

# Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya

Informes CoNCA  
IC17 (2019)

 Generalitat  
de Catalunya

**Co NCA**

Consell Nacional  
de la Cultura i de les Arts

© Generalitat de Catalunya, 2019

El document *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya*, inclòs a la col·lecció Informes CoNCA, ha estat elaborat per la Fundació Bosch i Gimpera de la Universitat de Barcelona a petició del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA).

Aquest document fou aprovat pel Plenari del CoNCA el 25 de gener de 2019.

Membres del Plenari:

Carles Duarte i Montserrat, president  
David Albet i Sunyer, vicepresident  
Mercè Gisbert i Cervera, vocal  
Pilar Parcerisas i Colomer, vocal  
Isona Passola i Vidal, vocal

Autores:

Dra. Anna Villarroya  
Dra. Maite Barrios

Coordinació i edició: Ramon Castells Ros

Correcció lingüística: Tau Traduccions SL

Disseny i maquetació: [www.vitaminadisseny.cat](http://www.vitaminadisseny.cat)

El CoNCA està integrat per: Sílvia Muñoz d'Imbert (directora), Jordi Auladell Marquès, Lúdia Benito Porté, Gemma Carbonell Jorquera, Ramon Castells Ros, Jesús Fernández Acebal, Cèlia Garcia Trujillo, Àngels Giráldez González, Ana C. Loayza Martín, Lluïsa Sala i Tubert i Joan Torrent Pérez

El document *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya*, editat pel Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA), està subjecte a una llicència de Reconeixement-NoComercial-Compartiriguat 4.0 Internacional de Creative Commons. Se'n permet la còpia, la distribució, la comunicació pública i la creació d'obres derivades, sense ús comercial i sempre que se'n reconegui l'autoria i mantinguin llicència en les seves noves creacions.



Podeu descarregar la versió electrònica d'aquest informe a [conca.gencat.cat](http://conca.gencat.cat).

Barcelona, gener de 2019

## ÍNDEX

---

<b>1. Introducció.....</b>	<b>7</b>
1.1. Presentació .....	9
1.2. Objectius .....	14
1.3. Mètode de treball.....	15
<b>2. Anàlisi de resultats .....</b>	<b>21</b>
2.1. Anàlisi de resultats de les variables sociodemogràfiques i laborals del conjunt de la mostra .....	23
2.2. Percepció sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya .....	35
2.3. Factors determinants de les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya .....	37
2.4. Mesures d'intervenció per a pal·liar les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya .....	44
<b>3. Conclusions i recomanacions.....</b>	<b>49</b>
3.1. Conclusions.....	51
3.2. Recomanacions.....	53
<b>4. Bibliografia.....</b>	<b>59</b>
<b>5. Annexos .....</b>	<b>65</b>



El Consell de la Cultura i de les Arts (CoNCA) té les funcions de:

- Participar en el disseny de la política de suport a la creació artística i cultural i de promoció d'aquesta creació.
- Assessorar el Govern en el conjunt de la política cultural.
- Promoure el diàleg entre el món de la creació dels sectors culturals i artístics i l'Administració de la Generalitat i, si s'escau, exercir la intermediació.
- Avaluar els equipaments culturals i les subvencions públiques en matèria de cultura i creació artística mitjançant un sistema d'auditoria basat en la promoció de la cultura i el seu retorn social.
- Vetllar per la presència i la protecció de les llengües pròpies de Catalunya i de l'Aran i per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit de la creació artística i cultural.

Totes aquestes funcions situen el CoNCA en una posició molt favorable a l'hora de promoure actuacions en favor de la igualtat de gènere en el sector cultural a Catalunya. D'una banda, de manera explícita i general, el CoNCA ha de vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la creació artística i cultural. D'altra banda, la resta de funcions del CoNCA, com a entitat pública, també han d'incorporar la perspectiva de gènere, en compliment de la Llei 17/2015.

En concret, en la seva participació en el disseny de la política de suport a la creació artística i cultural i de promoció d'aquesta creació, el CoNCA pot incidir en la incorporació de la perspectiva de gènere en les bases reguladores de les subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajut públic convocats des del Departament de Cultura (en compliment de l'article 11 de la Llei 17/2015). El CoNCA també té un paper clau en l'assessorament al Govern respecte al conjunt de la política cultural, així com en el foment del diàleg entre el món de la creació dels sectors culturals i artístics i l'Administració de la Generalitat, i ha d'exercir, si és necessari, la intermediació. En aquest sentit, aquest estudi a més d'escoltar la veu del sector cultural, és un instrument d'intermediació amb el Departament de Cultura en allò relatiu a les mesures que el sector percep com a prioritàries per a poder pal·liar les desigualtats de gènere existents. En darrer terme, l'avaluació dels equipaments culturals i les subvencions públiques en matèria de cultura i creació artística mitjançant un sistema d'auditoria basat en la promoció de la cultura i el seu retorn social ha de ser interpretada en clau de perspectiva de gènere. En línia amb les disposicions de la Llei 17/2015, els poders públics han d'establir mecanismes per a garantir la integració de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques, en general, i en l'avaluació del seu impacte, en particular.

Tot i el reconeixement formal de la igualtat efectiva de dones i homes —per exemple, a la Llei 17/2015—, la desigualtat de gènere, com ha mostrat aquest estudi, segueix sent una realitat. Per redreçar la situació cal, doncs, la voluntat política de voler canviar les coses amb l'objectiu final d'assolir una societat realment democràtica.

Més enllà de les mesures proposades pel sector cultural objectiu d'aquest estudi, una iniciativa interessant és la del Ministeri de Cultura francès (Ministère de la Culture, 2018), que compta amb un Observatori de la Igualtat entre Dones i Homes en de la Cultura i la Comunicació (Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication). L'Observatori, amb periodicitat anual, proporciona dades de representació de dones i homes en del sector públic i el privat. En el primer, s'informa de la participació de

dones i homes en els llocs de direcció, consells d'administració, comitès i d'altres instàncies consultives, funcions i remuneracions, així com en jurats i concursos en de l'àmbit de l'administració i organismes dependents. Quant al sector cultural i artístic, s'informa de la participació d'ambdós gèneres en els llocs de direcció, en l'accés als mitjans de producció, en la presència de les dones en les programacions artístiques i en els mitjans, i en la consagració artística, així com en la formació, l'ocupació i la remuneració d'ambdós gèneres.

En línia amb la iniciativa francesa, el coneixement de la realitat que ens envolta és, doncs, un pas necessari per a poder implementar polítiques culturals que no siguin cegues al gènere (Villarroya, 2016).

## 1. Introducció





## 1.1. PRESENTACIÓ

---

En els darrers anys, tant els mitjans de comunicació com el sector cultural i el món acadèmic han evidenciat desigualtats de gènere en el sector cultural. Una part important d'aquestes desigualtats es generen en el mercat de treball, on adopten facetes i dimensions molt diverses (Villarroya, 2017).

A continuació es recullen, sense ànim exhaustiu, els resultats d'alguns estudis que han posat en relleu, en l'àmbit internacional i en el nacional, diverses dimensions en què es manifesten aquestes desigualtats envers les dones dins de l'ocupació cultural.

### 1.1.1. Desigualtats en la incorporació i condicions laborals a la indústria cultural i creativa

Una part de les desigualtats es manifesta en una etapa molt inicial, és a dir, en la incorporació a l'ocupació cultural en general o a determinats sectors en particular. L'any 2014 el Consell de les Arts d'Anglaterra (Arts Council of England, 2014) destacava que la crisi econòmica havia afectat especialment les dones, que havien vist reduïda (en 3 punts percentuals) la seva presència en el mercat de treball entre 2008-2009 i 2011-2012. Així, mentre que la proporció de dones passava a ser del 43 %, la dels homes ascendia al 57 %. L'estudi també posava de manifest la representació minoritària de les dones en àrees relacionades amb el desenvolupament de continguts per a videojocs (14 %), efectes visuals (19 %) i mitjans interactius (28 %).

Així mateix, altres estudis del món anglosaxó evidencien desigualtats en el mercat de treball cultural. Aquest és el cas de l'estudi desenvolupat per la Fawcett Society entre els mesos d'abril de 2012 i 2013 a 134 galeries d'art comercial en el qual es subratllava que dels 3.163 artistes exposats només el 31 % eren dones. A més, el 78 % de les galeries representaven més homes que dones, i només un 17 % representaven més dones que homes. En l'àmbit teatral, l'estudi de Freestone (2012), centrat en la representació femenina en els deu teatres més subvencionats al llarg de la temporada 2011-2012, arribava a la conclusió que les dones continuen poc representades en el sector teatral amb una ràtio persistent de 2:1.

Des d'una perspectiva més àmplia, que inclou, a més del sexe, l'edat dels i les intèrprets, a Europa, Dean (2008) assenyalava que, en general, els homes gaudeixen de carreres professionals més llargues com a intèrprets que les dones. En aquest sentit, els homes, com a grup, es distribueixen més igualitàriament a través de les edats, les categories professionals, la durada professional com a intèrprets i el nivell d'ingressos. D'altra banda, les dones es concentren en els grups d'edat més joves, tenen poques oportunitats d'escollir ocupacions i una vida professional més curta, guanyen menys i freqüentment s'ocupen en les categories més baixes. L'informe també assenjala una major proporció de dones en el grup d'ingressos més baixos, mentre que la proporció és menor en el d'ingressos més alts.

A França, diversos estudis encarregats pel Departament de Cultura i Comunicació posen en relleu desigualtats en el mercat de treball cultural. Amb dades de l'any 2011 i pel que fa al sector audiovisual i de l'espectacle en viu, Gouyon (2014) conclou que les dones representen només el 29 % dels autors de la Societat d'Autors i Compositors Dramàtics (SACD) i reben el 24 % dels drets generats de la societat. Aquests resultats poc favorables a les

dones s'expliquen perquè aquestes participen en menys obres que els homes, especialment en el cinema, el teatre i les arts de carrer; no exerceixen les mateixes funcions que els homes, i sovint són més autores de textos i coreografies que compositores o realitzadores. En aquells casos en què la funció i la disciplina és la mateixa, gairebé no hi ha diferències remuneratives en la televisió i la ràdio, però sí en el cinema i l'espectacle en viu.

