

# Pla d'igualtat 2021-2024



**MORERA**  
MUSEU D'ART MODERN  
I CONTEMPORANI  
DE LLEIDA



# Continguts

<b>1. Introducció</b>	<b>3</b>
<b>2. Presentació de l'organització</b>	<b>5</b>
<b>3. Metodologia</b>	
<b>4. Principals conclusions del diagnòstic</b>	
<b>5. Àmbit d'aplicació i vigència</b>	
<b>6. Pla d'Acció. Àmbits d'intervenció. Objectius i resultats estratègics. Mesures principals</b>	<b>9</b>
Cultura organitzativa	9
Activitat museística en clau de gènere	13
Comunicació, llenguatge i imatge corporativa	
Conciliació de la vida personal, familiar i professional	
Prevenició de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	



# 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. 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, homes i altres expressions de gènere, 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.

El Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida és de titularitat municipal i s'integra plenament en l'organització municipal a través de la Regidoria de Cultura, Ciutat i Transició Ecològica. Compta amb la col·laboració de la Diputació de Lleida i del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.

L'Ajuntament de Lleida disposa del **II Pla Intern d'Igualtat de Gènere 2022-2026**, aprovat el 29 de juliol de 2022, aplicable a tota la seva estructura organitzativa. L'Ajuntament va aprovar també el **IV Pla Municipal de Polítiques d'Igualtat de Gènere de Lleida 2022-2026**. Especialment, el Morera pot intervenir en el següent eix estratègic

---

## LÍNIA ESTRATÈGICA 7: ESPORT, CULTURA I LLEURE

---

**OBJECTIU GENERAL: Promoure la participació activa i igualitària i fer visibles els èxits de les nenes i les dones en totes les activitats esportives, culturals, artístiques i de lleure.**

### OBJECTIUS ESPECÍFICS comuns:

- **Incorporar la perspectiva de gènere en els àmbits esportiu, cultural i de lleure.**
- **Destacar els referents femenins històrics i actuals en els àmbits artístics, cultural i esportiu.**
- **Fomentar la participació i el lideratge de les dones en les juntes directives d'associacions cíviques i culturals i clubs esportius.**

## OBJECTIUS ESPECÍFICS per àmbits:

### 7.2. CULTURA:

- **Promoure les expressions artístiques i culturals de les dones creadores de les arts escèniques, plàstiques, musicals i literàries.**
- **Promoure la igualtat en l'accés i en la realització d'actes culturals.**

Per aquest motiu, la Direcció del Museu ha decidit adaptar aquest document a la seva realitat, considerant també els requisits de l'article 24 de la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes, sobre **manifestacions culturals**. En concret, aquest article esdevé de rellevant importància pel Museu i la seva raó de ser:

*Art 24. Correspon a les administracions públiques de Catalunya dur a terme les actuacions següents:*

- a. Adoptar les mesures necessàries per a garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia.*
- b. Adoptar les mesures necessàries per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions.*
- c. Impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya, i també la diversitat.*
- d. Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes, i promoure la creació i la divulgació d'obres que presentin innovacions formals favorables a la superació de l'androcentrisme i del sexisme, al coneixement de la diversitat ètnica, cultural i funcional dels diferents col·lectius de dones, i a la visualització de les diferents orientacions sexuals o identitàries de les dones.*
- e. Facilitar la promoció de manifestacions culturals de diferents procedències en què les dones siguin reconegudes i no menystingudes.*
- f. Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica, i potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i foment adequades.*
- g. Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.*
- h. Promoure i vetllar per la presència de creadores catalanes en la programació cultural pública a les exhibicions locals, nacionals, estatals i internacionals, i també la representació paritària de dones i homes en les candidatures dels honors i distincions que convoquin.*
- i. Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o se n'obstaculitzi la participació en igualtat de condicions amb els homes.*

Seguint en aquesta línia de potenciació de les polítiques i els valors d'igualtat de gènere, el **Morera. Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida** ha fet un pas més mitjançant l'elaboració d'un Pla d'Igualtat de Gènere propi 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 que cal assolir i les estratègies i les pràctiques que cal 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, i dona 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.
- Cal destacar, de l'Organització Internacional del 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 (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.

### 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, de 24 d'abril**, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- **Llei 17/2015, de 21 de juliol**, d'igualtat efectiva de dones i homes, que 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 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 indirecta 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 a 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 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 les 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. Com el gènere en si, els rols de gènere poden evolucionar amb el pas del temps, en particular mitjançant l'empoderament 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 definidores 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.

- **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 del 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.
- **Empoderament de les dones.** L'empoderament de les dones i les nenes fa referència 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 les institucions que reforcen i perpetuen la discriminació i la desigualtat de gènere. Això implica que per poder-se empoderar no només han de tenir igualtat de capacitats (com l'educació i la salut) i l'accés igualitari als recursos i les 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 de valor igual, 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, els interessos, les obligacions i les 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 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 de 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.
- **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 tothom amb el mateix respecte, sense amagar, excloure o jerarquitzar cap dels dos.



## 2. Presentació de l'organització

El **Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida** és un servei públic que té com a missió promoure el coneixement sobre l'art modern i contemporani, així com generar-ne de nou, amb una especial atenció a l'art vinculat a les terres de Ponent i en la difusió de les distintes narracions que es deriven de les col·leccions que preserva. El Museu és un espai obert de debat i reflexió crítica sobre l'art i la cultura del nostre temps, que duu a terme la seva missió amb la complicitat i la implicació dels seus públics per generar experiències entorn de la creació per al gaudi cultural i la transformació de les persones

El Museu té subscrits acords de col·laboració institucional amb altres entitats i és membre institucional de l'ICOM, així com de la Xarxa de Museus de les Terres de Lleida i Aran (XMTLA) i de la Xarxa de Museus d'Art de Catalunya (XMAC).

Nom	Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida
Representant/s legal/s:	Miquel Pueyo París
Direcció:	Jesús Navarro Guitart
Adreça	Carrer Major, 31 - Edifici Casino
Municipi	25007 Lleida
Telèfon	973 700 419
Web	<a href="https://mmorera.paeria.es/">https://mmorera.paeria.es/</a>
CNAE-09:	9102 Activitats Museus
Nombre de persones treballadores	6 persones treballadores

# 3. Metodologia

Tot el personal del Museu ha intervingut en l'elaboració del diagnòstic i el Pla d'Igualtat.

La formulació del Pla d'Igualtat s'ha iniciat amb la realització d'una diagnosi d'igualtat, que ha permès establir la realitat concreta de la situació de dones i homes del Morera en relació amb la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació 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 s'han plantejat segons criteris de rellevància i per a cadascun s'han analitzat 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.

La diagnosi també incorpora una anàlisi de l'activitat museística sota la perspectiva de gènere i basada en el document "Auto diagnòstic MAV per a la igualtat en museus i centres d'art". Mujeres en las Artes Visuales (MAV). Febrer 2020.

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.

Per a l'elaboració de l'informe de diagnòstic, s'han analitzat:

- Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Lleida, Decret de teletreball, Decret de reducció de jornada.
- Documentació corporativa i procediments de gestió. S'han consultat, entre d'altres:
  - » Web
  - » Documents de gestió i procediments
  - » Plans d'igualtat de l'Ajuntament de Lleida
  - » Memòries i estratègia vigent (Pla Estratègic 2025, Pla de Comunicació)
  - » Descripcions de lloc de treball
  - » Bases de convocatòries laborals
  - » Plans de contingència, protocol de prevenció de l'assetjament
  - » Altres documents relacionats
- Indicadors. Les dades avaluades han estat:
  - » Composició de la plantilla el 31 de desembre de 2020, tenint en compte dades vinculades a antiguitat, departament, tipologia de contracte, tipus de jornada, hores de formació, conciliació, etc.
  - » Dades històriques dels darrers quatre anys (2017-2020) vinculades a contractacions, extinció de contractes, formació, promocions, etc.



- » En el cas de l'auditoria retributiva, s'ha dut a terme sobre la base del registre retributiu tancat el 31 de desembre de 2020.
- » Dades d'activitats museística en clau de gènere, segons el document "Autodiagnòstic MAV per a la igualtat en museus i centres d'art". Mujeres en las Artes Visuales (MAV). Febrer 2020

A més, també s'ha tingut en compte l'opinió del personal mitjançant una enquesta de percepció de la igualtat de les persones treballadores.

Les persones que han intervingut en l'elaboració del diagnòstic han estat:

- Direcció
- Responsable d'educació i públics
- Responsable de conservació i restauració
- Responsable de conservació i registre
- Responsable d'exposicions i activitats
- Responsable d'administració
- Assessora externa de l'empresa Ecogesa

Els principals objectius de la diagnosi són:

- Proporcionar informació sobre les característiques i les necessitats de les persones treballadores
- Proporcionar informació sobre l'activitat museística en perspectiva de gènere.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere, tant al personal com en les activitats desenvolupades al Morera.
- Servir de base per establir prioritats i definir els objectius i les accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Es disposa d'un informe de diagnòstic amb el detall de l'anàlisi realitzada (Annex I).

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

# 4. Principals conclusions del diagnòstic

## COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA

El Museu està format per un equip de 6 persones. Presenta un lleu desequilibri a favor dels homes: el 67% són homes (4) i un 33% són dones (2). En els darrers quatre anys, s'ha reduït lleugerament la presència de dones, del 40% al 33% actual.

Els homes tenen una mitjana d'edat 4 anys superior al de les dones: dones (49,3 anys) i homes (53,2 anys).

Els homes tenen més antiguitat que les dones (28,2 anys els homes respecte a 9 anys de mitjana de les dones).

La direcció està ocupada per un home. Càrrec unipersonal.

Sovint l'àmbit museístic presenta una presència desequilibrada a favor de les dones, que està relacionada, per una part, amb el sector feminitzat que predomina en el conjunt de l'administració, així com la feminització que ja prové dels estudis relacionats amb història de l'art i de l'àmbit museístic en general. En aquest cas, no es dona aquesta feminització.

Actualment, el 83% de les persones treballadores treballen amb contracte laboral indefinit i una treballadora (un 17% del total) compta amb una jornada reduïda. En tots els casos, es tracta de funcionàries i funcionaris.

D'acord amb les dades, no s'observen elements discriminatoris en l'àmbit de les condicions laborals.

## PROMOCIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

La forma d'accés a l'organització i els processos selectius estan regulats per llei i garanteixen la igualtat d'oportunitats.

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

S'ha considerat que no hi ha hagut promocions internes en els últims quatre anys. El procés de promoció és transparent i les convocatòries són comunicades a totes les persones treballadores.

En els darrers quatre anys, no hi ha hagut extincions laborals.

## FORMACIÓ

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

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.

Es destaca positivament que s'han dut a terme 5 activitats formatives relacionades amb la igualtat de gènere.



## RETRIBUCIONS

La bretxa salarial general per hora és del 12% en detriment de la dona.

Si s'analitza pels diferents grups professionals, s'aprecien bretxes negatives en el cas del grup de tècnic/a i de l'11% en el cas de tècnic/s superior. La bretxa general augmenta perquè el càrrec de direcció està ocupat per un home.

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

En conclusió, no es consideren les bretxes com a significatives.

## 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 per la facilitat a l'hora de gaudir-ne.

Quant a l'ús del temps, s'ha aprovat, per part de l'Ajuntament, el Decret de teletreball amb la Instrucció per la qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Ajuntament de Lleida.

Cal destacar com a mesura important de conciliació la flexibilitat horària i el sistema d'autogestió del temps.

Una dona de les 6 persones treballadores ha sol·licitat la reducció de jornada.

## ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE

Assetjament sexual per raó de sexe

L'Ajuntament de Lleida ha difós el "Protocol per a la prevenció, intervenció i resolució en situacions d'assetjament laboral de l'Ajuntament de Lleida i els seus ens dependents".

Cal destacar que no hi ha hagut cap situació d'assetjament a l'organització.

## IMATGE CORPORATIVA

El Museu considera que la comunicació és un aspecte clau. En aquest sentit, ha treballat en un nou Pla de Comunicació que engloba una proposta àmplia i ambiciosa. S'inicia amb la preparació de la nova marca i projecte comunicatiu durant tot el 2021 i s'implementarà en la seva comunicació el 2022 amb l'establiment de les bases del que serà l'obertura i la presentació del nou edifici del Museu el primer trimestre del 2023. El mateix pla aposta per Esperit 'DEAI'. El Museu impulsa i aplica valors de diversitat, equitat, inclusió i accessibilitat.

Es compta amb una guia d'usos i estil a les xarxes socials del Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida, tot i que no inclou conceptes de llenguatge inclusiu.

Pel que fa al llenguatge i les imatges utilitzades en la documentació i les comunicacions (tant internes com externes), tot i que no es disposa de cap manual d'estil, en general es té en compte la utilització d'un llenguatge inclusiu.

El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, no ha rebut formació específica en llenguatge i comunicació no sexista. S'identifica que és un aspecte que es considera

a l'hora de treballar els continguts, però no s'ha fet formació transversal en aquest àmbit ni homogeneïtzat els criteris.

## **ACTIVITAT MUSEÍSTICA**

### Activitat museística

El principals elements significatius que cal millorar del diagnòstic es corresponen amb:

- El grau de representació de les dones en l'adquisició d'obres (5%) i en el fons (21%), així com en l'establiment de plans d'acció relacionats.
- El grau de representació de les dones en les exposicions individuals (0%) i col·lectives (12,5%) i el fet que les exposicions representin i qüestionin els temes relacionats amb les condicions socials de les dones.
- Les limitacions de l'edifici actual per algunes necessitats específiques d'accessibilitat/seguretat. (Previst el trasllat al nou edifici)
- La falta d'inclusió d'elements crítics en materials de suport.
- La falta de directrius clares en l'ús del llenguatge no sexista en materials de comunicació i difusió.
- La inclusió en la infraestructura d'elements de corresponsabilitat i igualtat, diversitat i accessibilitat.
- La inexistència d'activitats educatives per sensibilitzar sobre la igualtat de gènere.
- La participació de la ciutadania en la presa de decisions clau.
- Els criteris de gènere en la presa de decisions sobre la restauració d'una obra.
- Definició de plans d'actuació i avaluació en matèria d'igualtat de gènere, així com la formació transversal a tot l'equip.

## 5. Àmbit d'aplicació i vigència

El Pla té una vigència de quatre anys (2021-2024) i l'inici es produirà en el moment en què sigui aprovat pel grup de treball que ha participat en el desenvolupament d'aquest pla.

El seu sistema d'avaluació serà el que es determini dins el cos del mateix Pla periòdicament i, en tot cas, quan venci, s'avaluaran 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 Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida i l'activitat museística desenvolupada.

