



# COMPTA AMB NOSALTRES!

## Guia de bones pràctiques per a una programació cultural paritària a Barcelona

Ajuntament de Barcelona

Febrer de 2019

Autora: Dra. Patrícia Soley-Beltran

Ajuntament de  
Barcelona



## **Edita**



Departament de Transversalitat de Gènere  
Gerència de Recursos

## **Realitzat per**

Dra. Patrícia Soley-Beltran

## **Correcció**

Serveis Lingüístics de l'Ajuntament de Barcelona

**Aquest document està sota la llicència [Creative Commons](#)**



Barcelona, febrer de 2019

# Índex

Context.....	1
Justificació .....	3
Objectius .....	8
A qui s'adreça .....	9
Metodologia .....	10
Accions .....	12
Volem entendre, volem saber: coneixement i formació .....	12
Acció i interacció: espai, temps i comunicació.....	17
Fer a mans: selecció i provisió.....	23
Com podem fer-ho: gestió .....	31
Conclusions.....	36
Annex.....	39

# 01

## Context

L'Ajuntament de Barcelona ha desenvolupat el Pla per la justícia de gènere (2016-2020) amb l'objectiu d'eliminar les desigualtats de gènere.<sup>1</sup> En aquest context, s'entén la justícia com un conjunt de valors que comprenen el respecte, el reconeixement i l'equitat. Se cerca construir una ciutat on les dones, la meitat de la població, tinguem veu i capacitat de decisió.

Dins dels diversos àmbits d'actuació plantejats en el pla, hi ha la cultura com a eix estratègic per assolir la igualtat. Amb aquesta finalitat, els objectius que es s'hi exposen són els següents:

- Potenciar la creació de les dones i amb una perspectiva de gènere.
- Impulsar una programació paritària de les activitats culturals fent èmfasi en esdeveniments destacats de ciutat.

L'antropologia i la sociologia cultural ens informen de com les nostres accions estan sempre condicionades pel nostre coneixement de la realitat, i el nostre coneixement està condicionat pel que considerem important saber. Per aquesta raó, la primera necessitat detectada en l'àmbit de la cultura ha estat conèixer la situació actual de la programació cultural de la ciutat. Amb aquests objectius, el Departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona va encarregar, el juny del 2017, un estudi pioner: l'*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.<sup>2</sup>

L'estudi va analitzar les activitats programades i les estructures organitzatives. Pel que fa a les activitats, es van analitzar més de 19.000 activitats dutes a terme entre el 2016 i el 2017 en 105 espais diferents de programació. En la programació global analitzada de la ciutat del 2016 les dones autores van ser un 24,61%, i un 32,38% el 2017. Hi ha grans diferències entre els

---

<sup>1</sup> AJUNTAMENT DE BARCELONA, *Pla per la justícia de gènere (2016-2020)* (2016), Barcelona, Ajuntament de Barcelona. [http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/pla\\_per\\_la\\_justicia\\_de\\_genere.pdf](http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/pla_per_la_justicia_de_genere.pdf) (darrera visita: 12 d'octubre de 2018).

<sup>2</sup> ANNA CABÓ i JOAN MANEL SÁNCHEZ (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> (darrera visita: 22 de novembre de 2018).

diversos àmbits de programació: van d'un 1,25% de dones autores en els auditoris a un 54,55% en els centres d'exposicions. Els museus presenten també molta diferència entre ells. A la Virreina, un 30% d'activitats tenen perspectiva de gènere i els equips que les desenvolupen són paritaris; al Museu del Monestir de Pedralbes i al Born Centre de Cultura i Memòria entre un 19% i un 18%, respectivament de la programació té perspectiva de gènere. Per contra, al Museu d'Història de Barcelona (MUHBA), al Museu Etnològic i al Frederic Marès no es fan activitats amb perspectiva de gènere i molt poques vegades tenen representació paritària de dones, igual que al Disseny Hub Barcelona (DHUB). Dels set festivals de la ciutat, només el Grec i Santa Eulàlia s'acosten a la paritat en les activitats. En canvi, la Mercè, la festa major, presenta els percentatges més baixos de dones; a més, el 2017 hi va disminuir tant la presència de dones com la perspectiva de gènere, tot i haver augmentat el nombre total d'activitats. Per tant, sembla que es dona una disparitat de gènere en la majoria de casos analitzats.

Pel que fa a les estructures organitzatives, l'estructura directiva de l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) està formada per un 70% d'homes i un 30% de dones, mentre que la plantilla està força més feminitzada: 62% dones - 38% homes. Als museus, el 71,43% de la direcció i el 60% de les gerències també són homes. En canvi, els equipaments de proximitat estan en mans de les dones: el 72% de la direcció dels centres cívics i el 82% de les biblioteques; cal tenir en compte que, tot i la seva importància social, aquestes direccions obtenen menys remuneració i reconeixement que les ja esmentades. En positiu, el Consorci de Biblioteques i la direcció de les Fàbriques de Creació tenen una estructura directiva quasi paritària o paritària, respectivament.

Tot i el petit marge d'error que es pot derivar del fet que l'estudi era el primer d'aquestes característiques, els resultats d'aquest estudi haurien de vèncer les resistències que encara romanen sobre l'existència *real* d'un problema de manca de paritat. L'anàlisi de les estructures organitzatives i activitats programades deixa ben clara la necessitat de compensar el desequilibri de gènere. L'estudi extreu les conclusions i recomanacions següents:

1. **Estadístiques i disseny d'indicadors.** Tal com recomana la Unesco, és imprescindible tenir dades segregades per sexes en tots els àmbits del sector cultural.
2. **Gestió del canvi: sensibilització i formació.** Durant el procés de recollida de dades, s'ha pogut constatar que algunes persones responsables en llocs de presa de decisions en l'àmbit cultural de la ciutat desconeixen la perspectiva de gènere.
3. **Llocs de presa de decisió i licitacions.** No hi ha paritat en la major part de les estructures directives, i s'hauria de garantir que els equips siguin cada cop més diversos, i paritaris per raó de sexe. Si es pretén que Barcelona tingui una programació paritària de les activitats culturals, com assenyala el Pla per la justícia de gènere (2016-2020), cal donar eines i formació sobre com fer-ho a fi de treballar conjuntament en aquesta direcció.
4. **Pressupostos amb perspectiva de gènere.** Seria molt necessari fer un estudi econòmic amb perspectiva de gènere de la cultura de la ciutat. No només conèixer on s'inverteixen més diners i esforços, sinó també el cost per activitat i públic, on hi ha personal propi i subcontractat, les diferències salarials, etcètera, com ja s'ha començat a fer.

Els resultats, les conclusions i les recomanacions de la diagnosi fan palesa la necessitat de dur a terme accions per assolir la paritat. Per tant, seguint l'*Estudi sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*, es presenta aquesta *Guia de bones pràctiques per a la programació cultural paritària al municipi de Barcelona*.

# 02

## Justificació

*Menys muses i més creadores i directores.  
De ben segur que aquest canvi ens beneficiarà  
de manera individual i col·lectiva.*

*Fleur Pellerin  
Ministra de Cultura de la República Francesa (2014-2016)<sup>3</sup>*

Què anomenen *cultura*? Són tantes les definicions de cultura que omplirien diversos llibres. En considerem dues com a punt de partida: l'una d'una institució internacional i l'altra d'un pensador.

La Unesco defineix *cultura* com "un tot complex que inclou coneixement, creences, arts, moral, lleis, tradicions i totes aquelles capacitats i hàbits que adquireixen els humans com a membres d'una societat."<sup>4</sup>: En canvi, per definir *cultura* l'estudiós britànic de la cultura Raymond Williams fa referència a dos sentits. D'una banda, al sentit antropològic i sociològic de cultura com una "«forma de viure» específica dins la qual un «sistema de significació» es considera no només essencial, sinó essencialment implicat en *totes* les formes d'activitat social". De l'altra, destaca un altre sentit més especialitzat, i alhora més comú, de cultura entesa com a "«activitats artístiques i intel·lectuals» [...] que inclouen no només les formes tradicionals d'art

---

<sup>3</sup> Fleur PELLERIN (2015), "Hacia la igualdad de género entre mujeres y hombres en el sector cultural", a *Igualdad de género: Patrimonio y creatividad*, Unesco, París, p. 93-96; <http://www.unesco.org/culture/Gender-Equality-and-Culture/flipbook/es/mobile/index.html#p=98> (darrera visita: 13 d'octubre).

<sup>4</sup> "[Culture] is that complex whole which includes knowledge, beliefs, arts, morals, laws, customs, and any other capabilities and habits acquired by [a human] as a member of society." <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/international-migration/glossary/cultural-diversity/> (darrera visita: 13 d'octubre).

i les formes de producció intel·lectual, sinó també totes les «pràctiques de significació», des del llenguatge, passant per les arts i la filosofia, fins al periodisme, la moda i la publicitat".<sup>5</sup>

És clar que "cultura" no és un concepte fàcil de copsar. És complex perquè inclou valors, conceptes interioritzats (relatius al medi natural, l'ésser humà, la realitat material, el temps i l'espai, les relacions personals, les normes que regeixen la identitat, el gènere, etcètera), però també creacions i artefactes, estils de vida, idiomes, ritus, llocs i monuments històrics, obres d'art i literàries, els dipòsits d'aquestes obres patrimonials (arxius, museus, biblioteques), "alta cultura" i "cultura popular". Williams i l'Escola de Birmingham d'estudis culturals a la qual pertanyia ampliaren substancialment el significat del terme *cultura* tot recollint i donant forma teòrica a la convergència contemporània que es dona entre aquests dos sentits.

És important tenir en compte que la cultura no es pot reduir a la materialitat de les coses, sinó que incorpora també allò que és immaterial. És més, integra *simultàniament* materialitat, significat i pràctica social. Dit d'una altra manera, les mateixes representacions del món social que es fan en les arts o en les ciències socials constitueixen, juntament amb d'altres, la realitat social. Com a conseqüència, en tota programació cultural hi és subjacent una determinada visió sociocultural. Aquesta visió pot reiterar l'*statu quo* acríticament o reinterpretar-lo, obrir-lo a d'altres visions i, fins i tot, subvertir-lo. Cal tenir en compte que una mateixa cultura no és mai harmònica. Dins seu hi ha subcultures i tensions.

En aquest complex panorama, els i les professionals de la gestió cultural, segons Lluís Bonet Agustí, director del programa de doctorat en Gestió de la Cultura i el Patrimoni de la Universitat de Barcelona, són un "mediador entre la creació artística o herència patrimonial, el consum cultural y la participación ciudadana, con el objetivo de hacer viable un proyecto cultural que se inserta en una estrategia social, territorial y/o de mercado".<sup>6</sup> *Cristina Riera, gestora i comunicadora cultural, afegeix que les persones professionals d'aquest àmbit són "mediadores, activadores, provocadores, facilitadores, posibilitadores, sugestores o gestores por necesidad, destinados a facilitar entornos para vivir experiencias, para provocar curiosidad, reflexión, para reforzar sentido de comunidad."<sup>7</sup>*

Podem pensar, doncs, en les i els professionals de la gestió cultural com a persones mitjanceres entre la creació innovadora i l'herència cultural, d'una banda, i el consum cultural i la participació ciutadana, d'una altra. Aquesta treball de mediació requereix un projecte que es duu a terme dins d'un context cultural, social i econòmic específic i que sempre està guiat per un cert concepte o estratègia explícita o implícita. Els mateixos mitjancers i mitjanceres formen part també d'una determinada cultura, és a dir, la seva visió del món, de la identitat, les relacions socials, el gènere, la moral, etcètera; en definitiva, tot el seu món simbòlic està compost per l'entorn cultural en què han estat socialitzats. Les persones som fruit del que aprenem en la nostra educació com a membres —homes o dones— en un determinat entorn cultural, però també d'allò que hem volgut modificar de manera conscient, arran de la nostra formació i experiència.

Així mateix, cal tenir en compte que la cultura és també un fet normatiu, ja que, tant en el seu sentit de mentalitat com en el de producció artística, recull i transmet —sovint de manera implícita— un *corpus* de normes. Formen part d'aquest corpus normatiu els estàndards d'identitat de gènere que regulen com ha de ser un home i una dona, el que entenem per *masculinitat* i per *feminitat*. Així doncs, en tot projecte cultural s'hi dona una determinada visió

<sup>5</sup> Raymond WILLIAMS (1981), *Culture*, Fontana, Londres, p. 13. [traducció pròpia]

<sup>6</sup> Citat a Ana LUZ CASTILLO BARRIOS (2014), "Gestión cultural y género: una aproximación", *Manual Atalaya de Apoyo a la Gestión Cultural*, Observatorio Atalaya, Andalucía. <http://atalayagestioncultural.es/capitulo/gestion-cultural-y-genero> (darrera visita: 3 d'octubre).

<sup>7</sup> *Ibid.*, 2.

de la societat i, per tant, del gènere, se'n sigui o no conscient. Encaminar la cultura cap a la igualtat o cap a la perpetuació de la desigualtat és part de la responsabilitat que comporta l'exercici de la gestió cultural.

Dit això, sovint les institucions i organitzacions que lluiten per la igualtat dona-home no atenen prou la dimensió cultural i simbòlica de la societat. La falta d'atenció als aspectes culturals de les desigualtats durant les primeres dècades de la democràcia pot ser deguda al fet que es va haver de prioritzar l'elaboració d'un marc jurídic per lluitar contra la desigualtat.<sup>8</sup> Tanmateix, la igualtat a la qual el marc jurídic aspira encara no s'ha assolit, tot i que la cultura i el desenvolupament cultural és tan necessari per al desenvolupament social com ho és per a la igualtat. Segons l'ONU, la cultura és un dels drets humans,<sup>9</sup> i la falta de paritat per accedir-hi dificulta o impedeix el desenvolupament del potencial de les dones i, per tant, dificulta el desenvolupament global sostenible i inclusiu de tota la societat, atès que estem parlant del subdesenvolupament de la meitat de la població mundial. La Unesco vincula directament la cultura amb la igualtat homes-dones en un paràgraf que val la pena citar sencer:

"[les dones] han de fer front a grans obstacles que els fan impossible participar en la vida cultural de les seves comunitats. La desigualtat d'oportunitats de la qual són objecte en el seu esforç en compartir la seva creativitat amb el públic; el "sostre de vidre" que els impedeix optar a posicions de direcció i lideratge, i també participar en la presa de decisions; la persistència d'opinions dominants sobre els gèneres; els estereotips negatius i les limitacions de la llibertat d'expressió; a més dels reptes específics als quals cada sexe ha de fer front a l'hora d'accedir a cursos de formació tècnica i empresarial, així com a recursos financers, són els reptes de la tasca de la Unesco i dels governs, comunitats i societat civil que col·laboren amb l'organització per garantir que la funció dels homes i les dones en la vida cultural sigui fomentada, valorada i visible en tota la seva igualtat."<sup>10</sup>

En la mateixa línia, la Llei d'igualtat, específicament al capítol II, article 26, "La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual", afirma l'obligació de les autoritats públiques de vetllar per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en relació amb la creació i producció artística i intel·lectual, i amb la seva difusió." A més, detalla una sèrie d'accions positives que "tots els organismes, agències, entitats i altres estructures de les administracions públiques que de manera directa o indirecta configuren el sistema de gestió cultural." Igualment, l'article 24, "Manifestacions culturals", de la Llei d'igualtat efectiva de dones i homes de la Generalitat de Catalunya, enumera nou actuacions que les institucions públiques han d'executar.<sup>11</sup> L'objectiu comú d'ambdues lleis és la prevenció de conductes discriminatòries i la previsió de polítiques proactives per fer efectiu el principi d'igualtat de manera transversal, tal com escau al dret antidiscriminatori modern.