En l'àmbit de l'Estat espanyol, l'Instituto de la Mujer l'any 2013 va publicar un estudi sobre la participació de les dones i els homes en l'ocupació de sis jaciments d'ocupació, entre altres, el sector audiovisual. S'hi posava en relleu que l'alumnat femení a la universitat, que representava el 64 %, acabava generant només el 38 % de l'ocupació en el sector audiovisual (Instituto de la Mujer, 2013).

A més dels estudis promoguts per les administracions públiques, diferents associacions professionals d'artistes i d'altres treballadores de la cultura han realitzat estudis per evidenciar les desigualtats en el sector. Aquest és el cas de l'associació Mujeres en las Artes Visuales (MAV), que periòdicament fa informes i propostes entorn de la situació de les dones en el sector. El darrer informe de MAV (Mujeres en las Artes Visuales, 2018) sobre la presència d'artistes dones (espanyoles i estrangeres) a la fires d'art ARCO 2018, Just Madrid, ArtMadrid i Hybrid mostra que solament el 6 % del total d'artistes representades en la fira d'ARCO eren artistes dones espanyoles i que un 34 % de les galeries presents a ARCO estaven liderades per dones. Pel que fa a la resta de fires, mentre que Art Madrid repeteix el model androcèntric d'ARCO, les fires més alternatives, com Just Madrid i Hybrid, donen protagonisme a la creació de les dones.

Amb caràcter més general, MAV va dedicar l'edició corresponent a l'any 2013 (Mujeres en las Artes Visuales, 2014) a una anàlisi comparativa de la situació de les dones en el sistema d'arts visuals a Europa, en què comparava els casos de França, Regne Unit, Alemanya i Espanya. En aquest estudi es posava en relleu que les dones continuen predominant en les carreres d'art o belles arts a Europa, on representen més del 60 % de l'alumnat, i que aquesta superioritat numèrica es tradueix en una àmplia feminització dels llocs de conservació i de cap d'exposició i de col·lecció. L'anàlisi per països mostra una superioritat numèrica de les dones més significativa en els museus espanyols, on representen més del 80 % del personal, tot i que la mitjana dels altres països europeus s'apropa a la paritat entre homes i dones.

L'àmbit audiovisual també ha estat objecte d'estudis diversos en l'àmbit acadèmic i associatiu. Entre les principals conclusions del treball dirigit per Arranz (2008) sobre la situació de les dones i els homes al cinema espanyol destaquen, d'una banda, la reculada, al llarg del període 2000-2006, en l'entrada de noves realitzadores (10,4 % del total de 355 directors debutants) i, d'altra banda, les diferències en la representació de les relacions de gènere de les pel·lícules segons el sexe del director, de manera que els directors (79,3 %) i les directores (69,2 %) tendeixen a fer protagonistes de les seves pel·lícules personatges del seu propi gènere.

### **1.1.2. Desigualtats en la progressió a llocs de poder i lideratge**

En la progressió a llocs de poder i de lideratge, on la presència de dones és minoritària, es generen unes altres desigualtats. A escala internacional, dins del sector audiovisual cal destacar l'informe publicat per la European Women's Audiovisual Network (2015), en el qual s'alerta sobre la poca presència de dones directores, tot i la seva representació iguali-

tària entre els graduats d'escoles de cinema, la bona presència en festivals i premis i, en alguns casos, una mitjana d'espectadors i espectadores a les seves pel·lícules superior a les dirigides per homes. Aquest informe, centrat en la indústria cinematogràfica de set països europeus (Alemanya, Àustria, Croàcia, França, Itàlia, Suècia i el Regne Unit), posa en relleu que només una de cada cinc pel·lícules en els set països europeus analitzats és dirigida per dones; que la majoria de fons (84 %) van a pel·lícules dirigides per homes, fet que perpetua l'escassa circulació de pel·lícules dirigides per dones, així com l'enorme diferència entre la proporció de dones directores que es graduen a les escoles de cinema (44 %) i la proporció de dones directores que treballen a la indústria (24 %).

L'estudi promogut per l'Arts Council of England (2014) assenyala també que les dones acostumen a desenvolupar tasques de gestió dins dels equipaments nacionals finançats pel Consell de les Arts i els principals museus del país, tant amb contractacions indefinides com temporals. Tanmateix, posa en relleu com la participació en els òrgans d'administració i patronats continua esbiaixada a favor dels homes, especialment en el cas dels principals museus del país i en el sector de la música. En sentit contrari, la participació de les dones és majoritària en les juntes directives del sector de la dansa.

També en l'àmbit anglosaxó, l'estudi realitzat per TBR (2008) i comissionat pel Cultural Leadership Programme va posar de manifest que el 65 % de les organitzacions no tenien representació femenina en els òrgans d'administració i que només el 12 % dels negocis en el sector cultural tenien equips mixtos de gestió, molt per sota del 39 % del total de l'economia del Regne Unit.

En l'àmbit teatral, l'estudi de Freestone (2012) també evidència aquesta manca de dones en llocs de responsabilitat. Les dades concretes mostren una participació del 33 % en la direcció dels òrgans de govern dels deu teatres analitzats; del 36 % en la direcció artística, tot i que un 67 % de les persones encarregades de la direcció executiva eren dones; del 38 % en la contractació d'actors i actrius i del 35 % en l'escriptura de les 58 noves obres estrenades a la temporada 2011-2012. En darrer terme, del conjunt del personal ocupat (de direcció, de disseny, tècnics i tècniques de so i llum, compositors i compositores, etc.), tan sols el 23 % eren dones.

A l'Estat espanyol, l'estudi de l'Instituto de la Mujer (2013) evidenciava que la major qualificació de les dones ocupades en el sector audiovisual no es corresponia amb l'estructura ocupacional i s'observava una major concentració d'homes en nivells directius i tecnico-professionals, així com un predomini de dones en altres qualificacions de menor rang.

En l'àmbit de les arts visuals, l'estudi de MAV (2014), relatiu a l'any 2013, mostrava que amb prou feines més del 20 % de la direcció de museus era ocupada per dones (excepte a França, on aconseguien gairebé la meitat dels llocs).

En l'àmbit audiovisual, el treball d'Arranz (2008) evidència també una segregació vertical, ja que la presència de les dones hi és menor com més alta és la posició ocupacional.

### **1.1.3. Desigualtats en l'accés a premis, ajuts, beques i d'altres reconeixements**

A l'Estat espanyol, l'estudi realitzat per MAV (2014), l'any 2013, en un conjunt de països europeus mostrava que els artistes masculins tenen més probabilitats de guanyar un premi

artístic (el 70 %), ja sigui a Espanya com a la resta d'Europa (on només destacava el Regne Unit, amb gairebé una paritat entre les persones guanyadores i els membres de jurats), així com de formar part de jurats, la majoria dels quals estan formats per homes. El darrer informe de MAV (Mujeres en las Artes Visuales, 2018) sobre la presència d'artistes dones (espanyoles i estrangeres) a la fira d'art ARCO 2018, també destaca la major presència d'homes en el Comitè Organitzador de la fira (80 %) i en l'assignació de premis (71,4 %).

En el sector del cinema, l'estudi d'Arranz (2008) mostra diverses desigualtats al llarg del període 2000-2006. D'una banda, els ajuts a nous realitzadors es van concentrar bàsicament en homes i, de l'altra, s'observa un desequilibri a favor dels homes en la composició dels jurats dels principals festivals espanyols de cinema. Finalment, hi ha diferències en la representació de les relacions de gènere de les pel·lícules segons el sexe del director, de manera que els directors (79,3 %) i les directores (69,2 %) tendeixen a fer protagonistes de les seves pel·lícules personatges del seu propi gènere. En aquesta mateixa línia, el treball de Núñez Domínguez (2010) sobre el cinema dirigit per dones al llarg del període 1989-2009 assenyalava que les dones representen al voltant del 7 % del cinema espanyol i en la majoria de casos només aconseguen finançar una pel·lícula, gairebé sempre de producció pròpia i de baix pressupost. Són molt poques, doncs, les dones que aconseguen exhibir més de tres pel·lícules. Malgrat aquesta situació de partida, moltes d'elles han assolit un reconeixement públic i notori, especialment a escala internacional.

Amb caràcter més general, l'estudi de Corredor Lanas i Corredor Lanas (2017) recull que al llarg del període 1975-2010 només tres dones havien accedit al Premio Cervantes (8 % del total), el mateix nombre que entre 1983 i 2010 havien estat mereixedores de premis nacionals de lletres. En aquests mateixos anys, només apareix el nom d'una dona en els premis de literatura dramàtica (entre 10 persones premiades) i en els d'assaig (entre 32 persones premiades).

La situació és similar en el cas de les reials acadèmies, on, segons l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunitades, l'any 2017 només el 8,9 % dels membres de la Reial Acadèmia de Belles Arts de San Fernando eren dones, percentatge que puja al 18,5 % en el cas de la Reial Acadèmia de la Història i al 18,6 % en el de la Reial Acadèmia Espanyola.<sup>1</sup>

#### **1.1.4. Desigualtats en la visibilitat de l'obra artística i cultural de les dones**

Una altra de les desigualtats de gènere posades de manifest en diversos estudis és la menor visibilitat de l'obra artística i la producció cultural de les dones. Estudis recents promoguts per l'Observatori Cultural del Gènere mostren una menor presència d'artistes dones (14,3 %) en les exposicions de centres d'art de Barcelona al llarg del període 2011-2015 (Baygual, Brugal i Cabré, 2016), així com en la programació de festivals organitzats a la capital catalana, on el 75,31 % dels artistes programats l'any 2017 van ser homes (Cabré i MIM, 2018).

De manera més global, l'informe de Cabó i Sánchez (2018), encarregat pel Departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona, sobre la programació cultural d'aquesta entitat a la ciutat entre els anys 2016 i 2017, ha permès veure que el sector cul-

---

<sup>1</sup> Les dades procedeixen de l'INE, a partir de l'Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunitades: [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres\\_hombres/tablas\\_1/10/&file=p05002.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/mujeres_hombres/tablas_1/10/&file=p05002.px) (consulta del 18 de desembre de 2018).

tural municipal encara és lluny de poder ser considerat igualitari. Entre les conclusions de l'estudi hi destaca el fet que la paritat, per molt necessària que sigui per a la inclusió de les dones en el sector, no ha resultat suficient per a garantir la sensibilització de gènere en el sector. En aquest sentit, en alguns festivals o equipaments culturals amb paritat de gènere, o inclús amb més dones que homes, no s'ha organitzat cap activitat amb perspectiva de gènere (Cabó i Sánchez, 2018: 95).