## 6. Pla d'acció: àmbits d'intervenció.

El Pla té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre els homes i les dones del Morera i l'activitat museística desenvolupada en clau de gènere. Per assolir aquest objectiu general, es plantegen 5 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.	La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions i, per tant, d'haver reduït qualsevol desigualtat per motiu de gènere.
2 Igualtat de gènere en l'activitat museística i l'accés a la cultura	Assegurar la igualtat de gènere en l'accés a la cultura i el lleure, i visualitzar els diferents models socials i culturals que reflecteixen la pluralitat de les dones i els homes actuals.	Incorporar la igualtat de gènere tant en el discurs com en les seves estructures.
3 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.
4 Conciliació de la vida personal, familiar i professional	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar al Morera que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.	Ús equilibrat de les mesures de conciliació
5 Prevenció de l'assetjament sexual i de l'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 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

## 6.1. Cultura organitzativa

La cultura organitzativa d'una organització fa referència 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, i 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	RESULTATS				
	Institucionalitzar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'organització	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 l'activitat museística en clau de gènere, per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.				
1.1	<b>Objectiu específic:</b>					
	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.					
1.1.1	<b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	<b>Crear una comissió d'igualtat</b> del Museu per abordar i coordinar les actuacions incloses en aquest Pla i altres actuacions en matèria d'igualtat.	Equip del Museu				
	<b>Difondre el Pla d'Igualtat</b> a tota la plantilla (sessions informatives, comunicació interna, inclusió al "Manual d'Acollida", etc.).	Comissió d'Igualtat del Museu				
	Implementar/adaptar una <b>metodologia</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 d'Igualtat del Museu				
	<b>1.1.2</b>	Establir els indicadors quantitativs i qualitativs que permetin fer una avaluació de les mesures incloses en el Pla. <b>Quadre de comandament</b>	Direcció Comissió d'Igualtat del Museu			
<b>1.1.3</b>	Establir el sistema i la periodicitat d'informació sobre els indicadors quantitativs i qualitativs que permeten el seguiment del Pla.	Direcció Comissió d'Igualtat del Museu				
<b>RECURSOS NECESSARIS</b>						
Treball conjunt de les àrees implicades						
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>						
a	S'ha creat la Comissió d'Igualtat? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
b	S'ha donat difusió al Pla d'Igualtat vigent? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			

c	Metodologia implantada? Sí/No	Valor a assolir:	Sí
d	Es compta amb un sistema d'indicadors? Sí/No	Valor a assolir:	Sí
e	Es disposa d'un seguiment periòdic? Sí/No	Valor a assolir:	Sí

## 6.2. Activitat museística en clau de gènere

Des dels museus, es treballa en la revisió de la mirada androcèntrica dels llegats culturals i en el foment de la recerca amb perspectiva de gènere. Aquesta visió, però, també s'ha de reflectir en les accions de difusió i comunicació dels museus..

PROGRAMACIÓ INCLUSIVA						
Àmbit d'intervenció: 2 ACTIVITAT MUSEÍSTICA EN CLAU DE GÈNERE						
2	OBJECTIUS ESTRATÈGICS	RESULTATS				
		Assegurar la igualtat de gènere en l'accés a la cultura i el lleure, i visualitzar els diferents models socials i culturals que reflecteixen la pluralitat de les dones i els homes actuals.	Incorporar la igualtat de gènere tant en el discurs com en les seves estructures.			
Objectiu específic						
2.1	Impulsar les línies expositives del Morera centrades en el <b>treball de les dones artistes</b> per donar-los visibilitat i potenciar la seva presència en museus.					
ACCIÓ A IMPLANTAR		RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
2.1.1	<p><b>Participació de la Comissió d'Igualtat en la presa de decisions i avaluació de resultats</b></p> <p>Participació de la Comissió d'Igualtat en la presentació de propostes d'adquisicions i en l'aplicació de criteris de selecció de projectes de conservació i restauració, registre, exposicions i activitats per establir una presa de decisions conjunta per evitar possibles biaixos.</p>	Comissió d'Igualtat del Museu i totes les àrees del Museu.				
2.1.2	<p><b>Adquisició</b></p> <p>Garantir una representació equilibrada entre homes i dones al Comitè d'Adquisicions.</p>	Direcció Comitè d'Adquisicions del Museu				
2.1.3	<p><b>Adquisició</b></p> <p>Garantir l'aplicació del criteri transversal de promoure un equilibri entre les obres/objectes produïts per homes, per dones o per persones amb una altra identitat de gènere.</p>	Direcció Comitè d'Adquisicions del Museu				
2.1.4	<p><b>Adquisició</b></p> <p>Desenvolupar una o diverses línies d'adquisicions (compres, donacions...) que busquin activament la representació en les col·leccions de subjectes infrarepresentats per la seva pertinença a un gènere subaltern.</p>	Comitè d'Adquisicions del Museu				
2.1.4	<p><b>Conservació i restauració</b></p> <p>Desenvolupar campanyes de restauració per posar en valor objectes eventualment discriminats per motiu de gènere.</p>	Responsable de conservació i restauració				

2.1.5	<p><b>Documentació i investigació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolupar en el programa de recerca una o diverses línies de recerca amb perspectiva de gènere que busqui activament visibilitzar minories o gèneres subalterns.</li> <li>En el camp de descripció de l'objecte, no ometre referències al gènere o la sexualitat.</li> <li>En els sistemes de documentació, assegurar l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista.</li> </ul>	Responsable de conservació i registre				
2.1.6	<p><b>Exposicions</b></p> <p>Aplicació de la perspectiva de gènere en la funció expositiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ús d'un llenguatge inclusiu no androcèntric, ni sexista, ni masclista ni heteronormatiu</li> <li>Aplicació de la perspectiva de gènere a les exposicions de col·lecció i temporals a través de diferents iniciatives: Inclusió d'un o diversos objectes que parlin d'un aspecte relacionat amb el gènere o que ajudin a visibilitzar els gèneres minoritaris o subalterns; dedicació d'una vitrina a un tema concret relacionat amb el gènere; dedicació d'una secció sencera del recorregut permanent a un tema concret relacionat amb el gènere, i construir relats i itineraris des d'una perspectiva de gènere.</li> </ul>	<p>Direcció</p> <p>Comissió d'Igualtat del Museu</p> <p>Responsable d'exposicions i activitats</p>				
2.1.7	<p><b>Activitats: Educació i mediació</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La programació del Museu ha de ser dirigida a tot tipus de públic al marge de la seva identitat de gènere, orientació sexual, pertinença cultural, ètnica, religiosa, social o política (excloent-ne el criteri de l'edat, perquè sí que hi ha d'haver accions específiques en funció de l'edat i el nivell de comprensió dels continguts).</li> <li>Programar accions específiques que tinguin el gènere com a tema central.</li> <li>Contemplar la inclusió en el recorregut de l'exposició d'àrees d'interpretació plantejades des de la perspectiva de gènere que supleen les mancances que hi puguin existir.</li> <li>Generar continguts virtuals a la pàgina web del museu, com, per exemple, itineraris o recorreguts virtuals en clau de gènere.</li> <li>Realitzar activitats en dies de reivindicació, esdeveniments organitzats en comú amb entitats o associacions.</li> </ul>	<p>Comissió d'Igualtat del Museu</p> <p>Responsable d'educació i públics</p>				



RECURSOS NECESSARIS			
Treball conjunt de les àrees implicades			
Comissió d'Igualtat - Comissió d'Adquisicions			
INDICADORS DE SEGUIMENT			
A	La Comissió d'Igualtat participa en la presa de decisions enumerades en 2.1.1.? Sí/No	Valor a assolir:	Sí
B	S'ha creat i consolidat un Comitè d'Adquisicions equilibrat? Sí/No	Valor a assolir:	Sí
C	S'han desenvolupat adquisicions amb perspectiva de gènere?	Valor a assolir:	Mínim 50% de dones artistes
D	S'han desenvolupat línies amb perspectiva de gènere en l'adquisició d'obra? Sí/No (enumerar)	Valor a assolir:	Sí
E	S'han desenvolupat accions amb perspectiva de gènere en la restauració i conservació? Sí/No (enumerar)	Valor a assolir:	Sí
F	S'han desenvolupat accions amb perspectiva de gènere en la documentació i investigació? Sí/No (enumerar)	Valor a assolir:	Sí Emplenar el camp "Sexe" 1 Programa de recerca
G	S'han desenvolupat accions amb perspectiva de gènere en les exposicions? Sí/No (enumerar)	Valor a assolir:	Sí
H	S'han desenvolupat accions amb perspectiva de gènere en les activitats? Sí/No (enumerar)	Valor a assolir:	Sí 1 itinerari expositiu Percentatge de continguts virtuals
I	S'han recollit estadístiques de persones usuàries, col·laboradores, jurats, etc desagregades per sexe per tal de valorar si hi ha paritat	Valor a assolir	Sí

PROJECTE DEL NOU MUSEU AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE						
Àmbit d'intervenció: 2 ACTIVITAT MUSEÍSTICA EN CLAU DE GÈNERE						
2	OBJECTIUS ESTRATÈGICS	RESULTATS				
	Assegurar la igualtat de gènere en l'accés a la cultura i el lleure, i visualitzar els diferents models socials i culturals que reflecteixen la pluralitat de les dones i els homes actuals.	Incorporar la igualtat de gènere tant en el discurs com en les seves estructures.				
2.2	<b>Objectiu específic</b>					
	Assegurar la incorporació de criteris de <b>corresponsabilitat i igualtat, diversitat i accessibilitat</b> .					
<b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>		<b>RESPONSABLE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
2.2.1	La inclusió en la <b>infraestructura d'elements de corresponsabilitat i igualtat</b> .	Comissió d'Igualtat del Museu				
	Exemple: <ul style="list-style-type: none"> <li>Bany sense identificació de gènere</li> <li>Vestidors de bolquers amb ubicació no vinculada al gènere.</li> <li>Seguretat: minimització d'espais poc segurs</li> <li>Servei de mainadera/activitats infantils paral·leles o inserides en la programació.</li> </ul>	Arquitectes				
2.2.2	La inclusió en la <b>infraestructura d'elements de diversitat</b>	Comissió d'Igualtat del Museu				
	Pictogrames igualitaris (per exemple, que representen homes, dones o altres gèneres de manera no sexista o que inclouen nois i noies).					
2.2.3	La inclusió en la <b>infraestructura d'elements d'accessibilitat</b> .	Comissió d'Igualtat del Museu				
		Arquitectes				
RECURSOS NECESSARIS						
Treball conjunt de les àrees implicades						
Comissió Igualtat - Arquitecte						
INDICADORS DE SEGUIMENT						
a	S'han contemplat elements <b>de corresponsabilitat i igualtat</b> en la infraestructura del nou Museu? (Enumerar)	Valor a assolir:	Sí			
b	S'han contemplat elements <b>de diversitat</b> en la infraestructura del nou Museu? (Enumerar)	Valor a assolir:	Sí			
c	S'han contemplat elements <b>d'accessibilitat</b> en la infraestructura del nou Museu? (Enumerar)	Valor a assolir:	Sí			

<b>PROMOURE LA IGUALTAT EN LA CONTRATACIÓ EXTERNA</b>						
<b>Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA ORGANITZATIVA</b>						
<b>2</b>	<b>OBJECTIUS ESTRATÈGICS</b>	<b>RESULTATS</b>				
	Assegurar la igualtat de gènere en l'accés a la cultura i el lleure, i visualitzar els diferents models socials i culturals que reflecteixen la pluralitat de les dones i els homes actuals.	Incorporar la igualtat de gènere tant en el discurs com en les seves estructures.				
<b>2.3</b>	<b>Objectiu específic</b>					
	Promoure la <b>integració d'igualtat d'oportunitats i tracte en empreses externes</b> amb personal que presta serveis al Museu.					
<b>2.3.1</b>	<b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
	<b>Inclusió de pràctiques socials</b> específiques d'igualtat d'oportunitats en la contractació	Àrea de Contractació Comissió d'Igualtat Paeria				
<b>2.3.2</b>	Promoure que les empreses externes <b>adoptin estratègies</b> que vetllin per la igualtat d'oportunitats i el tracte no discriminatori.	Comissió d'Igualtat Paeria				
<b>2.3.3</b>	<b>Seguiment del compliment de clàusules/mesures</b> d'igualtat d'oportunitats i atenció als responsables del contracte	Àrea de Contractació Comissió d'Igualtat Paeria				
<b>2.3.4</b>	Fomentar la paritat en la <b>contractació de comissaris/àries</b> que participen en exposicions individuals i col·lectives.	Àrea de Contractació Comissió d'Igualtat del Museu				
<b>RECURSOS NECESSARIS</b>						
Treball conjunt de les àrees implicades						
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>						
a	Inclusió de mesures d'igualtat en la contractació? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
b	Les empreses externes adopten mesures d'igualtat? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
c	Procés de seguiment de contractes implantat? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
d	La contractació de comissaris/àries ha estat equilibrada? Sí/No	Valor a assolir:	60% de contractació de comissàries			

### 6.3. 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: 3. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA						
3	OBJECTIU	RESULTAT				
	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.				
3.1	<b>Objectiu específic</b>					
	Dissenyar i implementar una <b>estratègia de comunicació</b> que contribueixi a la consecució de la igualtat i el respecte a la diversitat.					
	<b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
3.1.1	Difusió d'un <b>manual amb recomanacions destinades a l'ús del llenguatge no sexista</b> en la comunicació interna i externa	Àrea de Comunicació Paeria Comissió d'Igualtat del Museu				
3.1.2	Dur a terme <b>formació transversal</b> en llenguatge no sexista	Àrea de Formació Paeria Comissió d'Igualtat del Museu				
3.1.3	<b>Seguiment de continguts</b> , xarxes socials i activitats de comunicació externa	Àrea de Comunicació				
-	<b>Assegurar un llenguatge inclusiu en la funció expositiva, registre i activitats.</b> Vegeu l'Objectiu 2.	Responsable d'exposicions i activitats				
<b>RECURSOS NECESSARIS</b>						
Treball conjunt de les àrees implicades						
Possible cost de la formació específica						
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>						
A	S'ha elaborat un manual de recomanacions en l'ús de llenguatge no sexista? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
B	S'ha difós un manual de recomanacions en l'ús de llenguatge no sexista? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
C	S'han dut a terme formacions transversals en matèria de llenguatge no sexista? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
D	S'ha fet un seguiment de l'aplicació d'aquestes recomanacions? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			

## 6.4. Conciliació de la vida personal, familiar i professional

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

<b>FÓRMULES DE TELETREBALL</b>						
<b>Àmbit d'intervenció: 3. CONCILIACIÓ</b>						
<b>4</b>	<b>OBJECTIU</b>	<b>RESULTAT</b>				
	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar al Morera que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.	Ús equilibrat de les mesures de conciliació				
<b>4.1</b>	<b>Objectiu específic</b>					
	Desenvolupar els processos i els mecanismes necessaris per a la implementació progressiva de fórmules estables de <b>teletreball al Museu</b> .					
	<b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>4.1.1</b>	Anàlisi de llocs de treball per <b>determinar la possibilitat de teletreball</b> .	Direcció Àrea de Recursos Humans Paeria				
<b>4.1.2</b>	<b>Anàlisi i resposta de les demandes</b> de teletreball	Direcció Àrea de Recursos Humans Paeria				
<b>RECURSOS NECESSARIS</b>						
Treball conjunt de les àrees implicades						
Comptar amb els recursos tècnics i tecnològics adequats						
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>						
a	S'han analitzat els llocs de treball per determinar la possibilitat de teletreball? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
b	S'han analitzat i donat resposta a les demandes de teletreball? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			

<b>DIFUSIÓ I PROMOCIÓ DE MESURES DE CONCILIACIÓ</b>						
<b>Àmbit d'intervenció: 3 CONCILIACIÓ</b>						
<b>4</b>	<b>OBJECTIU</b>	<b>RESULTAT</b>				
	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar al Morera que garanteixi un gaudi igualitari per a dones i homes, i que no penalitzi les dones.	Ús equilibrat de les mesures de conciliació				
<b>4.2</b>	<b>Objectiu específic</b>					
	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					
	<b>ACCIÓ A IMPLANTAR</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
<b>4.2.1</b>	Elaboració d'una <b>guia de conciliació i corresponsabilitat</b> accessible.	Àrea Recursos Humans Paeria Comissió d'Igualtat				
	(Emfatitzant la corresponsabilitat relacionada amb aspectes com les cures i els efectes sobre la conciliació)					
<b>4.2.2</b>	<b>Seguiment de l'ús</b> de mesures de conciliació	Àrea Recursos Humans Paeria				
		Comissió d'Igualtat				
<b>RECURSOS NECESSARIS</b>						
Treball conjunt de les àrees implicades						
Comptar amb els recursos tècnics i tecnològics adequats						
<b>INDICADORS DE SEGUIMENT</b>						
a	Guia de conciliació i corresponsabilitat accessible? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
b	Informe anual sobre l'ús de mesures de conciliació Sí/No	Valor a assolir:	Sí			