D'ençà de l'arribada de la democràcia a Espanya, hem assolit una democratització de la cultura ingent, i alhora s'ha donat una certa democràcia cultural. És a dir, la creació de grans equipaments museístics, a més de la xarxa de biblioteques i centres cívics, ha posat a l'abast

<sup>8</sup> *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Jefatura del Estado, «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referència: BOE-A-2007-6115, p. 11. [Traducció pròpia]

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf> (darrera visita: 14 d'octubre).

<http://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/6919/1436051.pdf> (darrera visita: 14 d'octubre).

<sup>9</sup> *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Naciones Unidas.

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx> (darrera visita: 13 d'octubre).

<sup>10</sup> "Igualdad de género y cultura", Unesco.

<http://www.unesco.org/new/es/culture/gender-and-culture/gender-equality-and-culture/> (darrera visita: 13 d'octubre).

[Traducció pròpia]

<sup>11</sup> "Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes", *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919 - 23.7.2015 CVE-DOGC-A-15202111-2015, p. 14-15. (darrera visita: 14 d'octubre.)



d'un gran nombre de persones una oferta cultural i artística i s'ha democratitzat l'accés a la cultura, més enllà dels desequilibris i les desigualtats socioeconòmics. Gairebé paral·lelament, l'anomenada *democràcia cultural*, que "reconeix la diversitat de les expressions i les demandes artístiques i culturals, sense jerarquitzar-les", ha anat reivindicant noves disciplines i expressions culturals i artístiques, com ara el circ, el còmic, el disseny i les arts decoratives o la música electrònica, entre d'altres.<sup>12</sup>

Considerem la cultura com un dels drets humans, i hem avançat molt en la democratització de la cultura i en la democràcia cultural. Tanmateix, hi ha encara una desigualtat social i de gènere contra la qual cal lluitar per poder fer efectius els diversos àmbits dels drets culturals: accés, participació i contribució. En la Declaració de Friburg s'afirma que els drets culturals "són part essencial de la dignitat humana; per aquest motiu, formen part integrant dels drets humans i han de ser interpretats segons els principis d'universalitat, indivisibilitat i interdependència".<sup>13</sup>

En relació amb l'accés, ja està força normalitzat pel que fa a la formació, a la pràctica artística i al consum de cultura; de fet, la majoria de públic són dones. Segons l'Idescat, a Catalunya les dones mostren ser una lleugera majoria en concerts, espectacles i exposicions, i són majoritàries com a lectores de llibres i revistes<sup>14</sup>. Aquestes dades són molt semblants a les que, segons l'Institut Nacional d'Estadística, es donen al conjunt de l'Estat, on les dones són també una lleugera majoria com a espectadores de cinema, arts musicals, arts escèniques, lectores, usuàries de biblioteques, museus i exposicions<sup>15</sup>. S'aprecia, a més, que el percentatge d'espectadores i consumidores dones en tots els sectors culturals a Espanya ha crescut des del tram temporal 2001-2011 fins al 2014-2015.

Així doncs, les dones gaudeixen de la vida cultural de la comunitat, frueixen de l'art i comparteixen els avenços científics i els seus beneficis. Però en participem en igualtat de condicions? La Declaració de Friburg esmenta la importància no només de tenir accés a la cultura i "consumir-la", sinó també de "la llibertat de desenvolupar i compartir coneixements i expressions culturals, realitzar recerques i participar en les diverses formes de creació, així com dels beneficis d'aquesta creació".<sup>16</sup> És a dir, es tracta també de participar-ne com a subjectes actius de cocreació de cultura.

El 2001, Carmen Alborch, ministra de Cultura (1993-1996), declarava que "el aumento del nivel formativo de las mujeres no se ha correspondido con una presencia proporcional en el ámbito de la toma de decisiones" i, per tant, es manté "una absoluta desproporció entre los méritos y las capacidades alcanzadas y los resultados en cuanto a la ocupación y la llegada al poder."<sup>17</sup> En un estudi molt recent, Patricia Corredor Lanás i Cristina Corredor Lanás constaten que els avenços legislatius han estat tardans i breus, i assenyalen la crisi econòmica com una de les causes dels estancaments i retrocessos en l'assoliment de la paritat de gènere en el

---

<sup>12</sup> Jordi BALTA PORTOLÉS (2016), *El ejemplo francés: Cómo protege Francia la cultura*, Fundació Santillana, Fundació Alternativas, Foro de las Industrias Culturales, Madrid, p. 34.

<sup>13</sup> 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> (darrera visita: 22 de novembre).

<sup>14</sup> *Estadístiques culturals de Catalunya 2017*, Departament de Cultura, Generalitat de Catalunya.  
<https://www.idescat.cat/cat/idescat/biblioteca/docs/pec/paae2016/gi06842017.pdf>. (darrera visita: 15 d'octubre.)

<sup>15</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017), "Cultura y ocio", *Anuario estadístico de España 2017*, p. 129  
[https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario17/anu17\\_04cultu.pdf](https://www.ine.es/prodyser/pubweb/anuario17/anu17_04cultu.pdf) (darrera visita: 16 d'octubre.)

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 42.

<sup>17</sup> Carmen ALBORCH (2001), "La paridad en el mundo de la cultura", a Rosa CONDE, Laura SEARA i Amelia VALCARCEL (ed.), *(2011). La cultura de la paridad: VII Encuentro de Mujeres Líderes Iberoamericanas*, Madrid, Fundació Carolina CeALCI, Documento de Trabajo n.º 55, p. 39-50; p. 9, 40.  
<https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT55.pdf> (darrera visita: 10 d'octubre.)

context actual.<sup>18</sup> Per exemple, tot i que el 58,4% de les persones matriculades a estudis d'arts i humanitats a Espanya són dones, només el 43% d'aquestes arriben a professions relacionades amb la cultura.<sup>19</sup>

Els estereotips de gènere, el repartiment desigual de rols que assigna a les dones les tasques no retribuïdes de la llar i de les cures, la bretxa salarial i la desigualtat d'oportunitats, alenteixen i limiten la participació de les dones en la cultura. Per tant, la seva contribució al desenvolupament de coneixements i la seva difusió, les expressions culturals, la recerca i la participació en diferents formes de creació encara és desigual. Cal oferir la possibilitat de "fer cultura" a persones i col·lectius que no se'n senten part. Això implica capacitar-les per a la creació amb la finalitat que puguin contribuir al desenvolupament cultural de les societats a les quals pertanyen. Per aquesta raó, Patricia i Cristina Corredor Lanás apunten a "la igualdad de género en la cultura, en la creación cultural en primer lugar, sin la cual la diversidad es imposible, se revela así como uno de los campos de batalla vitales para el futuro próximo."<sup>20</sup>

Tal com diu Ángeles González-Sinde, ministra de Cultura (2009-2011), la construcció de "l'habitació pròpia de les dones" de la qual ens parlava Virginia Woolf és una tasca col·lectiva. Aquesta tasca cal dur-la a terme en la gestió pública i privada, en les indústries culturals, en les polítiques culturals i en l'imaginari social. És cabdal que les dones puguin participar en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació de les decisions que afecten l'exercici dels seus propis drets culturals. Tanmateix, les dinàmiques de progressió cap a una programació paritària que sorgeixi de manera "natural" i espontània són tan lentes que evidencien la necessitat d'accions que les fomentin.

Aquesta guia constitueix una primera acció, en la mesura que es concep com una eina pràctica i propositiva de sensibilització, detecció de problemàtiques i posada en comú de propostes.

---

<sup>18</sup> Patricia CORREDOR LANAS i Cristina CORREDOR LANAS (2017), "La perspectiva de género en la cultura española: la igualdad como condición esencial para la diversidad", a Enrique BUSTAMANTE (coord.) (2017), *Informe sobre el estado de la cultura en España 2017: Igualdad y diversidad en la era digital*, Madrid, Observatorio de Cultura y Comunicación, Fundación Alternativas. p. 33-48.

<sup>19</sup> Anna VILLARROYA (2018) "Indicadores de cultura", a *Participación cultural y bienestar: ¿Qué nos dicen los datos?*, Dossier n.º 4, Palma de Mallorca, Observatorio Social de "la Caixa", Fundación Bancaria "la Caixa", p. 6-16. p. 15.

<sup>20</sup> *Ibid.*, p. 33.

# 03

## Objectius

L'objectiu d'aquesta guia ha estat analitzar tant els problemes de programació que es donen per assolir una programació paritària com les fórmules que funcionen a fi d'elaborar una guia de recomanacions que sigui aplicable al conjunt d'agents culturals de l'Ajuntament.

Les finalitats de la guia són:

- Fer reflexionar sobre la manca de paritat i les seves arrels socioculturals.
- Donar a conèixer iniciatives per superar-la.
- Oferir recomanacions positives per assolir la paritat en la programació cultural de Barcelona, la dels grans equipaments de la ciutat i també la dels centres de proximitat.
- Oferir recursos per visibilitzar i crear xarxa amb les dones creadores i gestores.
- Afavorir la participació paritària en la programació adreçada a tota la ciutadania, agilitzant i garantint mecanismes de participació i transparència.

# 04

## A qui s'adreça

El públic objectiu d'aquesta guia són totes les persones professionals de la gestió cultural pública: persones físiques i equipaments (museus, fàbriques de creació, biblioteques, centres cívics, festivals, etcètera). Per tant, s'adreça tant a la direcció d'equipaments com a tota persona que duu a terme tasques de comissariat, definició, desenvolupament, coordinació de continguts i programació; també és útil per a les persones de l'àmbit de la creació artística, en un sentit ampli.

# 05

## Metodologia

Aquesta guia de recomanacions es basa en converses amb les persones responsables de cinc espais representatius que han operat com a radar. Els espais escollits han estat: el Festival Grec, la Biblioteca Jaume Fuster, el centre La Virreina Centre de la Imatge, el Centre Cívic Barceloneta i la Fàbrica de Creació Fabra i Coats. Entre els mesos de maig, juny i juliol del 2018, es van realitzar cinc entrevistes en profunditat a la direcció dels espais següents: Francesc Casadesús, director del Festival Grec; Carme Galve Montore, directora de la Biblioteca Jaume Fuster; Valentín Roma, director de la Virreina Centre de la Imatge; Rosa Palomar, directora del Centre Cívic Barceloneta, i Neus Bernaus, Centre Cívic Barceloneta; i Carles Sala Marzal, director de Cultura de Proximitat i director en funcions de la Fàbrica de Creació Fabra i Coats.

Les converses amb les persones responsables dels centres "radar" es van dur a terme seguint una entrevista semiestructurada amb preguntes obertes (disponible a l'annex 1). Una selecció d'impressions, visions, problemes i propostes sorgides a les converses han format la base per a les seccions i queden recollides en els suggeriments d'aquesta guia.

A més de les cinc entrevistes esmentades, es van dur a terme diverses converses informals amb diferents persones gestores i agents culturals amb sensibilitat per la paritat: Judit Carrera i Eva Alonso, directora i tècnica del CCCB, respectivament; Martina Millà, cap de Programació i Projectes de la Fundació Joan Miró i membre del Comitè Executiu del Consell de Cultura, ICUB; Teresa Grandas, conservadora d'exposicions, MACBA; Salomón Castiel, director de La Térmica de Málaga; Elisenda Belda, directora del Patronat de Música de la Vila d'Eivissa; Alba López Gijón, directora de l'Associació Cultural Meteora; Maricel Chavarría, periodista especialitzada en cultura a *La Vanguardia*, i Miquel Molina, director adjunt de *La Vanguardia*.

A més, s'ha celebrat una reunió amb el Grup de Treball de Transversalitat de Gènere (GTTG) del Consell de les Dones de Barcelona (CDB) i una sessió amb personal de l'ICUB durant les quals es varen generar propostes que també han quedat també recollides en aquesta guia. I, a més, s'han utilitzat recursos, com ara les propostes de gestores i gestors culturals enregistrades en el vídeo de la Taula de debat sobre Cultura i Gènere, organitzada per l'Institut Català de les Dones i l'Observatori Cultural de Gènere, com a part del "Projecte d'intervenció en els equipaments públics culturals per a la integració en la perspectiva de gènere". Hi

participen: Nora Ancarola, artista visual, gestora cultural i presidenta de la Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya; Anna Caballé, professora de la UB i presidenta de l'entitat Clásicas y Modernas (Associació per a la Igualtat de Gènere en la Cultura); Judith Colell, directora de cinema i directora del grau de Comunicació Audiovisual (Blanquerna); Ione Hermosa, gerent de la Central del Circ; Adriana Partal, investigadora sobre polítiques culturals i gestora cultural, ICUB; Jaume Reus, exdirector del centre Arts Santa Mònica; Valentín Roma, director de La Virreina Centre de la Imatge i professor de la UAB; Anna Villarroya, professora d'economia (UB) i investigadora en polítiques de gènere; Carmen Zapata, programadora musical i presidenta de MIM, Asociación de Mujeres en la Industria de la Música.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Taula de debat sobre Cultura i Gènere, Institut Català de les Dones - Observatori Cultural de Gènere, 12.07.2018, vídeo de l'Institut Català de les Dones. <https://www.youtube.com/watch?v=RrofAJTc3fA&feature=youtu.be> (darrera visita: 3 d'octubre.)