### **1.1.5. Factors determinants de les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural**

Una part de la literatura sobre aquesta matèria s'ha ocupat d'aprofundir en les causes determinants de les desigualtats de gènere que passen al mercat de treball cultural. L'anàlisi més qualitativa de l'estudi de l'Arts Council of England (2014) posa de manifest que els principals obstacles que han hagut d'afrontar les dones que avui ocupen llocs de rellevància han estat la manca de llocs de treball remunerats de manera permanent i de suport administratiu, les responsabilitats de cura familiar i el perfil baix de moltes de les oportunitats laborals. Així mateix, l'entorn laboral es percep com un factor clau en la progressió de qualsevol líder. En general, les persones que ocupen llocs de responsabilitat en el sector mai no han interromput la seva carrera professional, mai no han tingut gaire responsabilitat en la cura familiar ni han tingut feines a temps parcial en el transcurs de la seva carrera. Tots aquests trets evidencien els reptes que algunes dones han d'afrontar per poder conciliar la vida familiar i professional.

En l'àmbit teatral, l'estudi de Freestone (2012), centrat en la representació femenina en els deu teatres més subvencionats al llarg de la temporada 2011-2012, evidenciava la relació que hi ha entre el nombre reduït de dramaturgues i l'absència relativa de papers per a actrius en el sector teatral. En un informe sobre les oportunitats de les noies en el teatre juvenil, Kerbel (2012) arribava a una conclusió similar. Així, a partir d'un estudi d'enquesta a 291 professors i professores i practicants joves de teatre en el Regne Unit, l'autora va trobar que el 75 % descrivia la seva organització com a predominantment femenina. Però, tot i aquesta elevada presència de noies, tant les professores com les practicants de teatre assenyalaven la dificultat a l'hora de trobar guions amb papers femenins suficients per al nombre d'estudiants.

Dean (2008) centra una part del seu estudi en les percepcions dels i les intèrprets: mentre que les dones perceben el seu gènere com un desavantatge en moltes dimensions considerades a l'estudi (nombre i varietat de funcions, ingressos, envelliment, etc.), els homes veuen el seu gènere com a neutral. De la mateixa manera, Dean troba diferències en la percepció davant la manca d'oportunitats d'ocupació com a conseqüència del gènere: 57 % de dones davant d'un 6 % d'homes.

L'informe de la UNESCO (2015) entorn de les desigualtats de gènere en els llocs de decisió dins del sector empresarial de la cultura apunta cap a l'existència d'un sostre de vidre, molt més destacable a mesura que la bretxa relativa a l'accés als estudis superiors i a l'ocupació es va reduint.

A l'Estat espanyol, l'estudi de l'Instituto de la Mujer (2013) recull un seguit de trets comuns de les dones ocupades amb una trajectòria laboral d'èxit en el sector audiovisual. Així doncs, en aquestes dones hi coincidien una qualificació elevada, amb estudis universitaris i postuniversitaris; coneixements transversals, com idiomes, informàtica i gestió empresa-

rial; perfils actitudinals i aptitudinals sòlids, com responsabilitat, seguretat en si mateixes, assumpció de reptes, aprenentatge permanent, motivació, treball en equip, capacitats de comunicació; trajectòries laborals ininterrompudes, i ple suport en l'àmbit privat (o renúncia a tenir parella) i en l'entorn empresarial. En tots els casos, el principal conflicte derivava de la conciliació entre l'esfera professional i la familiar.

## 1.2. OBJECTIUS

---

Els estudis presentats en l'apartat anterior posen en relleu diferents desigualtats que es produeixen en l'ocupació cultural.

Tot i els esforços legislatius, en molts països encara són diversos els reptes que cal afrontar per a assolir la igualtat efectiva d'oportunitats en el desenvolupament professional de dones i d'homes, i així contribuir al desenvolupament econòmic, social i cultural del país.

A partir de tot l'anterior, l'estudi que presentem es planteja tres objectius:

1. Valorar la percepció que els i les professionals de la cultura a Catalunya tenen sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural al nostre país.
2. Aprofundir en el coneixement de les causes que provoquen les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya.
3. Avançar en el disseny de mesures d'intervenció, tant des de les administracions públiques com des del sector privat, que permetin pal·liar les desigualtats actuals per raó de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya.

Pel que fa al primer objectiu, la literatura i els informes publicats incideixen en aspectes com ara aquests:

- La menor progressió de les dones a llocs de lideratge i responsabilitat en els àmbits de les arts, la cultura i els mitjans de comunicació (trajectòries laborals més dificultoses).
- El menor accés i menys oportunitats en el mercat de treball, progressió professional i reconeixements.
- La bretxa salarial i la desigualtat en les pensions.
- La menor visibilitat de les obres, creacions, etc., portades a terme per dones.
- La distribució desigual de dones entre els diferents sectors culturals i la segregació en determinats tipus d'ocupació (sostres de vidre).
- Les possibilitats d'accés a trajectòries d'èxit, que difereixen depenent del tipus d'ocupació, sector cultural o institució.
- El fet que el reduït nombre de dones que arriben a ocupar llocs de decisió no necessàriament facilita que altres dones puguin aconseguir-ho.
- La menor representació de dones artistes, directores de teatre o de cinema, compositoras, etc., en col·leccions de museus i en la programació de les institucions culturals, així com el menor valor comercial de les seves obres.

Respecte a les principals barreres per a la progressió professional, la literatura ha destacat, entre d'altres, per les característiques següents:

- La major càrrega de les dones en les tasques de cura i de la llar, així com majors dificultats en la conciliació de la vida familiar i laboral.
- L'edat i els diferents moments del cicle vital.
- Les majors dificultats de les dones a l'hora d'accedir a xarxes d'influència i a finançament.
- La manca de referents dones (mentoratge).
- El fet de tenir valors i aspiracions socials diferents (processos de socialització diferents, etc.).
- L'impacte negatiu dels estereotips socials.
- L'associació de la creativitat a la masculinitat.

En l'apartat d'actuacions i mesures que han de portar a terme les administracions públiques, i també el sector privat, es preveu incidir en quines serien les mesures més adequades per a promoure la igualtat de gènere en el sector cultural (regulacions, polítiques amb incentius positius, polítiques amb incentius negatius com ara sancions, mesures específiques per al sector cultural o generals per a tots els sectors, etc.).

### **1.3. MÈTODE DE TREBALL**

---

Per tal de donar resposta als objectius 1 i 2 es va dissenyar un estudi d'enquesta a partir d'una mostra representativa de professionals de la cultura que exerceixen a Catalunya. Es pretenia, d'una banda, saber la percepció que els i les agents implicats tenen sobre les desigualtats de gènere dins del sector cultural (objectiu 1) i, de l'altra, conèixer les principals causes que provoquen les desigualtats de gènere en el mercat de treball cultural (objectiu 2).

Per tal d'arribar a un consens sobre les mesures d'intervenció més adients que les administracions públiques i el sector privat haurien d'aplicar per pal·liar les actuals desigualtats de gènere que es viuen en l'ocupació cultural (objectiu 3), es va dissenyar un estudi Delphi.

#### **1.3.1. Selecció de participants**

La selecció de participants es va realitzar mitjançant un mostreig per bola de neu. Per tal d'atraure la participació dels i les professionals del sector, al mes d'abril de 2018 el Consell Nacional de la Cultura i les Arts (CoNCA) va organitzar una presentació pública de l'estudi en la qual se'n van explicar els objectius, així com el mètode de treball. En concret, en aquesta reunió, a la qual van ser convidades les principals associacions del sector, se'ls va demanar fer difusió de l'estudi entre els seus associats i associades, a partir de la seva pàgina web, els butlletins i/o el correu electrònic. Aquesta mateixa informació es va fer arribar per correu electrònic a les associacions no presents a la reunió.

Per tal de facilitar aquesta tasca, entre la informació que es va enviar a les associacions del sector hi figurava un missatge adreçat als associats i associades amb un enllaç en el qual es demanava que aquells i aquelles professionals interessats a participar en l'estudi contessin a un breu qüestionari (vegeu l'annex 8.1). En total, es van rebre 785 respostes. Atès que l'objectiu era adreçar-nos a professionals experts en el sector cultural, es va considerar com a criteri d'inclusió a l'estudi tenir un mínim de tres anys d'experiència en el sector cultural i ser major d'edat. Una vegada eliminades aquelles respostes amb adreces de correu errònies, duplicats i participants que no complien els criteris d'inclusió, la mostra de professionals potencials a participar en l'estudi va quedar composta per 636 professionals.

**Taula 1. Selecció de participants en l'estudi**

	Participants	Respostes vàlides
Qüestionari 0 (Abril 2018)	785 participants accepten col·laborar a l'estudi	636 (una vegada s'eliminen els correus erronis, no experts/es, duplicats, etc.)

### 1.3.2. Instruments

Per portar a terme l'estudi d'enquesta (objectius 1 i 2), es va dissenyar un qüestionari en línia amb preguntes tancades gestionat mitjançant la plataforma Qualtrics (vegeu l'annex 8.2).

Paral·lelament, es va portar a terme un estudi Delphi (objectiu 3) mitjançant la mateixa plataforma. L'estudi Delphi és una tècnica grupal d'obtenció d'informació, basada en la consulta a experts i expertes d'una àrea determinada, per tal d'obtenir una opinió de consens sobre un tema concret (Linstone i Turoff, 1975). Aquestes persones expertes són sotmeses individualment a una sèrie de qüestions en diferents etapes (comunament anomenades rondes) i en cada una d'aquestes etapes l'expert o experta rep la retroalimentació que ha expressat la resta del grup. Habitualment, es parteix d'una o diverses qüestions obertes, per després, en les successives rondes, concretar en els aspectes que ha referit el conjunt d'experts i expertes.

L'estudi Delphi que es va dissenyar tenia una estructura iterativa de tres rondes amb el propòsit d'arribar a un consens sobre les mesures d'intervenció pertinents que segons la visió dels experts i expertes en el sector cultural permetessin pal·liar les actuals desigualtats de gènere en l'ocupació cultural.