## 6.5. Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe

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

CONSCIENCIACIÓ EN ASSETJAMENT DE TOT TIPUS						
Àmbit d'intervenció: 4 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.				
5.1	Objectiu específic					
	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 Morera.					
5.1.1	ACCIÓ A IMPLANTAR	RESPONSABLE	2021	2022	2023	2024
	Desenvolupar <b>materials comprensibles i comunicatius</b> per difondre el protocol i garantir-ne l'accessibilitat.	Comissió d'Igualtat				
5.1.2	Dur a terme <b>accions de sensibilització i formació</b> en els diferents tipus d'assetjament sexista	Àrea de Formació Paeria				
	Especialment als micromasclismes, amb exemples clars i tallers pràctics	Comissió d'Igualtat				
5.1.3	<b>Seguiment de l'aplicació</b> del protocol. Valoració anual (informe o similar)	Comissió d'Igualtat				
RECURSOS NECESSARIS						
Treball conjunt de les àrees implicades						
Possible cost de la formació específica						
INDICADORS DE SEGUIMENT						
a	S'han desenvolupat nous materials per millorar la difusió del protocol d'assetjament? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
b	S'han dut a terme formacions transversals que incorporin una visió dels diferents tipus d'assetjament sexista, com identificar-los i com abordar-los? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			
c	Informació anual sobre l'aplicació del protocol? Sí/No	Valor a assolir:	Sí			

# Pla d'Igualtat 2022-2024



Generalitat  
de Catalunya



Unió Europea  
Fons europeu  
de desenvolupament regional



Diputació de Lleida



LA PAERB  
Ajuntament de Lleida



# **Annex I**

# **Diagnosi d'igualtat 2020**



**MORERA**  
MUSEU D'ART MODERN  
I CONTEMPORANI  
DE LLEIDA



# Continguts

<b>Informe de diagnòstic en clau de gènere.</b>	<b>9</b>
Cultura i Gestió organitzativa	9
Condicions laborals	13
Selecció, promoció professional i extinció	14
Formació	17
Retribucions	
Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	
Prevenició i actuació enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe	
Comunicació i imatge corporativa	
<b>Conclusions generals de la diagnòsi interna</b>	<b>30</b>
Condicions laborals	30
Selecció, promoció professional i extinció	32
Formació	34
Retribucions	
Drets de la vida personal, familiar i laboral	
Assetjament sexual per raó de sexe	
Comunicació i imatge corporativa	
<b>Diagnòstic de l'activitat museística en clau de gènere</b>	<b>36</b>
<b>Conclusions generals de l'activitat museística en clau de gènere</b>	<b>60</b>



# 1. Informe de diagnòstic en clau de gènere.

Un diagnòstic d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'organització. Aquesta anàlisi recull informació qualitativa i quantitativa, i permet detectar les desigualtats existents i formular propostes d'actuacions correctives i de millora.

Per a l'elaboració de l'informe de diagnòstic, s'han analitzat:

- **Conveni col·lectiu** de l'Ajuntament de Lleida, Decret de teletreball, Decret de reducció de jornada.
- **Conveni col·lectiu** de l'Ajuntament de Lleida, Decret de teletreball, Decret de reducció de jornada.
- **Documentació corporativa i procediments de gestió.** S'han consultat, entre d'altres:
  - Web
  - Documents de gestió i procediments
  - Plans d'igualtat de l'Ajuntament de Lleida
  - Memòries i estratègia vigent (Pla Estratègic 2025, Pla de Comunicació)
  - Descripcions de lloc de treball
  - Bases de convocatòries laborals
  - Plans de contingència, protocol de prevenció de l'assetjament
  - Altres documents relacionats
- **Indicadors.** Les dades avaluades han estat:
  - Composició de la plantilla el 31 de desembre de 2020, tenint en compte dades vinculades a antiguitat, departament, tipologia de contracte, tipus de jornada, hores de formació, conciliació, etc.
  - Dades històriques dels darrers quatre anys (2017-2020) vinculades a contractacions, extinció de contractes, formació, promocions, etc.
  - En el cas de l'auditoria retributiva, s'ha dut a terme sobre la base del registre retributiu tancat el 31 de desembre de 2020.
  - Dades d'activitats museística en clau de gènere, segons el document "Autodiagnòstic MAV per a la igualtat en museus i centres d'art". Mujeres en las Artes Visuales (MAV). Febrer 2020

A més, també s'ha tingut en compte l'**opinió del personal** mitjançant una enquesta de percepció de la igualtat de les persones treballadores.

Les **persones que han intervingut** en l'elaboració del diagnòstic han estat:

- Direcció

- Responsable d'educació i públics
- Responsable de conservació i restauració
- Responsable de conservació i registre
- Assessora externa de l'empresa Ecogesa

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

- Proporcionar informació sobre les característiques i les necessitats de les persones treballadores
- Proporcionar informació sobre l'activitat museística en perspectiva de gènere.
- Identificar l'existència de discriminacions, directes o indirectes, per raó de gènere, tant al personal com en les activitats desenvolupades al Museu.
- Servir de base per establir prioritats i definir els objectius i les accions del pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

## Cultura i gestió organitzativa

D'aquest àmbit, destaca la percepció generalitzada del **Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida** com una institució que promou i facilita la igualtat. Es valora positivament la major sensibilitat de l'actual Direcció per avançar en matèria d'igualtat de gènere a través de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat i de l'execució de les mesures que se'n desprenguin.

La voluntat del Museu d'actuar com a referent i promotor de la transversalitat de gènere esdevé una oportunitat per impregnar la cultura dels valors de la igualtat.

### Representants legals de les persones treballadores

La representació legal està inclosa a l'Ajuntament de Lleida. No hi ha delegats sindicals al Museu.

L'**organigrama** general de l'organització, que està inclòs dins l'abast d'aquest diagnòstic, és el següent:

- Direcció
- Conservació, registre i programes públics
- Comunicació i premsa
- Coordinació d'exposicions i activitats
- Educació, difusió i públics
- Administració

### **Percepció de les persones treballadores en l'àmbit de la cultura organitzativa**

La participació rebuda a l'enquesta de percepció en matèria d'igualtat ha estat del 100% **de participació**. Mostra de 6 persones (4 homes i 2 dones).

Preguntes realitzades, vinculades amb la cultura organitzativa:



El 83% de les persones estan d'acord que el Museu promou i facilita la igualtat.

Quin creus que és el principal punt fort de l'organització en matèria d'igualtat de gènere?

Les respostes han estat relacionades amb:

La igualtat com a principi a l'organització i el sector públic en general.

La plena consciència de la seva necessitat per part de tota l'organització.

La conciliació familiar pel fet de ser funcionaris.

## Condicions laborals

A l'hora de comentar les dades de gestió de persones es parteix del concepte **paritat**, que implica una **presència equilibrada** de dones i homes en què cap dels dos sexes representa més del 60% ni menys del 40% del valor analitzat.

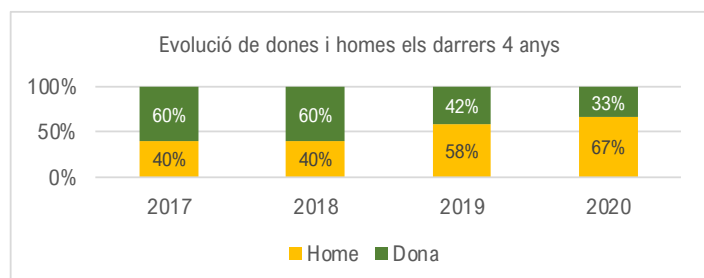
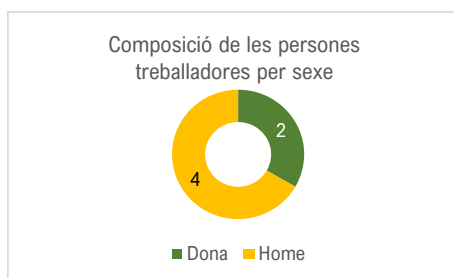
Les observacions que es fan en els casos amb una **presència desequilibrada** es distribueixen d'acord amb la classificació següent:

- **Lleugera** presència desequilibrada: del 61% al 70%
- **Destacada** presència desequilibrada: del 71% al 80%
- **Hegemònica** presència desequilibrada: > 80%

Cal tenir en compte que s'està valorant una plantilla de 6 persones, una mostra molt reduïda.

## Característiques generals de l'equip del Museu

### Presència de dones i homes a tota la organització



El Museu està format per un equip de **6 persones**. Presenta una **lleugera presència desequilibrada a favor del homes**: el 67% són homes (4) i un 33% són dones (2).

Si s'analitzen aquests % els darrers quatre anys, es pot observar que s'ha reduït lleugerament la presència de dones, que ha passat del 60% l'any 2017 al 33% actual.

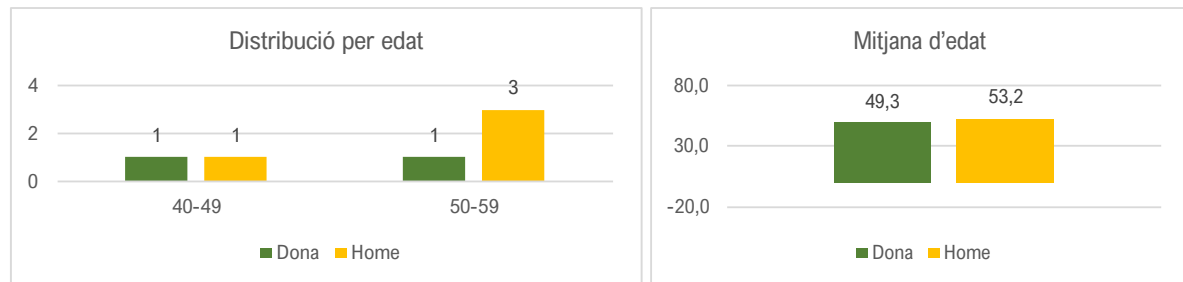
En relació amb les empreses externes amb presència al Museu més rellevants:

Atenció al públic	2 dones. 100% dones
Servei de neteja	1 dona. 100% dones

En relació amb la gestió d'exposicions comissariades per personal intern i extern:

Col·laboradors/es: comissaris/àries	2020 (3 exposicions, 2 homes, 1 dona): 33% dones [personal intern]
	2019 (2 exposicions, 4 homes): 0% dones [personal intern]
	2018 (2 exposicions, 2 homes): 0% dones [personal intern]
	2017 (2 exposicions, en comissariat compartit: 10 homes i 6 dones): 33% dones

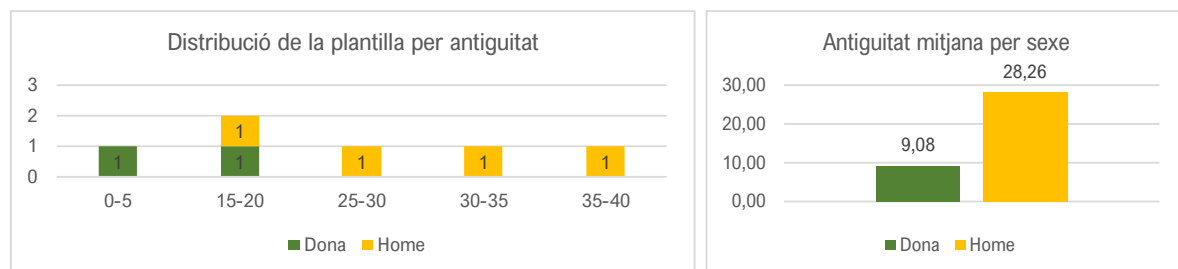
### Distribució per franges d'edat



La **mitjana d'edat** és de **51,9** anys. La diferència entre la mitjana d'edat de les dones (49,3 anys) i la dels homes (53,2 anys) és de gairebé 4 anys.

El tram d'edat amb més percentatge (un 67%) és entre **50 i 59**. **Aquest tram està ocupat majoritàriament per homes (75%)**. Seguit pel tram de 40 i 49 anys, i amb un percentatge del 33% (50% homes; 50% dones). No hi ha presència als trams de més de 60 anys ni de menys de 40.

### Distribució per antiguitat



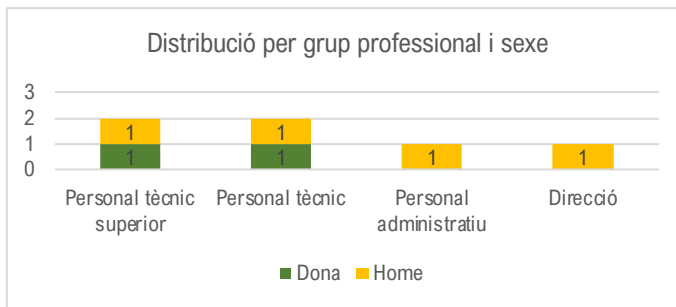


Hi ha representació en tots els trams de forma molt uniforme. Destaca que **els homes tenen més anti-  
guitat** que les dones (28,2 anys els homes respecte als 9 anys de mitjana de les dones).

### Distribució per nivell d'estudis

El 100% de la plantilla té estudis universitaris.

### Distribució per grup professional



Els grups professionals amb més presència són els de personal tècnic i personal tècnic superior. (67%) amb una presència equilibrada de dones i homes, del 50%.

El grup professional de personal **administratiu/va** (està ocupat per un home).

El grup professional de **Direcció** està ocupat per un home.

### Condicions contractuals

#### **Jornada de treball**

Jornada de 35 hores setmanals. L'horari ha canviat des de fa dos anys per conciliar i adaptar-se a la diversitat d'horaris del personal. Obligatori, de 8.30 a 13.30 h i de 16,30 a 18.30 h.

L'aplicació de fitxatge a la intranet municipal, Àgora, també conté el control de les vacances, dies de lliure disposició, hores de conciliació i nòmines.

Compensacions horàries cada 2 mesos

#### **Horari flexible**

Flexible, de 7.30 a 9.30 h i de 15.00 a 20.00 h (cal treballar 7 hores diàries, i es poden adaptar les entrades i sortides dins d'aquestes franges)

#### **Jornada intensiva**

Entre l'1 de juny i el 30 de setembre la jornada laboral és de 30 hores.

#### **Hores extraordinàries**

Les hores extraordinàries han d'estar autoritzades i pactades amb el cap de servei corresponent.

#### **Teletreball**

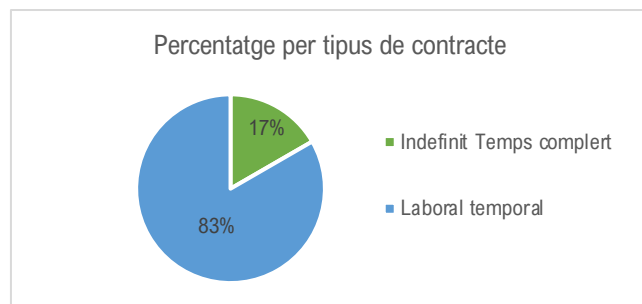
Actualment, arran de la pandèmia per Covid-19, s'ha adequat l'operativa per poder dur a terme **teletreball**.

L'Ajuntament de Lleida ha aprovat el Decret de Teletreball, on s'estableixen les bases i les regulacions.

### **Accés a la informació relacionada amb les condicions laborals**

A través de la intranet de l'Ajuntament de Lleida.

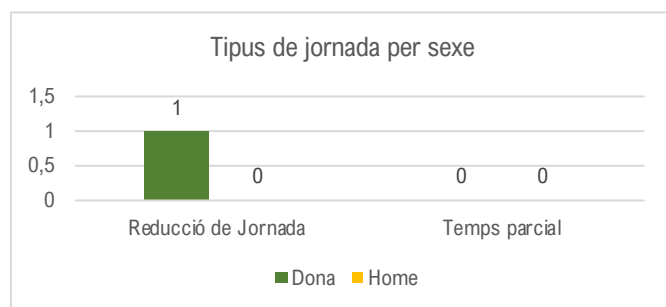
### Distribució per tipus de contracte



Actualment, el 83% de les persones treballadores ho fan amb contracte laboral indefinit (5 de les 6 persones).