# 06

## Accions

De les problemàtiques detectades en les converses, se n'han derivat un seguit de recomanacions i propostes d'acció, que hem agrupat en quatre marcs d'actuació complementaris: "Volem entendre, volem saber: coneixement i formació"; "Acció i interacció: espai, temps i comunicació"; "Fer a mans: selecció i provisió", i "Com podem fer-ho: gestió".

### Volem entendre, volem saber: coneixement i formació

En aquest apartat s'exposen les problemàtiques i les propostes relacionades amb el coneixement sobre el qual es basa la pràctica de la gestió cultural i la formació de les i els professionals de la gestió. Actuem segons el que sabem, i sabem el que hem après en la nostra socialització i escolarització. La cultura en la qual se'ns socialitza ens constitueix com a persones. Tanmateix, per poder fer avançar els drets socials i la pròpia cultura, certs moments històrics comporten un canvi de mentalitat. Aquest tipus d'evolució de la civilització exigeix una reflexió profunda sobre tot allò que donem per sabut, és a dir, sobre el coneixement en el qual es basa el nostre "sentit comú". Per aquesta raó, en l'àmbit d'aquesta secció es proposen tres línies d'actuació relacionades amb el que sabem i el que podem aprendre: la visibilització de la desigualtat, la presa de consciència i la participació.

#### • EL SOSTRE DE VIDRE ÉS TRANSPARENT

Cal remarcar aquesta obvietat perquè, més sovint del que ens pensem, qui programa no és conscient de la disparitat de gènere de les seves programacions. Una disparitat que ens pot semblar evident amb les ulleres de gènere posades, no ho és tant si no esteu considerant la vostra programació amb perspectiva de gènere. Per a molta gent, la metàfora del sostre de vidre és del tot escaient: és

realment transparent, és a dir, no el veu. Per tant, la disparitat a l'hora de programar pot no ser necessàriament fruit d'una intenció segregadora deliberada de la persona que programa, sinó de la manca de consciència de la disparitat, conseqüència d'un desconeixement de la desigualtat com un problema social. Som, doncs, davant d'un problema d'omissió.

Alguns estudis, com ara el test de Bechdel, mostren molt bé la inèrcia androcèntrica. La prova de Bechdel (Bechdel Test) consisteix a examinar els films fent-se tres preguntes senzilles: 1) Hi surten, almenys, dues dones (que tenen nom), 2) que parlen entre elles sobre 3) alguna cosa que no sigui un home. El test no avalua si la pel·lícula és bona o si és feminista; se centra en com s'articula la presència femenina. La llista de pel·lícules conegudíssimes que no aproven el test és aclaparadorament llarga i alguns títols sorprenen: *El Senyor dels Anells*, *The Big Lebowski*, *Slumdog millionaire*, *Obert fins a la matinada*, *Trainspotting*, *Quan en Harry va trobar la Sally*, *Braveheart*, *Retorn al futur 2*, *Lara Croft: Tomb Raider o Pirates of the Caribbean*, entre moltíssimes d'altres.<sup>22</sup> Som davant d'un problema sistèmic, ja que sembla que la indústria cinematogràfica fa pel·lícules adreçades a homes que tracten sobre homes. A més, hi ha una correlació entre la disparitat de gènere de l'equip que fa els films, i un suspens del test de Bechdel.<sup>23</sup> Tot això evidencia que cal un esforç especial per posar les dones en l'imaginari social i rescatar-les definitivament de la invisibilitat cultural.

En aquest mateix sentit, l'informe *Igualdad de género. Patrimonio y creatividad* de la Unesco corrobora la persistència dels estereotips de gènere en les professions culturals, l'absència d'estadístiques de gènere en l'àmbit cultural; falten també les avaluacions d'impacte i els mecanismes de seguiment de polítiques culturals amb perspectiva de gènere.<sup>24</sup> Per visibilitzar les aportacions de les dones i modificar els estereotips de gènere, cal fer un seguiment de les polítiques en pro de la paritat i continuar diagnosticant la situació. Això exigeix un esforç actiu, atès que, com assenyala l'informe esmentat, l'absència d'estadístiques de gènere en l'àmbit cultural és predominant als països consultats; igualment, tampoc no hi ha avaluacions d'impacte, ni mecanismes de seguiment de polítiques culturals amb perspectiva de gènere.

Per desmuntar la transparència del sostre, és cabdal posar-se a comptar. Judit Carrera i Eva Alonso, directora i tècnica del CCCB, respectivament, ens expliquem que la seva presa de consciència va ser gradual: al principi no eren conscients de la disparitat, però, un cop van prendre consciència responsable del seu rol prescriptor, van observar les dades de la ràtio homes-dones i en van constatar la disparitat. Aleshores, van decidir trencar la barrera i assolir la paritat gradualment. Des de llavors, l'avaluació va passar de ser aleatòria a ser progressiva, i en tres anys han assolit una programació gairebé paritària. Com a segon pas, es preveu

---

<sup>22</sup> Ho podeu comprovar a la base de dades on s'avaluen prop de 8.000 films. Atès que aquesta base de dades és un esforç col·lectiu nascut el 1985 per iniciativa d'Alison Bechdel i que ha estat finançat amb *crowdfunding* (finançament col·lectiu), vosaltres mateixos hi podreu afegir alguna pel·lícula que no s'hagi examinat. <http://bechdeltest.com> (darrera visita: 2 d'octubre de 2018). Per veure un divertit vídeo de demostració i una aclaparadora llista de *blockbusters* (superproduccions) que no aproven el test, entreu a: <https://feministfrequency.com/video/the-bechdel-test-for-women-in-movies/> (darrera visita: 2 d'octubre de 2018).

<sup>23</sup> Lyle FRIEDMAN, Matt DANIELS i Ilia BLINDERMAN, "Hollywood's Gender Divide and its Effect on Films. Examining the gender of writers, producers, and directors who make films that fail the Bechdel test" <https://pudding.cool/2017/03/bechdel/> (darrera visita: 2 d'octubre de 2018).

<sup>24</sup> Unesco (2015), *Igualdad de género: Patrimonio y creatividad*, París, Unesco, p. 23-26.

<http://www.unesco.org/culture/Gender-Equality-and-Culture/flipbook/es/mobile/index.html#p=25>



ampliar l'exigència de paritat a les activitats que s'acullen a la institució, però que no les organitza directament l'equip estable de l'equipament.

## **ES RECOMANA**

**Oferir accions de formació sobre paritat i perspectiva de gènere** específicament adreçades a persones que treballen en gestió cultural i adequades als seus diferents perfils. Aquesta formació es pot fer de manera presencial o en línia, sempre tenint en compte els usos del temps, és a dir, les necessitats de les persones.

**Donar a conèixer estudis i iniciatives que tenen com a objectiu fer visible la disparitat de gènere** amb la finalitat d'assolir la igualtat. Aquesta mena d'iniciatives, com ara el test de Bechdel, entre d'altres, són fonts de dades globals, i, alhora, estratègies de visibilització útil. La seva comunicació ha de tenir format molt visual i de fàcil comprensió.

**Dissenyar indicadors per donar continuïtat a l'estudi estadístic amb dades segregades per sexe** iniciat amb l'estudi de Cabó i Sánchez en tots els àmbits de cultura de l'Ajuntament de Barcelona. Els estudis estadístics són la base empírica que permet fer visible la disparitat, quan n'hi ha.<sup>25</sup>

**Generar mecanismes d'avaluació d'impacte i mecanismes de seguiment.** És necessari continuar diagnosticant la situació i avaluar el progrés de la igualtat de gènere en les institucions culturals. Es recomana fer-ho de manera global, és a dir, avaluant el conjunt de les activitats d'una determinada institució.

**Fomentar les polítiques culturals pro paritat i les activitats amb perspectiva de gènere amb incentius.** Per visibilitzar les aportacions de les dones i modificar els estereotips de gènere, cal fer un esforç que mereix ser premiat amb un reconeixement, com ara un "segell de paritat" exemplar que visibilitzi les bones pràctiques i que, alhora, atorgui un plus econòmic de finançament.

**Desenvolupar tallers interns de conscienciació i formació,** on es puguin compartir problemàtiques i bones pràctiques. Seria recomanable que els tallers s'incorporin al Pla de Formació de l'Ajuntament per a les persones treballadores municipals.

**Incorporar la "Guia de Bones Pràctiques per a una programació cultural paritària a Barcelona"** en la documentació que es lliura a l'acollida del nou personal.

## **• ES BUSQUEN HOMES, DE VERITAT**

La tasca pedagògica feminista és encara molt necessària, però no hauria de ser una altra càrrega que recau només sobre les dones. Tot i que les persones

---

<sup>25</sup> Actualment, només es disposa de dades segregades per sexe en les biblioteques i en les inscripcions als tallers dels centres cívics. A les fàbriques de creació no saben si les activitats que s'hi duen a terme són paritàries ni si tenen perspectiva de gènere. Els centres cívics i els festivals han d'obtenir la informació desagregada per sexe, en compliment de la llei (Cabó i Sánchez, 2017: 39).

familiaritzades amb el moviment feminista ho saben prou bé, encara cal fer entendre a molta gent que els feminismes *no* plantegen una guerra contra els homes ni una oposició a *tota* norma social, sinó que són un moviment crític contra les estructures socials i culturals que formen l'actual androcentrisme. L'androcentrisme és la visió del món que posa els homes i la masculinitat en el centre del sistema de valors. La visió androcèntrica considera el que és masculí com allò que és neutre i universal, i el converteix en referent per a tot ésser humà. En aquesta visió anomenada *patriarcal*, les dones i la feminitat s'associen a allò que és particular i subjectiu, és a dir, constitueixen "l'altre" de l'universal, entès com a masculí. Es tracta, doncs, de visibilitzar i desmuntar aquesta visió binària i poc acurada de la diversitat real dels éssers humans, dels homes i les dones reals. Tant homes com dones poden definir l'universal.

L'androcentrisme desconsidera la diversitat que presenten els homes i les masculinitats no estàndards, fins al punt que l'androcentrisme és també transparent: invisible per a si mateix. Actualment, encara hi ha moltes persones amb un visió esbiaixada del feminisme que ignoren que l'androcentrisme no afecta només les dones sinó també els homes, perquè els limita en la seva identitat i en el seu desenvolupament personal, afectiu, sexual i professional. El masclisme té conseqüències molt negatives per a les dones, però també penalitza la majoria dels homes. Ningú no encaixa perfectament en els estàndards ideals del gènere que li ha estat assignat, però no ser-ne conscient t'aboca a sentir-te obligat a complir unes exigències de caràcter i rol que moltes persones senten alienes. Per tant, des d'una perspectiva de gènere, els homes no són mai l'enemic, sinó un aliat necessari per aconseguir el que Victòria Camps anomenava "feminitzar la cultura", que potser és més aviat "humanitzar la cultura", com matisa Marina Subirats, tot despatriarcalitzant-la.<sup>26</sup>

Atès que hem crescut en societats androcèntriques, és difícil detectar biaixos, implícits o explícits, sense una formació específica. No és sorprenent, ja que estem parlant de tota una manera de pensar, d'una mentalitat. La complicitat masculina és necessària per assolir la paritat. Per canviar la mentalitat androcèntrica, cal sumar esforços conceptuals i generacionals. El retorn n'és la justícia social i l'increment de la credibilitat professional. Afortunadament, les campanyes recents han posat en relleu com moltes persones —homes i dones— de tota condició entenen clarament la necessitat de comprometre's personalment en la lluita per la igualtat en l'àmbit cultural. En conseqüència, s'ha creat un clima social que ja no tolera la discriminació i que la fa cada cop més insostenible, particularment en l'àmbit públic.

## ES RECOMANA

**Dur a terme un exercici de conscienciació** exigeix replantejar-se la pròpia visió del món i obrir-se a noves perspectives. La igualtat té a veure amb homes i dones en la mateixa mesura, però per fer-la avançar és imprescindible un esforç específic per aprendre a detectar actituds masclistes i desenvolupar una "mirada violeta" que comporta un canvi de mentalitat. Poden ajudar les nombroses publicacions de llibres o revistes especialitzades.

---

<sup>26</sup> Marina SUBIRATS (2017), *Coeducación, apuesta por la libertad*, Barcelona, Octaedro Editorial.

**Interessar-se per les noves masculinitats.** Des de ja fa unes dècades, s'esta duent a terme un debat internacional sobre la masculinitat. Donat que la definició dels gèneres, es a dir, la masculinitat i feminitat, s'estableix de forma relacional, els canvis que han anat modificant els rols i les identitats de les dones, forçosament impliquen canvis que afecten també als homes. Per aquest motiu, autors, revistes acadèmiques i divulgatives, editorials, associacions i entitats estan duent a terme un ric i interessant debat on s'analitza i es qüestiona tant la construcció de les masculinitats, com la seva deconstrucció.

**Abans d'acceptar una invitació a una taula rodona, convé preguntar per la composició de la taula.** Quan us convidin a participar en congressos, xerrades o platós de televisió, assegureu-vos que no us caldrà sumar-vos a cap de les moltes campanyes, nacionals, estatals i internacionals, creades des dels àmbits culturals, jurídics i mediàtics per alertar de l'exclusiva i injustificada presència d'homes: #hayexpertas, #dóndeestánlasmujeres #onsónlesdones, #faltanellas, #NoExistimos, #AllMenPanel, #manel, #masdel50% #solohablanellos o #todopirolos, entre d'altres.

**Les excuses són increïbles.** Científiques i científics socials, i activistes aplegades sota perfils com ara @NoSinMujeres, @CuantasHay o @onsonlesdones, entre d'altres, ho tenen clar: les excuses del tipus "no hi ha dones expertes en aquest camp", "no hi havia dones disponibles", "havíem convidat dones, però ho han cancel·lat a l'últim moment" han deixat de ser creïbles.

**No espectacularitzar quan treballes per assolir la paritat.** "Posar-se una medalla" pot resultar un paternalisme nociu i poc eficient, en la mesura que denota una comprensió superficial de la importància de redreçar la desigualtat existent. No es tracta d'un mèrit propi, sinó d'una qüestió de justícia social i de fer complir la llei.

## • SOM-HI!

La cultura és un eix vertebrador de la cohesió social. Amb l'arribada de la crisi econòmica, el paper de cohesionador social de les institucions culturals ha crescut. Alguns equipaments, com ara centres cívics i biblioteques, han vist incrementat el seu paper com a portals d'accés a la informació, punts d'aprenentatge i formació. Són centres de difusió de cultura, en general, i d'escriptores i artistes novells, i d'ampliació de referents, a més d'oferir un espai per a la socialització.

