



Ajuntament
de Barcelona

Institut de Cultura

PROJECTE GÈNERE I MUSEUS

*La igualtat de gènere a les activitats i funcionament
dels museus de l'Institut de Cultura*

2019 – 2021

Direcció de Memòria, Història i Patrimoni



El **Projecte Gènere i Museus** s'endega des de l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB), en concret des de la Direcció de Memòria, Història i Patrimoni (DMHP), amb la finalitat d'integrar la perspectiva de gènere —metodologia i mecanismes per a identificar, qüestionar i valorar les desigualtats de tracte i d'oportunitats entre dones i homes— a la gestió i al relat dels museus de la ciutat de Barcelona.

Tenint com a marc de referència que els drets culturals —en les seves tres dimensions: accés, participació i contribució— són una part essencial de la dignitat humana i un element imprescindible per al desenvolupament social i la igualtat, aquest Projecte consolida el compromís del sistema públic de gestió cultural de la ciutat amb la democràcia cultural, com a eix estratègic per assolir la justícia de gènere —conjunt de valors que comprenen el respecte, el reconeixement i l'equitat.

MARC GENERAL: POLÍTIQUES DE GÈNERE A LA CIUTAT

El Projecte s'emmarca en un conjunt de polítiques de gènere realitzades per l'Ajuntament de Barcelona que tenen com a principi orientador l'eliminació de les desigualtats de gènere i la promoció de l'equitat.

Aquestes polítiques estan recollides en els documents següents:

La transversalitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2015)

<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/mesura-govern-transversalitat-genera-cat.pdf>

Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)

<http://hdl.handle.net/11703/98743>

Reglament per a l'Equitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2018)

https://bop.diba.cat/temp/01_022019000829.pdf

Guia de comunicació no sexista (2018)

<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>



Pla per la Justícia de Gènere (2018-2020)

<http://hdl.handle.net/11703/116106>

La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona (2019)

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/119197>

Mesura de govern per uns equipaments municipals amb perspectiva de gènere (2021)

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/122951>

Pel que fa a l'àmbit cultural, durant els darrers anys a la ciutat de Barcelona s'han dut a terme diverses actuacions específiques:

Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere, elaborat per Anna Cabó i Joan Manel Sánchez.

<http://hdl.handle.net/11703/109249>

Compta amb nosaltres! Guia per a la programació cultural paritària (2019), realitzada per Patrícia Soley-Beltran, que ofereix més de setanta suggeriments per assolir l'equitat i integrar la perspectiva de gènere.

https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2019/03/13114110/Quadern_metodologic-cultura.pdf

PROJECTE GÈNERE I MUSEUS: GÈNESI I DESENVOLUPAMENT

En el marc del *Pla per la Justícia de Gènere 2018-2020*, dins l'eix C —«Ciutat de drets»— i més concretament al punt de «Cultura i memòria col·lectiva», s'inclou l'actuació C.4.3.9., que fa referència a «l'elaboració d'un pla estratègic per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió i activitat dels museus municipals».

En virtut d'això i gràcies a la voluntat manifesta de la DMHP de l'ICUB, es va endegar el **Projecte Gènere i Museus**, per tal d'integrar la perspectiva d'igualtat de gènere als centres patrimonials municipals. El Projecte ha comptat amb un lideratge compartit



entre la DMHP i la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps (DSGPT), de la Gerència Municipal.

Fase preliminar i de definició

L'any 2019, el Museu de Ciències Naturals va generar un informe intern sobre la perspectiva de gènere a les activitats i exposicions i va demanar una formació específica sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere a tots els àmbits del museu, liderant així la innovació museística de la ciutat.

L'octubre del mateix any es va formalitzar l'inici del Projecte, amb la programació d'una sessió de treball informativa i formativa —*La igualtat de gènere en les activitats i el funcionament dels museus i centres patrimonials*—, organitzada per la DMHP i conduïda per persones de la DSGPT, en la qual van participar responsables de tots els àmbits dels diferents centres patrimonials (direcció, col·leccions, programes públics, administració). Després d'una intervenció conceptual de la Dra. Patrícia Soley-Beltran, el Museu de Ciències Naturals va presentar la seva experiència capdavantera en el procés d'elaboració d'un Pla de transversalitat de gènere. Per acabar, es va dur a terme un treball d'anàlisi en grups, per valorar els reptes i les oportunitats subjacents a l'elaboració de plans per incorporar la perspectiva de gènere als diferents centres.

