  | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1.1.1                                                                                 | <b>Difondre el Pla d'Igualtat</b> a tota la plantilla (sessions informatives, comunicació interna, inclusió al Manual d'Acollida, etc.).                                                                                                                                                                                                                                | Comissió igualtat                                                                                                                                                                                                                            |      |      |      |      |
|                                                                                       | Implementar/adaptar una <b>eina informàtica</b> que permeti disposar de la informació segregada per sexe i els indicadors necessaris per al seguiment de l'eficàcia del Pla d'igualtat i la informació periòdica.                                                                                                                                                       | Comissió igualtat                                                                                                                                                                                                                            |      |      |      |      |
| 1.1.2                                                                                 | Establir els indicadors quantitatius i qualitatius que permetin fer una avaluació de les mesures incloses en el pla. <b>Quadre de comandament</b>                                                                                                                                                                                                                       | Comissió igualtat                                                                                                                                                                                                                            |      |      |      |      |
| 1.1.3                                                                                 | Establir el sistema i la periodicitat d'informació sobre els indicadors quantitatius i qualitatius que permeten el seguiment del pla a la Comissió d'igualtat, als responsables de gestió de persones i a les direccions. <b>Informe anual</b>                                                                                                                          | Comissió igualtat                                                                                                                                                                                                                            |      |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| Possibles costos associats a un sistema informàtic de gestió de les dades de personal |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| a                                                                                     | S'ha donat difusió al pla d'igualtat vigent? Sí/No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                             | Si   |      |      |      |
| b                                                                                     | Eina informàtica Implantada? Sí/No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                             | Si   |      |      |      |
| c                                                                                     | Es disposa de sistema d'indicadors? Sí/No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                             | Si   |      |      |      |
| d                                                                                     | Es disposa d'un informe anual? Si/No                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                             | Si   |      |      |      |

## 6.2. POLÍTICA DE GESTIÓ DE PERSONES

En aquest àmbit d'intervenció, els esforços s'adreçaran a garantir l'aplicació de l'enfocament de perspectiva de gènere a la gestió de persones del museu, facilitant eines i instruments per tal de garantir el principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació de gènere

Un dels aspectes importants a l'hora de prioritzar les intervencions en relació amb la igualtat d'oportunitats és la valoració dels llocs de treball. En l'estudi de la bretxa salarial de gènere no s'ha pogut contrastar un resultat en base a una avaluació de les retribucions en funció de llocs de treball d'igual valor, ja que no es disposava d'un estudi actualitzat.

| VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 2. POLÍTICA DE GESTIÓ DE PERSONES                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| 2                                                                               | OBJECTIUS ESTRATÈGICS                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                         | RESULTATS                                                                                 |      |      |      |
|                                                                                 | Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.                                                                                                                                        |                                         | Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball. |      |      |      |
| 2.1                                                                             | Objectiu específic                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                         |                                                                                           |      |      |      |
|                                                                                 | Atorgar <b>valor als llocs de treball</b> per reconèixer el treball de les dones en l'organització<br>Reconèixer el valor del treball de les dones<br>(Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de valoració de la relació de llocs de treball per tal d'identificar factors presents en les diferents àrees d'activitat) |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| 2.1.1                                                                           | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | RESPONSABLE                             | 2021                                                                                      | 2022 | 2023 | 2024 |
|                                                                                 | Anàlisi de la definició de llocs de treball, des d'una perspectiva de gènere.                                                                                                                                                                                                                                                     | Àrea de persones<br>Comissió d'igualtat |                                                                                           |      |      |      |
| 2.1.2                                                                           | Establir la composició paritària de les comissions i <b>grups de treball</b> que duguin a terme la nova valoració, la seva <b>formació</b> en definició i valoració de llocs de treball des de la perspectiva de gènere i la participació de persones expertes en gènere en les diferents comissions i grups de treball.          | Grup de treball específic               |                                                                                           |      |      |      |
| 2.1.3                                                                           | Aplicació d'una metodologia de <b>valoració de llocs de treball</b>                                                                                                                                                                                                                                                               | Grup de treball específic               |                                                                                           |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| Costos associats a la contractació externa per a la revisió de llocs de treball |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| Costos de formació                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                         |                                                                                           |      |      |      |
| a                                                                               | Anàlisi de la definició de llocs de treball?<br>SÍ/NO                                                                                                                                                                                                                                                                             | Valor a assolir:                        | Si                                                                                        |      |      |      |
| b                                                                               | S'ha format al grup de treball implicat?                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Valor a assolir:                        | Si                                                                                        |      |      |      |
| c                                                                               | S'ha elaborat una valoració de llocs de treball? SÍ/No                                                                                                                                                                                                                                                                            | Valor a assolir:                        | Si                                                                                        |      |      |      |