"Ecoltar els usuaris" és una de les claus d'acció de Carme Galve, directora de la Biblioteca Jaume Fuster. Una estratègia que comparteix amb Rosa Palomar, directora del Centre Cívic Barceloneta, que ens explica que "quan les usuàries veuen el mot *dona* pensen: aquí ens escoltaran". Les dues consideren que "escoltar els senyals", en paraules de Palomar, és la fórmula per generar nous espais i programes transversals que "compleixin espontàniament" amb la paritat. Escoltar els usuaris i usuàries, però també els equips, les ha dut a oferir accions de visibilització de les aportacions culturals de les dones i a ampliar el seu ventall

d'oferta amb accions específiques adreçades a les dones, atès que la crisi ha tingut un impacte més fort sobre elles.

En aquestes "trinxeres culturals", com les descriu Carme Galve, hi treballen moltes dones de totes les generacions sensibilitzades amb les necessitats socials que "obeeixen" —en el sentit d'escoltar i fer cas— les persones usuàries amb una finalitat doble: oferir servei i captar per a la cultura les persones, dones particularment, que creuen que no és per a elles. Quan se les escolta, són molt proactives, fins al punt que el 90% de les propostes al Centre Cívic Barceloneta les fan les dones.<sup>27</sup> Aquests centres són exemplars perquè presenten una instància efectiva de la transparència i la responsabilitat social que caracteritzen la bona gestió pública.

## ES RECOMANA

**Promoure un debat cultural públic i obert** amb l'objectiu de fer créixer la consciència per la igualtat, motivar la participació, fomentar l'acció continuada i donar a conèixer actes culturals específics.

**Fomentar la participació directa del públic i de les persones usuàries mitjançant una bústia oberta** en línia que permeti escoltar el parer de la ciutadania sobre la programació cultural pública de la ciutat.

**Donar suport a l'activisme del públic** mitjançant l'ús de les xarxes socials. Es poden difondre estudis, compartir bases de dades de professionals dones, donar a conèixer campanyes pro paritat o reivindicar la programació paritària.

**Posar fulls d'avaluació a disposició del públic** i de les persones usuàries i, si escau, incorporar preguntes relatives a la paritat en els fulls que ja hi ha.

## Acció i interacció: espai, temps i comunicació

En aquest segon apartat es tracten les problemàtiques que es donen en la interacció personal a l'espai físic, en els usos del temps i en les accions comunicatives verbals i visuals.

### • POSA'T AL DIA

Atès que la nostra socialització ha estat, en major o menor grau, en una societat masclista, els micromasclismes sorgeixen sovint en la interacció personal. Els micromasclismes són les actituds, les expressions, els estereotips i els llocs comuns masclistes normalitzats que s'expressen de manera gairebé imperceptible en la nostra quotidianitat. Constitueixen una mena de "violència tova" que és subjacent

---

<sup>27</sup> A més dels exemples ja esmentats, una iniciativa sorgida amb vocació d'acostar la cultura als barris, com ara Barcelona Districte Cultural, disposa de mecanismes de participació per mitjà de la seva bústia de propostes artístiques, d'apropament perquè fomenta la creació artística col·laborativa, i de facilitació gràcies a la seva gratuïtat.

a la violència oberta, i mitjançant els quals s'hi expressa un suport simbòlic, sovint inconscient. Fins fa poc, aquestes pràctiques tenien legitimitat social, però en l'actualitat estan sent rebutjades degut al progressiu canvi de mentalitat.

Síntoma d'aquest canvi són les campanyes que tenen per objectiu fer visibles els micromasclismes i que sovint van acompanyades amb un cert component humorístic. La científica y tuitera Daurmith, per exemple, va començar a escriure biografies de científics varons en el mateix estil en el que s'escriuen les de les dones professionals. Els resultats són hilarants en tant que posen de relleu la ridícula d'actituds molt esteses però, alhora, ben allunyades de la realitat social integradora que vivim. Alguns exemples són: "Pierre Curie, casado y padre de dos hijas, encontró tiempo para el amor y la familia durante su breve carrera científica"; "nadie podía suponer que tras los enormes ojos y el frágil físico de Newton se escondía uno de los cerebros más prodigiosos del mundo"; "su arisca personalidad hizo temer a todos que nunca se casaría. Aun así, Schrödinger se casó y consiguió un Premio Nobel"; o "libre y desinhibido, Feynmann desafió las convenciones sociales de la época mientras investigaba. Su atractivo rompió corazones en USA" o «tenía el cuerpo de un atleta y el rostro de una estrella de cine, pero Oliver Sacks prefirió la ciencia al glamour.»

En un altre àmbit i, arran de la necessitat de "confrontar els comentaris «condescendents» sobre què ha de fer una actriu o deixar de fer"<sup>28</sup>, l'actriu Júlia Barceló inicia #SerActriuÉs, una campanya molt reveladora per comprendre quins són els micromasclismes quotidians que suporten les actrius i que formen part de la nostra "normalitat" social. Aquesta campanya va inspirar prosseguir la mateixa idea en un altre professió: #SerAdvocadaÉs. De fet, és una etiqueta que es podria aplicar a tots els àmbits professionals on hi treballen dones (avui en dia són pràcticament tots) i això és exactament el que està passant: #SerPeriodistaÉs, #SerPolíticaÉs, #SerAcadèmicaÉs, #SerAdvocadaÉs, #SerEducadoraÉs, #SerArquitectaÉs... Un petit allau de tuits dones professionals fartes del micromasclisme diaris evidencien les constants manques de respecte que pateixen regularment.

## ES RECOMANA

**Prendre consciència dels micromasclismes** quotidians i evitar reiterar-los. Desenvolupar la capacitat de comentar i debatre els micromasclismes d'una manera oberta i constructiva, amb comprensió i generositat, és molt important per generar una interacció més sana. Assumir que podem cometre errors, ser capaços de demanar i donar explicacions, de demanar disculpes i de disculpar és imprescindible per poder generar entorns de treball sans on homes i dones se sentin confortables i puguin desenvolupar-se lliurement.

**Fer campanyes de sensibilització, informació i formació sobre els micromasclismes.**

---

<sup>28</sup> El perfil de Núria Barceló a Twitter és @Barcelo\_neta. Barceló citada a Redacció (2018) "#SerActriuÉs: la xarxa denuncia el masclisme al cinema i al teatre", *Vilaweb* (12 setembre 2018). <https://www.vilaweb.cat/noticies/seractriues-el-hashtag-que-denuncia-el-masclisme-al-mon-del-cinema-i-el-teatre/> (darrera visita: 3 d'octubre de 2018)

**Fer-se ressò també de les campanyes fetes per altres actors** que contribueixen al canvi de mentalitat que necessitem.

**Fer costat a les companyes** quan públicament assenyalen els micromasclismes que sorgeixen en converses, mails, llenguatge no verbal, etc

## • FLIRTEJAR AMB PISTOLA

Per afavorir la participació de les dones en la cultura, cal garantir espais lliures de sexisme. És important cuidar-los tots, però molt especialment els entorns de treball que comportin una convivència intensa i continuada, com ara els espais de creació o les residències. Estem deixant enrere les societats en les quals el poder era exercit exclusivament per homes i els rols socials estaven molt diferenciats per mor de la divisió sexual del treball, societats en les quals s'esperava dels homes que fossin guerrers agressius que protegissin la família en un entorn públic hostil, mentre que les dones havien de ser dolces i acollidores, entregades a la cura dels altres en l'àmbit privat de la llar. En aquest repartiment androcèntric de rols i poder, les dones han estat socialitzades en la inseguretat, i se'ls indica que convertir-se en objectes sexuals és una manera de cridar l'atenció i obtenir poder sobre els homes.

Tot i això, aquesta socialització està canviant i, actualment, les dones disposen lliurement del seu desig i la seva sexualitat. Poden, per tant, fer-ne un ús actiu i tenen llibertat total per fer el primer pas, evidentment, si ho desitgen. De fet, ja han fet sentir la seva veu. A Catalunya, la Lliga de Dones Professionals del Teatre va emetre un comunicat titulat "Una professió de putes", en el qual, tot contradient l'imaginari col·lectiu que arriba a donar títol a una obra de David Mamet, s'afirmava que "la nostra no és una professió de putes, és una professió de depredadors sexuals que abusen de la seva posició dins de la indústria, emparats per les dinàmiques socials."<sup>29</sup> No obstant això, moltes persones, homes i dones, no s'atreveixen a denunciar els casos d'assetjament pel peatge professional que poden pagar. La campanya #metoo, iniciada el 2017 a Hollywood amb vocació internacional, va començar a canviar les regles del joc en reunir moltes dones del sector amb l'objectiu de denunciar aquestes pràctiques, malauradament, tan habituals. En la mateixa línia però en clau estatal, la periodista Cristina Fallarás va crear la campanya #cuéntalo amb un gran seguiment.

Certament, la gestió que les dones han de fer del desig masculí en l'entorn professional els resta forces i capacitat d'acció, i pot crear problemes molt seriosos. Per aquesta raó, l'activisme no s'atura. L'associació La Caja de Pandora, amb grups actius arreu d'Espanya que apleguen més de tres mil dones, comparteix l'objectiu de denunciar casos d'assetjament, visibilitzar les dones en la cultura (molt centrada en les arts visuals) i donar-los suport; a Catalunya, La Capsa de Pandora es va a donar a conèixer el març del 2018. Cal no oblidar que l'assetjament per raó de sexe i l'assetjament sexual són formes de violència masclista i conductes delictives.

---

<sup>29</sup> REDACCIÓ, "Un manifest denuncia l'assetjament sexual al teatre", *La Vanguardia* (15 de juliol de 2017). <https://www.pressreader.com/spain/la-vanguardia-catal%C3%A0/20171115/282454234280171> (darrera visita: 8 d'octubre de 2018).

## ES RECOMANA

**Donar a conèixer els protocols de prevenció d'assetjament sexual i fer campanyes de sensibilització**<sup>30</sup>.

**Recórrer al protocol de prevenció i intervenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.**<sup>31</sup>

**Fer costat a les companyes** denunciant els casos d'assetjament.

**Fer-se ressò de les campanyes que contribueixen a denunciar l'assetjament.** En són exemples el manifest de la Lliga de Dones Professionals del Teatre, les accions de La Capsa de Pandora, #cuéntalo i #metoo, entre d'altres.

## • UN TERRA ENGANXÓS

Si una persona amb una discapacitat no pot entrar a un edifici, no pensem que el problema sigui degut a la condició de la persona i a la seva cadira de rodes, sinó de l'edifici que cal reformar per facilitar-li l'entrada. Hem après a considerar una situació aparentment neutra, les escales d'un edifici, per exemple, com una realitat que posa una sèrie de persones en una situació de desavantatge. Tanmateix, aquest aprenentatge d'un cas de discriminació indirecta no és igualment evident en el cas de la discriminació laboral de les dones deguda a la maternitat o la cura de les persones, ja que se les fa úniques responsables de "la càrrega de la maternitat" i de les cures, com un destí biològic ineludible. Les responsabilitats domèstiques i les obligacions familiars de cures i criança acostumen a ser tasques que recauen en elles i el seu temps. En conseqüència, moltes dones experimenten el que s'anomena "terra enganxós", una metàfora per referir-se al que, efectivament, és discriminació laboral indirecta. Si a això hi afegim les dificultats per participar i contribuir a la cultura, entendrem per què els seus projectes no s'enlairen. Entre un sostre de vidre i un terra enganxós, es perden moltes forces i il·lusions, talent i creativitat.

La cultura és el que s'anomena una *economia de sinergia*, és a dir, una activitat generada en un entorn en el qual la freqüència i la intensitat de la interacció entre les persones i les organitzacions és molt important per al desenvolupament de relacions d'informalitat i creació de valor. Es tracta del que Castells i Hall anomenen els "mitjans d'innovació", als quals descriuen com a "font de creació de valor afegit i productivitat que constitueix la saba d'economies, institucions i cultures."<sup>32</sup> Cal tenir en compte que el tipus d'interacció, horaris i disponibilitat exigida per aquestes relacions sovint no afavoreix la inclusió de les dones. Les seves responsabilitats i obligacions familiars poden dificultar o impedir la seva participació en entorns de presa de decisions, sovint molt masculinitzats i tradicionalment associats a la companyonia masculina, com ara mirar partits de

<sup>30</sup>[https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns\\_de\\_les\\_dones.\\_assetjament\\_sexual.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns_de_les_dones._assetjament_sexual.pdf)

<sup>31</sup> <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/101553/4/Protocol%20assetjament%20sexual.pdf> (darrera visita: 16 desembre de 2018).

<sup>32</sup> Manuel CASTELLS (2018), "El poder de las ciudades en un mundo de redes", *La Vanguardia Dossier: El poder de las ciudades*, núm. 67 (gener-març de 2018), p. 23-25.

futbol o jugar a futbol, o altres activitats esportives en horaris extralaborals, sopars o festes. Respectar la conciliació familiar i personal afavorirà el desenvolupament mixt, homes/dones, de xarxes professionals, i alhora crearà un ambient respectuós amb les vides personals de cadascú.

## ES RECOMANA

**Considerar la necessària conciliació laboral/familiar corresponsable** a l'hora d'organitzar el calendari de treball.

**Afavorir la participació de dones en les activitats culturals** programant-les en horaris més flexibles i amb espai de cura.

**No concertar cites fora de l'horari laboral** sempre que sigui possible.

**Afavorir el desenvolupament de xarxes professionals mixtes** homes/dones en espais on tant elles com ells es puguin trobar còmodes.

**Promoure les xarxes professionals** d'artistes i intèrprets, d'agents privats i públics per formar un teixit col·laboratiu que creï marcs de debat de les polítiques culturals.

**Feminitzar les estructures directives**, sense caure en les "parets de vidre" que les segreguen en posicions jeràrquiques secundàries d'administració o producció.

**Fer accions positives** en les direccions per potenciar el lideratge, l'accés i la creativitat de les dones.

## • COMUNICACIÓ: "L'HOME" ÉS UNA DONA?

Molt sovint, les dones no ens sentim incloses en el terme *home* quan s'utilitza com a genèric per designar l'ésser humà. El debat sobre llenguatge inclusiu i les formes desdoblades ens mostra com un sector de la població majoritàriament, però no exclusivament, femení no se sent representat pel llenguatge. A causa de raons històriques, i també a causa de la manca d'igualtat real en el present, es percep l'ús del masculí neutre com a terme genèric com una reiteració d'allò que és masculí com a universal i jeràrquicament superior a allò que és femení.