Uns mesos més tard es va constituir l'equip impulsor del Projecte, integrat per responsables i tècnics de la DSGPT i de la DMHP de l'ICUB i es va procedir a la contractació del servei de consultoria de la Dra. Patrícia Soley-Beltran —doctora en Sociologia, experta en cos/gènere/cultura— amb les funcions següents: la preparació i assistència a les reunions de llançament del Projecte als diferents centres; seguiment, validació i presentació de la informació a recollir; seguiment, anàlisi, redacció i presentació dels informes de diagnosi i preparació, seguiment, validació, redacció i presentació dels plans d'acció.



En el Projecte van participar els centres següents:

Museu del Disseny de Barcelona
Museu de la Música
Monestir de Pedralbes
Arxiu fotogràfic de Barcelona
Castell de Montjuïc
Museu de Ciències Naturals
Museu d'Història de Barcelona
Museu Etnològic i de Cultures del Món
Museu Frederic Marès
Arxiu Històric de la Ciutat
El Born Centre de Cultura i Memòria
Servei d'Arqueologia
Museu Picasso

Per raons de volum, d'optimització dels recursos disponibles, i per a facilitar l'elaboració final dels plans d'acció de manera més eficaç i individualitzada es va decidir distribuir els centres en dos grups.

Des del començament es va treballar amb la idea que l'elaboració del Pla d'acció per incorporar la perspectiva de gènere a cadascun dels centres patrimonials interpel·lava tot l'equip, de manera integral i amb especial sensibilitat envers tots els àmbits de gestió i funcionament: direcció, gestió de col·leccions, difusió, programes públics, contractació, funcionament i serveis interns. Tanmateix, tot i ser un projecte integral, es va designar una persona de la plantilla de cadascun dels centres per coordinar-lo internament i per fer d'interlocutor amb l'equip impulsor.

El pla de treball per a dur a terme el Projecte es va estructurar en tres fases:

- La recollida d'informació
- L'anàlisi de la informació i diagnosi
- L'elaboració dels plans d'acció de cada centre



Recollida d'informació

Per detectar quins eren els punts forts i els àmbits de millora en relació a la igualtat de gènere en cada equipament, es va procedir a la recopilació i sistematització de dades i d'informació qualitativa sobre les activitats i el funcionament intern dels centres.

Concretament, es van utilitzar de forma complementària les tècniques següents:

Anàlisi de dades

Recull de dades estadístiques a partir de les bases de dades dels centres o de l'ICUB i els seus propis sistemes d'informació.

Revisió de documentació i pàgina web

Observació i anàlisi de diferents materials escrits i audiovisuals dels centres: memòria anual, protocols d'atenció, fulletons i pàgina web i xarxes socials, entre d'altres.

Qüestionari

Elaboració d'un qüestionari tipus que, amb les adaptacions necessàries, es va fer arribar a les persones referents de cadascun dels centres. Es pretenia obtenir una primera fotografia global de com s'aplicava la transversalitat de gènere als centres, contemplant tant la programació pública com l'estructura interna de treball.

El qüestionari es va organitzar en 4 eixos (vegeu Annex I):

- Activitat programada i públic

- programació del centre —conjunt d'activitats per a donar resposta a la missió i objectius—: exposicions (permanents i temporals), tallers, cicles, activitats educatives, esdeveniments, etc.

- relació del centre amb la ciutadania: composició del públic, comunicació que el centre hi estableix, espais i dinàmiques de participació, etc.

- Relat i rols



què explicava el centre, quina informació proporcionava, quina destacava, etc.

- Gestió (tenint en compte que els centres s'organitzen i es gestionen com a part de l'administració pública a la que pertanyen)
 - anàlisi de temes com: sistemes d'informació, pressupost, contractació, plantilla, serveis externalitzats, etc.
- Comunicació, senyalística i espais

Grups de discussió

Creació, a cada centre, d'un grup que partia d'un guió de preguntes i establia una discussió oberta, amb la finalitat de recollir percepcions i idees sobre un tema/es d'interès a partir de la comunicació entre les persones participants. Van ser uns dels pilars per obtenir informació qualitativa.

Així mateix, es van programar un seguit de visites a cadascun dels centres per acabar de completar la recollida d'informació.

Definida la metodologia, es van celebrar reunions de l'equip intern impulsor amb la persona referent de cada centre i es van presentar les fases del Projecte i el qüestionari.