A la *primera ronda* de l'estudi Delphi es va preguntar en format obert a les persones expertes que esmentessin quines consideraven que podien ser les mesures concretes més adequades per a promoure la igualtat de gènere en el sector cultural des de les administracions públiques (per exemple, convocatòries d'ajuts i subvencions culturals amb perspectiva de gènere, representació equilibrada en els diferents òrgans consultius i de decisió, etc.) i també des del sector privat (per exemple, redacció de protocols perquè en les manifestacions culturals no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, establiment de plans d'igualtat, etc.) (vegeu l'annex 8.2).

Les respostes de les persones que hi van participar van ser codificades per dues codificadores independents mitjançant un sistema de categories *ad hoc*. La fiabilitat intercodificadors es va calcular a partir de les respostes de 30 participants (8 % del total de la mostra



de participants a la primera ronda del Delphi). El percentatge de classificacions correctes va ser del 80 % i el coeficient kappa de 0,60, amb un interval de confiança del 95 % entre 0,45 i 0,76, la qual cosa indica una concordança en la classificació que oscil·la entre moderada i bona (Altman, 1991). Aquelles propostes que representaven les respostes d'almenys un 5 % dels i les participants van ser seleccionades per a ser valorades de nou pel conjunt de participants a la segona ronda.

A la *segona ronda* de l'estudi Delphi, es va proporcionar al conjunt d'experts i expertes que havien participat a la ronda anterior un llistat de 38 propostes (21 de l'àmbit públic i 17 de l'àmbit privat) que resumien les respostes del panel d'experts i expertes. Cada proposta anava acompanyada per una definició i exemples concrets que ajudaven a una millor comprensió del significat i l'abast de la mesura proposada (vegeu l'annex 8.3). En concret, en aquesta segona ronda, els experts i expertes, atenent a la seva experiència en el sector, havien de valorar cada una de les mesures com a «prioritària», «recomanable» o «no necessària».

A la *tercera ronda* es presentava la valoració emesa pel conjunt de participants per a cada una de les mesures plantejades tant en l'àmbit públic com en el privat. Per a cada mesura, s'especificava com l'expert o experta havia valorat la mesura en la fase anterior, així com el percentatge de participants que havien considerat la mesura prioritària, recomanable o bé no necessària. Sobre la base d'aquesta informació, els experts i expertes havien de valorar de nou cada una de les mesures tenint en compte, en aquesta ocasió, dues premisses concretes: 1) el context econòmic, social i polític en què es troba actualment el sector cultural i 2) l'aplicació del conjunt de mesures seleccionades com a prioritàries hauria de ser factible en un termini de tres o quatre anys. Tal com es va procedir a la fase anterior, cada mesura podia ser valorada com a «prioritària», «recomanable» o «no necessària». Així, aquesta darrera ronda de l'estudi Delphi va proporcionar la prioritització de mesures que el sector cultural percep que caldrien ser implementades per promoure la igualtat de gènere en el sector cultural tant en l'Administració pública com en el sector privat.

Prèviament a l'administració dels qüestionaris, es va realitzar una prova pilot per garantir la correcta comprensió de les preguntes i la seva validesa de contingut. Aquesta prova pilot es va enviar a dotze persones amb característiques similars a la mostra. A partir de les seves aportacions es van realitzar els canvis pertinents en cada una de les preguntes dels qüestionaris.

Pel que fa al contingut concret de l'instrument:

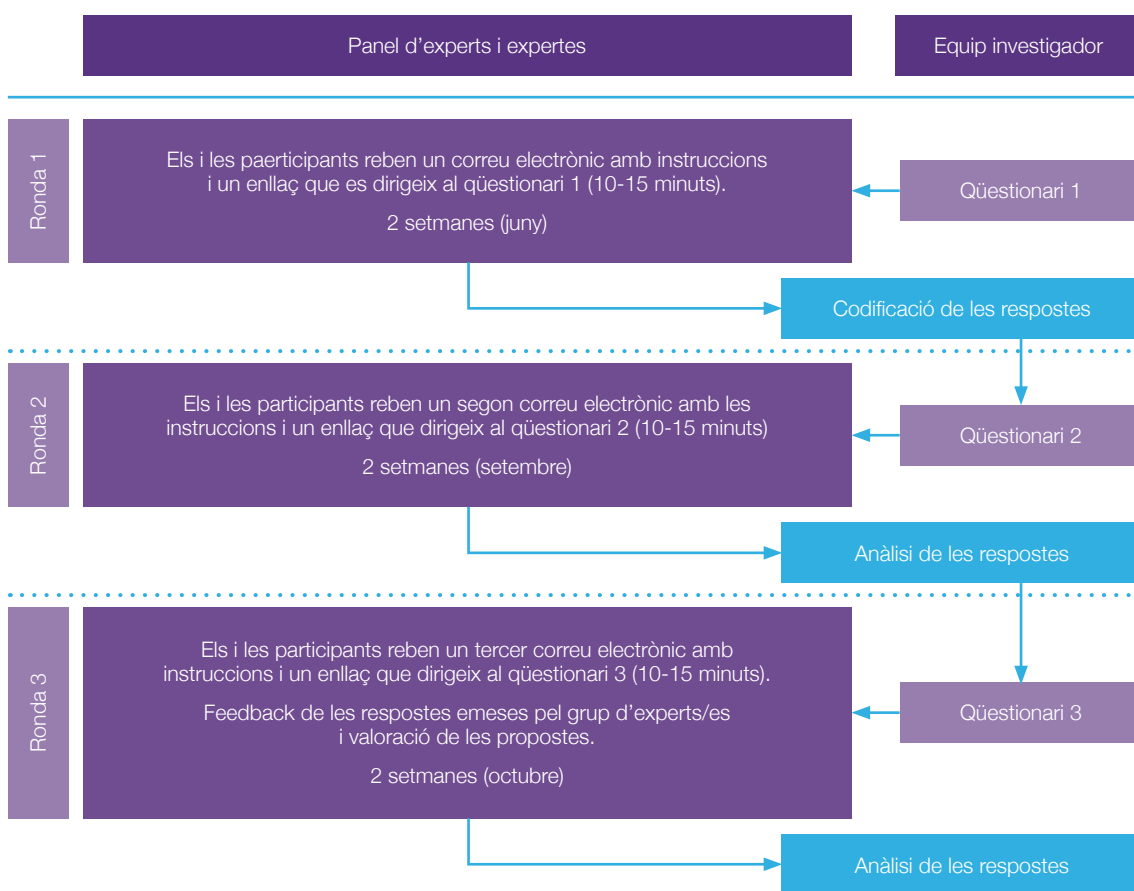
- El qüestionari referent als objectius 1 i 2 constava de tres blocs: un primer bloc relatiu a dades sociodemogràfiques i laborals; un segon bloc sobre la percepció del sector entorn de les desigualtats de gènere en el sector cultural a Catalunya, i un tercer bloc en què se'ls demanava que valoressin tot un seguit d'afirmacions sobre les barreres en l'accés de les dones a l'ocupació, en el progrés dins de la professió, en el reconeixement de les seves obres, creacions o activitats culturals, així com en la visibilitat d'aquestes. En els dos darrers blocs les persones participants havien de valorar els diferents aspectes mitjançant escales graduades de 7 punts.
- El qüestionari referent a l'estudi Delphi constava de dues preguntes obertes: l'una sobre les mesures que es podrien implementar des del sector públic per a pal·liar les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya i una altra sobre el sector privat.

### 1.3.3. Procediment

El procediment s'inicia amb una invitació als i les professionals identificades en la fase prèvia, mitjançant un correu electrònic, a participar en l'estudi (Qüestionari 0, vegeu l'annex 8.1). En aquest missatge s'informa a les persones participants sobre l'objectiu, el procediment i el calendari de l'estudi. Així mateix, se'ls demana que responguin a unes breus qüestions relatives a dades sociodemogràfiques i laborals. A partir de les respostes rebudes a aquest qüestionari es selecciona la mostra d'experts i expertes per a l'estudi.

Una vegada acabada la fase de selecció de participants, al mes de juny de 2018 s'inicia l'estudi. La recollida de dades es va estendre des del mes de juny fins al 5 de novembre de 2018.

Figura 1. Procediment Delphi



A tots els i les professionals que van acceptar participar en l'estudi i complien amb els criteris d'inclusió, se'ls va enviar un correu electrònic amb un enllaç que els dirigia a un qüestionari en línia (Qüestionari 1, vegeu l'annex 8.2). Aquest qüestionari, tal com s'indicava en l'apartat anterior, constava de tres blocs temàtics i contenia les preguntes corresponents a la primera ronda de l'estudi Delphi. Una vegada analitzades i categoritzades les respostes emeses pels experts i expertes en la primera ronda de l'estudi Delphi, al mes de setembre es va enviar la segona ronda de l'estudi a totes aquelles persones participants que havien respost a la primera ronda. En aquesta segona ronda, els i les participants van rebre el llistat de mesures que havien estat reportades per almenys un 5 % dels i les participants i se'ls

va demanar que valoressin cada una d'elles. La tercera ronda de l'estudi Delphi, que va tenir lloc al mes d'octubre, es va enviar a totes aquelles persones participants que havien respost a la ronda anterior i, de nou, els experts i les expertes van haver de valorar les mesures sobre la base de la informació proporcionada sobre els resultats de la ronda anterior i de les premisses sobre la viabilitat de les mesures en el context actual.

Els i les participants van disposar almenys de dues setmanes per a contestar a cada un dels qüestionaris. Durant aquest període, per tal d'assegurar un percentatge de resposta adequat (Dillman, Smyth i Christian, 2014), es van enviar un mínim de dos recordatoris, un el dia previ a la finalització del període de resposta.

### 1.3.4. Participació en l'estudi

El Qüestionari 1 i la primera ronda de l'estudi Delphi es van enviar a les 636 persones que havien estat seleccionades a partir de les respostes al Qüestionari 0. El nivell de participació va ser del 66 % i es van rebre 420 respostes. Se'n van considerar vàlides 375, és a dir, aquelles en què es van contestar més d'un 50 % de les preguntes.

A la segona ronda de l'estudi Delphi hi van participar 236 persones, nombre que representa el 62,9 % de participació respecte a les respostes vàlides de la primera ronda.

A la tercera ronda el nombre de participants va ser de 159, és a dir, el 67,4 % de participació respecte a la segona ronda i el 42,2 % respecte a les respostes vàlides de la primera ronda.

El nom dels i les professionals que van participar en l'estudi i van donar el seu consentiment a aparèixer com a participants del panel d'experts i expertes es pot consultar en l'annex 8.4 d'aquest estudi.