L'estudiós de la pragmàtica John L. Austin va desenvolupar el terme *performatiu* per denominar una de les funcions del llenguatge: crear una realitat *social* que existeix en virtut de la pronunciació de la frase mateixa.<sup>33</sup> En són exemples les declaracions formals de guerra entre estats, perquè creen una situació formal de conflicte bèl·lic obert; o la formalització d'un matrimoni, és a dir, quan una persona que ha estat investida per la comunitat amb l'autoritat per fer-ho pronuncia la frase "jo us declaro marit i muller", *performa* una instància d'una institució social, el matrimoni, que no existia prèviament a la pronunciació de la frase. És un fet acceptat que existeix una dimensió performativa del llenguatge que cal tenir en

<sup>33</sup> J. L. AUSTIN (2016, 1962), *Cómo hacer cosas con palabras: palabras y acciones*, Barcelona, Paidós Ibérica.



compte, ja que tant pot servir per reiterar estereotips com per contribuir a erradicar la desigualtat.<sup>34</sup>

El llenguatge sexista reitera els estereotips de gènere, invisibilitza la presència i les experiències de les dones i prioritza la dels homes com al centre suprem de l'experiència humana i, com a tal, l'única experiència digna de ser universalitzable. Amagar, desvalorar i desqualificar les dones no és una funció exclusiva del llenguatge. També les imatges poden ser discriminatòries i reiterar estereotips discriminatoris. La publicitat i els mitjans de comunicació (televisió, diaris, revistes, xarxes socials) sovint difonen representacions visuals i accions que vehiculen una manera antiquada d'entendre la feminitat i la masculinitat. Amb tota seguretat sabem que l'imaginari no es modifica per decret, però el llenguatge i la representació visual són, sens dubte, un primer pas.

## ES RECOMANA

**Fer servir un llenguatge no sexista** en tota comunicació institucional i personal. El llenguatge sexista no només ha deixat de representar una realitat social en la qual la incorporació de les dones en l'àmbit públic i professional és imparabile, sinó que, a més, dificulta la normalització social dels canvis.

**Recórrer a eines metodològiques de suport** com la *Guia d'ús no sexista del llenguatge: 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge* de l'Ajuntament de Barcelona.<sup>35</sup> Entre d'altres recomanacions, hi ha la utilització de termes neutres, com ara *ciutadania* (en lloc de *ciutadans* i *ciutadanes*), *veïnat*, *alumnat*, *professorat*, *ésser humà* o *humanitat*, que eviten el desdoblament i són inclusius.

**Oferir formació en comunicació no sexista** que abasteixi tant el llenguatge, com els continguts i les imatges.

**Tenir cura del llenguatge i el nomenclàtor en els espais d'acolliment**, com ara anomenar de forma paritària les sales de museus.

**Crear discursos el més assequibles i transparents possible** per facilitar la comprensió de la cultura i fer-ne sentir partícip a la major quantitat de persones possible.

**Tenir cura que els continguts que es difonen en les activitats culturals siguin inclusius.** Les institucions culturals tenen un rol prescriptor a la societat que han de gestionar amb responsabilitat adreçant-lo cap a la igualtat de drets i oportunitats.

**Crear metodologies de treball que generin dinàmiques internes de interacció i comunicació dels equips inclusives**, com ara establir un torn de paraules a les reunions.

**Incorporar temàtiques i activitats relacionades amb la perspectiva de gènere** als museus amb serveis pedagògics.

---

<sup>34</sup> Vaig defensar aquesta opció, entre d'altres, a Patricia SOLEY-BELTRAN (2018), "To be a ministra", *La Vanguardia* (9 de juny de 2018). <https://www.lavanguardia.com/cultura/20180609/444222687336/to-be-a-ministra.html> (darrera visita: 30 de setembre de 2018).

<sup>35</sup> <http://www.barcelona.cat/guia-llenguatge-no-sexista> (darrera visita: 14 de desembre de 2018).

# Fer a mans: selecció i provisió

En aquest apartat, es consideren estratègies per assajar noves formes de direcció i lideratge cultural, per incentivar la creativitat de les dones i consolidar-la, i per aconseguir la paritat en diversos àmbits clau, com ara la contractació, els ajuts públics o els jurats, a més de la programació pròpiament dita.

Com tot fenomen social, la desigualtat de gènere comporta la seva inèrcia. Sovint les persones que es dediquen a la gestió cultural esmenten com a problema el fet de no saber on trobar les dones expertes. Per això, en aquest apartat, s'identifiquen problemàtiques i s'ofereixen propostes concretes.

## • LES DARRERES ONADES

A causa de la incorporació progressiva i relativament recent de les dones a l'entorn públic i del seu fet diferencial, sovint les dones creadores presenten propostes conceptuals i artístiques que qüestionen les mateixes estructures i formes de representació que històricament les han relegat a l'àmbit privat. Les seves aportacions tendeixen a ser molt innovadores i, en no poques ocasions, poc conegudes, precisament perquè les han fet dones i dins de paradigmes diferents d'allò que és més habitual en els circuits establerts. El fet de passar de ser objecte a subjecte de la creació, de muses a artistes, no poques vegades les duu a qüestionar obertament la construcció social de la identitat i el cànon històric. Això comporta una exploració de noves vies d'expressió transgressores i incòmodes, en la mesura que demanen no donar per sabudes moltes de les coses que pensem, fem i diem de manera rutinària.

Així doncs, per conèixer les aportacions de les dones, cal estar molt al dia dels nous corrents, sovint a l'*underground*, obrir-se al pluralisme i tenir un bagatge cultural amb perspectiva de gènere. Un nombre important de produccions culturals realitzades per dones presenten models alternatius d'identitat o reescriptures del relat cultural tradicional que descodifiquen el prototip de masculinitat i de feminitat. Mentre que simbòlicament s'ha associat la masculinitat al pensament abstracte i a la ment, la feminitat s'ha vinculat a l'emoció i al cos. Aquesta divisió natura/cultura, juntament amb les moltes altres dicotomies simbòliques que porta associades, és sovint qüestionada en les creacions de les dones. Per tant, elles tendeixen a reflexionar sobre la representació i la relació amb el propi cos, per exemple, tot posant en joc l'autoficció, la mirada autobiogràfica i nous suports.

És molt possible que artistes i obres impliquin una mirada amb perspectiva de gènere i un esforç extra de recerca i valoració més enllà de l'oferta *mainstream*, un esforç imprescindible si es té la voluntat de redreçar desigualtats. Aquest esforç tendeix a requerir una mirada amb perspectiva de gènere que no es dona de forma espontània, sinó que necessita d'una formació específica. Valentín Roma, Teresa Grandas i Judit Carrera coincideixen a assenyalar que cal atacar el problema de soca-rel, és a dir, dins de la mateixa educació artística i humanística. De fet, ja fa unes dècades que el gènere, com a eix creador de desigualtat social, no es considera de forma aïllada, sinó tenint en compte la seva intersecció amb altres eixos creadors de desigualtat: l'ètnia i la classe. D'això se n'anomena la perspectiva

interseccional i s'enriqueix també en considerar altres eixos creadors de desigualtat, com ara l'edat o la diversitat en les capacitats.

D'ençà l'any 1984, les Guerrilla Girls, un cèlebre grup d'activistes artistes, es demanaven si calia anar nues per entrar als museus amb la intenció de cridar l'atenció sobre la disparitat entre el nombre de dones nues presents als museus i l'absència de dones artistes als mateixos museus. Avui en dia, per entrar al museu —o al festival—, a les dones ja no els cal anar nues, però per entendre les seves noves *maneres de veure* cal obrir bé els ulls. Sense deixar de banda criteris de qualitat artística, valorar-les requereix deixar enrere l'androcentrisme, és a dir, cal deixar de considerar les creacions dels homes blancs com a universals i representatives de la humanitat, alhora que es menystenen les creacions femenines com a "particulars" i "subjectives". Cal tenir en compte que les dones no són un col·lectiu "altre" dins de la societat, sinó que són la meitat de la població. Els homes privilegiats han deixat de ser els únics que defineixen la universalitat. Tal com afirma Judit Carrera directora del CCCB, les dones no només parlen de temes que afecten les dones mateixes, sinó que també són sàvies i expertes que parlen del món en condicions d'igualtat amb els homes.

Cal, a més, posar el focus en la creació de base, sempre més necessitada de suport. Acostuma a ser també la més crítica, compromesa i vertebradora cap al context social. Reflexionar sobre la construcció de la identitat des de l'àmbit artístic i donar a conèixer aquests corrents contribuirà a reconèixer-ne la singularitat i evitar la normalització de la desigualtat.

Un exemple de bones pràctiques el presenta el Primavera Sound 2019 que amb l'eslògan "The new normal" (la nova normalitat) assoleix la paritat, una pràctica sense precedents en el circuit internacional de festivals, segons la pròpia organització, que afirma "No ha estat fàcil vèncer les inèrcies heretades durant tants anys, però al cap i a la fi, si *the future is female*, quin sentit tenia esperar?".<sup>36</sup> En definitiva, el futur és aquí, perquè la cultura feta per dones no és només rellevant per a elles, com es tendeix a pensar erròniament, sinó per a tothom: homes i dones. Elles també defineixen allò que és universal per a l'ésser humà.

## ES RECOMANA

**Eixamplar i renovar els conceptes de cultura artística** per poder valorar i incorporar els discursos de les dones en la seva singularitat, tot tenint en compte la perspectiva interseccional (ètnia, classe, gènere).

**Donar suport a la llibertat creativa i artística**, tenint en compte que les dones creadores poden *presentar formats, temàtiques i enfocaments diferents dels que habitualment es consideren universals*.

**Exigir una formació cultural específica i actualitzada** a totes aquelles persones que defineixen els concursos públics, fan tasques d'assessorament o formen part de jurats.

**Promoure la mentoria inversa**, és a dir, per unes hores, les persones integrants més joves de l'equip (dones i homes *juniors*) assessoren les

---

<sup>36</sup> <https://comunicacio21.cat/noticies-cultura21/130458-el-primavera-sound-aposta-decididament-per-la-paritat> (darrera visita: 12 desembre de 2018).

persones amb més experiència (dones i homes, *sèniors*) sobre noves corrents o formats. La mentoria de *juniors* a *sèniors* permet a les persones *sèniors* posar-se al dia connectant directament amb innovacions que sovint arriben primer al jovent.

**Confiar en la gestió i la producció artística realitzada per dones** amb exigència i valentia. Hi ha molt talent desaprofitat que cal valorar i fer créixer.

**Fomentar la recerca sobre l'aportació creativa històrica i actual de les dones** a fi d'ampliar la historiografia artística i la valoració de les seves creacions. Estudiar, visibilitzar i normalitzar.

**Difondre les noves historiografies i formar docents** per atacar el problema de soca-rel. Cal fomentar estudis culturals transversals sense una finalitat pragmàtica, com serien els estudis de gestió cultural.

**Dotar d'una dotació pressupostària més gran** els projectes de comissariat d'exposicions o programació paritària perquè es pugui desenvolupar la recerca que, necessàriament, requereix la recuperació d'artistes i creadores.

## • PRESENCIES FANTASMAGÒRIQUES

Diferents persones esmenten la invisibilitat de les dones professionals com un problema a l'hora de programar. Tanmateix, les dones hi són i no són pas invisibles. Des de ja fa uns anys, diverses campanyes sorgides de les institucions públiques i de la societat civil estan duent a terme una tasca ingent de visibilització. En són exemples les campanyes #veus que no veus, de l'Institut Català de les Dones, o #onsonlesdones.<sup>37</sup>

Mitjançant associacions professionals, com ara la Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya, es poden localitzar llistes mixtes d'artistes, homes i dones, que afavoreixen la localització de dones artistes.<sup>38</sup> Són també molt actives la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas – MAV i el grup @DonesArtistes, que, sota el lema "Reivindiquem la dignitat i visibilitat de l'art de les dones arreu del món", duu a terme campanyes amb els #DonesArtistes #MujeresArtistas #WomenArtists per visibilitzar la contribució femenina a l'art.<sup>39</sup>

L'Asociación de Mujeres Cineastas – CIMA va llançar la campanya #MásMujeres i la Carta por la Paridad i la Inclusión de las Mujeres en el Cine durant la cerimònia de lliurament dels Goya 2018 (carta que va ser signada al Festival de Canes 2017 i al de Valladolid 2018).<sup>40</sup> Per la seva banda, l'Associació Dones Visuals va endegar el seu Pla d'Acció #DonesVisuals el 2017, que té per objectiu, entre d'altres, crear un directori de dones professionals en el sector.<sup>41</sup> En la indústria de la música, l'Asociación de Mujeres en la Industria de la Música (MIM) també lluita per assolir

<sup>37</sup><http://onsonlesdones.blogspot.com/p/manifest-on-son-les-dones.html>, [facebook.com/onsonlesdones/](https://www.facebook.com/onsonlesdones/), @On són les dones

<sup>38</sup> <http://www.paac.cat/p/1/1/0/Inici> (darrera visita: 3 d'octubre de 2018).

<sup>39</sup> <https://mav.org.es/> i <https://blocs.mesvilaweb.cat/dones-artistes/> (darrera visita: 3 d'octubre de 2018).

<sup>40</sup> <https://cimamujerescineastas.es/> (darrera visita: 12 d'octubre de 2018).