Únicament una dona de la plantilla té un contracte laboral temporal.

### Distribució per tipus de jornada



Una treballadora (un 17% del total) compta amb una **jornada reduïda**. En cap cas hi ha jornades a temps parcial.

### Prevenició de riscos laborals amb perspectiva de gènere

La igualtat de dones i homes s'inclou com un dels objectius de la salut laboral i la prevenició dels riscos laborals mitjançant l'activitat preventiva que inclou intrínsecament la igualtat de cada persona perquè és personalitzada.

L'avaluació de riscos laborals és revisada periòdicament i compta amb programes formatius dirigits a garantir que el personal disposa de la informació i la formació sobre prevenició de riscos laborals necessaris per al desenvolupament de les seves responsabilitats i funcions. Aquesta formació té lloc en el moment de la nova incorporació, quan es produeixen canvis en les seves responsabilitats i quan s'introdueixen noves tecnologies o canvis operatius.

El Museu disposa d'un **estudi de riscos laborals** elaborat i actualitzat pel servei de prevenició aliè contractat.

Es determinen els riscos específics per cada persona i se'n fa un estudi de vulnerabilitat particular. L'estudi de riscos laborals no especifica els riscos en llocs de treball per raó de sexe.

No s'han donat modificacions substancials de les condicions de treball.

## Percepció de les persones treballadores en l'àmbit de les condicions laborals

No s'ha establert cap pregunta específica a l'enquesta sobre aquest àmbit. Es treballa més detalladament als apartats posteriors.

S'ha rebut com a punt fort diversos comentaris en relació amb les bones condicions de conciliació.

## Selecció, promoció professional i extinció

### Informació general del procés: Selecció, promoció professional i extinció

L'organització gestiona els processos de selecció, contractació i promoció respectant el context normatiu i promovent, segons les possibilitats, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El procés de selecció queda definit de forma exhaustiva a les bases de la convocatòria.

La informació actualitzada sobre l'**oferta pública d'ocupació** està publicada a la web de l'Ajuntament.

S'han revisat algunes de les darreres convocatòries publicades i en tots els casos la comunicació i el contingut són inclusius.

El procés de selecció i els criteris de valoració de les persones aspirants són gestionats per l'àrea de Gestió de Persones de l'Ajuntament de Lleida, i queden exclosos d'aquest diagnòstic, atès que ja s'ha analitzat aquest aspecte al Pla d'Igualtat intern de l'Ajuntament.

Es disposa de **fitxes de descripció del lloc de treball**, en les quals es fa referència exclusivament a les competències professionals i a les funcions del lloc, i són la base per a la convocatòria d'ofertes, que, en tot cas, són redactades sense fer diferenciacions per sexe.

S'ha treballat en la descripció dels llocs de treball inclosos en el Pla Estratègic en relació amb l'obertura de la nova seu del Morera de Lleida, la qual cosa implicarà revisar la dotació de recursos humans amb què actualment treballa el Museu.

### Evolució de les contractacions

Es va contractar una dona l'any 2019. Contracte laboral temporal.

### Promoció i/o desenvolupament professional

Des de l'Ajuntament de Lleida es preveu el desenvolupament de la **carrera professional** del seu equip humà fonamentalment des de tres vessants. D'una banda, mitjançant la **promoció interna**, que permet als treballadors i treballadores accedir a llocs de treball que quedin vacants a través dels processos habituals de contractació. En segon lloc, processos de **requalificació o adequació de llocs de treball**

existents, i, finalment, amb l'aprovació anualment d'un **pla de formació**, en el qual es preveuen les accions formatives que poden contribuir a aquest objectiu.

Es considera que al Museu no s'han dut a terme promocions internes en els darrers quatre anys, en què una promoció interna es considera com l'accés a un nou lloc de treball vacant mitjançant un procés de selecció.

Actualment, per garantir el principi d'igualtat d'oportunitats, totes les ofertes de treball són publicades a través de la pàgina web de l'Ajuntament. Així mateix, se'n comunica a tot el personal la seva publicació a través d'un correu electrònic per si la convocatòria pot ser d'interès per a la promoció interna.

### Extinció laboral

El Museu no disposa d'un protocol definit de sortida de les persones treballadores.

En els darrers 4 anys, no hi ha hagut cap extinció de contracte.

### **Percepció de la plantilla en l'àmbit: selecció, promoció professional i extinció**

Preguntes realitzades, vinculades a la selecció, promoció i extinció:



Quant als processos de selecció, el 83% estan d'acord amb l'afirmació

Si la teva resposta a la pregunta ha estat "En desacord" o "Totalment en desacord", qui creus que té menys oportunitats, homes, dones o altres expressions de gènere?

Resposta: 100% les dones.



El 67% està d'acord amb l'afirmació. Un 17% hi està en desacord.

## Formació

### Informació general del procés de formació

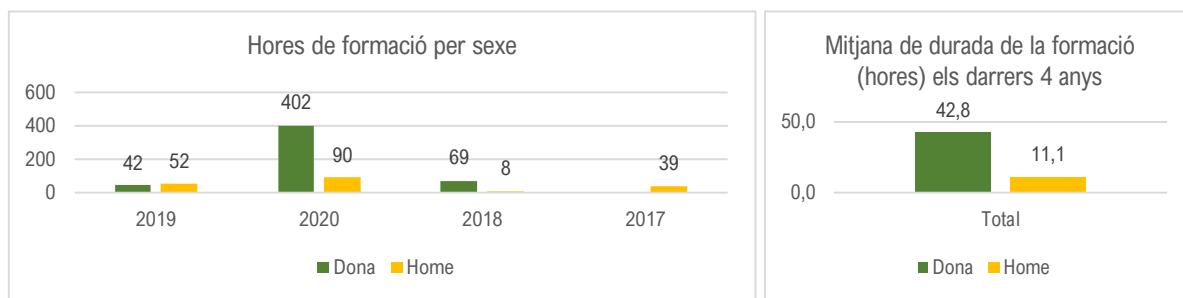
Des de l'Àrea de Recursos Humans de l'Ajuntament es coordina la detecció de les necessitats de formació per planificar les activitats formatives i elaborar anualment el Pla de Formació.

Es disposa d'una aplicació interna de l'Ajuntament de Lleida, "epro", que tracta el procediment general de sol·licituds i la gestió d'activitats formatives. Direcció aprova les sol·licituds de formació a través de l'aplicatiu.

Està previst elaborar un pla de formació propi en l'àmbit estratègic, ja que esdevé clau per alinear l'equip a la missió i l'estratègia del Museu.

Les modalitats de formació interna i/o contínua són formació presencial, semipresencial i online.

### Participació global en hores de dones i homes a la formació



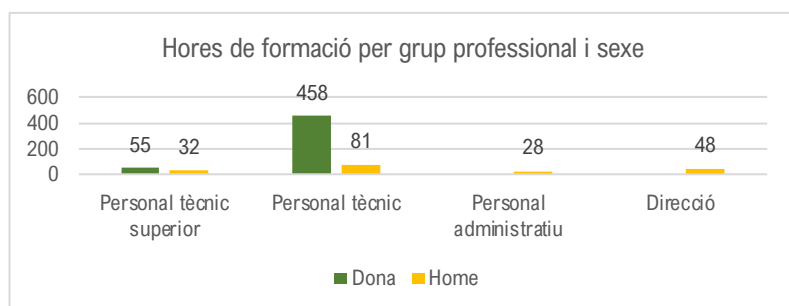
Del total d'hores de formació els darrers 4 anys, **les dones han realitzat un 73% de les formacions** (513 hores) i els homes, el 27% restant (188 hores).

Les dones han realitzat una mitjana de 42,8 hores de formació, mentre que en els homes ha estat d'11,1 hores

En aquest cas, la distribució de la formació rebuda no està directament relacionada amb la composició de la plantilla. Es constata que **les dones fan més formació en el còmput total d'hores**.

Si se n'analitzen detalladament els motius, es pot comprovar que un dels cursos és un postgrau de durada llarga i ha estat realitzat per una dona.

Quant al **nombre d'activitats formatives** desenvolupades, de les 29 activitats els darrers 4 anys, un 58% han estat realitzades per homes i un 42%, per dones.



El perfil de tècnic/a és el que fa més formació.

Per tant, en general es conclou que s'ofereix formació a tota l'organització igual.

Les tipologies de formació rebudes són molt variades:

Destaquen les següents **activitats formatives en clau de gènere:**

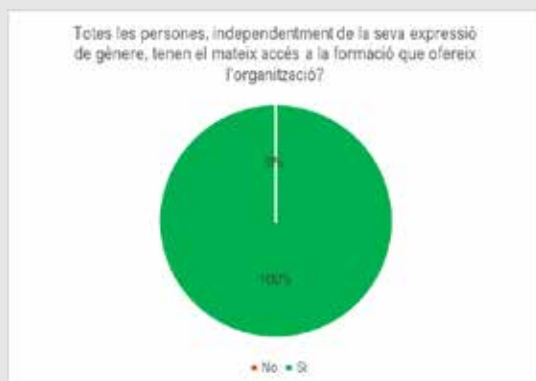
- El gènere: una categoria útil per investigar les col·leccions dels museus.
- Jornada d'introducció a la diversitat sexual i de gènere
- L'accessibilitat en la comunicació als museus, centres i espais d'arts visuals.
- Jornada Museus i gènere
- Seminari participatiu. Gabinet de curiositats: Museus, monuments i gènere
- Curs d'introducció a Arts i Health. Creació i gestió en programes de salut mental: trastorns d'ansietat i depressió.
- XX Jornades de Museus i Educació
- XXI Jornades de Museus i Educació
- XV Jornada de Pedagogia de l'Art i els Museus.
- 5è Congrés Internacional d'Educació i Accessibilitat. Museus i Patrimoni. Planificació i gestió
- Preparació per a l'acreditació ACTIC - Nivell intermedi
- Curs de promoció interna administratiu
- Procediment administratiu comú (Llei 39/2015)
- Conferència "Protocol dret a morir dignament"
- Jornada Contractes del Sector Públic
- Jornada d'Estatut Bàsic d'Empleat Públic - EBEP
- Jornada sobre l'Organització Municipal i el Cartipàs
- RE-ORG. Eina d'autoavaluació per a col·leccions en magatzems
- Els museus i el patrimoni al territori. Què conservem? Polítiques i criteris d'adquisició
- Jornades de comandaments intermedis.
- Coneixent els públics virtuals dels museus
- 7a Jornada de Museus, Gestió Documental i Arxiu. El poder de les dades en la transformació digital de la cultura
- Eines per incrementar la motivació, l'acció i el compromís amb la feina i l'índex de les cosmovisions
- CIMED. I Congreso Internacional de Museos y Estrategias Digitales
- Postgrau d'expert en mediació en art contemporani.es de museus i educació

Altres formacions:

- Curs-acció Reorg
- Transport d'exposicions
- XVI Reunió Tècnica de Conservació-restauració. Documentar en la conservació-restauració. Mètodes i noves tecnologies
- Línies bàsiques de la protecció de dades personals a les administracions públiques
- Jornada "Mecenatge i exposició d'obres d'art"
- Jornada "Del fotoperiodisme militant a la fotografia humanitària"
- Tractament digital de la imatge amb Gimp 2.10
- Disseny per a no dissenyadors amb Canva
- Curs de preparació ACTIC - Nivell mitjà
- El teletreball a l'administració local de Catalunya
- Bases de la comunicació visual: Com comunicar eficientment a través del disseny gràfic
- Els museus i el patrimoni al territori. Els museus com a eina de gestió territorial

## Percepció de la plantilla en l'àmbit: Formació

Preguntes realitzades, vinculades a la formació:



## Retribucions

### Dades generals retributives

La fixació dels salaris a les entitats públiques per grup i lloc de treball ve donada per la normativa i impedeix, *a priori*, la possibilitat que es donin situacions retributives discriminatòries entre dones i homes per aquesta circumstància.

Fins ara, es recomanava fer un estudi de la bretxa salarial i s'inclouïa com un dels continguts dels plans d'igualtat. Amb l'entrada en vigor del Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, i concretament l'article 3, de principi de transparència retributiva, estableix que: "El principi de transparència retributiva s'aplicarà, almenys, a través dels instruments regulats en aquest Reial decret: els registres retributius, l'auditoria retributiva, el sistema de valoració de llocs de treball de la classificació professional continguda en l'empresa i en el conveni col·lectiu que fora d'aplicació i el dret d'informació de les persones treballadores."

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir a fi de garantir la igualtat retributiva i assegurar la transparència i el seguiment d'aquest sistema retributiu.

A continuació, es detallen els resultats obtinguts:

#### a. Avaluació de les descripcions de llocs de treball definides

Es disposa de les descripcions de cada lloc de treball. Totes inclouen: denominació del lloc, departament i àrea, ocupant actual, categoria i complements, funcions i competències clau, i perfil requerit (requisits formatius, idiomes, experiència).

#### b. Anàlisi del sistema retributiu

El sistema retributiu es basa en el conveni de referència i va enfocat a motivar i recompensar les persones en funció de la seva competència professional, resultats, acompliment, actitud i esforç. En tot cas,

la política retributiva garanteix el reconeixement de les actituds i les aptituds, i el tracte igualitari entre dones i homes.

La remuneració engloba tant el salari fix (base i complements) com el complement variable (complement de productivitat i paga compensatòria) i les percepcions extrasalarials: dietes i quilometratge o despeses de viatge.

El sistema de remuneració i el detall dels complements queden definits en el Conveni col·lectiu.

Els blocs de **complements existents per al personal laboral**:

- Complement de destinació: L'assignat en el catàleg/relació de llocs de treball. Els imports per a cada nivell de complement de destinació quedaran determinats per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any.
- Complement específic: L'assignat en el catàleg/relació de llocs de treball per retribuir cada lloc segons diferents factors derivats de les exigències del seu contingut, com ara l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat, la penositat i la toxicitat.
- Complement de productivitat: El complement de productivitat està destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària, l'interès, la iniciativa i la consecució d'objectius amb què el personal exerceix la seva feina.

Així mateix, també es compta amb **beneficis socials** que queden contemplats en el conveni col·lectiu, que s'ofereixen a la plantilla sense fer diferenciacions per gènere.

### c. Anàlisi comparativa de les retribucions de dones i homes de l'organització

El Museu disposa d'un registre retributiu de creació recent (gener 2021) que inclou les dades següents: Valors mitjanes i medianes dels salaris, complements salarials i percepcions extrasalarials de la plantilla.

Les conclusions de l'anàlisi comparativa de les retribucions són les següents.