**Taula 2. Participació en l'estudi**

	Participants que responen	Respostes vàlides
Qüestionari 1 + Delphi ronda 1 (juny 2018)	420 (66,0 % de participació respecte a respostes vàlides del qüestionari 0 - n = 636)	375 (es considera vàlid si han contestat més d'un 50 % de preguntes)
Delphi ronda 2 (setembre 2018)	236	236 (62,9 % de participació respecte a les respostes vàlides de la ronda 1)
Delphi ronda 3 (octubre 2018)	159	159 (67,4 % de participació respecte a les respostes vàlides de la ronda 2; 42,4 % de participació respecte a les respostes vàlides de la ronda 1)

### 1.3.5. Anàlisi de les dades

L'anàlisi estadística de les dades s'ha portat a terme mitjançant el paquet estadístic SPSS v. 24 per a Windows. En una primera fase s'ha realitzat una anàlisi descriptiva de les variables sociodemogràfiques, laborals i de percepció dels diferents aspectes valorats sobre les desigualtats de gènere. En aquest darrer cas, s'ha calculat l'interval de confiança al 95 % de nivell de confiança per tal de valorar si hi ha diferències entre el grup d'homes i el de

done. En l'estudi Delphi es reporten la freqüència i el percentatge de selecció per cada una de les mesures valorades. Sobre la base d'estudis previs (Diamond *et al.*, 2014), les mesures van ser seleccionades quan aquestes superaven un acord del 75 % entre els i les participants.

## **2. Anàlisi de resultats**



En els apartats següents s'analitzen els principals resultats de l'estudi. En concret, es presenten les variables sociodemogràfiques i laborals del conjunt de participants (apartat 4.1) i també tenint en compte el seu gènere (apartat 4.1.1); la percepció del sector sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural (apartat 4.2); i la valoració del sector d'aquells factors, assenyalats en estudis previs, que poden actuar com a barreres d'entrada, de progressió professional, de visibilitat i d'accés a reconeixements per part de les dones (apartat 4.3). Finalment, es presenten els resultats de l'estudi Delphi sobre les mesures d'intervenció que el sector cultural considera que s'haurien d'implementar de manera prioritària en un període de tres o quatre anys, tant en el sector públic com en el sector privat (apartat 4.4).

## 2.1. ANÀLISI DE RESULTATS DE LES VARIABLES SOCIODEMOGRÀFIQUES I LABORALS DEL CONJUNT DE LA MOSTRA

---

Tal com s'observa a la taula 3, el primer grup de preguntes relatiu als trets sociodemogràfics de les persones que van participar en l'estudi mostra un predomini de dones (76 %), de persones autòctones (98 %), amb una edat mitjana de 43,9 anys (amb una desviació típica d'11,3 anys) i amb un nivell d'estudis superiors (95 %). Respecte a aquest darrer punt, cal destacar que el 50 % dels i les participants disposen d'estudis de màster o postgrau especialitzat, i un 30 %, d'estudis superiors universitaris.

Pel que fa al tipus de llar, la majoria de persones conviu amb la seva parella i amb fills o filles (37 %), o bé únicament amb la seva parella (30 %) o en llars unipersonals (15 %).

La mitjana de fills i filles és d'1,8 (amb una desviació típica de 0,7, oscil·lant entre 1 i 4 fills o filles). En gairebé el 90 % dels casos es tenen un (48 %) o dos (41 %) fills o filles i l'edat del més petit és de 10,9 anys (amb una desviació típica de 7,9 anys, oscil·lant entre 0 i 41 anys).

Quant a l'activitat laboral, la taula 4 mostra que gairebé totes les persones participants estaven ocupades (98,4 %) i la majoria treballaven per compte d'altri (46,1 %). A aquestes, els segueixen les persones que treballen per compte propi (un 27,5 %) i les que comparteixen ambdues situacions (24,8 %). En d'altres estudis aquesta situació s'ha equiparat amb situacions de treball precari que porten als i les professionals del sector a combinar diferents feines al mateix temps per tal de poder arribar a un nivell mínim d'ingressos (Carreño, Fernández, Martí i Villarroja, 2018).

En aquells casos en què els i les professionals van manifestar tenir treballadors o treballadores a càrrec (21 persones en total), la mitjana declarada va ser de 7,1 persones a càrrec (amb una desviació típica de 5,4).

Entre les persones contractades —és a dir, aquelles que treballen únicament per compte d'altri però també aquelles que ho fan alhora per compte propi— hi ha un predomini de contractes indefinits (62,4 %), tot i que aquesta xifra se situa molt per sota de la general de l'economia catalana (en què l'any 2017 un 78,4 % de la població ocupada assalariada tenia un contracte indefinit). Així mateix, cal destacar que un 22,6 % de les persones declara tenir contractes temporals (un punt més que la població ocupada assalariada del general de l'economia), i un 6 %, contracte fix-discontinuu.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Les dades sobre ocupació cultural de Catalunya procedeixen d'Idescat: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc1301&dt=2017&lang=es> (consulta del 10 de desembre de 2018).

**Taula 3. Variables sociodemogràfiques**

	<b>Freqüència</b>	<b>Percentatge</b>	<b>Mitjana (DT)</b>	<b>Valor mín - màx</b>
<b>Sexe</b>				
Dona	285	76		
Home	90	24		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
<b>Edat</b>				
			43,9 (11,3)	23-70
<b>Nacionalitat</b>				
Nacional	368	98,1		
Estrangera	7	1,9		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
<b>Nivell màxim d'estudis</b>				
Màster o postgrau especialitzat	187	49,9		
Llicenciatura/grau/diplomatura	112	29,9		
Doctorat	31	8,3		
Estudis superiors no universitaris	26	6,9		
Batxillerat	10	2,7		
ESO o equivalent	4	1,1		
Cicles formatius de grau mitjà	3	0,8		
Educació primària o inferior	2	0,5		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
<b>Convivència</b>				
Amb parella amb fills/es i sense altres persones	138	36,8		
Amb parella sense fills/es i sense altres persones	112	29,9		
Unipersonal	55	14,7		
Amb altres persones	24	6,4		
Monoparental amb fills/es i sense altres persones	22	5,9		
Amb progenitor/a	16	4,3		
Amb parella sense fills/es i amb altres persones	5	1,3		
Amb parella amb fills/es i amb altres persones	2	0,5		
Monoparental amb fills/es i amb altres persones	1	0,3		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
<b>Nombre de fills/es</b>				
			1,8 (0,7)	1-4
1	75	47,5		
2	65	41,1		
3	15	9,5		
4	3	1,9		
<i>Total</i>	<i>158</i>	<i>100</i>		
<b>Edat del fill/a més petit/a</b>				
			10,9 (7,9)	0-41

Nota: DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim.



Quant a la dedicació laboral, un 70,3 % dels i les professionals treballen a temps complet (14,3 punts per sota de la població ocupada assalariada del total de l'economia, l'any 2017), seguits d'un 24,8 % amb una dedicació temporal (9,4 punts per damunt de la població ocupada assalariada del total de l'economia, l'any 2017) i un 4,9 % amb una dedicació puntual.<sup>3</sup>

Un 44 % dels i les professionals de la cultura té uns ingressos anuals bruts inferiors a 20.201 euros (per sota del salari brut anual mitjà de l'any 2016 a Catalunya, que és de 24.454,64 euros)<sup>4</sup> i un 36,8 % se situa entre els 20.201 i els 35.200 euros. Les persones que se situen en l'interval superior als 60.000 euros representen el 3,7 % del total.

Respecte a les funcions desenvolupades, el 24,4 % dels i les professionals de la cultura participants a l'estudi desenvolupa funcions de tipus tècnic (de gestió, de serveis, etc.), seguides de les de creació i artístiques (un 19 %, que ascendeix al 34,4 % si es tenen en compte aquells i aquelles professionals que desenvolupen també d'altres tasques). En darrer terme, destaquen les tasques de direcció, que són desenvolupades pel 10 % dels i les professionals (percentatge que ascendeix al 25,7 % si es tenen en compte aquelles persones que desenvolupen també d'altres tasques). En termes globals, cal assenyalar que el 37 % dels i les participants van afegir unes altres funcions a les recollides inicialment en el qüestionari.

Quant a l'àmbit d'ocupació, el 38,8 % treballaven tant a l'àmbit públic com en el privat, seguit d'un 32,5 % que ho feien en el sector privat i un 28,7 % en el sector públic.

De les persones ocupades en el sector privat, un 26,2 % treballava en empreses, un 22,3 % en el tercer sector (associacions, fundacions, etc.) i un 21,9 % en equipaments culturals. Cal destacar, però, que el 18,1 % treballava en altres tipus d'organitzacions i el 11,5 % en l'àmbit educatiu.

Pel que fa al sector públic, el 51,2 % treballava en equipaments culturals i el 19,3 % en l'àmbit educatiu. Del 29,5 % restant, el 15,6 % van dir que treballaven en d'altres tipus d'organitzacions, i el 13,9 %, a l'Administració.

Respecte al sector cultural en què es desenvolupa l'activitat, gairebé el 60 % de les persones va declarar treballar de manera multidisciplinària (un 38,4 % del total) o en el sector de les arts escèniques (un 19,3 % del total). De la resta, cal destacar que un 12,2 % treballa en el sector del patrimoni (museus, arxius i serveis patrimonials) i un 7,7 % en la música i la indústria discogràfica.

Finalment, pel que fa a l'experiència en el sector, la mitjana d'anys declarada va ser de 18,4 anys (amb una desviació típica de 10,3 anys).

---

3 Les dades relatives al total de l'economia catalana procedeixen d'Idescat: <https://www.idescat.cat/treball/epa?cd=5.5.03&dt=2017&lang=es> (consulta del 10 de desembre de 2018).

4 Les dades relatives al total de l'economia catalana procedeixen d'Idescat: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10400> (consulta del 10 de desembre de 2018).