<sup>41</sup> <https://www.donesvisuals.cat/pla-d-accio?lightbox=datatem-jas93xbr3> (darrera visita: 12 d'octubre de 2018).

la igualtat d'oportunitats.<sup>42</sup> El grup Clásicas y Modernas (Associació per a la Igualtat de Gènere en la Cultura) duu a terme accions de visibilització, com ara el #diadelasescritoras, #CulturaConIGualdadCyM, entre d'altres.<sup>43</sup> Ca la Dona és un espai d'acció feminista, de diàleg i participació, on hi ha també un centre de documentació especialitzat en feminismes i un centre d'art.<sup>44</sup>

El Grup de treball Museus i Gènere, creat el 2017 per la Xarxa de Museus d'Història i Monuments de Catalunya, és una iniciativa molt engrescadora que treballa per introduir la perspectiva de gènere en els museus amb un manifest, creació de comissions i propostes.<sup>45</sup> Funcionen com a dispositius d'alerta, l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació, una iniciativa sorgida de diversos ajuntaments de la província de Barcelona amb l'objectiu de promoure una cultura crítica vers el paper i la representació de les dones als mitjans de comunicació.<sup>46</sup>

A més de les associacions esmentades, hi ha recursos locals a l'abast de les persones interessades a assolir la paritat en la programació.<sup>47</sup> Tot seguit, mencionem algunes eines:

L'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG) aplega la majoria de grups de recerca en estudis de dones i gènere de set universitats catalanes. Aquest institut té una gran importància, perquè crea i ofereix estudis interdisciplinaris especialitzats de màster i doctorat, a més de premis i ajuts a treballs i traduccions acadèmiques. El seu professorat està format per expertes acadèmiques pertanyents a institucions universitàries que poden ser localitzades mitjançant la web de l'Institut.<sup>48</sup>

La base de dades d'expertes de l'Institut Català de les Dones s'ha creat específicament per donar visibilitat al talent femení. El seu cercador és d'ús fàcil i efectiu, tant per localitzar expertes com per inscriure-s'hi com a experta. S'hi troben perfils de més de 700 professionals, que es poden cercar per nom o àmbit d'expertesa, i valorar-ne els currículums i la trajectòria professional.<sup>49</sup>

La Universitat de Barcelona posa a disposició de la societat una guia del seu personal docent i investigador adreçada a mitjans de comunicació i a la societat. En aquesta relació de persones expertes hi ha, per descomptat, dones expertes, amb la finalitat de facilitar-ne el contacte. En el seu cercador en línia, les dades es poden cercar tant per àmbits de coneixement com per paraula clau.<sup>50</sup>

---

<sup>42</sup> <http://asociacionmim.com/> El documental amateur *Las que faltaban*, rodat durant una gira del grup Mafalda, recull testimonis sobre els obstacles amb els quals s'enfronten les dones en la indústria musical. [https://www.youtube.com/watch?v=Hc7s8Lo\\_IQM](https://www.youtube.com/watch?v=Hc7s8Lo_IQM)

<sup>43</sup> <http://www.clasicasymodernas.org/> (darrera visita: 10 d'octubre de 2018).

<sup>44</sup> <http://caladona.org/> (darrera visita: 25 de setembre de 2018).

<sup>45</sup> [http://www.mhcat.cat/descobreix\\_catalunya/xarxa\\_monuments/xarxa\\_de\\_museus\\_d\\_historia\\_i\\_monuments\\_de\\_catalunya/genere/grup\\_de\\_treball\\_museus\\_i\\_genere](http://www.mhcat.cat/descobreix_catalunya/xarxa_monuments/xarxa_de_museus_d_historia_i_monuments_de_catalunya/genere/grup_de_treball_museus_i_genere) (darrera visita: 19 d'octubre de 2018).

<sup>46</sup> <https://www.observatoridelesdones.org/> (darrera visita: 6 d'octubre de 2018).

<sup>47</sup> En l'àmbit global, hi ha iniciatives com ara The Brussels Binder, una base de dades de dones expertes amb l'objectiu de millorar la diversitat en els debats sobre polítiques europees, o Wikigender, una plataforma en línia per compartir recerca, dades i solucions al voltant de la desigualtat de gènere global. Informativa i participativa, ofereix informació estadística, articles i perfils sobre la igualtat dones-homes en tots els països. Les Nacions Unides, FAO, els governs de Finlàndia, Noruega, França, Àustria i Suïssa són alguns dels patrocinadors d'aquesta iniciativa en pro de la igualtat mundial. Una altra base europea de dades, aquest cop estadístiques, és l'European Institute for Gender Equality, on hi ha des d'informació sobre la paritat fins als estereotips de gènere. <https://brusselsbinder.org/> <https://www.wikigender.org/> <https://eige.europa.eu/about-eige> (darrera visita: 16 d'octubre de 2018).

<sup>48</sup> <https://www.iiedg.org/ca> <https://www.iiedg.org/es/estructura/grupos-integrantes> (darrera visita: 15 d'octubre)

<sup>49</sup> <https://www.cercadordexpertes.cat/> (darrera visita: 15 d'octubre)

<sup>50</sup> <http://www.ub.edu/experts/> (darrera visita: 6 d'octubre) A la Comunitat Valenciana, les cinc universitats públiques han ajuntat esforços per elaborar una única base de dades: l'Agenda d'expertes, que aplega en un cercador comú dones

## ES RECOMANA

**Utilitzar els recursos a l'abast** per localitzar dones professionals del sector. En són exemples el cercador de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG), la base de dades de l'Institut Català de les Dones i de la Universitat de Barcelona, entre d'altres.

**Enxarxar-se** per estar en contacte amb les associacions de dones professionals dels sectors culturals i fer-se ressò de l'activisme a les xarxes socials.

**Crear sinergies amb associacions professionals, universitats, institucions de recerca i associacions veïnals** a fi de compartir coneixement i idees.

**Desenvolupar una nova base de dades d'expertes en línia** que es posaria a disposició dels i les professionals de la gestió cultural i dels mitjans de comunicació. En aquesta base de dades, el registre inicial de les expertes es duria a terme lliurement, però tot seguit passarien per un filtre de qualitat dels parells que permetria recomanar una experta en concret, a l'estil de The Womens' Room o The Brussels Binder.<sup>51</sup> És important crear referents que visibilitzin la contribució cultural de les dones.

## • UN MIRALL QUE NO REFLECTEIX

Sovint les dones ens mirem en un mirall que no ens reflecteix. Candidates a premis, per exemple, llegeixen les llistes de les persones premiades anteriorment, constaten com la gran majoria són homes i es desanimen fins al punt de no participar. Fer evolucionar l'imaginari col·lectiu per donar visibilitat a les dones i cabuda en la diversitat real és també una tasca col·lectiva necessària; com a prova, entre molts d'altres, tenim l'estudi d'Anderson i Daniels. L'estudi examina comparativament el temps de diàleg en pantalla, és a dir, el nombre de paraules pronunciades per personatges homes i per personatges dones, en 2.000 films.<sup>52</sup> L'estudi mostra que 22 de 30 pel·lícules de Disney tenen una majoria de diàleg masculí. Fins i tot en films amb personatges femenins protagonistes, com *Mulan*, té un 50% més de diàleg Mushu, el drac que la protegeix, que la mateixa Mulan. En les comèdies romàntiques també el diàleg es majoritàriament masculí: 58%. Si mesurem la quantitat de paraules tenint en compte l'edat, la tendència per a homes i dones és totalment oposada: decreix substancialment el diàleg pronunciat per dones de més de 40 anys (passa del 38% de 32 a 21 anys a ser del 20% de 42 a 65 anys). En canvi, amb els homes passa exactament el contrari: en la mateixa franja d'edat, passen del 32% al 39% de paraules. La causa és que, a partir dels 40, les dones deixen de ser objecte d'amor i perden rols.

---

professionals i expertes. És un cercador d'inscripció lliure i voluntària, de manera que no és una llista exhaustiva.  
<https://agendadexpertes.es/> (darrera visita: 6 d'octubre)

<sup>51</sup> <http://thewomensroom.org.uk> i <https://brusselsbinder.org/> (Darreres visites: 19 de novembre de 2018).

<sup>52</sup> El seu cercador en línia presenta les estadístiques de molts films coneguts. Hannah ANDERSON i Matt DANIELS (2016), "Film Dialogue from 2,000 screenplays, Broken Down by Gender and Age", *The Pudding*.  
<https://pudding.cool/2017/03/film-dialogue/> (darrera visita: 2 d'octubre)

El desequilibri interior que produeix en les dones anar a l'escola a aprendre sobre el món i no veure-hi dones, anar al cinema o als museus i no trobar-s'hi, és difícil de comprendre si no s'ha sentit mai. Es perd talent femení per falta de confiança de les dones en si mateixes, que les fa dubtar a l'hora "d'atrevir-se" a presentar-se a concursos o a liderar projectes. Les causes, segons Marina Subirats, són un tipus de socialització que crea inseguretat i resistència a entrar en una ètica competitiva. La necessitat de lluitar contra la socialització rebuda pot esdevenir una culpabilització que desgasta la riquesa creativa i la capacitat de treball de les creadores. No són poques les dones que pateixen el que s'anomena *síndrome de la impostora*, que les fa sentir que estan ocupant un lloc que no els correspon.

La manca de referents i la justícia històrica fan necessària una tasca de recuperació que es va duent a terme des de diferents instàncies per assolir la inclusió de figures femenines històriques rellevants en llibres de text, historiografia de les arts i les ciències, currículums acadèmics, museus, galeries, etcètera. No obstant això, no es tracta només de cercar la paritat. És plenament encertada la visió de Mireia Mayolas, cap de l'àrea d'educació i d'activitats i membre de la comissió d'igualtat del Museu Marítim, quan afirma que "no es tracta d'afegir-hi dones, sinó d'entendre la societat de forma integrada."<sup>53</sup> Margarita Sala, directora del Museu d'Història de Catalunya, hi afegeix: "Som un servei públic, obert a tothom i plural. No ens podem permetre deixar fora del discurs una part de la població".<sup>54</sup> A fi que els esforços de recuperació i inclusió fructifiquin i es consolidin a mitjà i llarg termini, cal treballar en l'àmbit educatiu i en diferents edats. Per eradicar definitivament l'autopercepció negativa de les dones, és necessari intervenir en els espais de formació fomentant les vocacions i la creació de xarxa.

## ES RECOMANA

**Potenciar el talent de les dones amb campanyes per animar les creadores** a presentar-se a concursos, premis i beques.

**Crear premis específics per a dones creadores en aquells àmbits on es demostrï l'existència d'una gran desigualtat i invisibilitat.** Aquest premis tindrien un caràcter temporal, doncs la seva raó de ser s'exintiguiria quan s'assoleixi la paritat. Un exemple de bones pràctiques és el recent premi Joves Creadores 2018 per a projectes audiovisuals, organitzat per La Bonne, en col·laboració amb l'Institut de Cultura de Barcelona i la Regidoria de Feminismes, LGTBI i Relacions Internacionals.

**Vetllar per la paritat dels jurats** dels premis, les beques i els concursos públics.

**Fomentar el mecenatge** específicament adreçat a les dones donant incentius de reconeixement per a aquesta mena d'iniciatives per la seva contribució a la paritat i la justícia de gènere.

**Crear comissions d'igualtat** que reequilibrin la disparitat de gènere i introdueixin la perspectiva de gènere a les institucions on no n'hi hagi.

---

<sup>53</sup> Citada a Dàlia RAJMIL BONET (2018), "Museus: revisant el discurs de gènere", *Diari Ara* (19 octubre 2018). [https://play.ara.cat/propostes/Museus-revisant-discurs-genero\\_0\\_2109389049.html](https://play.ara.cat/propostes/Museus-revisant-discurs-genero_0_2109389049.html) (darrera visita: 19 d'octubre).

<sup>54</sup> Citada a Dàlia RAJMIL BONET (2018), "Museus: revisant el discurs de gènere", *Diari Ara* (19 octubre 2018). [https://play.ara.cat/propostes/Museus-revisant-discurs-genero\\_0\\_2109389049.html](https://play.ara.cat/propostes/Museus-revisant-discurs-genero_0_2109389049.html) (darrera visita: 19 d'octubre)

## Fomentar accions educatives en escoles i instituts per capacitar les noves generacions i despertar vocacions artístiques i científiques.

Crear sinergies entre universitats i escoles, com ara els tallers de capacitació per a dones joves, organitzats per la UPF i Barcelona Activa.

### • "INCLUSION RIDER!"

Quan l'actriu Frances McDormand va recollir l'Oscar el 2018 per *Three Billboards Outside Ebbing*, va demanar en directe que es donés atenció als projectes de les dones de la indústria i va concloure pronunciant dues paraules, "inclusion rider", sense explicar-les. Es van disparar els cercadors a la xarxa: *inclusion rider*, o clàusula inclusiva, és una clàusula en el contracte que demana que l'equip de la producció (fílmica, musical, teatral, etcètera) sigui divers (en gènere i ètnia), i que qualsevol membre d'un equip de rodatge, producció, actors i actrius, pot demanar d'incloure en el seu contracte. L'objectiu d'aquesta iniciativa desenvolupada per l'Annenberg Inclusion Initiative, el *think tank* creat per Dr. Stacy L. Smith a la Universitat de Califòrnia Meridional, és trencar amb les dinàmiques d'exclusió de dones i persones no blanques dels equips.

L'objectiu de l'Annenberg Inclusion Initiative és estudiar i promoure la diversitat i la inclusió en la indústria de l'entreteniment.<sup>55</sup> Un dels seus estudis mostra que només un 13% de pel·lícules (43 de 1.100 pel·lícules analitzades) han estat dirigides per dones;<sup>56</sup> la disparitat es troba també entre els crítics: la gran majoria són homes (78%) i blancs (83%).<sup>57</sup> Per tant, una de les seves campanyes, "Afegeix-ne 5", proposa als guionistes d'afegir a cada film cinc personatges femenins amb text amb la finalitat d'assolir la paritat el 2020 (#5050by2020). Smith creu que "les històries i els que les expliquen haurien de reflectir el món en el qual vivim i no només representar un fragment del talent. És possible assolir això, alhora que es protegeix la sobirania de la història."

A Catalunya, la Plataforma per la Igualtat en les Arts Escèniques i Visuals de Catalunya va llançar un manifest titulat "Les dones en les Arts Escèniques i el Sector Audiovisual"<sup>58</sup> en què s'alerta de la disparitat de gènere en el sector, amb dades com ara: TNC + Lliure: 48 espectacles, 4 autores, 4 directores; Mercat de les Flors: 46 espectacles, 8 directores; Festival Grec, Teatre: 34 espectacles, 4 autores, 4 coautores, 3 directores i 6 codirectores; dansa: 15 espectacles, 4 coreògrafes, 5 coreògrafes, 1 dramaturga.<sup>59</sup>

<sup>55</sup> <https://annenberg.usc.edu/research/aii> (darrera visita: 30 de setembre de 2018). Perfil a [Twitter](#) @inclusionists i [Facebook.com/AnnenbergInclusion](#)

<sup>56</sup> Marc CHOUËITI, Stacy L. SMITH, Katherine PIEPER, Ariana CASE i Angel CHOI, KATHERINE (2018), *Inequality in 1,100 Popular Films: Examining Portrayals of Gender, Race/Ethnicity, LGBT & Disability from 2007 to 2017*. <http://assets.uscannenberg.org/docs/inequality-in-1100-popular-films.pdf>

<sup>57</sup> Marc CHOUËITI, Stacy L. SMITH i Katherine PIEPER (2018), *Critic's choice 2: gender and race/ethnicity of film critics across 300 top films from 2015-2017*, USC Annenberg Inclusion Initiative. Es pot llegir l'informe sencer a: <http://assets.uscannenberg.org/docs/critics-choice-2.pdf> (darrera visita: 8 d'octubre)

<sup>58</sup> Disponible a: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfN8TnlbRdqW7LyFtyxn-DaffIAmBcoAqsSRU6NAqRvJnk8fQ/viewform?c=0&w=1> (darrera visita: 8 d'octubre)

<sup>59</sup> Les dades completes estan disponibles a: Sense autoria (2016), "TNC + Lliure: 48 espectacles, 4 autores, 4 directores. On són les dones?", Teatre Barcelona, 11 de febrer de 2016.