Inicialment es va pensar que les dades a incloure en el qüestionari havien de correspondre a un període de sis mesos —de setembre a febrer—, perquè era prou ampli com per oferir dades significatives i, alhora, permetia obviar la data del 8 de març, quan la majoria dels centres programaven un ampli ventall d'activitats que podien distorsionar el resultat final de la diagnosi. Posteriorment, es va considerar que era més oportú que cada centre definís el seu propi període, en funció de les seves especificitats particulars. El qüestionari es va adaptar i completar amb les aportacions rebudes durant les reunions.

Les dades generals relatives a la plantilla i les seves condicions van ser proporcionades per la DMHP-ICUB.



Quan es van rebre els qüestionaris de cada centre, la Dra. Soley-Beltran va contactar amb les persones referents per resoldre dubtes i/o completar les dades que s'hi recollien.

Anàlisi de la informació i diagnosi

A partir de les respostes dels qüestionaris dels centres i de les dades i comentaris facilitades pels mateixos equipaments i l'ICUB, es van elaborar els primers documents de diagnosi, un per cada centre. Els documents finalitzaven amb un apartat de «Conclusions», seguit d'un resum de les impressions generals recollides en el grup de discussió.

Posteriorment, va tenir lloc una trobada interna de l'equip de coordinació per posar en comú les primeres conclusions derivades dels documents de diagnosi desenvolupats per la Dra. Soley-Beltran.

Seguidament, es va lliurar a cada centre el corresponent document de diagnosi, i es va celebrar una trobada grupal amb totes les persones referents dels centres. A la trobada, conduïda per l'equip impulsor, la Dra. Soley-Beltran va presentar la metodologia i els resultats del procés de diagnosi. La sessió va finalitzar amb un interessant debat en què es van apuntar inquietuds, punts forts i possibles accions a implementar.

Aquesta posada en comú de les diagnosis va permetre detectar dues fortaleses. La primera, la consciència de la desigualtat per part dels mateixos equips, que mostraven un interès per la perspectiva de gènere i per la paritat. La segona, el context històric de canvi col·lectiu de mentalitat, que d'una banda enforteix la convicció ja existent als equips i posa de relleu la seva bona disposició a actuar en tots els àmbits de funcionament dels centres en els quals es detectaven marges de millora i, de l'altra, genera l'empenta del mateix públic, que formula queixes i comentaris en relació als biaixos de gènere que identifica en els museus.



Els principals reptes detectats en la fase de la diagnosi van ser:

- implicar al conjunt de l'equip per tal d'aconseguir la dimensió col·lectiva necessària per l'èxit
- canviar la perspectiva en relació al relat dels materials
- aplicar una nova mirada a la política d'adquisicions
- trobar fórmules per poder assumir la renovació de, per exemple, les exposicions permanents
- sistematitzar les actuacions i fer l'esforç de disciplina que requereix el canvi institucional que el moment demana

Les diagnosi inclouen un apartat de recomanacions elaborades per la Dra. Patrícia Soley-Beltran que, sense voler ser exhaustives, orientaven sobre els punts que podrien reforçar-se a cada secció. Com a exemple, en reproduïm algunes:

I ACTIVITAT PROGRAMADA

- Fixar un sistema de recollida de dades segregades que permeti disposar d'indicadors fiables sobre l'assistència presencial

II ROLS

- Procurar que el disseny d'espais expositius estigui també a càrrec de dones
- Fomentar una política d'adquisicions bibliotecàries amb paritat i perspectiva de gènere

III GESTIÓ

- Reforçar les clàusules específiques per promoure la igualtat de gènere en serveis estructurals, particularment en sectors tan esbiaixats com neteja i seguretat
- Considerar la necessitat de la prevenció de violències masclistes, donant a conèixer el protocol per a la prevenció d'assetjament i preparar el seu abordatge, si s'escau



IV COMUNICACIÓ, ESPAI I SENYALÍSTICA

- Revisar les comunicacions verbals i visuals, presencials i virtuals segons les recomanacions de la *Guia de comunicació no sexista*
- Explorar la possibilitat de fer millores relacionades amb el tancament i la il·luminació, tot tenint en compte el document *La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona*
- Estudiar la possibilitat de proveir de canviadors per nadons i definir un espai per alletament

Com a final d'aquesta fase es va celebrar una trobada grupal amb totes les persones responsables de les diferents àrees de tots els centres patrimonials, per tal de fer-los participants de l'estat del Projecte i compartir els resultats de la diagnosi realitzada.