**Taula 4. Variables relacionades amb l'activitat laboral**

	<b>Freqüència</b>	<b>Percentatge</b>	<b>Mitjana (DT)</b>	<b>Valor mín -màx</b>
<b>Activitat laboral</b>				
Ocupat/da	369	98,4		
Aturat/da	6	1,6		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
Treball per compte d'altri	173	46,1		
Treball per compte propi	103	27,5		
Treball per compte propi i d'altri	93	24,8		
A l'atur	6	1,6		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
<b>Nre. treballadors/es a càrrec</b>				
			7,1 (5,4)	1-19
<b>Tipus de contracte</b>				
Fix	166	62,4		
Temporal	60	22,6		
Altres. Especifiqueu-los	24	9		
Fix-discontinuu	16	6		
<i>Total</i>	<i>266</i>	<i>100</i>		
<b>Dedicació laboral</b>				
A temps complet	187	70,3		
A temps parcial	66	24,8		
Puntual (de manera esporàdica)	13	4,9		
<i>Total</i>	<i>266</i>	<i>100</i>		
<b>Ingressos anuals</b>				
20.201 - 35.200 €	138	36,8		
12.451 - 20.200 €	93	24,8		
Menys de 12.450 €	72	19,2		
35.201 – 60.000 €	58	15,5		
Més de 60.000 €	14	3,7		
<i>Total</i>	<i>375</i>	<i>100</i>		
<b>Activitat laboral – funcions ocupats/des</b>				
Tècniques (de gestió, de serveis, etc.)	90	24,4		
Creació/artístiques	70	19,0		
Direcció + altres tasques	58	15,7		
Creació / artístiques + altres tasques	57	15,4		
Direcció	37	10,0		
Altres tipus de tasques (indiqueu-les)	23	6,2		
Tècniques (de gestió, de serveis, etc.) + altres tasques	20	5,4		
Administratives (oficina, comptables, etc.)	7	1,9		
Auxiliar/ajudant	5	1,4		
Administratives (oficina, comptables, etc.) + auxiliar / ajudant	2	0,5		
<i>Total</i>	<i>369</i>	<i>100</i>		

	Freqüència	Percentatge	Mitjana (DT)	Valor mín -màx
<b>Àmbit</b>				
Sector públic i privat	143	38,8		
Sector privat	120	32,5		
Sector públic	106	28,7		
<i>Total</i>	369	100		
<b>Tipus d'organització dins del sector públic</b>			<b>Percentatge vàlid</b>	
Equipaments culturals	125	50,2	51,2	
Educació	47	18,9	19,3	
Altres. Especifiqueu-los	38	15,3	15,6	
Administració	34	13,7	13,9	
<i>Total</i>	244	98	100	
Perduts	5	2		
<i>Total</i>	249	100		
<b>Tipus d'organització dins del sector privat</b>			<b>Percentatge vàlid</b>	
Empresa	68	25,9	26,2	
Tercer sector (associacions, fundacions, etc.)	58	22,1	22,3	
Equipaments culturals	57	21,7	21,9	
Altres. Especifiqueu-los	47	17,9	18,1	
Educació	30	11,4	11,5	
<i>Total</i>	260	98,9	100	
Perduts	3	1,1		
<i>Total</i>	263	100		
<b>Sector d'activitat</b>				
Multidisciplinari	139	38,4		
Arts escèniques	70	19,3		
Patrimoni (museus, arxius i activitats patrimonials)	44	12,2		
Música i indústria discogràfica	28	7,7		
Cinema i producció audiovisual	16	4,4		
Altres. Especifiqueu-los	14	3,9		
Arts visuals i plàstiques	14	3,9		
Llengua i creació literària	13	3,6		
Equipaments culturals de proximitat	12	3,3		
Llibres i premsa	6	1,7		
Cultura popular i tradicional	5	1,4		
Disseny i publicitat	1	0,3		
<i>Total</i>	362	100		
<b>Anys d'experiència</b>				
			18,4 (10,3)	3-40

Nota: DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim.

### 2.1.1. Anàlisi de les variables sociodemogràfiques i laborals per gènere

L'anàlisi tenint en compte el gènere dels i de les participants mostra resultats molt similars als d'altres estudis nacionals i internacionals.

Quant a l'edat, les dones s'incorporen més tard al mercat laboral que els homes. Així, mentre que l'edat mitjana de les dones és de 43 anys, la dels homes ascendeix a 46,8 anys. En ambdós casos la desviació típica i els valors mínims i màxims són molt similars (10,7 anys de desviació típica en el cas de les dones i 12,8 en el cas dels homes i valors que oscil·len entre 23 i 70 anys en el cas de les dones i entre 25 i 70 anys en el cas dels homes). Aquests resultats estan en la línia del que mostren altres estudis recents, com el de Carreño, Fernández, Martí i Villarroya (2018) sobre el perfil dels i les professionals dels mercats de les arts escèniques a Espanya.

Quant al màxim nivell d'estudis assolit, cal destacar diferències significatives a nivell de màster o postgrau especialitzat i d'estudis superiors no universitaris. En el primer cas, un percentatge superior de dones (el 55,1 %) disposa d'estudis de postgrau i màster especialitzats, enfront del 33,3 % dels homes. Pel que fa als estudis superiors no universitaris, són els homes, amb un percentatge del 14,4 %, els que superen les dones (4,6 %).

Quant al tipus de llar, hi ha un predomini de llars amb parella i amb fills o filles tant en el cas de les dones com en el dels homes. Tot i així, aquest percentatge és superior en el cas dels homes (47,8 %) al de les dones (33,3 %). El segon tipus de llar més freqüent tant en dones com en homes, però amb percentatges diferents, és el constituït únicament per la parella: mentre que el percentatge de llars d'aquest tipus entre els homes representa el 36,7 %, en les dones disminueix al 27,7 %. Finalment, cal destacar que les llars monoparentals (igual que en el conjunt de l'economia)<sup>5</sup> són més freqüents entre les dones (8,1 %) que entre els homes (0 %).

Respecte als fills i filles, un percentatge lleugerament inferior de dones en té (40,7 %), enfront del 46,7 % dels homes. La mitjana de fills i filles no es diferencia gaire entre dones (1,6) i homes (1,7). Atenent al nombre de fills o filles, un percentatge superior de dones (el 48,3 %) en té només un, enfront del 45,2 % dels homes. La segona opció més freqüent tant en dones com en homes és la de dos fills o filles, que en el cas de les dones té un pes del 41,4 %, i en el dels homes, del 40,5 %.

L'edat del fill o filla més petita és menor en el cas de les dones que en el dels homes, cosa que indica que la maternitat ha arribat més tard que la paternitat en les persones que han participat en l'estudi. En el cas de les dones, la mitjana d'edat del fill o filla més petita és de 10,1 anys (amb una desviació típica de 7,1 anys). Pel que fa als homes, la mitjana d'edat és de 12,7 anys (amb una desviació típica de 9,3 anys).

---

5 Les dades relatives al total de l'economia catalana procedeixen d'Idescat: <https://www.idescat.cat/pub/?id=censph&n=9117> (consulta del 10 de desembre de 2018).

**Taula 5. Variables sociodemogràfiques per gènere**

		n	%	Mitjana (DT)	IC	Valor mín -màx
<b>Edat</b>						
	Dona			43,0 (10,7)	41,7-44,2	23-70
	Home			46,8 (12,8)	44,2-49,5	25-70
<b>Nacionalitat</b>						
Estrangera	Dona	7	2,5		0,7-4,3	
	Home	0	0		-	
Nacional	Dona	278	97,5		95,7-99,3	
	Home	90	100		-	
Màster o postgrau especialitzat	Dona	157	55,1		49,3-60,9*	
	Home	30	33,3		23,6-43,0*	
Llicenciatura/grau/diplomatura	Dona	85	29,6		24,5-35,1	
	Home	27	30		20,5-39,5	
Doctorat	Dona	22	7,7		4,6-10,8	
	Home	9	10		3,8-16,2	
Estudis sup. no universitaris	Dona	13	4,6		2,2-7,0*	
	Home	13	14,4		7,1-21,7*	
Batxillerat	Dona	4	1,4		0,0-2,8	
	Home	6	6,7		1,5-11,9	
CFGM	Dona	3	1,1		0,0-2,3	
	Home	0	0		-	
Educació primària o inferior	Dona	1	0,4		0,0-1,1	
	Home	1	1,1		0,0-3,3	
ESO o equivalent	Dona	0	0		-	
	Home	4	4,4		0,2-8,6	
<b>Convivència</b>						
Amb parella amb fills/es i sense altres persones	Dona	95	33,3		27,8-38,8	
	Home	43	47,8		37,5-58,1	
Amb parella sense fills/es i altres persones	Dona	79	27,7		22,5-32,9	
	Home	33	36,7		26,7-46,7	
Unipersonal	Dona	46	16,1		11,8-20,4	
	Home	9	10		3,8-16,2	
Amb altres persones	Dona	22	7,7		4,6-10,8	
	Home	2	2,2		0-5,2	
Monoparental amb fills/es i sense altres persones	Dona	22	7,7		4,6-10,8	
	Home	0	0		-	
Amb progenitor/a	Dona	14	4,9		2,4-7,4	
	Home	2	2,2		0-5,2	
Amb parella sense fills/es i amb altres persones	Dona	4	1,4		0,0-2,8	
	Home	1	1,1		0-3,3	
Amb parella amb fills/es i altres persones	Dona	2	0,7		0,0-1,7	
	Home	0	0		-	

		n	%	Mitjana (DT)	IC	Valor mín -màx
Monoparental amb fills/es i altres persones	Dona	1	0,4		0,0-1,1	
	Home	0	0		-	
<b>Tenen fills/es</b>						
	Dona	116	40,7		35,0-46,4	
	Home	42	46,7		36,4-57,0	
<b>Nombre de fills/es</b>						
	Dona			1,6 (0,7)	1,5-1,8	1-4
	Home			1,7 (0,8)	1,5-2,0	1-4
1 fill/a	Dona	56	48,3		39,2-57,4	
	Home	19	45,2		30,2-60,3	
2 fills/es	Dona	48	41,4		32,4-50,3	
	Home	17	40,5		25,6-55,3	
3 fills/es	Dona	11	9,5		4,2-14,8	
	Home	4	9,5		0,6-18,4	
4 fills/es	Dona	1	0,9		0,0-2,5	
	Home	2	4,8		0,0-11,2	
<b>Edat del fill/a més petit/a</b>						
	Dona			10,1 (7,1)	8,7-11,6	0-28
	Home			12,7 (9,3)	9,7-15,6	0-41

Nota: Dones = 285 / Homes = 90.

n = freqüència absoluta / IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim.