| REDUCCIÓ DE LA SEGREGACIÓ HORITZONTAL                  |                                                                                                                                                                                                                     |                     |                                                                                                        |      |      |      |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 2. POLÍTICA DE GESTIÓ DE PERSONES |                                                                                                                                                                                                                     |                     |                                                                                                        |      |      |      |
| 2                                                      | OBJECTIUS ESTRATÈGICS<br>Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. |                     | RESULTATS<br>Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball. |      |      |      |
| 2.2                                                    | Objectiu específic<br>Establir mesures per millorar la <b>reducció de segregació horitzontal</b> . Promoure la presència equilibrada de dones i homes per departament i oficina                                     |                     |                                                                                                        |      |      |      |
|                                                        | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                                   | RESPONSABLE         | 2021                                                                                                   | 2022 | 2023 | 2024 |
| 2.2.1                                                  | Disseny del <b>protocol de promoció</b> segons criteris tècnics i objectius que no siguin exclusius ni discriminadors.                                                                                              | Comissió d'igualtat |                                                                                                        |      |      |      |
| 2.2.2                                                  | Promoure una <b>major presència de dones/homes en processos de transferència i promoció</b> en departaments amb menys representació.                                                                                | Comissió d'igualtat |                                                                                                        |      |      |      |
| 2.2.3                                                  | <b>Revisió de convocatòries</b> de concursos i processos selectius assegurant que es compleixen les condicions d'igualtat                                                                                           | Comissió d'igualtat |                                                                                                        |      |      |      |
| 2.2.4                                                  | <b>Identificar i difondre bones pràctiques</b> o casos en què es trenquin estereotips de gènere en el desenvolupament de professions                                                                                | Comissió d'igualtat |                                                                                                        |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                    |                                                                                                                                                                                                                     |                     |                                                                                                        |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades                |                                                                                                                                                                                                                     |                     |                                                                                                        |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                                |                                                                                                                                                                                                                     |                     |                                                                                                        |      |      |      |
| a                                                      | Protocol de promoció? Sí/NO                                                                                                                                                                                         | Valor a assolir:    | Si                                                                                                     |      |      |      |
| b                                                      | Accions de promoció per reduir sobre representació?                                                                                                                                                                 | Valor a assolir:    | Si                                                                                                     |      |      |      |
| c                                                      | Processos de selecció revisats? Sí/No                                                                                                                                                                               | Valor a assolir:    | Si                                                                                                     |      |      |      |
| d                                                      | Bones pràctiques difoses sobre la eliminació d'estereotips de gènere                                                                                                                                                | Valor a assolir:    | Si                                                                                                     |      |      |      |

| PROMOURE LA IGUALTAT EN LA CONTRATACIÓ EXTERNA         |                                                                                                                                                                                            |                                             |      |                                                                                           |      |      |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 2. POLÍTICA DE GESTIÓ DE PERSONES |                                                                                                                                                                                            |                                             |      |                                                                                           |      |      |
| 2                                                      | OBJECTIUS ESTRATÈGICS                                                                                                                                                                      |                                             |      | RESULTATS                                                                                 |      |      |
|                                                        | Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. |                                             |      | Implantada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball. |      |      |
| 2.3                                                    | Objectiu específic                                                                                                                                                                         |                                             |      |                                                                                           |      |      |
|                                                        | Promoure la <b>integració d'igualtat d'oportunitats i tracte en empreses externes</b> amb personal que presta serveis al museu.                                                            |                                             |      |                                                                                           |      |      |
| 2.3.1                                                  | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                          | RESPONSABLE                                 | 2021 | 2022                                                                                      | 2023 | 2024 |
|                                                        | Inclusió de pràctiques socials específiques d'igualtat d'oportunitats en la contractació                                                                                                   | Àrea de contractació<br>Comissió d'igualtat |      |                                                                                           |      |      |
|                                                        | Promoure que les empreses externes <b>adoptin estratègies</b> que vetllin per la igualtat d'oportunitats i el tracte no discriminatori.                                                    | Comissió d'igualtat                         |      |                                                                                           |      |      |
|                                                        | Seguiment del compliment de <b>clàusules/mesures</b> d'igualtat d'oportunitats i atenció als responsables del contracte                                                                    | Àrea de contractació                        |      |                                                                                           |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                    |                                                                                                                                                                                            |                                             |      |                                                                                           |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades                |                                                                                                                                                                                            |                                             |      |                                                                                           |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                                |                                                                                                                                                                                            |                                             |      |                                                                                           |      |      |
| a                                                      | Inclusió de mesures d'igualtat en la contractació? Sí/NO                                                                                                                                   | Valor a assolir:                            | Si   |                                                                                           |      |      |
| b                                                      | es empreses externes adopten mesures d'igualtat?                                                                                                                                           | Valor a assolir:                            | Si   |                                                                                           |      |      |
| c                                                      | Procés de seguiment de contractes implantat? Sí/No                                                                                                                                         | Valor a assolir:                            | Si   |                                                                                           |      |      |