Elaboració dels plans d'acció

A partir de l'anàlisi dels qüestionaris i la diagnosi dels resultats, es va treballar en la redacció dels plans d'acció. Els plans són una proposta integrada i sistemàtica d'actuacions que tenen com a objectiu avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en el funcionament i les activitats dels centres patrimonials municipals.

Un Pla d'acció requereix d'una acció col·lectiva en la qual cadascú pot contribuir des del seu lloc i el seu paper. De fet, es podria dir que són una acció forçosament col·lectiva, doncs no només es tracta de canviar dinàmiques de gestió institucional, sinó també de dur a terme un canvi cultural que modifiqui l'esfera simbòlica en què se suporten. En conseqüència, es va proposar que l'elaboració dels plans fos consensuada entre les persones de cada centre i que es pogués contrastar i/o validar amb les persones que haguessin participat al grup de discussió de la fase de diagnosi.

El Pla d'acció de cada equipament es va organitzar segons els mateixos quatre eixos temàtics del qüestionari i la diagnosi. Per cada eix es van establir una sèrie d'objectius,



que definien què es volia aconseguir per avançar en la incorporació de la perspectiva de gènere en aquell àmbit en concret.

Per tal d'assolir cadascun d'aquests objectius, es van programar una o diverses accions o actuacions concretes, que alhora contemplaven també els resultats previstos, el calendari d'implementació, les persones/unitats organitzatives que en serien responsables, els recursos que s'hi destinarien i els indicadors de seguiment i avaluació de l'impacte de gènere.

Els objectius i actuacions del Pla d'acció es van desenvolupar en base a les fortaleeses i les mancances observades en la fase de diagnosi.

A tall d'exemple oferim alguns dels objectius i accions que figuren a diversos plans, agrupats en els quatre eixos ja esmentats (vegeu Annex II).

Després de la presentació dels plans per incorporar la perspectiva de gènere als centres participants (*Jornada de Presentació Plans de Gènere als museus*, 30 novembre del 2021), el Projecte contempla la convocatòria de reunions amb els diferents equipaments per a fer el seguiment de la seva aplicació i la realització de cursos de formació a diversos grups d'equips dels centres patrimonials.



BIBLIOGRAFIA

Ajuntament de Barcelona, *La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona.*

<http://hdl.handle.net/11703/119197>

Ajuntament de Barcelona, *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe*

<http://hdl.handle.net/11703/113599>

CABÓ, Anna i SÁNCHEZ, Joan Manel (2017), *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*, Barcelona, Departament de Transversalitat de Gènere, Gerència de Recursos, Ajuntament de Barcelona.

<https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2018/05/29120248/MAQInformeCulturaMaquetat.pdf>

Nacions Unides, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Nacions Unides.

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

UNESCO *Declaració universal de la Unesco sobre la diversitat cultural. París 2001. Declaració de Friburg: Friburg 2007*, Barcelona, Fundació Josep Irla (Textos Polítics; 8), 2011, p. 39. <https://irla.cat/wp-content/uploads/2015/11/TP8-diversitat.pdf>



ANNEX I: QÜESTIONARI

I. ACTIVITAT PROGRAMADA I PÚBLIC

DADES BÀSIQUES I PÚBLIC
1. Quina tipologia d'activitats programa el museu, a banda de les exposicions? Encercleu tantes respostes com siguin necessàries
Cursos/tallers
Activitats familiars
Itineraris guiats
Conferències/debats/seminaris
Festes ciutadanes
Arts escèniques/cinema
Concerts
Activitats educatives
Altres (especifiqueu) Sala de Consulta
2. Qui ha participat més de les <u>exposicions</u> entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Dones
Homes
No s'adverteixen diferències
3. Qui ha participat més de les <u>activitats generals</u> entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Dones
Homes
No s'adverteixen diferències
4. Qui ha participat més de les <u>activitats familiars</u> entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Dones
Homes
No s'adverteixen diferències