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

Pel que fa a l'activitat laboral de dones i homes en el sector cultural, a la taula 6 s'observa que tant dones com homes treballen majoritàriament per compte d'altri. En el cas de les dones, aquest percentatge és superior i arriba gairebé a la meitat (un 47,7 %). En cas dels homes, el 41,1 % treballa per compte d'altri. La segona situació més freqüent en ambdós gèneres és el treball per compte propi, que ascendeix gairebé al 27 % en ambdós casos. Un tret diferenciador és el treball per compte propi i d'altri alhora, més freqüent en el cas dels homes (31,1 %) que en el de les dones (22,8 %).

Pel que fa als i les professionals que van declarar tenir treballadors o treballadores a càrrec (21 persones), la mitjana en ambdós gèneres se situa al voltant de set treballadors o treballadores: en el cas de les dones és de 6,9 (amb una desviació típica de 5,6 i un nombre de treballadors o treballadores que oscil·la entre 1 i 19), i en el dels homes, de 7,4 (amb una desviació típica de 5,5 i un nombre de treballadors o treballadores que oscil·la entre 1 i 18).

Quant a la situació contractual dels i les professionals que treballen per compte d'altri (ja sigui únicament i també per compte propi), un percentatge elevat de persones d'ambdós gèneres gaudeix d'una situació contractual indefinida. Les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural es manifesten, però, en un percentatge menor de dones amb contractació indefinida (61,7 %) enfront dels homes (64,6 %), una major contractació temporal entre les dones (amb un percentatge del 23,9 %) enfront dels homes (18,5 %), una major dedicació a temps parcial (26,4 %) i puntual (5,5 %) enfront dels homes (20 % i 3,1 % respec-

tivament) i una major concentració de dones en els nivells inferiors de l'escala d'ingressos (el 20,4 % de les dones i el 15,6 % dels homes perceben menys de 12.450 euros l'any, i el 26,3 % de dones se situa en la franja compresa entre els 12.451 i els 20.200 euros enfront del 20 % dels homes).

En les funcions que desenvolupen els uns i les altres també s'observen diferències. Així, les tasques de direcció i les relacionades amb la creació i el desenvolupament artístic són més freqüents entre els homes que entre les dones. Mentre que el 13,5 % dels homes desenvolupa tasques de direcció, aquest percentatge es redueix al 8,9 % en el cas de les dones. Els homes també desenvolupen amb més freqüència tasques de creació i artístiques (un 29,2 % dels homes enfront del 15,7 % de les dones). Per la seva banda, les dones predominen en el desenvolupament de tasques tècniques (de gestió, de serveis, etc.), ja sigui de manera única, amb un percentatge del 27,1 %, o compartidament amb d'altres tasques, on el percentatge ascendeix al 6,1 %. En el cas dels homes, la participació en tasques tècniques disminueix al 15,7 % quan aquestes es desenvolupen de manera única i al 3,4 % quan són compartides.

En relació amb l'àmbit d'activitat, la combinació de feines en el sector públic i en el privat és la situació més freqüent tant en dones com en homes, i és superior en aquests darrers. Així, mentre que la participació d'homes en ambdós sectors ascendeix al 42,7 %, en el cas de les dones aquest percentatge és del 37,5 %. La participació de les dones és més freqüent en el sector privat (amb un 34,3 % de dones) que en el sector públic, on la seva representativitat descendeix al 28,2 %.

Atenent al tipus d'organitzacions, s'observa un predomini de dones en el tercer sector cultural (23,7 % enfront del 17,7 % dels homes) i d'homes en el món empresarial (29 % enfront del 25,3 % de les dones) i en l'educatiu (14,5 % enfront del 10,6 % de les dones). Pel que fa a l'àmbit públic, és més freqüent la presència de dones en equipaments culturals (54,4 %) i a l'Administració (15 %). En ambdós casos, la presència d'homes descendeix al 42,2 % i al 10,9 % respectivament. També en l'àmbit públic és major la presència d'homes en el sector de l'educació (31,3 %), que gairebé dobla la de les dones (15 %).

Quant al sector d'activitat, ambdós gèneres predominen en sectors multidisciplinaris i en les arts escèniques. En tots dos la presència de dones és lleugerament superior a la dels homes: en el primer cas hi treballa el 39,1 % de les dones enfront del 36,4 % dels homes, i en el segon, el 19,7 % de les dones enfront del 18,2 % dels homes. Pel que fa a la resta de sectors, destaca el predomini d'homes en el sector de la música i la indústria discogràfica (14,8 % dels homes enfront del 5,5 % de les dones) i de dones en les arts visuals (amb un 4,7 % enfront de l'1,1 % dels homes).

L'anàlisi mostra diferències significatives entre dones i homes pel que fa als anys d'experiència. Així doncs, en els homes és superior, ja que la mitjana d'anys treballats arriba a 21,43 (amb una desviació típica d'11,17 anys i uns valors que oscil·len entre 3 i 40 anys), mentre que en les dones la mitjana d'anys d'experiència baixa a 17,49 (amb una desviació típica de 9,86 anys i uns valors que oscil·len també entre 3 i 40 anys).

**Taula 6. Variables relacionades amb l'activitat laboral per gènere**

		n	%	Mitjana (DT)	IC	Valor mín -màx
<b>Situació laboral</b>						
Treball per compte d'altri	Dona	136	47,7		41,9-53,5	
	Home	37	41,1		30,9-51,3	
Treball per compte propi	Dona	79	27,7		22,5-32,9	
	Home	24	26,7		17,5-35,8	
Treball per compte propi i d'altri	Dona	65	22,8		17,9-27,7	
	Home	28	31,1		21,5-40,7	
A l'atur	Dona	5	1,8		0,2-3,3	
	Home	1	1,1		0,0-3,3	
<b>Nre. de treballadors/es a càrrec</b>						
	Dona			6,9 (5,6)	3,7-10,2	1-19
	Home			7,4 (5,5)	2,3-12,5	1-18
<b>Tipus de contracte</b>						
Fix Temporal Altres. Especifiqueu Fix-discontinuu càrrec	Dona	124	61,7		55,0-68,4	
	Home	42	64,6		53,0-76,2	
Temporal	Dona	48	23,9		18,0-29,8	
	Home	12	18,5		9,0-27,9	
Altres. Especifiqueu-los	Dona	17	8,5		4,6-12,3	
	Home	7	10,8		3,2-18,3	
Fix-discontinuu	Dona	12	6,0		2,7-9,2	
	Home	4	6,2		0,3-12,0	
<b>Dedicació laboral</b>						
A temps complet	Dona	137	68,2		61,7-74,6	
	Home	50	76,9		66,7-87,2	
A temps parcial	Dona	53	26,4		20,3-32,5	
	Home	13	20,0		10,3-29,7	
Puntual (esporàdica)	Dona	11	5,5		2,3-8,6	
	Home	2	3,1		0,0-7,3	
<b>Ingressos anuals</b>						
20.201-35.200 €	Dona	105	36,8		31,2-42,4	
	Home	33	36,7		26,7-46,6	
12.451-20.200 €	Dona	75	26,3		21,2-31,4	
	Home	18	20,0		11,7-28,3	
Menys de 12.450 €	Dona	58	20,4		15,7-25,0	
	Home	14	15,6		8,1-23,0	
35.201-60.000 €	Dona	38	13,3		9,4-17,3	
	Home	20	22,2		13,6-30,8	
Més de 60.000 €	Dona	9	3,2		1,1-5,2	
	Home	5	5,6		0,8-10,3	



		n	%	Mitjana (DT)	IC	Valor mín -màx
<b>Activitat laboral – funcions ocupats/des</b>						
Tècniques (de gestió, serveis, etc.)	Dona	76	27,1		21,9-32,4	
	Home	14	15,7		8,2-23,3	
Creació / artístiques + altres tasques	Dona	49	17,5		13,0-22,0	
	Home	8	9,0		3,0-14,9	
Creació / artístiques	Dona	44	15,7		11,5-20,0	
	Home	26	29,2		19,8-38,7	
Direcció + altres tasques	Dona	43	15,4		11,1-19,6	
	Home	15	16,9		9,1-24,6	
Direcció	Dona	25	8,9		5,6-12,3	
	Home	12	13,5		6,4-20,6	
Tècniques (de gestió, serveis, etc.) + altres tasques	Dona	17	6,1		3,3-8,9	
	Home	3	3,4		0,0-7,1	
Altres tasques. Indiqueu-les	Dona	15	5,4		2,7-8,0	
	Home	8	9,0		3,0-14,9	
Administratives (oficina, comptables, etc.)	Dona	5	1,8		0,2-3,3	
	Home	2	2,2		0,0-5,3	
Auxiliar/ajudant	Dona	4	1,4		0,0-2,8	
	Home	1	1,1		0,0-3,3	
Administratives + auxiliar/ajudant	Dona	2	0,7		0,0-1,7	
	Home	0	0		-	
<b>Àmbit</b>						
Sector públic i privat	Dona	105	37,5		31,8-43,2	
	Home	38	42,7		32,4-53,0	
Sector privat	Dona	96	34,3		28,7-39,8	
	Home	24	27,0		17,7-36,2	
Sector públic	Dona	79	28,2		22,9-33,5	
	Home	27	30,3		20,8-39,9	
<b>Tipus d'organització dins del sector públic</b>						
Equipaments culturals	Dona	98	54,4		47,2-61,7	
	Home	27	42,2		30,1-54,3	
Altres. Especifiqueu-los	Dona	28	15,6		10,3-20,9	
	Home	10	15,6		6,7-24,5	
Educació	Dona	27	15,0		9,8-20,2	
	Home	20	31,3		19,9-42,6	
Administració	Dona	27	15,0		9,8-20,2	
	Home	7	10,9		3,3-18,6	
<b>Tipus d'organització dins del sector privat</b>						
Empresa	Dona	50	25,3		19,2-31,3	
	Home	18	29,0		17,7-40,3	
Tercer sector (associacions, fundacions, etc.)	Dona	47	23,7		17,8-29,7	
	Home	11	17,7		8,2-27,3	
Equipaments culturals	Dona	44	22,2		16,4-28,0	
	Home	13	21,0		10,8-31,1	