<https://es.teatrebarcelona.com/revista/papers-per-a-les-dones> (darrera visita: 8 d'octubre) O a Andreu GOMILA (2016), "Les dones de les arts escèniques demanen igualtat", *Time Out* (15 de febrer de 2016).

<https://www.timeout.cat/barcelona/ca/blog/les-dones-de-les-arts-esceniques-demanen-igualtat-021516> (darrera visita: 8 d'octubre)



## ES RECOMANA

**Donar a conèixer i promoure les clàusules** d'igualtat de gènere per incentivar la contractació paritària als contractes i concursos públics i en la indústria privada.

**Aplicar la perspectiva de gènere** a fi de generar continguts no sexistes en la creació artística. Cal evitar el predomini d'estereotips de gènere (femenins i masculins) i afavorir la mirada de la meitat de la població: les dones.

**Donar suport a la recerca interdisciplinària**, al patrimoni i a les indústries creatives que atenguin la complexitat i diversitat de les relacions de gènere i les estructures de poder, tal com recomana la mateixa Unesco<sup>60</sup>.

**Construir i difondre argumentaris sobre la importància de la paritat** a sectors culturals específics.

## ● CHERCHEZ LA FEMME!

S'ha demostrat que les quotes funcionen. El *Gender Gap Report* del World Economic Forum mostra com els països on s'implementa el sistema de quotes assolixen el triple de ràpid la paritat que els que no ho fan.<sup>61</sup> Aquestes dades concorden amb tota la literatura existent, segons l'estudi comparatiu d'Aumaitre Balado.<sup>62</sup> Al nostre país és evident que, tot i la Llei d'igualtat,<sup>63</sup> la desigualtat persisteix i que el canvi requereix accions positives.

És ben sabut que els homes directius tendeixen a limitar les seves propostes a noms d'homes, mentre que les dones tendeixen a proposar d'altres dones. Com explicava Sarah Harmon, CEO de LinkedIn España i Portugal, al fòrum Forbes Summit de Madrid, una sola dona en un òrgan de responsabilitat incrementa en un 40% l'entrada de dones a llocs directius.<sup>64</sup> Per aquestes raons, el compliment de la llei fa necessari prendre mesures més contundents per poder, així, assolir una igualtat que és de justícia.<sup>65</sup>

---

<sup>60</sup> "Conclusiones": <http://www.unesco.org/culture/Gender-Equality-and-Culture/flipbook/es/mobile/index.html#p=136>

<sup>61</sup> WORLD ECONOMIC FORUM (2016), "The effect of Voluntary Party Quotas", *Gender Gap Report*, World Economic Forum. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/report-highlights/> (darrera visita: 19 d'octubre)

<sup>62</sup> Ariane AUMAITRE BALADO (2018), "¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género? Una comparación internacional", *Brechas de género*, núm. 27 (juliol 2018), FUNCAS, p. 14. <http://www.funcas.es/Publicaciones/Detalle.aspx?IdArt=23790> (darrera visita: 19 d'octubre de 2018).

<sup>63</sup> "Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes", *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, núm. 6919 - 23.7.2015 CVE-DOGC-A-15202111-2015, p. 14-15. (darrera visita: 14 d'octubre)

<sup>64</sup> Citada a Celeste LÓPEZ (2018), "La cuota obligatoria funciona", *La Vanguardia* (4 d'octubre). <https://www.lavanguardia.com/vida/20181004/452164784170/paridad-consejos-administracion-empresas-igualdad-mujer.html> (darrera visita: 4 d'octubre)

<sup>65</sup> És previsible que la futura Llei d'igualtat salarial faci obligatòria la paritat, ja que la llei té com a finalitat garantir la igualtat d'oportunitats en la feina. Celeste LÓPEZ (2018), "El Gobierno obligará a tener órganos directivos paritarios", *La Vanguardia* (3 d'octubre de 2018). <https://www.lavanguardia.com/vida/20181003/452154474902/paridad-consejos-administracion-empresas-igualdad.html> (darrera visita: 3 d'octubre de 2018).

Les quotes no estan renyides amb la meritocràcia. Ans al contrari, sumant dones al nombre de professionals contractables, s'amplia la reserva de persones candidates i, per tant, s'augmenta el talent i, en conseqüència, el nivell de competència. A més, així es permet a les dones competir segons els mèrits reals, en igualtat de condicions, i evitar la discriminació positiva que tradicionalment ha implicat pertànyer al gènere masculí i al seu corresponent grup de companyonia. El *Gender Gap Report* demostra com "l'apoderament de les dones implica un ús més eficient de la riquesa de capital humà d'una nació i la reducció de la desigualtat de gènere millora la productivitat i el creixement econòmic."<sup>66</sup> Com recomana Teresa Grandas, del MACBA, cal confiar més en el talent de les dones, en la seva professionalitat i competència.

## ES RECOMANA

**Fixar-se objectius de quotes progressives** a festivals i jurats dels festivals, jurats de premis, beques i subvencions, concursos de direcció, comitès de selecció de projectes, comissariats, fàbriques de creació, i qualsevol altre àmbit de cultura municipal on no s'assoleixi la paritat i desenvolupar llistes de consideracions per a la inclusió.

**Crear un programa de suport per a dones creadores**, concedir ajudes públiques a projectes de creació liderats per dones i cercar activament la seva participació.

**Mesurar la progressió cap a la paritat de les activitats globalment**, però tenint en compte valoracions qualitatives, com ara que elles facin de presentadores i ells, de savis; i valoracions relatives al calendari, atès que, sovint, la proporció anual de paritat augmenta durant el mes de març degut a la commemoració del 8 de Març.

**En cas que no es produeixin els canvis per assolir la paritat en un termini de dos anys, dissenyar i aplicar quotes progressives d'acció positiva fins a aconseguir la paritat real.** Un cop assolida, establir mecanismes de control per evitar regressions.

## Com podem fer-ho: gestió

En aquest darrer apartat, es tracten estratègies que l'Ajuntament de Barcelona utilitza per incorporar la perspectiva de gènere en la seva gestió pública. Tal com es podrà comprovar, aquestes estratègies fomenten una gestió del pressupost eficaç i responsable (econòmica i socialment); i a la vegada, a l'àmbit particular de la cultura, contribueixen a una programació paritària.

---

<sup>66</sup> WORLD ECONOMIC FORUM (2016), *The Global Gender Gap Index 2015*, World Economic Forum, p. 43. <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/The%20Global%20Gender%20Gap%20Index%202015.pdf> (darrera visita: 19 d'octubre)

## • PRESSUPOSTOS AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

La distribució dels recursos econòmics entre dones i homes és un dels criteris fonamentals que indica el grau d'equitat d'una societat. Els governs locals, com a òrgans redistributius de recursos, tenen una gran responsabilitat en l'avanç de la justícia de gènere. Per això, es requereix la revisió i redefinició d'ingressos i despesa pública.

L'àmbit de la cultura també és susceptible d'incorporar la perspectiva de gènere en els seus pressupostos. És a dir, també es pot fer una anàlisi de la despesa des de la perspectiva de gènere que permeti orientar les decisions pressupostàries i fiscals culturals.

En aquest àmbit, la balança d'ingressos i despeses perjudica les dones en la mesura que, en general, la major part de consumidors de cultura són dones i, per contra, la major part de la producció artística és feta per homes. Així, en una lectura global de grans xifres, les dones participen més de la part de les despeses i, en canvi, en la part d'ingressos els homes en reben més.

L'informe d'impacte de gènere del pressupost de l'any 2018 de l'Ajuntament de Barcelona <sup>67</sup> incorpora l'anàlisi del programa pressupostari de cultura "Arts escèniques i música". En aquest s'hi va detectar que la projecció de resultats més igualitaris per a l'exercici següent no se sustentava en cap acció pressupostada, i, per tant, no es plantejaven mecanismes perquè el programa fos transformador de les desigualtats de gènere. Igualment es va posar de manifest l'absència d'un sistema d'indicadors suficient que permetés traçar les millores en igualtat. Per la seva banda, els altres programes pressupostaris de l'àmbit de cultura ("Museus i arts plàstiques" i "Promoció cultural") no es van poder valorar per manca d'informació. En conseqüència, es van fer algunes recomanacions per a tots els programes de l'àmbit.

En paral·lel, el Departament de Transversalitat de Gènere ha elaborat la guia *Quaderns metodològics feministes. Avaluació de l'impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipal*<sup>68</sup> per facilitar la incorporació de la mirada de gènere en els programes pressupostaris, orientada a permetre l'anàlisi d'impacte de gènere posterior.

### ES RECOMANA

**Pressupostar actuacions orientades a l'eliminació de les desigualtats i discriminacions de gènere.** No limitar-se a identificar diferències i desigualtats en l'àmbit de la cultura, sinó també definir accions per a la transformació d'aquestes desigualtats, i dotar-les de pressupost.

**Augmentar i millorar els sistemes d'informació de la programació cultural,** de manera que es generin dades segregades per sexe, que donin compte de l'equitat en els programes pressupostaris.

**Millorar els indicadors de seguiment i avaluació.** És a dir, proposar-ne que no només donin compte de la presència de dones i homes en les

<sup>67</sup> <http://ajuntament.barcelona.cat/pressupostos2018/docs/Pressupost-de-genero-informe-i-fitxes-de-memoria.pdf> (darrera visita: 14 de desembre de 2018).

<sup>68</sup> Publicada a la pàgina web de Dones i Feminismes de l'Ajuntament de Barcelona.

activitats, sinó també del contingut en relació amb la igualtat de gènere de tota activitat cultural.

## • CLÀUSULES D'IGUALTAT DE GÈNERE EN LA CONTRACTACIÓ MUNICIPAL

Tal com s'ha avançat, les administracions públiques han de gestionar el seu pressupost de manera eficient i responsable, tant econòmicament com socialment. Així doncs, han de triar la millor opció en els contractes públics: no només una bona oferta econòmica i tècnica sinó aquella que, a més, proporcioni beneficis socials i coherència amb les polítiques i els valors municipals.

L'Ajuntament de Barcelona va ser pioner en la incorporació de clàusules socials en la contractació municipal amb l'aprovació, el 2016, d'un decret de mesures de contractació pública sostenible. Va recollir així la tendència marcada per les directives europees i es va avançar a la Llei de contractes del sector públic (LCSP). Està instaurada, doncs, l'obligació legal que la compra pública incentivi un model de negoci basat en els salaris dignes, la contractació estable, la sostenibilitat ambiental i, en definitiva, un comportament ètic que inclogui el foment de la igualtat de gènere. Per això, l'Ajuntament fixa cada any un pla de contractació sostenible<sup>69</sup> que estableix les prioritats i les característiques que han de reunir els plecs municipals.

En funció de la naturalesa del contracte, les clàusules que es poden aplicar i, per tant, els requeriments a complir són: aplicar mesures de foment de la igualtat entre les persones implicades en l'execució del contracte; desenvolupar mesures contra l'assetjament sexual i per raó de sexe; garantir l'ús d'una comunicació inclusiva; implantar mesures que facilitin la conciliació corresponsable, i garantir la paritat entre homes i dones que, depenent de quina sigui la finalitat d'aquesta clàusula, podrà afectar determinats perfils o categories o al conjunt de la plantilla contractada.

Segons l'estudi de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (EIGE)<sup>70</sup>, en l'àmbit cultural, un dels elements clau que cal treballar és el mercat de treball. Tot i que les dones són majoria entre les persones amb estudis universitaris relacionats amb la cultura i la gestió cultural, això no es reflecteix en els equips de treball i llocs de presa de decisions de la major part dels equipaments. Davant d'aquesta realitat, la incorporació de clàusules d'igualtat de gènere en la contractació pot ser un element cabdal per fer front a les discriminacions envers les dones en aquest àmbit.

### ES RECOMANA

Sempre que sigui possible, **incloure la clàusula de paritat entre homes i dones en les contractacions públiques de l'àmbit cultural..** Aquesta clàusula es pot aplicar als contractes a través dels quals es pretén fomentar

<sup>69</sup>[http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/pla\\_de\\_contractacio\\_publica\\_sostenible\\_2018\\_cat.pdf](http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/pla_de_contractacio_publica_sostenible_2018_cat.pdf) (darrera visita: 14 de desembre de 2018).

<sup>70</sup> EIGE: European Institute for Gender Equality (2017), *Gender in Culture*, Vilnius, European Institute for Gender Equality Gedimino, p. 5. Web. 23 d'agost de 2017. <<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-culture>>.

l'accés de les dones a llocs directius; fomentar la presència de dones/homes en sectors o en perfils/categories on estan infrarepresentats/ades, i/o garantir el dret de la ciutadania a ser atesa per un dels dos sexes. Depenent de quina sigui la finalitat, l'empresa contractista haurà de garantir la paritat entre les i els treballadors en determinats perfils o categories o al conjunt de la plantilla contractada.

**Fer formació i sensibilització en la matèria al personal responsable de la contractació de serveis culturals.**

**Fer ús de la *Guia de contractació pública social de l'Ajuntament de Barcelona*<sup>71</sup>.**

En cas de necessitar assessorament per aplicar aquestes clàusules, i molt especialment la clàusula de paritat, es recomana **contactar amb el Departament de Transversalitat de Gènere o amb l'adreça electrònica específicament habilitada per a l'atenció a empreses: Tgenere.empreses@bcn.cat**

## • CRITERIS D'IGUALTAT EN LES SUBVENCIONS

Les subvencions públiques també són clau, tant des de la perspectiva dels recursos econòmics que es redistribueixen com per la incidència que tenen en el comportament dels sectors socials. Per això, els criteris d'atorgament de subvencions de l'Ajuntament de Barcelona tenen en compte també aquells projectes que proporcionin més coherència amb les polítiques socials municipals.

A partir de l'any 2016, la Convocatòria general de subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat de l'Ajuntament de Barcelona<sup>72</sup> incorpora un nou criteri d'igualtat de gènere. Aquest també s'ha anat integrant en diverses convocatòries específiques, entre les quals destaquen les següents de l'àmbit de cultura: Projectes pluriennals, Exhibició de projectes en l'àmbit de les arts escèniques i Projectes puntuals.