### Retribucions de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial

NOTA: S'entén per bretxa salarial la diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones. Prenent com a referència les indicacions que estableix la Unió Europea, s'aplica la fórmula següent:

Mitjana:

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual homes} - \text{mitjana retribució total anual dones})}{\text{Mitjana retribució total anual homes}} \times 100$$

$$\frac{(\text{Mitjana retribució total anual/hora homes} - \text{mitjana retribució total anual/hora dones})}{\text{Mitjana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$

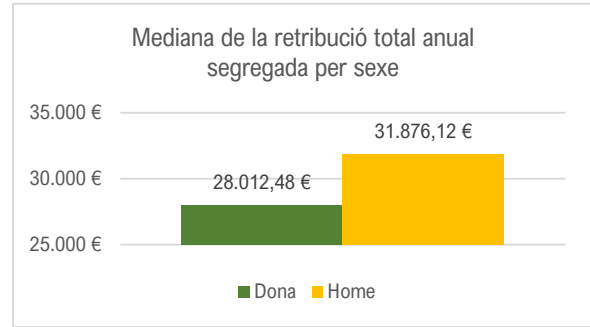
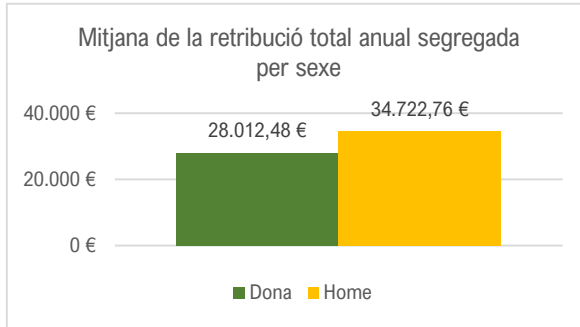
Mediana

$$\frac{(\text{Mediana retribució total anual homes} - \text{mediana retribució total anual dones})}{\text{Mediana retribució total anual homes}} \times 100$$

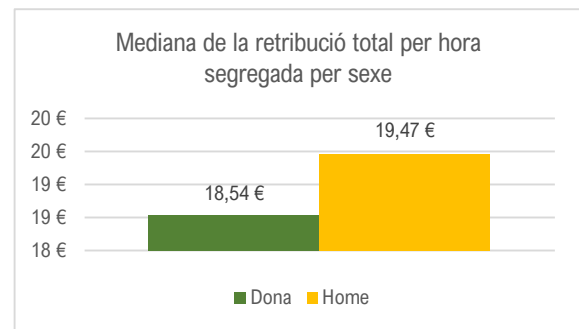
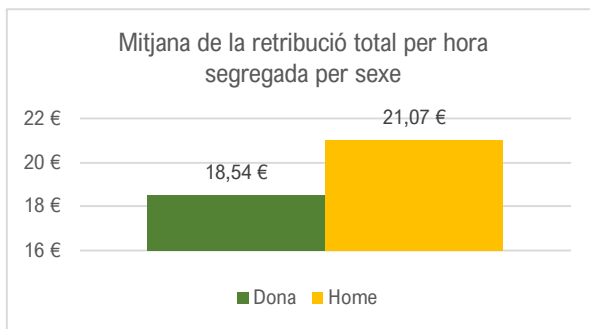
$$\frac{(\text{Mediana retribució total anual/hora homes} - \text{mediana retribució total anual/hora dones})}{\text{Mediana retribució total anual/hora homes}} \times 100$$



**Mitjanes i medianes** de retribucions totals anuals de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial



**Mitjanes i medianes** de retribucions totals per hora de dones i homes i càlcul de la possible bretxa salarial.

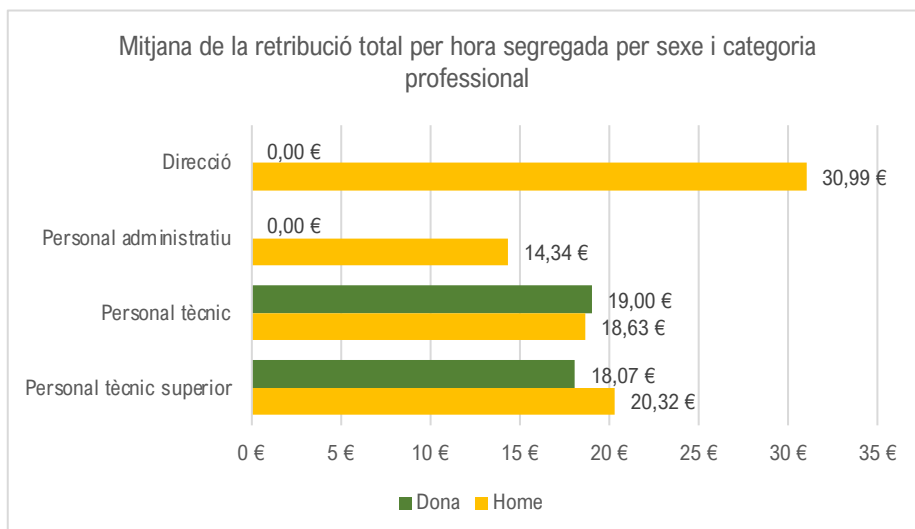


General	Retribució TOTAL ANUAL		Retribució PER HORA	
	Bretxa mitjana	Bretxa mediana	Bretxa mitjana	Bretxa mediana
Bretxa salarial	19,3%	12,1%	12%	4,8%

La **mitjana de guany salarial per hora** de les dones és de 18,54 €, mentre que la dels homes és de 21,07 €, amb una bretxa salarial en **detriment de la dona del 12%**.

La **mitjana de retribució salarial** de les dones és de 28.012 €, mentre que les de homes se situa en 34.722 €, amb una bretxa salarial en **detriment de la dona del 19,3%**.

**Retribució total per hora per categoria professional**



Grup professional	Retribució TOTAL ANUAL		Retribució PER HORA	
	Bretxa mitjana	Bretxa mediana	Bretxa Mitjana	Bretxa mediana
Direcció	N/A	N/A	N/A	N/A
Personal administratiu	N/A	N/A	N/A	N/A
Personal tècnic	13,3%	13,3%	-2,0%	-2,0%
Personal tècnic superior	11,0%	11,0%	11,0%	11,0%
<b>Total general</b>	19,3%	-	12,0%	-

#### Bretxa per grup professional vinculada a les mitjanes i medianes

- Al grup de **Direcció**, ocupat per 1 home i cap dona, no s'aplica el càlcul de la bretxa.
- El **personal tècnic** (format per 1 home i 1 dona). La bretxa per hora és negativa, del -2% a favor de les dones.
- El **personal tècnic superior** (format per 1 home i 1 dona). La bretxa per hora és de l'11% a favor de l'home.
- Al grup **personal administratiu**, ocupat per un home, no s'aplica el càlcul de bretxa.

No obstant això, la mostra analitzada és de 6 persones treballadores amb casuístiques diferents, com, per exemple, l'antiguitat.

#### **Percepció en l'àmbit de les retribucions**

Preguntes realitzades, vinculades a retribucions:



Si la teva resposta a la pregunta ha estat "Sí", a qui creus que perjudica aquesta discriminació, a homes, dones o altres expressions de gènere?

No hi ha cap resposta.

Un 83% opina que "no". Un 17% respon que no ho sap.

## Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

### Dades generals de drets de la vida personal, familiar i laboral

La política de conciliació de vida laboral i familiar continua sent un element valorat molt positivament per l'equip. Aquesta conciliació s'aconsegueix d'acord amb un horari de cohesió i flexibilitat. Així mateix, mitjançant l'aplicació Àgora, els treballadors i treballadores i els seus responsables poden autogestionar-se la petició de compensació d'hores, així com sol·licitar els dies de permisos i vacances. Aquest model d'autogestió, ajustat a unes normatives generals establertes en el conveni col·lectiu, ha permès que els treballadors tinguin la seva informació actualitzada. Aquest sistema dona més valor i funcionalitat als criteris de flexibilitat ja consolidats al Museu.

El Museu compta amb mesures de flexibilitat per facilitar l'equilibri entre el temps de treball, personal i familiar.

- **Horari flexible**
- **Autogestió del temps**
- **Compactació de lactància**
- **Permisos, llicències i excedències** definits en el conveni
- Mesures per poder **teletreballar**

Es garanteix que treballadors i treballadores coneguin les **mesures de conciliació a través dels comunicats oficials i les circulars de l'Ajuntament**.

El paper de cuidadores, tradicionalment assignat a les dones en el procés de socialització diferenciada, es reflecteix en la forma com aquestes busquen suport per a l'atenció de les persones dependents i, sobretot, en la responsabilitat que assumeixen, que pot limitar en major mesura les dones en el seu desenvolupament professional i personal. Així doncs, les responsabilitats familiars poden suposar un obstacle per desenvolupar llocs de responsabilitat a l'organització, bàsicament per motius de conciliació personal i familiar. Aquesta afirmació és generalista per al conjunt de la societat i no es relaciona directament amb la gestió del Museu.

A més, arran de la pandèmia per Covid-19, també es facilita el teletreball com a mesura de conciliació.

L'Ajuntament de Lleida disposa d'actuacions i **protocols, que en algun cas poden estar relacionats amb l'entorn digital i la desconexió** fora de l'horari laboral

- Instruccions ús TIC
- Política de seguretat informació
- Decret teletreball
- Normes reguladores teletreball

Del total de la plantilla de 6 persones, 1 dona ha sol·licitat una reducció de jornada laboral. No es poden treure conclusions en aquest apartat.

En qualsevol cas, es garanteix l'accés a les mesures de conciliació a tot el personal, sense diferenciar per sexe o altres possibles circumstàncies discriminatòries. Així mateix, es tenen en compte les responsabilitats per cura de menors o dependents en el moment de dur a terme canvis que puguin afectar el personal (per exemple, canvis de funcions, modificacions substancials de les condicions de treball, desplaçaments, etc.).

### Percepció en l'àmbit: drets de la vida personal, familiar i laboral

Preguntes realitzades, vinculades a drets de la vida personal, familiar i laboral



Un 100% de les persones enquestades estan d'acord que es fomenta la conciliació.



El 67% opinen que tenen informació suficient sobre les mesures que ofereix el Museu per conciliar. Un 33% ha respost que "no".

## Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe

### Dades generals en l'àmbit: assetjament sexual per raó de sexe

L'Ajuntament de Lleida ha difós el *Protocol per a la prevenició, intervenció i resolució en situacions d'assetjament laboral de l'Ajuntament de Lleida i els seus ens dependents*.

Aquest protocol, que està disponible per a totes les persones treballadores, té com a objectius:

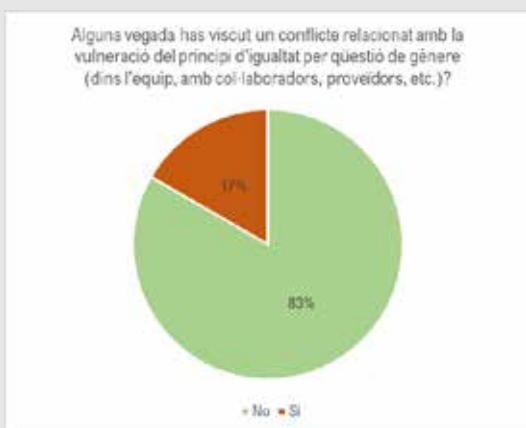
- Definir els conceptes d'assetjament moral o sexual en l'àmbit laboral.
- Donar pautes per a la seva identificació.
- Crear un marc que garanteixi la protecció del personal davant de situacions d'assetjament moral o sexual en l'àmbit laboral.
- Adoptar les mesures necessàries per prevenir qualsevol situació d'assetjament moral o sexual.
- Establir un procediment d'actuació que permeti investigar, intervenir i, si escau, sancionar les possibles situacions d'assetjament moral o sexual.

Aquest protocol s'ha incorporat a altres documents de l'organització, com ara al Manual d'Acollida, Intranet, etc.

Cal destacar que no hi ha hagut cap situació d'assetjament a l'organització.

## Percepció en l'àmbit: assetjament sexual per raó de sexe

Preguntes realitzades vinculades a l'assetjament sexual per raó de sexe:



Un 100% de les persones enquestades opinen que no reben un tracte discriminatori per raó de gènere.

El 67% opinen que coneixen els mecanismes de gestió sobre l'assetjament i un 33% ho desconeixen.

El 83% de les persones enquestades no han viscut cap tracte discriminatori. El conflicte exposat està relacionat amb un comentari d'un operari extern a una dona.

## Comunicació i imatge corporativa

### Informació general sobre la comunicació i la imatge corporativa

El Museu considera que la **comunicació és un aspecte clau**. En aquest sentit, ha treballat en un nou **Pla de Comunicació** que engloba una proposta àmplia i ambiciosa. S'inicia amb la preparació de la nova marca i projecte comunicatiu durant tot el 2021 i s'implementarà en la seva comunicació el 2022 amb l'establiment de les bases del que serà l'obertura i la presentació del nou edifici del Museu el primer trimestre del 2023. El mateix pla aposta per *Esperit 'DEAI'*. *El Museu impulsa i aplica valors de diversitat, equitat, inclusió i accessibilitat*.

L'organització no disposa d'un document o un protocol propi on s'estableixin els criteris per a una comunicació no sexista o comunicació inclusiva.

Es compta amb una **guia d'usos i estil a les xarxes socials** del Morera, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida, tot i que no inclou conceptes de llenguatge inclusiu.

El personal amb responsabilitats en matèria de comunicació, interna i externa, ha rebut **formació espe-**

**cífica en llenguatge i comunicació no sexista.** S'identifica que és un aspecte que es considera a l'hora de treballar els continguts. No s'ha fet formació transversal en aquest àmbit.

Pel que fa al llenguatge i les imatges utilitzades en la documentació i les comunicacions (tant internes com externes), tot i que no es disposa de cap manual d'estil, en general es té en compte la utilització d'un llenguatge inclusiu. De tota manera, es considera que aquest aspecte caldria fer-lo extensiu a tots els professionals del Museu.

Els elements de senyalització, banys segregats per sexe, formularis no binaris que poden ser revisats i repensats per ser més inclusius.

Podem considerar que els banys no tenen sexe, ni gènere, ni identitat, ni expressió ni orientació. El que esdevé fonamental és garantir les condicions necessàries de privacitat, higiene i seguretat, i deixar d'utilitzar el criteri de gènere per segregar l'espai públic.

Un altre exemple d'aquesta socialització dels espais, i en concret dels vàters, podria ser la col·locació de les taules-canviadors d'infants. En molts casos els trobem als "banys de dones", una situació que suposa una assignació masculista i heteropatriarcal de la cura dels infants al gènere femení. Una altra podria ser la invisibilització de les persones transsexuals i intersexuals, dins el binarisme home/dona.

Actualment s'està treballant en un **Pla d'Accessibilitat** per implementar aquestes iniciatives.

Es fa un ús generalitzat d'una comunicació corporativa inclusiva o neutra adreçada tant a escala interna com externa. Existeixen eines d'orientació i guies per a una comunicació inclusiva i per a l'ús no sexista del llenguatge a la intranet.

Els **canals de comunicació** amb què compta, entre d'altres:

- a) Web del Museu
- b) Intranet de l'Ajuntament: com a principal canal de comunicació interna. De qualsevol element publicat, s'envia un correu electrònic per informar-ne. Aquest canal permet la comunicació de:
  - Circulars, protocols i procediments interns
  - Publicació de notícies i comunicats
- c) Aplicatiu Àgora: consulta de nòmina, dades laborals, vacances, permisos, altres)
- d) Perfils a les xarxes
- e) Reunions periòdiques segons les necessitats amb l'objectiu de mantenir informat el personal de l'organització sobre les diferents novetats.

### Percepció: comunicació i imatge corporativa



## 2. Conclusions generals de la diagnòsi interna

### Condicions laborals

El Museu està format per un equip de **6 persones**. Presenta una **lleugera presència desequilibrada a favor dels homes**: el 67% són homes (4) i un 33% són dones (2). En els darrers quatre anys, s'ha reduït lleugerament la presència de dones, del 40% al 33% actual.

Els homes tenen una mitjana d'edat 4 anys superior a la de les dones: dones (49,3 anys) i homes (53,2 anys).

**Els homes tenen més antiguitat** que les dones (28,2 anys els homes respecte a 9 anys de mitjana de les dones).

La direcció està ocupada per un home. Càrrec unipersonal.

Sovint l'àmbit museístic presenta una presència desequilibrada a favor de les dones, que està relacionada, per una part, amb el **sector feminitzat** que predomina en el conjunt de l'administració, així com la feminització que ja prové dels estudis relacionats amb història de l'art i de l'àmbit museístic en general. En aquest cas, no es dona aquesta feminització.