5. Es detecten diferències, pel que fa a l'assistència d'homes i dones, en funció de la tipologia d'activitats programada?			
Sí			
No			
6. En cas d'infrarepresentació de públic femení, creieu que té a veure amb els horaris de programació de les activitats?			
Sí			
No			
7. En quina franja horària diríeu que al museu hi ha més presència de dones?			
Al matí			
A la tarda			
A la nit			
No s'adverteixen diferències			
8. Quins són els col·lectius de dones que més participen de les activitats segons edat?			
Nenes			
Dones adultes			
Dones grans			
9. Quins són els col·lectius de dones que més participen de les activitats segons procedència?			
Dones residents a Catalunya			
Dones turistes			
10. Pel que fa a les xarxes socials del centre (Facebook, Twitter, Instagram...), qui en fa un ús més destacat?			
Dones			
Homes			
No s'adverteixen diferències			
11. Per franges d'edat, qui en fa un ús majoritari? Encercleu el col·lectiu més nombrós			
<20 anys	20-29 anys	30-39 anys	40-49 anys
50-59 anys	60-69 anys	>70 anys	
12. I quant a la pàgina web, qui en són les persones usuàries majoritàries?			
Dones			



Homes			
No s'adverteixen diferències			
13. I per franges d'edat? Encercleu el col·lectiu més nombrós			
<20 anys	20-29 anys	30-39 anys	40-49 anys
50-59 anys	60-69 anys	>70 anys	

II. RELAT I ROLS

PERSPECTIVA DE GÈNERE
1. Creieu que les exposicions proposades entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020 han visibilitzat les diferències entre homes i dones en un àmbit o en una activitat determinada, amb l'objectiu de reflexionar-hi?
Sí, majoritàriament
No, majoritàriament
2. Han posat en valor la producció cultural, científica i/o la memòria històrica de les dones?
Sí, majoritàriament
No, majoritàriament
3. Han afavorit la reflexió sobre els estereotips de gènere?
Sí, majoritàriament
No, majoritàriament
4. Creieu que les activitats proposades entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020 han visibilitzat les diferències entre homes i dones en un àmbit o en una activitat determinada, amb l'objectiu de reflexionar-hi?
Sí, majoritàriament
No, majoritàriament
5. Han posat en valor la producció cultural, científica i/o la memòria històrica de les dones?
Sí, majoritàriament
No, majoritàriament
6. Han afavorit la reflexió sobre els estereotips de gènere?
Sí, majoritàriament



No, majoritàriament
7. Els serveis educatius han ofert entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020 alguna activitat/visita/taller amb mirada de gènere?
Sí
No
COMISSARIATS I CONDUCCIÓ D'ACTES
8. Qui ha dirigit/comissariat les exposicions organitzades pel museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
9. Qui ha redactat els textos de les exposicions i/o fulletons que edita el museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
10. Qui ha traduït els textos de les exposicions i/o fulletons que edita el museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Dones i homes en la mateixa mesura
11. Qui s'ha encarregat del disseny del grafisme de les exposicions organitzades pel museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
12. Qui s'ha encarregat de la producció de les exposicions organitzades pel museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
13. Qui s'ha encarregat del disseny dels espais expositius de les mostres organitzades pel



museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
14. Qui han estat les persones conferenciants/expertes que han participat al museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
15. Qui ha participat a les taules rodones/debats organitzats entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
16. Qui ha conduït els actes o presentacions que ha acollit el museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
17. Qui han estat les persones talleristes i/o formadores (incloses conta contes i acompanyants que han conduït activitats al museu entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Homes i dones en la mateixa mesura
COL·LECCIÓ, PUBLICACIONS I RECERCA
18. Es té en compte el gènere a l'hora d'establir la política d'increments de la col·lecció?
Sí
No
No aplica
19. I a l'hora d'adquirir materials bibliogràfics per al centre de documentació/biblioteca?



Sí
No
No aplica
20. Hi ha més dones o homes que consten com a autors/es o responsables de les publicacions entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Més dones
Més homes
Dones i homes en la mateixa proporció
21. En cas que hi hagi grups de recerca, qui fa les funcions de cap de recerca?
Una dona
Un home
22. Qui han estat les persones investigadores participants al grup de recerca entre els mesos de setembre de 2019 i febrer de 2020?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Dones i homes en la mateixa proporció
23. En cas de tenir alumnat de pràctiques, l'integren homes o dones?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Dones i homes en la mateixa proporció
24. En cas de tenir doctorands/es, són homes o dones?
Majoritàriament dones
Majoritàriament homes
Dones i homes en la mateixa proporció