## 6.3. POLÍTICA RETRIBUTIVA

L'estudi de la bretxa salarial de gènere constata l'existència de bretxa al Museu Nacional d'Art de Catalunya, que se situa en el 12,8 el 2020. Existeixen diversos factors clau que propicien la bretxa salarial de gènere:

- Segregació horitzontal. Els llocs més remunerats de l'alta direcció estan ocupats principalment per homes. Els complements associats als llocs de treball juguen un paper de reforç de la bretxa salarial, en totes dues escales.
- Ús desigual de les mesures de conciliació amb més presència femenina en el treball a temps parcial. El nombre d'homes que es dediquen a la cura de fills o persones dependents és menor que el de les dones i és per aquesta raó que pensem que les dones redueixen la jornada laboral i poden dificultar les seves carreres professionals.

| AUDITORIA RETRIBUTIVA ANUAL                  |                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |                                                   |      |      |      |      |
|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|---------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 3. POLÍTICA RETRIBUTIVA |                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |                                                   |      |      |      |      |
| 3                                            | OBJECTIUS ESTRATÈGICS<br>Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes entre dones i homes.                                            |  |  | RESULTATS<br>Reduïda la bretxa salarial           |      |      |      |      |
|                                              | Objectiu específic                                                                                                                                                                                                                      |  |  |                                                   |      |      |      |      |
| 3.1                                          | Reduir el nombre de factors que afavoreixen les diferències retributives entre dones i homes i la seva reducció efectiva                                                                                                                |  |  |                                                   |      |      |      |      |
| 3.1.1                                        | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                                                       |  |  | RESPONSABLE                                       | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|                                              | Auditoria retributiva anual tenint en compte la valoració de llocs de treball i els diferents tipus de complements segons criteris establerts en el Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes. |  |  | Àrea de gestió de persones<br>Comissió d'igualtat |      |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                          |                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |                                                   |      |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades      |                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |                                                   |      |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                      |                                                                                                                                                                                                                                         |  |  |                                                   |      |      |      |      |
| a                                            | Es porta a terme una auditoria retributiva anual?<br>Si/No                                                                                                                                                                              |  |  | Valor a assolir:                                  | Si   |      |      |      |

# Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

## 6.4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL

En la línia de conciliació i corresponsabilitat, es pretén conscienciar i formar la plantilla sobre l'ús i la necessitat d'aquestes mesures, així com promoure sistemes de treball flexibles.

| FÓRMULES DE TELETREBALL                               |                                                                                                                                                                                                           |                            |                                             |      |      |      |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 4. CONCILIACIÓ                   |                                                                                                                                                                                                           |                            |                                             |      |      |      |
| 4                                                     | OBJECTIU                                                                                                                                                                                                  |                            | RESULTAT                                    |      |      |      |
|                                                       | Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar al Museu Nacional d'Art de Catalunya que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes; i que no penalitzi les dones. |                            | Ús equilibrat de les mesures de conciliació |      |      |      |
| 4.1                                                   | Objectiu específic                                                                                                                                                                                        |                            |                                             |      |      |      |
|                                                       | Desenvolupar els processos i mecanismes necessaris per a la implementació progressiva de fórmules estables de <b>teletreball al museu</b> .                                                               |                            |                                             |      |      |      |
|                                                       | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                         | RESPONSABLE                | 2021                                        | 2022 | 2023 | 2024 |
| 4.1.1                                                 | Anàlisi de llocs de treball per <b>determinar la possibilitat de teletreball</b> .                                                                                                                        | Àrea de gestió de persones |                                             |      |      |      |
| 4.1.2                                                 | <b>Anàlisi de les demandes</b> de teletreball                                                                                                                                                             | Àrea de gestió de persones |                                             |      |      |      |
| 4.1.3                                                 | <b>Disseny de mecanismes i protocols</b> de teletreball                                                                                                                                                   | Àrea de gestió de persones |                                             |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                   |                                                                                                                                                                                                           |                            |                                             |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades               |                                                                                                                                                                                                           |                            |                                             |      |      |      |
| Disposar dels recursos tècnics i tecnològics adequats |                                                                                                                                                                                                           |                            |                                             |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                               |                                                                                                                                                                                                           |                            |                                             |      |      |      |
| a                                                     | S'han analitzat els llocs de treball per determinar la possibilitat de teletreball? Si/No                                                                                                                 | Valor a assolir:           | Si                                          |      |      |      |
| b                                                     | S'han analitzat i donat resposta a les demandes de teletreball? Si/No                                                                                                                                     | Valor a assolir:           | Si                                          |      |      |      |
| c                                                     | Existència de protocols i mecanismes de teletreball Si/No                                                                                                                                                 | Valor a assolir:           | Si                                          |      |      |      |