Així, les entitats que optin a una subvenció en qualsevol de les modalitats de la convocatòria general poden obtenir fins a 0,5 punts pel compliment del criteri d'igualtat de gènere. En el cas concret de dues convocatòries específiques de cultura (Projectes pluriennals i Exhibició de projectes en l'àmbit de les arts escèniques), aquesta puntuació puja fins a 1 punt.

Les opcions per donar resposta al criteri d'igualtat de gènere són dues: que s'expliciti la igualtat de gènere en els estatuts, objectius o missió, memòries d'activitats i/o estructura organitzativa de l'entitat; i que s'incorpori la perspectiva de gènere en el projecte presentat. Aquest últim criteri implica desenvolupar les eines necessàries (enfocaments, estratègies o tècniques) per detectar, i en cas necessari corregir, els possibles efectes diferencials que pugui tenir la intervenció sobre dones i homes. Això significa que s'ha de ser conscient de les desigualtats existents en el punt de partida, així com de les qüestions que, ja sigui per motius culturals, econòmics, jurídics, religiosos, etcètera, puguin determinar que una

<sup>71</sup> [http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/guia\\_contractacio\\_publica\\_social\\_cat\\_2.pdf](http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/guia_contractacio_publica_social_cat_2.pdf) (darrera visita: 14 de desembre de 2018).

<sup>72</sup> <https://ajuntament.barcelona.cat/ca/informacio-administrativa/subvencions> (darrera visita: 14 de desembre de 2018).

actuació aparentment neutra tingui un impacte diferent o, fins i tot, contribueixi a agreujar les desigualtats.

En alguns casos, els factors de desigualtat a tenir en compte poden ser fàcils d'identificar. Però en molts d'altres, sobretot en projectes relacionats amb àmbits en els quals les dones han estat tradicionalment excloses, s'ha de fer un sobre esforç. La ciència, la política o l'esport, com també la cultura, són terrenys en els quals pràcticament no s'ha tingut en compte la mirada femenina fins a èpoques molt recents. En aquests casos, incorporar la perspectiva de gènere passa per aplicar una visió crítica que permeti superar la invisibilitat a la qual han estat sotmeses les aportacions, les necessitats i els interessos específics de les dones.

## **ES RECOMANA**

Sempre que sigui possible, **incorporar criteris d'igualtat de gènere en les subvencions de cultura.**

**Fer formació en matèria d'incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit cultural** i conèixer els mecanismes d'incorporació del principi d'igualtat en el funcionament de l'Ajuntament i en les seves polítiques culturals.

**Consultar l'Útil pràctic 26: Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats**, publicat a les pàgines web de Torre Jussana i de Dones i Feminismes de l'Ajuntament de Barcelona<sup>73</sup>.

Si es necessita un assessorament personalitzat, **contactar amb el Departament de Transversalitat de Gènere** a l'adreça electrònica següent: [transversalitat\\_genere@bcn.cat](mailto:transversalitat_genere@bcn.cat)

---

<sup>73</sup> [http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP\\_26.pdf](http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP_26.pdf) (darrera visita: 14 de desembre de 2018).

# 07

## Conclusions

La cultura és un dret universal fonamental per a la qualitat de vida de les persones. Garantir-ne l'accés i la representativitat paritària és una obligació de les institucions públiques. Tanmateix, com s'assenyala a l'Informe del Comitè Executiu del Consell de la Cultura, "la perspectiva de gènere continua sent una assignatura pendent i els avenços reals són poc significatius. Ens falten dones creadores, productores, directores prescriptores, etcètera. Sense elles, la cultura sempre perdrà credibilitat, diversitat i qualitat."<sup>74</sup>

La disparitat és un problema social general, no una qüestió específicament femenina. Les dones no són una part específica, aïllable del conjunt, són conjunt. La Unesco reiteradament explica com la bretxa de gènere no és una qüestió que afecti només les dones, sinó un problema sociocultural que impacta tota la comunitat.<sup>75</sup> El conjunt de persones, homes i dones, professionals de la cultura a Barcelona també ho tenen clar: "La cultura és un ecosistema complex, que contribueix al desenvolupament social, humanístic i econòmic. No és una illa desconneca."<sup>76</sup> Per tant, cal salvaguardar el patrimoni creatiu de les dones i garantir la creativitat de les generacions futures. Això implica reconèixer el seu potencial com a agents de canvi social i font de desenvolupament, innovació i dinamisme. Les dones agreguen valor en la transmissió, creació i protecció de la cultura. La igualtat de gènere és necessària per al seu apoderament i el ple exercici dels seus drets humans. Els homes han de fer un recorregut per comprendre que les millores que es proposen beneficien el conjunt de la societat, no només les dones. La seva complicitat és imprescindible per progressar.

Com és ben sabut, l'Ajuntament de Barcelona es regeix per un Codi ètic que cerca millorar la confiança envers les institucions i els seus representants, garantir la integritat institucional, l'accés a la informació pública i la rendició de comptes.<sup>77</sup> El Codi ètic vetlla per la igualtat

<sup>74</sup> Ingrid GUARDIOLA *et al.* (2018), *2017 I BARCELONA CULTURA. Informe del Comitè Executiu del Consell de la Cultura*, Barcelona, Consell de la Cultura de Barcelona. <http://www.gestorcultural.org/intranet/files/adjunt1160307264.pdf> (darrera visita: 22 d'octubre de 2018).

<sup>75</sup> <http://www.unesco.org/new/en/culture/themes/culture-and-development/the-future-we-want-the-role-of-culture/culture-and-human-rights/> (darrera visita: 22 d'octubre de 2018).

<sup>76</sup> <http://comunicacio21.cat/noticies-cultura21/119009-els-professionals-de-la-cultura-s-alcen-contra-les-politiques-cultura-ls> (darrera visita: 18 d'octubre de 2018).

<sup>77</sup> "Codi ètic i de conducta de l'Ajuntament de Barcelona", Ajuntament de Barcelona.

<http://ajuntament.barcelona.cat/transparencia/ca/codi-conducta> (darrera visita: 22 d'octubre de 2018).

"evitant tota discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra circumstància i actuant sempre de manera objectiva". **Tant el Codi ètic com les polítiques paritàries són vinculants per a totes les institucions públiques de l'Ajuntament de Barcelona.** És a dir, totes les persones amb responsabilitats en la gestió pública hi estan vinculades. A més, el marc ètic i jurisdiccional que regeix per a tothom és la Llei d'igualtat i el principi constitucional d'igualtat.

**Serien molts els beneficis i les conseqüències positives d'una programació paritària.** Promouria els valors de la democràcia cultural —solidaritat, respecte, amor a la diversitat i la natura, convivència ciutadana, llibertat civil i política de pensament i artística—. Mitjançant la reflexió amb perspectiva de gènere i la construcció d'un imaginari integrat, es fomentaria la cohesió social i la creació de ciutadania.

Una programació paritària augmentaria el grau de transversalitat i col·laboració interdepartamental. Per tant, beneficiaria el conjunt de l'ecosistema cultural, perquè la cultura mateixa és interdisciplinària i transversal, atès que intersecciona amb la vida quotidiana, l'educació i les institucions. Desenvolupar una política cultural paritària i responsable, amb objectius a curt, mitjà i llarg termini que enforteixin l'aportació dels sectors culturals a l'economia, incrementaria la participació ciutadana i enriquiria la producció cultural.

Si, com s'afirma al *Programa d'actuació municipal (PAM) 2016-2019*, "Barcelona pateix un excés d'institucionalització cultural que es manifesta en un excés de protagonisme públic en el conjunt de la seva acció cultural", <sup>78</sup> les actuacions que aquí es proposen, tot i que per si soles no poden alterar completament aquesta situació, si més no obririen les portes a més persones i diversificarien els corrents creatius. També agilitzarien els canals de comunicació entre la ciutadania i els equips gestors dels equipaments i festivals de la ciutat, fomentarien nous hàbits de participació i creació de cultura, generarien nous públics i donarien més protagonisme a la producció local en l'oferta turística. La innovació de l'oferta pot contribuir a ampliar la base social de la vida cultural barcelonina, tot atraient un públic que s'hi senti més identificat, i, alhora, augmentar les dades de consum cultural i trencar l'estancament actual. A més, augmentaria el protagonisme de la producció cultural i contribuiria a millorar l'oferta turística de la ciutat.

També es promouria la transparència en els processos per donar veu als agents creadors de la ciutat. La transparència i els processos oberts de participació tendeixen a afavorir la inclusió de dones, ja que en la participació més oberta s'hi conjumina la ciutadania, amb els sectors professionals i els polítics, amb la qual cosa es dona veu i representativitat a l'ampli ventall de sectors i interessos present en la societat. Com és ben sabut, els processos oberts que tenen en compte les entitats i els agents representatius innoven les dinàmiques habituals de presa de decisions, legitimen la pròpia presa de decisions i milloren els objectius i resultats de les polítiques culturals públiques, de manera que contribueixen *al desenvolupament d'una cultura pública de qualitat*.

A més, cal tenir en compte un altre que la cultura és un dels recursos econòmics més importants a l'àrea europea. Comparant els percentatges d'activitat econòmica lligada al sector cultural, es pot observar com hi ha espai per créixer. <sup>79</sup> El 2015, el 2,5% de les feines a l'Estat

<sup>78</sup> *Programa d'Actuació Municipal (PAM) 2016-2019*. Web 30 de gener de 2018, p. 97

<http://governobert.bcn.cat/estrategiaifinances/sites/default/files/Documents/PDF/PAM2016.pdf>

<sup>79</sup> *Participación cultural y bienestar. ¿Qué nos dicen los datos?, Dossier n.º 4*, Palma de Mallorca, Observatorio Social de "la Caixa", Fundación Bancaria "la Caixa", p. 68.

[https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/112710/Observatorio\\_Social\\_laCaixa\\_Dossier-4\\_esp.pdf/4cf1940b-f2d9-cb39-7054-37c6bf22c367](https://observatoriosociallacaixa.org/documents/22890/112710/Observatorio_Social_laCaixa_Dossier-4_esp.pdf/4cf1940b-f2d9-cb39-7054-37c6bf22c367) (darrera visita: 22 d'octubre de 2018).



pertanyien al sector cultural, gairebé mig punt per sota de la mitjana europea (UE-28: 2,9%). El 2014, a Espanya el 5,6% de les empreses de serveis estaven dedicades a activitats culturals i van generar el 3,73% de l'activitat econòmica total. Si ho comparem amb el Regne Unit (RU), per exemple, podem veure com és millorable el percentatge general i el d'activitat econòmica: el 6,1% d'empreses generen al RU un 5,57% de l'activitat econòmica. A Espanya, el sector cultural té un alt nivell d'emprenedoria però també un alt nivell d'inestabilitat. Existeix una desigualtat: les dones constitueixen un 43% de la professió cultural, però són el 58% de les llicenciades en carreres relacionades amb la cultura.

Atès que les ciutats s'identifiquen amb el seu patrimoni, però també amb les seves activitats i manifestacions culturals, la cultura de la ciutat constitueix una eina de poder tou de primer ordre. Les manifestacions culturals i creatives tenen una gran influència conceptual, econòmica i social. La relació simbòlica entre ciutat i cultura és de gran importància per situar Barcelona en l'imaginari internacional. Donar visibilitat al capital humà i creatiu, n'augmentaria el valor simbòlic i n'incrementaria l'atractiu. La cultura crea referents i desenvolupa *una oferta cultural paritària i de primer nivell comportaria* un altra conseqüència positiva: *avançar l'atractiu de la ciutat com a destinació de turisme cultural innovador i de qualitat*. Crear una imatge paritària de l'oferta cultural de Barcelona la faria internacionalment competitiva, la convertiria en líder a l'Estat espanyol i, potencialment, a l'entorn cultural europeu.

**Barcelona ha d'aspirar a formar part de ple dret de l'anomenada *ciutat global*:** una xarxa de grans ciutats que són poderosos motors econòmics i culturals. A la ciutat global es desenvolupen noves polítiques transnacionals amb un grau d'impacte econòmic i intel·lectual en l'ordre mundial tan alt que pot arribar a superar el poder dels estats. Actualment, la ciutat de Barcelona ja s'associa a qualitats tradicionalment vinculades a la feminitat, perquè se la percep com una ciutat oberta, generosa, amable i acollidora. Per convertir-la en un agent pensant que contribueixi activament a la ciutat global, cal tenir polítiques culturals que siguin art i part d'una nova societat civil global, una societat que combini la funció productiva de la ciutat amb agents culturals convencionals i contrasistèmics, amb l'objectiu de contribuir a desenvolupar el que Saskia Sassen anomena el nou "coneixement urbà."<sup>80</sup>

Una programació cultural paritària que tingui en compte les aportacions de dones, joves i minories situaria Barcelona en un estatus d'avantguarda i l'orientaria definitivament cap a la formació de la nova ètica que actualment sorgeix de les ciutats com a centres generadors de pensament cívic a les xarxes globals i locals. Això requereix equips gestors paritaris i innovadors, i un teixit cultural competitiu i de qualitat. A més de complir els dictats ètics de la justícia social, una programació paritària augmentaria la qualitat de l'oferta de la ciutat, facilitaria l'assoliment d'una posició sòlida de la producció cultural barcelonina en el mapa de la cultura estatal i internacional i constituïria una poderosa eina de diplomàcia cultural, interna i externa. Sens dubte, hi ha una tasca a fer i molt a guanyar.

---

<sup>80</sup> "La ciudad global, la intermediación y los trabajadores con salarios bajos", *La Vanguardia Dossier: El poder de las ciudades*, núm. 67 (gener-març del 2018), p. 23-25. p. 28-32.

# 08

## Annex

### GUIÓ CONVERSES

Les converses dutes a terme amb els responsables dels cinc espais radar han girat al voltant de les temàtiques següents:

#### **DINÀMIQUES DE PROGRAMACIÓ**

Com s'elabora la programació?

Persones que han de prendre decisions: qui dirigeix? Es consensua?

Com s'escullen els jurats?

Se cerca la paritat en els jurats?

Se cerca la paritat en la programació? / a les residències artístiques? / en les beques?

La major part de la programació d'autoria femenina del centre es duu a terme per al 8 de març?

#### **PARITAT I GÈNERE**

Es compta el percentatge d'homes i dones quan es programa a fi de cercar un balanç?

Es despleguen accions de comunicació paritària?

Com descriuries la perspectiva de gènere?

Es treballa amb perspectiva de gènere?

## **BONES PRÀCTIQUES**

Quin creus que hauria de ser el rol de centres com el que dirigeixes de cara a la consecució de la igualtat homes-dones?

Creus que és desitjable fer una programació paritària?

Quines creus que haurien de ser les bones pràctiques per aconseguir una programació paritària?