III. GESTIÓ

PLANTILLA (PERSONAL PROPI)	
1. Quantes persones treballen al museu? (només serveis propis, no externalitzats)	
2. Quants homes i dones hi treballen?	
Homes:	
Dones:	
3. Hi ha llocs de treball majoritàriament ocupats per homes?	
Sí	
No	
En cas afirmatiu, especifiqueu quins:	
4. Hi ha llocs de treball majoritàriament ocupats per dones?	
Sí	
No	
En cas afirmatiu, especifiqueu quins:	
5. Quina és la presència de dones en el primer i segon nivell directiu?	
No hi ha dones o són una minoria	
Hi ha tantes dones com homes	
Hi ha més dones que homes	
6. Hi ha personal acollit a la jornada reduïda?	
Sí	
No	
7. En cas de resposta afirmativa, quin gènere és majoritari?	
Dones	
Homes	
Dones i homes en la mateixa mesura	
8. Els homes i les dones tenen accés per igual a qualsevol lloc de treball, amb igualtat de competències professionals?	



Sí
No
9. L'empresa ofereix formació de forma habitual a la seva plantilla?
Sí, a les instal·lacions de l'empresa
Sí, fora de l'empresa
S'ofereix formació tant interna com externa
No es realitza formació de manera habitual/sistemàtica
10. Quins llocs de treball tenen accés a la formació?
Els llocs de treball ocupats per homes
Els llocs de treball ocupats per dones
Tots hi tenen accés en la mateixa mesura
11. Hi ha complements salarials vinculats a determinats llocs de treball?
Sí
No
12. Les jornades s'allarguen habitualment, més enllà de l'horari establert?
Sí, per a tota la plantilla
Sí, però només per a càrrecs de responsabilitat
No, s'acompleix l'horari estipulat
13. Com s'organitza habitualment la jornada laboral?
Horari intensiu
Horari partit
Horari flexible, en funció de cada persona
14. Es té la percepció que els homes de la plantilla fan ús del permís de paternitat?
Sí
No
15. Els membres del personal són coneixedors del <i>Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere</i> de l'Ajuntament de Barcelona?
Sí
No



ALTRES SERVEIS ESTRUCTURALS
16. Els plecs de condicions de la contractació de serveis externs incorporen clàusules específiques i/o puntuació addicional per promoure la igualtat de gènere? Encercleu la resposta pertinent
Atenció al públic
Serveis educatius
Neteja
Seguretat (Consergeria)
17. En cas que sigui així, es té constància que aquesta inclusió hagi tingut impacte en la contractació real d'efectius?
Sí
No
18. El personal dels serveis de vigilància i seguretat està integrat per:
Majoritàriament homes
Majoritàriament dones
Dones i homes a parts iguals
19. El personal dels serveis educatius està integrat per:
Majoritàriament homes
Majoritàriament dones
Dones i homes a parts iguals
20. El personal del servei d'atenció al públic està integrat per:
Majoritàriament homes
Majoritàriament dones
Dones i homes a parts iguals
21. El personal del servei de neteja està integrat per:
Majoritàriament homes
Majoritàriament dones
Dones i homes a parts iguals
22. El personal adscrit al centre de documentació/biblioteca està integrat majoritàriament per:



Homes
Dones
Dones i homes a parts iguals
23. El personal adscrit al servei de conservació i restauració està integrat majoritàriament per:
Homes
Dones
Dones i homes a parts iguals

IV. COMUNICACIÓ, SENYALÍSTICA I EQUIPAMENTS

COMUNICACIÓ
1. En les comunicacions del museu (web, textos expositius, butlletins, fulletons i publicacions a les xarxes socials, correus electrònics) se segueixen sistemàticament les recomanacions incloses a la <i>Guia de comunicació no sexista de l'Ajuntament de Barcelona</i>?
Sí
No sempre
2. Els equips d'atenció al públic acullen i informen els visitants tenint en compte les recomanacions de la Guia esmentada a la pregunta anterior?
Sí
No sempre
3. Es fa una anàlisi en clau de gènere de les imatges utilitzades en tots els àmbits comunicatius? (xarxes socials, fulletons, web, etc.)
Sí
No
PICTOGRAMES I SENYALÍSTICA
4. Quina tipologia de lavabos té el museu?
Separats per gènere
Compartits
5. S'han realitzat els pictogrames del museu tenint en compte la perspectiva de gènere?
Sí
No
6. Existeixen al museu cartells de sensibilització per a la prevenció de violències masclistes?