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

| DIFUSIÓ I PROMOCIÓ DE MESURES DE CONCILIACIÓ          |                                                                                                                                                                                                                  |  |                            |                                             |      |      |      |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----------------------------|---------------------------------------------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 4. CONCILIACIÓ                   |                                                                                                                                                                                                                  |  |                            |                                             |      |      |      |
| 4                                                     | OBJECTIU                                                                                                                                                                                                         |  |                            | RESULTAT                                    |      |      |      |
|                                                       | Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar al Museu Nacional d'Art de Catalunya que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.        |  |                            | Ús equilibrat de les mesures de conciliació |      |      |      |
| 4.2                                                   | Objectiu específic                                                                                                                                                                                               |  |                            |                                             |      |      |      |
|                                                       | Informar, sensibilitzar i <b>promoure l'ús de mesures de conciliació i corresponsabilitat</b> com a instruments que promouen la igualtat d'oportunitats per al desenvolupament professional, personal i familiar |  |                            |                                             |      |      |      |
| 4.2.1                                                 | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                                |  | RESPONSABLE                | 2021                                        | 2022 | 2023 | 2024 |
|                                                       | Campanya d'informació i sensibilització                                                                                                                                                                          |  | Àrea de gestió de persones |                                             |      |      |      |
| 4.2.2                                                 | Elaboració d'una <b>guia de conciliació i corresponsabilitat</b> accessible                                                                                                                                      |  | Àrea de gestió de persones |                                             |      |      |      |
| 4.2.3                                                 | Seguiment de l'ús de mesures de conciliació: informe anual                                                                                                                                                       |  | Àrea de gestió de persones |                                             |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                   |                                                                                                                                                                                                                  |  |                            |                                             |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades               |                                                                                                                                                                                                                  |  |                            |                                             |      |      |      |
| Disposar dels recursos tècnics i tecnològics adequats |                                                                                                                                                                                                                  |  |                            |                                             |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                               |                                                                                                                                                                                                                  |  |                            |                                             |      |      |      |
| a                                                     | S'ha dut a terme una campanya d'informació i sensibilització? Si/No                                                                                                                                              |  | Valor a assolir:           | Si                                          |      |      |      |
| b                                                     | Guia de conciliació i corresponsabilitat accessible? Si/No                                                                                                                                                       |  | Valor a assolir:           | Si                                          |      |      |      |
| c                                                     | Informe anual sobre l'ús de mesures de conciliació Si/No                                                                                                                                                         |  | Valor a assolir:           | Si                                          |      |      |      |

## 6.5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

L'objectiu principal és el de promoure un entorn de treball adequat a les condicions de treball de les persones i combatre situacions d'assetjament sexista.