Actualment, el 83% de les persones treballadores treballen amb contracte laboral indefinit i una treballadora (un 17% del total) compta amb una **jornada reduïda**.

D'acord amb les dades, no s'observen elements discriminatoris en l'àmbit de les condicions laborals.

#### Es valoren com a aspectes positius:

- Les condicions igualitàries per a totes les persones treballadores.
- La percepció positiva sobre les condicions laborals.
- La baixa rotació de personal.

#### Recomanacions de millora:

- Desenvolupar un quadre de comandament amb indicadors d'igualtat, tal com s'analitzen en aquest document, per fer un seguiment més acurat dels diferents aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en seguiments posteriors.
- Incloure en l'avaluació de riscos laborals aquells que poden estar vinculats a dones o altres expressions de gènere, com ara:
  - En llocs on es manipulen productes químics, hi poden haver limitacions per a dones embarassades per a aquells productes amb frases de risc: H360: Pot perjudicar la fertilitat o el fetus, H361: Se sospita que perjudica la fertilitat o el fetus, H361d: Se sospita que danya el fetus.
  - Limitacions en llocs de treball amb nivells de soroll elevats en cas de dones embarassades

## Selecció, promoció professional i extinció

La forma **d'accés a l'organització** i els processos selectius estan regulats per llei i garanteixen la igualtat d'oportunitats.

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

S'ha considerat que no hi ha hagut **promocions internes** en els últims quatre anys. El procés de promoció és transparent i les convocatòries són comunicades a totes les persones treballadores.

En els darrers quatre anys, no hi ha hagut **extincions laborals**.

### Es valoren com a aspectes positius:

- Els requeriments d'accés i de promoció interna són igualitaris per a tothom.
- Els processos selectius garanteixen la igualtat d'oportunitats.

### Recomanacions de millora:

- Elaborar un protocol de sortida de les persones en el qual s'inclouï la consulta d'aspectes relacionats amb la dignitat i la igualtat d'oportunitats.

## Formació

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

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.

### Es valoren com a aspectes positius:

- L'accés a la formació és igual per a tothom.
- La realització de formació en matèria d'igualtat de gènere
- La previsió d'elaborar un pla de formació estratègic

### Recomanacions de millora:

- Formació transversal sobre llenguatge inclusiu i sensibilització per combatre els micromasclismes. Pla de formació individualitzat, dissenyat des del Museu, i que prevegi el Pla Estratègic.
- Oferir xerrades voluntàries sobre igualtat.
- Ampliar amb nous indicadors relatius a la formació del personal amb perspectiva de gènere.



## Retribucions

La bretxa salarial general **per hora és del 12%** en detriment de la dona.

Si s'analitza pels diferents grups professionals, s'aprecien bretxes negatives en el cas del grup de tècnic/a i de l'11% en el cas de tècnic/s superior. La bretxa general augmenta perquè el càrrec de direcció està ocupat per un home.

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

En conclusió, no es consideren les bretxes com a significatives.

### Es valoren com a aspectes positius:

- El sistema controlat de retribucions de l'administració.

#### Recomanacions de millora:

—

## 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 per la facilitat a l'hora de gaudir-ne.

Quant a l'ús del temps, s'ha aprovat, per part de l'Ajuntament, el **Decret de teletreball** amb la Instrucció per la qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Ajuntament de Lleida.

Cal destacar com a mesura important de conciliació la **flexibilitat horària i el sistema d'autogestió del temps**.

Una dona de les 6 persones treballadores ha sol·licitat la reducció de jornada.

### Es valoren com a aspectes positius:

- La diversitat de mesures de conciliació i la facilitat per accedir al seu gaudi.
- El Decret de teletreball i "les normes reguladores per al teletreball de l'Ajuntament de Lleida"

#### Recomanacions de millora:

- La consolidació del sistema de teletreball.
- L'obstacle que pot representar la conciliació per accedir a càrrecs de responsabilitat.
- Informar de nou la plantilla sobre la possibilitat d'ús de les mesures de conciliació existents sota el paraigua de la igualtat i la corresponsabilitat.

## Assetjament sexual per raó de sexe

### Es valoren com a aspectes positius:

- L'existència d'un protocol per abordar aquestes situacions, comunicar-lo al personal i una comunicació global d'aquest.
- Es destaca positivament que en el període analitzat no s'han identificat casos denunciats d'assetjament sexual per raó de sexe.
- Es destaca positivament que les persones opinen que no reben un tracte discriminatori per raó de gènere.

### Recomanacions de millora:

- Inclusió del *Protocol per a la prevenció d'assetjament en el pla de benvinguda* i recordar de forma més efectiva els canals de denúncia i l'existència d'aquest protocol.
- Crear un canal de denúncia general que permeti comunicar de forma senzilla qualsevol vulneració o incident.
- Portar a terme actuacions de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe per trencar aquells micromasclismes que encara tenen certa presència. Es recomana ampliar la formació transversal perquè hi assisteixi tota la plantilla.

## Comunicació i imatge corporativa

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

### Es valoren com a aspectes positius:

- La consciència i la importància que s'atorga a l'ús del llenguatge inclusiu en la comunicació interna i externa, tot i que hi ha certa percepció que no sempre se'n té prou cura.
- L'elaboració d'un pla d'accessibilitat.

### Recomanacions de millora:

- Crear, difondre i implantar un manual d'estil per a un llenguatge i unes imatges neutrals.
- Revisar i repensar la senyalització, la segregació de banys o qualsevol element comunicatiu que pugui esdevenir més inclusiu (exemple, formularis binaris).
- La sensibilització i/o formació a tots els nivells quant a l'ús del llenguatge no sexista.
- Valorar realitzar alguna campanya de comunicació interna vinculada a la conscienciació del personal en referència al tracte igualitari i al respecte entre companys i companyes, així com comunicar a tot el personal les accions dutes a terme en matèria d'igualtat.
- Revisar la documentació existent (polítiques, presentacions, organigrames, procediments, protocols, formats, memòries, descripcions de lloc de treball, etc.) i comunicacions realitzades (web, intranet, convocatòries d'ocupació, etc.) per assegurar-se que s'utilitza un llenguatge neutral.

## 3. Diagnòstic de l'activitat museística en clau de gènere

El següent diagnòstic està basat en el document *Autodiagnòstic MAV per a la igualtat en museus i centres d'art*. Mujeres en las Artes Visuales (MAV). Febrer 2020.

### Criteris fonamentals

**1. Redistribució.** Aquest criteri posa en relació l'estructura econòmica, la divisió del treball i la feminització de certes categories laborals. Treballa per a la consecució de la igualtat socioeconòmica (Fraser, 2006).

**2. Reconeixement.** Criteri que atén el caràcter simbòlic i el valor cultural que s'associa a objectes, conceptes i construccions travessats pel gènere. Facilita un procés de deconstrucció simbòlica de la masculinitat i la valoració d'altres construccions no hegemòniques. Treballa per aconseguir l'equitat entre gèneres (Fraser, 2006).

**3. Representació.** És una forma de visibilització amb conseqüències polítiques i socials i amb les polítiques de la visió (Haraway, 1991). Es relaciona amb la redistribució per aconseguir el reconeixement entre dones i homes. Suposa la sobrerepresentació —davant d'una situació històrica d'infrarepresentació— d'un grup de poder per deconstruir l'imaginari hegemònic masculí occidental burgès. Treballa per evitar la devaluació dels gèneres i altres grups socials (Fraser, 2006)

### Criteris complementaris

**1. Diversitat.** Aquest criteri permet tenir en compte les diferents necessitats de les persones en funció del gènere, sexe, edat, diversitat funcional, origen, cultura i condició social, entre altres factors. "El fet de no incloure-la [la diversitat] provoca l'aparició d'espais en els quals només es considera una mena de persona usuària, un tot universal, falsament neutral i inclusiu. La universalitat deixa fora tota activitat i tota persona no emmarcada en la 'normalitat' de l'experiència dominant (classe, gènere, sexe, origen i cultura, etc.)" (Col·lectiu Punt 6, 2014).

**2. Autonomia.** "Quan no es considera la necessitat d'autonomia de les persones es creen espais que no propicien confiança perquè no són accessibles per a persones amb diversitat funcional o persones amb cotxets infantils o carros de la compra; espais que transmeten percepció d'inseguretat, per la qual cosa una part de la població no els utilitza per por; espais que, pel seu disseny, no fomenten l'autonomia de gent gran, dependents o infants, que necessiten que hi hagi una persona cuidadora sempre al seu costat, fet que encercla la llibertat de la persona cuidadora i de la cuidada" (Col·lectiu Punt 6, 2014).

**3. Participació.** Posa en el centre les necessitats i les demandes de les persones usuàries i visitants, així com la permeabilitat que hi tenen el museu o el centre d'art i el seu treball actiu per incorporar-les en els diferents nivells de planificació.

**4. Adequació disseny.** "Estudia si s'ha fet una anàlisi de gènere en el disseny desagregant dades per sexe, edat, origen ètnic i grup socioeconòmic, i si s'hi inclou una estratègia realista per promoure la igualtat de gènere" (CIDA, a Lleuger et al., 2014).

**5. Proximitat.** S'entén per aquest criteri la ubicació propera i la connectivitat per a vianants lliure d'obstacles dels espais amb equipaments quotidians i parades de transport públic, de manera que sigui possible per a tot tipus de persones efectuar a peu les activitats quotidianes amb recorreguts que enllacin els diferents usos: "La proximitat és necessària per poder realitzar les activitats quotidianes de manera efectiva combinant les esferes personal, productiva, reproductiva i comunitària" (Col·lectiu Punt 6, 2014).

## Quadre d'indicadors analitzats: període 2020

Diagnòstic d'Igualtat Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Quadre d'indicadors analitzats: Període 2020

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unitat	Valor object.	2020	Significança	Comentaris
S'adquireix obra produïda per dones?	Codi: (Prod1).	Productes (obres, objectes i béns culturals adquirits, fons).	Representació. Adequació del disseny	Nº d'obres/objectes/béns culturals adquirits, segons sexe d'autoria.	Adquisició del 40% o més del treball de les dones, en comparació amb els homes.	MAV	%	40%	4,96%	Sign.	Al 2020 van ingressar a les Col·leccions del Museu un total de 282 peces, de les quals 14 eren de dones
Es valora econòmicament l'obra de dones i homes?	Codi: (Prod2).	Productes (obres, objectes i béns culturals adquirits, fons).	Redistribució	Despesa en les obres/objectes/béns culturals adquirits, segons el gènere de l'autoria.	40% o més de despesa en treball de dones, en comparació amb els homes.	MAV	%	40%	-		Totes les noves obres del 2020 a les Col·leccions del Museu venen de donacions i dipòsits, no suposen una inversió econòmica
Es valora econòmicament l'obra de dones i homes?	Codi: (Prod3).	Productes (obres, objectes i béns culturals adquirits, fons).	Redistribució	Despesa mitjana igualitària en l'obra de dones i homes (indicador de segon nivell, el càlcul es fa internament).	Despesa mitjana igual per treball de les dones, respecte als homes (prop del 0% de diferència).	MAV	€	0%	-		Totes les noves obres del 2020 a les Col·leccions del Museu venen de donacions i dipòsits, no suposen una inversió econòmica
És equitativa la representació de l'obra de les dones en els fons?	Codi: (Prod4).	Productes (obres, objectes i béns culturals adquirits, fons).	Representació. Adequació del disseny	Nombre d'obres/objectes/béns culturals disponibles per als fons, per sexe.	Percentatge igual o major del treball de les dones, en comparació amb els homes	MAV	S/N	50%	21%	Sign.	Les Col·leccions del Museu les integren 439 artistes, dels quals 92 són dones
S'han revisat/recuperat els fons de la institució des d'una perspectiva de gènere?	Codi: (Prod5).	Productes (obres, objectes i béns culturals adquirits, fons).	Reconeixement.	Generació de canvis com a conseqüència de la implementació d'accions o accions de revisió dels fons de la institució des de la perspectiva de gènere.	Sí, s'han posat en marxa algunes accions per revisar els fons de la institució des d'una perspectiva de gènere	Dibam (2012).	S/N	si	no	Sign.	
S'han revisat o recuperat els arxius de la institució des d'una perspectiva de gènere?	Codi: (Prod6).	Productes (Arxiu).	Reconeixement.	Implementació d'accions o accions de revisió de l'arxiu de la institució des d'una perspectiva de gènere.	Sí, s'han posat en marxa accions d'acció o revisió.	Dibam (2012).	S/N	si	no	Sign.	El Museu no conté cap arxiu de dones
El treball de les dones està exposat d'una manera significativa? (I)	Codi: (Prod7).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Representació.	Nombre equitatiu d'exposicions individuals de dones i homes.	Participació igualitària de dones i homes (50-50%) o major participació de les dones.	MAV	%	50%	0,0%	Sign.	El 2020 es van fer 3 exposicions individuals, 2 d'homes i 1 de dones
El treball de les dones està exposat d'una manera significativa? (II)	Codi: (Prod8).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Representació.	Nombre equitatiu de participació en Exposicions col·lectives de dones i homes.	Participació igualitària de dones i homes (50-50%) o major participació de les dones.	MAV	%	50%	12,5%	Sign.	El 2020 es van fer dues exposicions col·lectives, de les quals només 1 contenia obres de dones, per a un total de 8 artistes exposats

## Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unit at	Valor object.	2020	Signifi cança	Comentaris
Les exposicions representen i qüestionen els temes relacionats amb les condicions socials de les dones?	Codi: (Prod9).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Representació.	Nombre d'exposicions de l'època que incorporen temes amb perspectiva de gènere, respecte al total d'exposicions de l'època.	Puntuació mínima de 3 en l'índex de temes amb perspectiva de gènere. (1)	MAV	nº	3	0	Sign.	Malgrat que no es va dedicar cap exposició temporal al tema, l'exposició permanent "Inventari general" disposa d'un itinerari "Inventari en femení" que pretén mostrar la trajectòria i l'obra de diferents dones artistes de la col·lecció.
Les sales es distribueixen, segons la seva importància, homogeniament entre dones i homes?	Codi: (Prod10).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Reconeixement.	Distribució equitativa de les sales. Ús dels espais principals.	Ús homogeni (o positiu per a les dones) de la sala principal o sales mitjanes.	MAV	S/N	si	No aplica	-	El Museu no disposa d'espais principals ni secundaris, per tant, tota l'activitat es porta a terme, homogeniament, en els mateixos espais.
La durada de les exposicions es distribueix equitativament entre homes i dones?	Codi: (Prod12).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Reconeixement.	Durada equitativa del temps d'exposició (nombre de mesos).	Durada homogènia (o positiva per a les dones) de les exposicions individuals.	MAV	S/N	si	si	-	Les exposicions dedicades a dones artistes duren el mateix que les dedicades a artistes masculins.
Les exposicions incorporen, en la seva temàtica, la diversitat de la societat? (I)	Codi: (Prod14).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Diversitat.	Existència de programació sobre temes d'orientació sexual.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	L'exposició "Inventari general" en curs durant el 2020, tenia una ventall de peces que permetien establir diàlegs, relacions i itineraris relacionats amb la diversitat de gènere. Depenia de si hi havia una persona mediatadora que incitava a generar aquest diàleg o si l'espectador per si sol era capaç de veure-hi aquestes temàtiques de forma indirecta.
Les exposicions incorporen, en la seva temàtica, la diversitat de la societat? (II)	Codi: (Prod15).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Diversitat.	Existència de programació sobre qüestions d'identitat de gènere.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	Seria el mateix que en l'apartat anterior però afegint que visibilitzem algunes peces de l'exposició o de la col·lecció segons efemèrides específiques (com el dia de l'orgull LGTBIQ). Un altre exemple seria visites comentades en les que se'ns demana explícitament que es tractin aquests temes (ex. visita sobre altres gèneres amb l'Escola Alba o amb els estudiants de magisteri).
Les exposicions incorporen, en la seva temàtica, la diversitat de la societat? (III)	Codi: (Prod16).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Diversitat.	Existència de programació diversa sobre temes d'origen, cultura, ètnia.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	Igual que en els altres dos casos, però posant exemples: - post sobre el dia de l'orgull gitano. - projectes amb l'escola Príncep de Viana on es buscaven relacions entre les obres d'art i els orígens familiars dels nens i nenes.
Les exposicions incorporen, en la seva temàtica, la diversitat de la societat? (IV)	Codi: (Prod17).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Diversitat.	Existència de programació diversa sobre temes d'estatus socioeconòmic i desigualtat social	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	L'exposició "Inventari general" era molt variada. Malgrat tot hem de reconèixer que no em fet exposicions que parlin directament d'aquestes temàtiques sinó que sempre s'han tractat en un segon terme.

Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unitat	Valor object.	2020	Significança	Comentaris
La proposta de programació contribueix a la sensibilització, el qüestionament i la consciència de les relacions desiguals entre dones i homes? (I)	Codi: (Prod18).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Reconeixement.	Realització de propostes específiques sobre un tema sensible al gènere.	Sí.	MAV	S/N	si	si		L'exposició permanent "Inventari general" disposa d'un itinerari "Inventari en femení" que pretén mostrar la trajectòria i l'obra de diferents dones artistes de la col·lecció.
La proposta de programació contribueix a la sensibilització, el qüestionament i la consciència de les relacions desiguals entre dones i homes? (II)	Codi: (Prod19).	Productes (exposicions i itineraris individuals i col·lectius).	Reconeixement.	Freqüència homogènia de la realització d'itineraris específics d'un tema sensible al gènere.	Freqüència mensual o setmanal	MAV	S/N	si	no	Sign.	-
Les dades recollides de visites estan desagregades per gènere?	Codi: (Prod20).	Productes (Visitants).	Adequació del disseny	Obtenció efectiva de la informació del visitant desagregada per gènere.	Sí (obtingut a través d'una de les rutes).	MAV	S/N	si	si	-	L'obtenció de dades a les sales es fa seguint el criteri d'aparença. En canvi quan s'envien formularis d'enquestes de satisfacció després d'una visita, és la mateixa persona la que defineix el seu gènere.
Hi ha igualtat de participació cultural de dones i homes?	Codi: (Prod21).	Productes (Visitants).	Participació.	Nombre de visitants, segons el sexe.	Participació igualitària de dones, homes i altres gèneres.		%	50%	53% dones	-	Les dades de visitants dels 2020 indiquen que hi ha més visitants dones (53,6%) que homes (46,4%)
El museu/centre atrau col·lectius vulnerables i vulnerables? (I)	Codi: (Prod22).	Productes (Visitants).	Participació.	Realització d'activitats en altres espais o centres d'altres.	Sempre (de forma regular), bastantes vegades, de vegades.	MAV, orientada a la Museus+Pla Social (MECD, 2015).	qualitatiu	> de vegades	no	-	No es fa en altres centres, però aquestes activitats tenen una continuïtat en els centres d'on provenen aquestes persones i s'elaboren les visites tenint en compte les característiques de cada grup
El museu/centre atrau col·lectius vulnerables i vulnerables? (II)	Codi: (Prod23).	Productes (Visitants).	Participació.	Existència de beques de transport o manteniment disponibles per a col·lectius que ho necessitin	Sí.	MAV	S/N	si	no	Sign.	No hi ha beques de transport. No hi ha beques de l'Ajuntament, però la Generalitat té el programa "Argonautes" que proporciona beques de transport a escoles d'alta complexitat. El problema rau en què és un projecte desenvolupat específicament per a Barcelona i àrea metropolitana, i a Lleida hi ha problemes per trobar empreses de transport col·laboradores.
El museu o centre atrau persones amb discapacitat sensorial (visual o auditiva)?	Codi: (Prod24).	Productes (Visitants).	Participació.	Existència d'iniciatives específiques adaptades a	Sí.	Pla Museus+Socials	S/N	si	si/no	Sign.	L'accessibilitat per segons quines necessitats específiques en l'edifici actual és limitada.

## Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unitat	Valor object.	2020	Significança	Comentaris
				persones amb discapacitat sensorial.		(MECD, 2015).					Malgrat tot si que s'acull periòdicament grups amb discapacitat auditiva.
El museu/centre atrau persones amb discapacitat intel·lectual?	Codi: (Prod25).	Productes (Visitants).	Participació.	Existència d'iniciatives específiques adaptades a persones amb discapacitat intel·lectual.	Sí.	Pla Museus+ Socials (MECD, 2015).	S/N	si	si	-	Si, hi ha grups amb discapacitat intel·lectual que visiten assíduament. S'adapten les visites i tallers a les seves característiques i les treballem prèviament amb els educadors/es.
Els materials de suport intenten trencar i qüestionar els rols de gènere?	Codi: (Prod26).	Productes (Discurs expositiu).	Reconeixement.	Incorporació d'aspectes de trencament amb rols de gènere en els materials de suport a l'exposició.	Puntuació mínima de 2 en l'índex de materials de suport transformador. (2)	Nochlin (1988), a López Fdz. Cao (2013).	Unitat	2	3	-	Només s'han elaborat materials que trenquin el rol de gènere quan es va generar el fulltò de l'itinerari "inventari en femení" que visibilitzava la trajectòria i l'obra d'algunes dones artistes de la col·lecció.
El discurs expositiu intenta no reproduir rols de gènere?	Codi: (Prod27).	Productes (Discurs expositiu).	Reconeixement.	Valoració del pes donat a la vida privada d'homes i dones, en relació amb el seu treball.	Igual o menys freqüent en el cas de les artistes femenines, en comparació amb els artistes masculins.	Nochlin (1988), a López Fdz. Cao (2013).	qualitatiu	Igual	Igual		S'expliquen les biografies dels artistes tant si són homes com dones de la mateixa manera, tenint en compte els mateixos barems: formació, viatges, família, etc.
El discurs expositiu del museu o centre d'art facilita la comprensió de les obres des d'una perspectiva de gènere?	Codi: (Prod28).	Productes (Discurs expositiu).	Representació.	Inclusió d'elements crítics en materials de suport.	Puntuació mínima de 4 en l'índex de comprensió del treball des d'una perspectiva de gènere (3)	MAV		4	2	Sign.	(Veure criteris de puntuació (3)) En el cas de la mostra "Inventari General" es va fer un itinerari "Inventari en femení" que visualitzava el treball de les dones artistes i generava un relat on es tractaven temes vinculats a la perspectiva de gènere i el masclisme.
Els materials de comunicació i difusió han incorporat un llenguatge inclusiu i no sexista?	Codi: (Prod29).	Productes (materials de difusió).	Reconeixement.	Ús del llenguatge no sexista en materials de comunicació i difusió.	No en tots els usos del llenguatge sexista.	Dibam (2012), Oxfam Intermón.	qualitatiu	si	Sí/no	Sign.	Es té present però no hi ha directrius clares.
S'ha tingut en compte el programa arquitectònic (usos, manteniment, rehabilitació/renovació, etc.) en l'atenció?	Codi: (Prod30).	Productes (espais museístics en funcionament i accessibles).	Redistribució	Inclusió en la infraestructura d'elements de corresponsabilitat i igualtat.	Puntuació mínima de 2 en l'índex d'elements de corresponsabilitat. (4)	Dibam (2012), Col·lectiu Punt 6 (2014).	nº	2	0	Sign.	Es desconeix. Actualment s'està treballant en un Pla d'Accessibilitat per implementar aquestes iniciatives
S'ha tingut en compte el programa arquitectònic (usos, manteniment, renovació/renovació, etc.) ?	Codi: (Prod31).	Productes (espais museístics en funcionament i accessibles).	Diversitat.	Inclusió de la diversitat en les infraestructures.	Puntuació mínima d'1 en l'índex d'elements de diversitat. (5)	MAV	nº	1	0	Sign.	Es desconeix. Actualment s'està treballant en un Pla d'Accessibilitat per implementar aquestes iniciatives
S'ha tingut en compte el programa arquitectònic (usos, manteniment, renovació/renovació, etc.) ?	Codi: (Prod32).	Productes (espais museístics en funcionament i accessibles).	Autonomia.	Inclusió en la infraestructura d'elements d'accessibilitat per a	Puntuació de 4 o 5 en una escala d'1 a 5 (accessibilitat	Dibam (2012), Pla	nº	0	0	Sign.	Es desconeix. Actualment s'està treballant en un Pla d'Accessibilitat per implementar aquestes iniciatives



Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unit at	Valor object.	2020	Signifi cança	Comentaris
renovació/renovació, etc.) l'autonomia dels diferents públics? (I)		funcionament i accessibles).		persones amb discapacitat física	màxima). (6)	Museus + Socials (MECD, 2015)					
S'ha tingut en compte el programa arquitectònic (usos, manteniment, reforma, renovació, etc.) l'autonomia dels diferents públics? (II)	Codi: (Prod33).	Productes (espais museístics en funcionament i accessibles).	Autonomia.	Inclusió en la infraestructura d'elements d'accessibilitat per a persones amb discapacitat sensorial (visual o auditiva).	Sí.	Pla Museus+ Socials (MECD, 2015).	S/N	si	Sí	-	Es contempla. Actualment s'està treballant en un Pla d'Accessibilitat per implementar aquestes iniciatives
Les activitats, esdeveniments i tallers contribueixen, com a dinàmica constant, a la sensibilització i sensibilització sobre les relacions desiguals entre dones i homes? (I)	Codi: (Prod34).	Productes (Educació).	Reconeixement.	Nombre d'activitats educatives (esdeveniments, tallers, etc.) per sensibilitzar i sensibilitzar sobre la igualtat de gènere (en el període escollit).	25% o més de les activitats, esdeveniments, tallers.	MAV	%	25%	0%	Sign.	No hi ha activitats dissenyades explícitament per aquest motiu però sí que de forma indirecta s'intenta transmetre el missatge d'igualtat entre persones.
Les activitats, esdeveniments i tallers contribueixen, com a dinàmica constant, a la sensibilització i sensibilització sobre les relacions desiguals entre dones i homes? (II)	Codi: (Prod35).	Productes (Educació).	Reconeixement.	Periodicitat d'activitats, esdeveniments, tallers de sensibilització i sensibilització sobre la igualtat de gènere.	Mensual o setmanal.	MAV	peri odi cita t	> mensual	No	Sign.	No hi ha activitats dissenyades explícitament per aquest motiu
Es planifiquen i utilitzen formes actives de rebre comentaris dels visitants?	Codi: (PE. Gov1)	Processos estratègics (Governance: Feedback).	Participació.	Ús de formes actives de rebre comentaris.	Puntuació mínima de 4 en l'índex de recepció de comentaris per part del públic visitant. (7)	Radbourne (2010)	nº	7	4	-	Es reben comentaris dels visitants "virtuals" a través de les xarxes socials i també a través de les enquestes de satisfacció dels grups, on hi ha un apartat de comentaris.
La recepció de comentaris dels visitants ha comportat canvis significatius en l'organització?	Codi: (PE. Gov2).	Processos estratègics (Governance: Feedback).	Participació.	Generació de canvis significatius a partir dels comentaris rebuts.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	Els comentaris rebuts en les enquestes de satisfacció de les activitats, han ajudat a millorar-les significativament.
Els ciutadans estan implicats en la presa de decisions sobre el museu?	Codi: (PE. Gov3).	Processos estratègics (Governance: Feedback).	Participació.	Incorporació de la ciutadania en la presa de decisions sobre aspectes clau del museu.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
S'avalua eficaçment la recepció d'itineraris i visites guiades per part del públic?	Codi: (PE. Gov4).	Processos estratègics	Participació.	Avaluació efectiva de la recepció d'itineraris i visites guiades per part del públic.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	

## Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unit at	Valor object.	2020	Signifi cança	Comentaris
		(Governance: Feedback).									
Es tenen en compte les prioritats estratègiques de gènere en la definició d'aliances i xarxes?	Codi: (PE. Alianc).	Processos estratègics (Aliances i xarxes).	Reconeixement.	Col·laboració amb organismes públics especialitzats en igualtat de gènere.	Sí.	SEGIB (2016).	S/N	si	si	-	Es participa directament en la Comissió de Feminismes i Identitats de la Xarxa de Museus d'Art de Catalunya
Les activitats, esdeveniments i tallers tenen en compte el gènere del públic previst a l'hora de planificar les activitats?	Codi: (PO. Edu).	Processos operatius (Educació i dinamització).	Adequació del disseny	Adaptació dels horaris d'activitats, esdeveniments i tallers al gènere del públic objectiu desitjat.	Sempre, moltes vegades.	Dibam (2012), SEGIB (2016).	S/N	si	No aplica	-	No s'han creat mai activitats d'aquest tipus. Totes han tingut en compte tots els gèneres. Potser l'única visita en la que variàvem una mica el discurs segons la quantitat d'homes o de dones era l'itinerari "Inventari en femení".
La selecció de residències artístiques és sensible al gènere?	Codi: (PO. ResArt).	Processos operatius (Residències artístiques).	Reconeixement.	Existència d'experts en gènere en la comissió d'avaluació de residències artístiques.	Sí.	MAV	S/N	si	No aplica	-	No hi ha residències artístiques
S'han impulsat línies de recerca amb perspectiva de gènere?	Codi: (PO. Inv).	Processos operatius (Recerca).	Representació.	Nombre significatiu de línies de recerca amb perspectiva de gènere.	Almenys una línia de recerca.	Sandra Harding, a Marián López Fdz. Cao. (2014).	S/N	si	si	-	Es participa directament en la Comissió de Feminismes i Identitats de la Xarxa de Museus d'Art de Catalunya, que està endegant aquest tipus de programes
S'apliquen criteris de gènere en les decisions de restauració d'obra, objecte o béns culturals?	Codi: (PA. Gest1).	Processos de suport (Gestió de l'obra / patrimoni).	Reconeixement.	Existència de criteris de gènere en la presa de decisions sobre la restauració d'una obra, objecte o bé cultural.	Inclusió del gènere com un dels criteris.	Dibam (2012).	S/N	si	No	Sign.	El 2020 es van restaurar un total de 6 obres, cap d'elles era d'una dona
Hi ha criteris clars de sensibilitat al gènere per a la distribució de l'obra a través de l'espai de la sala?	Codi: (PA. Gest2).	Processos de suport (Gestió de l'obra / patrimoni).	Representació.	Existència de criteris sensibles al gènere per a la distribució de l'obra/objectes en l'espai de l'habitació.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
Hi ha pautes clares per a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista?	Codi: (PA. Gest3).	Processos de suport (Gestió de l'obra / patrimoni).	Reconeixement.	Existència de directrius clares (manuals, protocols, memoràndums, etc.) pròpies o d'altres (d'altres institucions) per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
Hi ha pautes clares per a l'ús del llenguatge inclusiu i no sexista?	Codi: (PA. Gest4).	Processos de suport (Gestió de l'obra / patrimoni).	Reconeixement.	Aplicació de pautes clares (manuals, protocols, memoràndums, etc.) per a l'ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista.	Sempre.	MAV	S/N	si	No	Sign.	Hi ha un pla d'igualtat a l'Ajuntament però no disposem d'un llibre d'estil en el qual es treballi amb un llenguatge inclusiu i no sexista.

Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unitat	Valor object.	2020	Significança	Comentaris
L'equip directiu té la mateixa representació de dones i homes?	Codi: (E.Equip1).	Estructura (Equip directiu).	Representació.	Igual nombre de dones i homes en l'equip directiu.	50% o més dones.	Ligero et al. (2014).	%	50%	0% Unipersonal	-	Unipersonal
L'equip directiu té una situació laboral igualitària, segons el gènere? (I)	Codi: (E.Equip2).	Estructura (Equip directiu).	Redistribució	Situació laboral equitativa de l'equip directiu, segons gènere	Dedicació igualitària de les dones que els homes	MAV	S/N	si	si Unipersonal	-	Unipersonal
L'equip directiu té una situació laboral igualitària, segons el gènere? (II)	Codi: (E.Equip3).	Estructura (Equip directiu).	Redistribució	Situació salarial homogènia de dones i homes de l'equip directiu: Salari base.	Salari base igual de dones i homes.	MAV	S/N	si	si Unipersonal	-	Unipersonal
L'equip directiu té una situació laboral igualitària, segons el gènere? (III)	Codi: (E.Equip4).	Estructura (Equip directiu).	Redistribució	Situació salarial homogènia de dones i homes de l'equip directiu (primes de producció).	Freqüència igual entre dones i homes, major freqüència en les dones	MAV	S/N	si	si Unipersonal	-	Unipersonal
L'equip directiu està format per gènere? (I)	Codi: (E.Equip5).	Estructura (Equip directiu).	Reconeixement.	Formació de gènere de la persona que ocupa el càrrec de director.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	
L'equip directiu està format per gènere? (II)	Codi: (E.Equip6).	Estructura (Equip directiu).	Reconeixement.	Formació de gènere de l'equip directiu.	Tots, bastants (persones que formen l'equip directiu).	MAV	S/N	si	si	-	Unipersonal
El Patronat té la mateixa representació de dones i homes?	Codi: (E.Pat1).	Estructura (Patronat).	Representació.	Igual nombre de dones i homes en el Patronat.	50% o més dones.	MAV	%	50,0%	No aplica	-	No hi ha Patronat
El Patronat és sensible al gènere?	Codi: (E.Pat2).	Estructura (Patronat).	Reconeixement.	Existència d'experts en gènere en la composició del patronat.	Sí.	MAV	S/N	si	No aplica	-	No hi ha Patronat
Hi ha un pla o programa d'acció específic per a gènere?	Codi: (E.Pol1).	Estructura (Política explícita de gènere).	Reconeixement.	Existència de plans d'acció o programes sobre igualtat de gènere.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
El pla o programa d'acció específic té una avaluació significativa? (I)	Codi: (E.Pol2).	Estructura (Política explícita de gènere).	Reconeixement.	Avaluació significativa de plans o programes d'acció sobre igualtat de gènere.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
El pla o programa d'acció específic té una avaluació significativa? (II)	Codi: (E.Pol3).	Estructura (Política explícita de gènere).	Reconeixement.	Realització de canvis o modificacions al museu o centre d'art com a conseqüència de les avaluacions.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
El pla d'acció o programa té un pressupost assignat?	Codi: (E.Pol4).	Estructura (Política)	Redistribució	Pressupost assignat al pla o programa d'actuació.	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	

## Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unit at	Valor object.	2020	Signifi cança	Comentaris
		explícita de gènere).									
El pla o programa d'acció inclou la formació dels treballadors?	Codi: (E.Pol5).	Estructura (Política explícita de gènere).	Reconeixement.	Existència de plans o programes d'acció específics que incloguin formació en igualtat de gènere dels treballadors	Sí.	MAV	S/N	si	No	Sign.	
Hi ha protocols transparents en la política d'adquisició de l'obra, objectes o béns culturals? (I)	Codi: (E.Adq1).	Estructura (Política d'adquisició).	Redistribució	Existència d'un protocol formalitzat en la política d'adquisició de l'obra.	Sí.	MAV	S/N	si	si	-	Document de Política d'Adquisicions pendent d'aprovació
Hi ha protocols transparents en la política d'adquisició de l'obra, objectes o béns culturals? (II)	Codi: (E.Adq2).	Estructura (Política d'adquisició).	Redistribució	Aplicació de criteris de rellevància social o contextual de l'obra en el seu moment i en la importància actual i artística de l'artista o de la seva obra (a més del criteri de qualitat de l'obra).	Aplicació dels quatre criteris	MAV	S/N	si	si	-	Document de Política d'Adquisicions pendent d'aprovació
Està significativament justificada l'adquisició d'obra?	Codi: (E.Adq3).	Estructura (Política d'adquisició).	Redistribució	Existència d'una justificació significativa (transparent, ajustada a criteris i verificable) en l'adquisició d'obra.	Sempre	MAV	S/N	si	si	-	
Es feminitzen les posicions de menor estatus (en termes de salari i estatus)?	Codi: (E.RRHH1).	Estructura (HR).	Redistribució	Igual nombre de dones i homes en les categories de treball.	Cap (estacions de treball feminitzades).	MAV	S/N	0,0%	0	-	No estan feminitzats els llocs de tècnics (A1 i A2 homes i dones) però si en els serveis externalitzats (atenció al públic i neteja)
El personal del museu o centre d'art té una formació adequada en gènere?	Codi: (E.RRHH2).	Estructura (HR).	Reconeixement.	Avaluació de la formació de gènere i igualtat del personal dinàmic	Sempre	MAV	S/N	si	no	Sign.	Només alguns dels tècnics del Museu han fet formacions especialitzades en temes de gènere. I de manera no planificada
Són equitatius els criteris d'entrada del personal?	Codi: (E.RRHH3).	Estructura (HR).	Redistribució	Major pes del personal al qual ha accedit de l'oposició.	Molts, bastants (personal d'accés)	MAV	S/N	si	si	-	El nou personal ha entrat sempre per concurs
És un espai proper a la ciutadania?	Codi: (E.Esp1).	Estructura (Espai).	Proximitat.	Proximitat de parades de transport públic i/o facilitat de caminar (a un màxim de 10 minuts caminant del centre del poble).	Sí.	Col·lectiu Punt 6 (2014).	S/N	si	si	-	
Encaixen en la xarxa d'equipaments quotidians del teu entorn?	Codi: (E.Esp2).	Estructura (Espai).	Proximitat.	Existència de biblioteca, sala de lectura, sales de reunions obertes al públic.	Sí.	Col·lectiu Punt 6 (2014).		si	No	Sign.	

## Diagnòstic d'Igualtat MORERA, Museu d'Art Modern i Contemporani de Lleida

Qüestió	Codi	Dimensió	Criteris	Indicador	Valor de referència	Font	Unitat	Valor object.	2020	Significança	Comentaris
És un entorn segur per a les dones?	Codi: (E.Esp3).	Estructura (Espai).	Diversitat.	Existència de diferents usos de l'espai, fora de l'horari d'obertura o atenció al públic del museu, en l'entorn de la infraestructura (instal·lacions artístiques participatives, espais lúdics, serveis públics, comerços, hostaleria).	Si.	Col·lectiu Punt 6 (2014).		si	No	Sign.	L'edifici actual no propicia un espai segur per a les dones. No hi ha vigilància, és tenebrós, els lavabos estan aïllats, i les càmeres apart de ser insuficients tenen molts angles morts.

- (1) l'índex de temes amb perspectiva de gènere, que inclou els següents ítems relacionats amb la seva incorporació a les exposicions:
- Aspectes de la vida quotidiana i de la cura.
  - Situació vivencial i condicions socials de les dones.
  - Història i vida de dones destacades.
  - Visibilitat dels rols de gènere assignats a homes i dones.
  - Dones que realitzen tasques tradicionalment assignades al masculí o als homes realitzant tasques tradicionalment assignades al femení.
- (2) Per respondre a aquest indicador, es proposa l'índex de materials de suport transformador, en el qual s'inclouen els següents ítems:
- Visibilitat de les dones en la societat, la història i/o l'art.
  - Valorització del treball femení i reproductiu per a la societat, la història i/o l'art.
  - Qüestionar el paper de la dona en la societat, en la història i/o en l'art.
  - Qüestionament del paper masculí en la societat, en la història i/o en l'art.
- (3) Els elements que componen aquest índex són els següents:
- Es pregunten per l'absència de col·lectius com altres ètnies o cultures, grups presents en la societat, però invisibles i infravalorats (classe treballadora o empobrida, dones treballadores, immigrants, refugiats, etc.).
  - En exposicions que reflecteixen un període històric, els avenços socials i polítics i els retrocessos des del punt de vista gènere en relació amb els drets de les dones.
  - Mostren les condicions socials de les diferents poblacions i col·lectius i les connecten amb altres fets històrics i canvis socials rellevants. Per exemple, plantegen el paper de la dona en la cura i el treball reproductiu, però també en les lluites socials i la seva contribució al desenvolupament educatiu, polític i social.
  - Faciliten la lectura crítica de les obres històriques i les connecten amb una anàlisi del present. Per exemple, una lectura des de la perspectiva de la igualtat de gènere i social d'obres que representen imatges de violència sexual, com els segrestos mitològics.
  - Proporcionar informació oberta sobre l'obra, objecte o béns culturals: inclouen i interroguen el públic visitant, fomenten la interpretació de l'obra en termes de diversitat de gènere, poder, cultura i classe.
  - Les obres es posen en relació amb el context en què es van fer i com a elecció del propi artista des de la seva posició històrica i socioeconòmica. Per exemple, construccions misògines davant d'un context social de lluita per la igualtat.
- La norma de compliment seria una puntuació mínima de 4 en l'índex, d'un màxim de 6.

- (4) Per respondre a aquest indicador, es proposa l'índex d'elements de corresponsabilitat, que integra els següents ítems:
- Bany d'home amb vestidors de bolquers.
  - Servei de mainadera.
  - Activitats infantils paral·leles o inserides en la programació.
- La norma de compliment seria una puntuació mínima de 2 en l'índex, d'un màxim de 3
- (5) Per analitzar aquest indicador es proposa l'índex d'elements de diversitat, que es compon dels següents elements, que es poden inserir en la infraestructura del museu o centre d'art:
- Bany sense identificació de gènere.
  - Pictogrames igualitaris (per exemple, que representen homes, dones o altres gèneres de manera no sexista o que inclouen nois i noies).
- La norma de compliment seria una puntuació mínima d'1 en l'índex, d'un màxim de 2.
- (6) Per respondre a aquest indicador, es pot respondre a la següent pregunta: Fins a quin punt una persona amb mobilitat reduïda o discapacitat física pot fer un ús complet de l'espai? Escala de l'1 al 5 on 1 és "amb gran dificultat" i 5 "amb molta facilitat". A l'hora de respondre a aquesta pregunta, s'ha de tenir en compte l'accessibilitat a l'edifici, però també altres elements com la disponibilitat de bancs o cadires suficients i adequades, rampes amb baranes o recorreguts espaiosos per a cadires de rodes.
- (7) Per avaluar aquest indicador, s'introdueix l'índex de recepció de comentaris per part del públic visitant, que integra els següents canals de recepció de comentaris:
- Organització de tallers i activitats sobre la programació del museu o centre, amb la presència de tots els col·lectius, inclosos els que tenen diversitat i vulnerats.
  - Reunions o contactes amb associacions o col·lectius del tercer sector per a la definició de l'agenda del museu o centre.
  - Entrevistes o focus grups amb el públic visitant, inclosos les persones amb diversitat i vulnerabilitat, les dones, etc.
  - Anàlisi de suggeriments i queixes.
  - Consulta oberta al públic en xarxes socials, campanyes de comunicació, web, blogs i fòrums online.
  - Enquestes al públic visitant.
  - Correus electrònics rebuts del públic visitant.
- La norma de compliment serà d'una puntuació mínima de 4 en l'índex, d'un màxim de 7.

L'exposició permanent *Inventari general* disposa d'un itinerari, *Inventari en femení*, que vol mostrar la trajectòria i l'obra de diferents dones artistes de la col·lecció.

Aquest itinerari pretén mostrar la trajectòria i l'obra de diferents dones artistes de la col·lecció del Museu d'Art Jausse Morera, per reivindicar-ne el paper durant el segle XX i visibilitzar-ne l'aportació, tant a cops menystinguda.

Distribuïdes en dues sales, la selecció d'obres d'aquest itinerari ens permetrà adonar-nos de les dificultats per fer-se un lloc en un espai artístic dominat pels homes, i per conèixer la gran varietat de temàtiques i tècniques que han desenvolupat, la qual cosa demostra que l'art fet per dones és una peça clau per interpretar la història del darrer segle.

**Sala 1a planta**

- Les pioneres: temàtica i continuïtat en la tècnica
- La revolució de les artistes

**Sala planta baixa**

- El llarg camí cap a la professionalització
- Cos femení: representació i crítica

S'estableixen com a elements significatius aquells que no compleixen al 100% amb els valors de referència quantitius i qualitius.

## 4. Conclusions generals de l'activitat museística en clau de gènere

El principals elements significatius que cal millorar del diagnòstic es corresponen amb:

- El grau de **representació de les dones en l'adquisició d'obres** (5%) i en el **fons** (21%), així com en l'establiment de plans d'acció relacionats.
- El **grau de representació de les dones en les exposicions individuals** (0%) i col·lectives (12,5%) i el fet que les exposicions representin i qüestionin els temes relacionats amb les condicions socials de les dones.
- Les **limitacions de l'edifici actual** per algunes necessitats específiques d'accessibilitat/seguretat. (Previst el trasllat al nou edifici)
- La falta d'inclusió **d'elements crítics en materials de suport**.
- La falta de **directrius clares en l'ús del llenguatge no sexista** en materials de comunicació i difusió.
- La inclusió en la **infraestructura** d'elements de corresponsabilitat i igualtat, diversitat i accessibilitat.
- La inexistència **d'activitats educatives** per sensibilitzar sobre la igualtat de gènere.
- La **participació** de la ciutadania en la presa de decisions clau.
- Els criteris de gènere en la presa de decisions sobre la **restauració d'una obra**.
- Definició de plans d'actuació i avaluació en matèria d'igualtat de gènere, així com la **formació transversal a tot l'equip**.

### Recomanacions de millora:

- Consolidar el **quadre d'indicadors d'igualtat** en l'activitat museística com a eina de progrés i millora.
- Treballar l'**accessibilitat universal** en el nou projecte de Museu. Inclusió de la diversitat en les infraestructures. (Nou Pla d'Accessibilitat).
- Assegurar que el **document de política d'adquisicions**, pendent d'aprovació, preveu la perspectiva de gènere.
- Elaborar i difondre un **manual o protocol de llenguatge inclusiu no sexista**. Formació transversal en la matèria.
- Difondre les bones pràctiques** en igualtat d'oportunitats (exposicions, documents a la web i xarxes socials, esdeveniments socials, etc.).
- Fomentar la realització d'activitats que facin visible el treball de les **dones artistes**.
- Seguir realitzant **activitats en dies de reivindicació** i esdeveniments organitzats en comú amb entitats o associacions.
- Establir un **pla d'acció concret en matèria d'igualtat en l'activitat museística** que permeti millorar els indicadors d'igualtat de forma progressiva. (Pla d'Igualtat).

- Ampliar les **formes actives de rebre comentaris/diàleg** amb parts interessades (exemple, focus grup, entrevistes, etc.).
- En el **disseny de noves exposicions**, contemplar temes amb perspectiva de gènere, en què s'incloguin ítems com ara aspectes de la vida quotidiana i de la cura, situació vivencial i condicions socials de les dones, història i vida de dones destacades, visibilitat dels rols de gènere assignats a homes i dones, dones que realitzen tasques tradicionalment assignades al masculí o als homes realitzant tasques tradicionalment assignades al femení.
- En el disseny de noves exposicions i els **materials de suport**: incloure elements que donin visibilitat a les dones en la societat, la història i/o l'art, valoració del treball femení i reproductiu per a la societat, la història i/o l'art, qüestionar el paper de la dona i de l'home en la societat i la història i/o l'art.



# Pla d'Igualtat 2022-2024



Generalitat  
de Catalunya



Unió Europea  
Fons europeu  
de desenvolupament regional



Diputació de Lleida



Ajuntament de Lleida