(del tipus: "En aquest espai no es toleraran actituds masclistes, LGTBfòbiques", etc.)
Sí
No
ESPAI
7. A quin lavabo es troben els canviadors per a nadons?
Dones
Homes
Lavabos neutres i inclusius
Persones amb discapacitat
8. Compta el museu amb un espai per a l'alletament?
Sí
No
9. Existeixen racons, zones fosques, entrades amagades, passadissos sense gaire circulació o espais que es poden percebre com a insegurs?
Sí
No
10. Els espais dels museus estan connectats físicament i visual amb transparències que permetin la visibilitat entre ells?
Sí. Les portes d'accés o les parets de les sales permeten veure'n l'interior.
Només en alguns casos
No

V SUGGERIMENTS I OBSERVACIONS



ANNEX II: Exemples d'objectius i actuacions dels plans d'acció

EIX	OBJECTIU	ACTUACIONS
I ACTIVITAT PROGRAMADA I PÚBLIC	1. 1. Disposar d'estadístiques fiables desagregades per sexe que permetin analitzar l'equitat i el progrés de les polítiques de gènere.	1.1.1. Recollida de dades desagregades per sexes relatives al públic, participació, programació d'activitats, rols, col·lecció, publicacions i recerca.
		1.1.2. Desenvolupament d'un sistema d'indicadors amb dades desagregades comú a tots els museus municipals.
II RELAT I ROLS	2.1. Incorporar la perspectiva de gènere al relat d'activitats i exposicions permanents i temporals.	2.1.1. Formació en programació cultural amb perspectiva de gènere per a tot el personal de la institució.
		2.1.2. Incloure mirada de gènere a les revisions de l'exposició permanent, als seus itineraris i a la interpretació dels espais.
		2.1.3. Creació de materials de visita amb perspectiva de gènere.
	2.2. Assegurar la paritat en tots els rols, tant a les activitats, com als tallers,	2.2.1. Establiment de protocols per garantir una paritat 60/40



	comissariat, producció i disseny d'exposicions.	en els tots els rols vinculats a les activitats i les exposicions.
		2.2.2. Contractació de persones per desenvolupar continguts que apliquin la perspectiva de gènere.
	2.3. Afermar la paritat en l'autoria i la perspectiva de gènere a la biblioteca, la col·lecció i la recerca.	2.3.1. Foment d'una política activa d'adquisicions bibliotecàries amb paritat i perspectiva de gènere.
		2.3.2. Impuls per a l'estudi de la col·lecció que millori la visibilització de l'aportació de les dones.
	2.3.2. Estímuls a la recerca en clau de gènere.	

III GESTIÓ	3.1 Garantir la igualtat de gènere a les contractacions.	3.1.1. Incorporació de clàusules específiques per a la igualtat de gènere i, sempre que es pugui, clàusules per a la paritat, a totes les contractacions.
		3.1.2. Disseny de protocols de seguiment per garantir la paritat i la igualtat de gènere als serveis externalitzats.
	3.2. Prevenir les violències masclistes.	3.2.1. Difusió del <i>Protocol per a la prevenció d'assetjament a la</i>



		<i>plantilla.</i>
		3.2.2. Formació en la prevenció i abordatge de les violències masclistes.

IV COMUNICACIÓ, SENYALÍSTICA I EQUIPAMENTS	4.1. Fomentar una comunicació inclusiva i lliure d'estereotips.	4.1.1. Revisió de totes les comunicacions verbals i visuals, segons les recomanacions de la <i>Guia de comunicació no sexista de l'Ajuntament de Barcelona.</i>
		4.1.2. Formació periòdica online en comunicació inclusiva verbal i visual.
	4.2. Promoure espais lliures de violències masclistes.	4.2.1. Disseny d'una estratègia de senyalització vinculada a la prevenció de les violències masclistes.
		4.2.2. Incorporació de la senyalística contra les violències masclistes al espais interns i externs (públics).
	4.3. Promoure espais lliures de discriminació per motius d'identitat o expressió de gènere, segons les pautes del document <i>La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la</i>	4.3.1. Habilitació de canviadors per nadons accessibles a pares i mares.



	<i>implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona.</i>	
		4.3.2. Provisió d'un espai d'al·letament segur.
		4.3.3. Creació de lavabos neutres, adaptats a les diferents necessitats, capacitats funcionals i edats.