| CONSCIENCICACIÓ EN ASSETJAMENT DE TOT TIPUS        |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 5. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| 5                                                  | OBJECTIU                                                                                                                                                                                                                             |  | RESULTAT                                                                                                                                                                                                                                                                                            |      |      |      |      |
|                                                    | Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de respecte de la igualtat i la implantació dels instruments necessaris.                   |  | Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, la normalització de l'activació del protocol com una eina institucional i la sanció efectiva dels comportaments d'assetjament. |      |      |      |      |
| Objectiu específic                                 |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| 5.1                                                | Difondre i formar tot el personal i altres col·lectius destinataris del Protocol d'Actuació en els casos de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i identitat i expressió de gènere en l'àmbit laboral del museu. |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| 5.1.1                                              | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                                                    |  | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|                                                    | Desenvolupar materials comprensibles i comunicatius per difondre el protocol i garantir-ne l'accessibilitat                                                                                                                          |  | Comissió d'igualtat                                                                                                                                                                                                                                                                                 |      |      |      |      |
|                                                    | Dur a terme accions de sensibilització i formació en els diferents tipus d'assetjament sexista                                                                                                                                       |  | Àrea de gestió de persones                                                                                                                                                                                                                                                                          |      |      |      |      |
|                                                    | Amb especial als micromasclismes, amb exemples clars i tallers pràctics                                                                                                                                                              |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| 5.1.3                                              | Seguiment de l'aplicació del protocol. Valoració anual(informe o similar)                                                                                                                                                            |  | Àrea de gestió de persones                                                                                                                                                                                                                                                                          |      |      |      |      |
| RECURSOS NECESSARIS                                |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades            |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| Possible cost de la formació específica            |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                            |                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |      |      |      |      |
| a                                                  | S'han desenvolupat nous materials més de caire més comunicatiu? Si/No                                                                                                                                                                |  | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Si   |      |      |      |
| b                                                  | S'han dit a terme formacions transversals en els diferents tipus d'assetjament sexista? Si/No                                                                                                                                        |  | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Si   |      |      |      |
| c                                                  | Informe anual sobre l'aplicació del protocol? Si/No                                                                                                                                                                                  |  | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Si   |      |      |      |

## 6.6. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

Té com a objectiu millorar el coneixement i la sensibilitat del personal del museu en la igualtat d'oportunitats i el tractament i el respecte a la diversitat.

| ÚS DEL LLENGUATGE NO SEXISTA                                         |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 6. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
| 6                                                                    | OBJECTIU<br>Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització. | RESULTAT<br>Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere. |      |      |      |      |
| Objectiu específic                                                   |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
| 6.1                                                                  | Dissenyar i implementar una <b>estratègia de comunicació</b> que contribueixi a la consecució de la igualtat i el respecte a la diversitat.          |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
|                                                                      | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                    | RESPONSABLE                                                                                                                                                                                                      | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 6.1.1                                                                | Difusió d'un <b>manual amb recomanacions destinats a l'ús del llenguatge no sexista</b> en la comunicació interna i externa                          | Àrea de comunicació                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| 6.1.2                                                                | Dur a terme <b>formació transversal</b> en llenguatge no sexista                                                                                     | Àrea de gestió de persones                                                                                                                                                                                       |      |      |      |      |
| 6.1.3                                                                | <b>Seguiment de continguts</b> , xarxes socials i activitats de comunicació externa                                                                  | Àrea de comunicació                                                                                                                                                                                              |      |      |      |      |
| ECURSOS NECESSARIS                                                   |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades                              |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
| Possible cost de la formació específica                              |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                                              |                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |      |
| a                                                                    | S'ha difós un manual de recomanacions en l'ús de llenguatge no sexista? Si/No                                                                        | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                 | Si   |      |      |      |
| b                                                                    | S'han dit a terme formacions transversals en matèria de llenguatge no sexista? Si/No                                                                 | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                 | Si   |      |      |      |
| c                                                                    | S'ha realitzat un seguiment de l'aplicació d'aquestes recomanacions? Si/No                                                                           | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                 | Si   |      |      |      |

## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

### PROGRAMACIÓ INCLUSIVA

#### Àmbit d'intervenció: 6. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

|                                         |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                         |             |             |             |             |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 6                                       | <b>OBJECTIU</b><br>Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.                                                        | <b>RESULTAT</b><br>Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere. |             |             |             |             |
|                                         | <b>Objectiu específic</b>                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                         |             |             |             |             |
| 6.2                                     | Impulsar les línies expositives del Museu Nacional d'Art de Catalunya centrades en el <b>treball de les dones artistes</b> per a donar-los visibilitat i potenciar la seva presència en museus.                    |                                                                                                                                                                                                                         |             |             |             |             |
| 6.2.1                                   | <b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>                                                                                                                                                                                           | <b>RESPONSABLE</b>                                                                                                                                                                                                      | <b>2021</b> | <b>2022</b> | <b>2023</b> | <b>2024</b> |
|                                         | <b>Revisió la programació</b> per incloure criteris d'igualtat.<br>Ex. Millorar la visibilitat i la contribució de les dones promovent referents femenins                                                          | Comissió d'igualtat                                                                                                                                                                                                     |             |             |             |             |
|                                         | <b>Difondre les bones pràctiques en igualtat</b> d'oportunitats (exposicions, documents a la web i xarxes socials, esdeveniments socials, etc.)                                                                    | Comissió d'igualtat                                                                                                                                                                                                     |             |             |             |             |
|                                         | <b>Fomentar la realització d'activitats que facin visible el treball de les dones artistes</b><br>Ex. Realitzar activitats en dies de reivindicació, esdeveniments organitzats en comú amb entitats o associacions | Comissió d'igualtat                                                                                                                                                                                                     |             |             |             |             |
| <b>ECURSOS NECESSARIS</b>               |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                         |             |             |             |             |
| Treball conjunt de les àrees implicades |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                         |             |             |             |             |
| <b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>          |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                         |             |             |             |             |
| a                                       | El Programa inclou criteris d'igualtat? Si/No                                                                                                                                                                      | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                        | Si          |             |             |             |
| b                                       | S'han difós bones pràctiques en igualtat? Si/No                                                                                                                                                                    | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                        | Si          |             |             |             |
| c                                       | S'ha realitzat activitats per a visibilitzar el treball de dones artistes? Si/No                                                                                                                                   | Valor a assolir:                                                                                                                                                                                                        | Si          |             |             |             |

# Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24

| PROGRAMACIÓ INCLUSIVA                                                |                                                                                                                                                                                                             |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| Àmbit d'intervenció: 6. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA |                                                                                                                                                                                                             |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| 6                                                                    | OBJECTIU<br>Institucionalitzar pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, a tota l'organització.                                                        |                     | RESULTAT<br>Haver institucionalitzat l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge, interna i externa) inclusiva i no sexista, que contribueixi a la visibilització de les dones i a la igualtat de gènere. |      |      |      |
|                                                                      | Objectiu específic                                                                                                                                                                                          |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| 6.2                                                                  | Impulsar les línies expositives del Museu Nacional d'Art de Catalunya centrades en el treball de les dones artistes per a donar-los visibilitat i potenciar la seva presència en museus.                    |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
|                                                                      | ACCIÓ A IMPLANTAR                                                                                                                                                                                           | RESPONSABLE         | 2021                                                                                                                                                                                                             | 2022 | 2023 | 2024 |
| 6.2.1                                                                | Revisió la programació per incloure criteris d'igualtat.<br>Ex. Millorar la visibilitat i la contribució de les dones promovent referents femenins                                                          | Comissió d'igualtat |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| 6.2.2                                                                | Difondre les bones pràctiques en igualtat d'oportunitats (exposicions, documents a la web i xarxes socials, esdeveniments socials, etc.)                                                                    | Comissió d'igualtat |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| 6.2.3                                                                | Fomentar la realització d'activitats que facin visible el treball de les dones artistes<br>Ex. Realitzar activitats en dies de reivindicació, esdeveniments organitzats en comú amb entitats o associacions | Comissió d'igualtat |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| ECURSOS NECESSARIS                                                   |                                                                                                                                                                                                             |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| Treball conjunt de les àrees implicades                              |                                                                                                                                                                                                             |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| INDICADORS DE SEGUIMENT                                              |                                                                                                                                                                                                             |                     |                                                                                                                                                                                                                  |      |      |      |
| a                                                                    | El Programa inclou criteris d'igualtat? Si/No                                                                                                                                                               | Valor a assolir:    | Si                                                                                                                                                                                                               |      |      |      |
| b                                                                    | S'han difós bones pràctiques en igualtat? Si/No                                                                                                                                                             | Valor a assolir:    | Si                                                                                                                                                                                                               |      |      |      |
| c                                                                    | S'ha realitzat activitats per a visibilitzar el treball de dones artistes? Si/No                                                                                                                            | Valor a assolir:    | Si                                                                                                                                                                                                               |      |      |      |

YOLANDA RUIZ RUIZ

YRENE BUENO LOPEZ

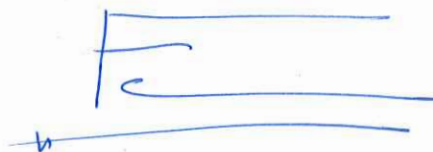
## Pla d'Igualtat Museu Nacional d'Art de Catalunya 2021-24



NORMA VELEZ SAN JUAN



JOAN CIRILO DANIEL



JOSEP MIQUEL FAURA VENDRELL



ELISABET ESPAÑOL PITARCH



VICTOR MAGRANS JULIA

Barcelona, 15 de març de 2022