		n	%	Mitjana (DT)	IC	Valor mín -màx
Altres. Especifiqueu-los	Dona	36	18,2		12,8-23,6	
	Home	11	17,7		8,2-27,3	
Educació	Dona	21	10,6		6,3-14,9	
	Home	9	14,5		5,7-23,3	
<b>Sector d'activitat</b>						
Multidisciplinari	Dona	107	39,1		33,1-44,8	
	Home	32	36,4		26,3-46,4	
Arts escèniques	Dona	54	19,7		15,0-24,4	
	Home	16	18,2		10,1-26,2	
Patrimoni (museus, arxius i activitats patrimonials)	Dona	35	12,8		8,8-16,7	
	Home	9	10,2		3,9-16,6	
Música i indústria discogràfica	Dona	15	5,5		2,8-8,2	
	Home	13	14,8		7,4-22,2	
Cinema i producció audiovisual	Dona	13	4,7		2,2-7,3	
	Home	3	3,4		0,0-7,2	
Arts visuals i plàstiques	Dona	13	4,7		2,2-7,3	
	Home	1	1,1		0,0-3,4	
Equipaments culturals de proximitat	Dona	10	3,6		1,4-5,9	
	Home	2	2,3		0,0-5,4	
Altres. Especifiqueu-los	Dona	10	3,6		1,4-5,9	
	Home	4	4,5		0,2-8,9	
Llibres i premsa	Dona	4	1,5		0,0-2,9	
	Home	2	2,3		0,0-5,4	
Llengua i creació literària	Dona	9	3,3		1,2-5,4	
	Home	4	4,5		0,2-8,9	
Cultura popular i tradicional	Dona	3	1,1		0,0-2,3	
	Home	2	2,3		0,0-5,4	
Disseny i publicitat	Dona	1	0,4		0,0-1,1	
	Home	0	0		0,0-0,0	
Anys d'experiència	Dona			17,49 (9,86)	16,34-18,64*	3-40
	Home			21,43 (11,17)	19,09-23,77*	3-40

Nota: Dones = 285 / Homes = 90.

n = freqüència absoluta / IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

En funció de l'experiència personal, els i les participants havien de valorar dues afirmacions. En la primera es deia que el nivell de satisfacció global amb la professió era alt i en la segona que en algun moment s'havia patit discriminació per motius de gènere. Quant a la primera afirmació, ambdós gèneres expressen un grau de satisfacció global amb la professió superior a 4 (sobre 7), tot i que els homes li atorguen una puntuació mitjana superior de 4,9 (amb una desviació típica d'1,4) enfront del 4,4 (i una desviació típica d'1,5) de les dones. A la segona afirmació es presenten diferències estadístiques entre dones i homes i es posa en relleu una major discriminació professional per motius de gènere en el cas de les dones: mentre que aquestes puntuen amb un 4,8 (i una desviació típica d'1,8) l'afirmació, els homes li atorguen una puntuació d'1,8 (i una desviació típica d'1,4).

**Taula 7. Percepcions entorn de l'experiència laboral**

	Mitjana (DT)	Valor mín - màx	IC	Diferències
<b>El meu nivell de satisfacció global amb la professió és alt</b>				
Dona	4,4 (1,5)	1-7	4,2-4,6	
Home	4,9 (1,4)	1-7	4,5-5,2	
<b>M'he sentit discriminat/da professionalment per motius de gènere</b>				
Dona	4,8 (1,8)	1-7	4,56-5,0	*
Home	1,8 (1,4)	1-7	1,48-2,1	*

Nota: Dones = 285 / Homes = 90.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim. Escala de Likert d'1 (molt en desacord) a 7 (molt d'acord).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

## 2.2. PERCEPCIÓ SOBRE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN L'OCUPACIÓ CULTURAL A CATALUNYA

A partir de la definició inclosa en la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, en la qual es declara que es produeixen desigualtats de gènere quan homes i dones no són iguals en les possibilitats de desenvolupament personal, professional i de presa de decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes no són igualment considerats, valorats i afavorits, en aquest bloc es demanava als i les participants que valoressin un seguit d'aspectes que es podrien veure afectats per les desigualtats de gènere en el sector cultural a Catalunya.

Tal com s'observa a la taula 8, totes les afirmacions presenten diferències estadísticament significatives entre dones i homes i una major percepció per part de les dones de l'afectació de les desigualtats de gènere en tots els aspectes assenyalats.

La percepció de les dones sobre les desigualtats oscil·la entre una puntuació mínima de 4,7 (sobre 7) en el cas de la *remuneració salarial per la mateixa feina* i el *corporativisme de gènere* (és a dir, la tendència a treballar amb professionals del mateix gènere) i una puntuació màxima de 5,8 pel que fa a les *oportunitats de progressar professionalment en el sector cultural*. En el cas dels homes, la puntuació oscil·la entre un 3,1 (*remuneració salarial per la mateixa feina*) i un 4 (*oportunitats de progressar professionalment en el sector cultural*). Les percepcions d'ambdós gèneres coincideixen, doncs, en aquells aspectes en què les desigualtats de gènere estan més o menys presents en el sector.

**Taula 8. Valoració del grau en què diferents aspectes es poden veure afectats per desigualtats de gènere en el sector cultural a Catalunya**

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
Oportunitats d'incorporació en determinades professions culturals	Dona	4,9 (1,7)	1-7	4,7-5,1	*
	Home	3,4 (1,7)	1-7	3,0-3,7	
Oportunitats de progressar professionalment en el sector cultural	Dona	5,8 (1,3)	1-7	5,7-6,0	*
	Home	4,0 (1,8)	1-7	3,6-4,4	
Oportunitats de progressió a llocs de responsabilitat en el sector cultural	Dona	5,2 (1,5)	1-7	5,0-5,3	*
	Home	3,5 (1,7)	1-7	3,1-3,8	
Remuneració salarial per una mateixa feina	Dona	4,7 (1,8)	1-7	4,5-4,9	*
	Home	3,1 (1,9)	1-7	2,7-3,5	
Visibilitat d'obres, creacions, projectes, activitats, etc., artístics i culturals	Dona	5,4 (1,6)	1-7	5,2-5,6	*
	Home	3,7 (1,7)	1-7	3,4-4,1	
Accés a reconeixements (premis, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.)	Dona	5,0 (1,6)	1-7	4,8-5,2	*
	Home	3,3 (1,8)	1-7	3,0-3,7	
Valor comercial de les obres, creacions, projectes, activitats, etc.	Dona	5,1 (1,6)	1-7	4,9-5,3	*
	Home	3,4 (1,8)	1-7	3,0-3,8	
Corporativisme de gènere (treballar amb professionals del mateix gènere)	Dona	4,7 (1,7)	1-7	4,4-4,9	*
	Home	3,2 (1,6)	1-7	2,8-3,5	

Nota: Dones = 285 / Homes = 90.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim.  
Escala de Likert d'1 (no afectació) a 7 (afectació molt important).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

A més de les percepcions sobre les desigualtats de gènere en el sector cultural, incloses a la taula 8, es va demanar, sobre la base de l'experiència personal, que es valoressin com diferents aspectes de la professió s'han pogut veure afectats negativament a causa del gènere. En ambdós gèneres, en totes els aspectes considerats a l'estudi, el grau d'afectació per motius de gènere presenta valoracions inferiors a la percepció global que es té d'aquestes desigualtats en el sector. En les dones, la puntuació oscil·la entre un 3,3 (sobre 7) atorgat a la *incorporació professional al sector cultural* i un 4,7 a la *conciliació entre les meves responsabilitats familiars i la progressió dins de la professió*. En els homes, menys afectats professionalment a causa del gènere, la puntuació oscil·la entre un 1,5 i un 2,2. Ambdós casos coincideixen amb els aspectes menys i més valorats per les dones.

**Taula 9. Valoració, a partir de la vivència personal, del grau en què diferents aspectes relacionats amb la professió s'han vist afectats negativament a causa del seu gènere**

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
La meua incorporació professional al sector cultural	Dona	3,3 (1,9)	1-7	3,0-3,5	*
	Home	1,5 (0,9)	1-5	1,3-1,7	
La meua trajectòria professional	Dona	4,6 (1,9)	1-7	4,3-4,8	*
	Home	1,8 (1,3)	1-6	1,5-2,1	
La meua progressió a llocs de responsabilitat	Dona	4,2 (1,9)	1-7	4,0-4,5	*
	Home	1,7 (1,2)	1-6	1,5-2,0	
La remuneració de la meua feina	Dona	4,1 (2,0)	1-7	3,9-4,4	*
	Home	1,6 (1,0)	1-5	1,4-1,8	
La visibilitat de les meves obres, creacions, projectes, activitats, etc.	Dona	4,1 (1,9)	1-7	3,9-4,3	*
	Home	1,6 (1,0)	1-5	1,4-1,9	
La conciliació entre les meves responsabilitats familiars i la progressió dins de la professió	Dona	4,7 (2,2)	1-7	4,4-4,9	*
	Home	2,2 (1,6)	1-7	1,8-2,5	
L'accés a reconeixements (premis, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.)	Dona	4,0 (1,9)	1-7	3,8-4,2	*
	Home	1,7 (1,2)	1-6	1,4-1,9	
El valor comercial de les meves obres, creacions, projectes, activitats, etc.	Dona	3,9 (2,0)	1-7	3,6-4,1	*
	Home	1,7 (1,2)	1-5	1,4-1,9	
El corporativisme de gènere (treballar amb professionals del mateix gènere)	Dona	3,9 (1,9)	1-7	3,6-4,1	*
	Home	1,9 (1,4)	1-7	1,6-2,2	

Nota: Dones = 285 / Homes = 90.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim. Escala de Likert d'1 (no afectació) a 7 (afectació molt important).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

## 2.3. FACTORS DETERMINANTS DE LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN L'OCUPACIÓ CULTURAL A CATALUNYA

En aquest bloc es demanava als i les participants que valoressin tot un seguit d'afirmacions entorn de diferents factors que la literatura ha identificat com a determinants de les barreres amb què les dones es troben ja sigui a l'accés a l'ocupació cultural (apartat 4.3.1), com al progrés dins de la professió (apartat 4.3.2), al reconeixement de les seves obres, creacions o activitats culturals (apartat 4.3.3) i a la visibilitat d'aquestes (apartat 4.3.4).

### 2.3.1. Accés a l'ocupació

Tal com s'observa a la taula 9, en totes les afirmacions es presenten diferències estadísticament significatives entre dones i homes, i en totes les dones atorguen una major rellevància a les barreres en l'accés a l'ocupació cultural (superior a 5 en totes les afirmacions).

**Taula 9. Valoració de tot un seguit d'afirmacions entorn de les barreres d'accés de les dones a l'ocupació cultural a Catalunya**

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques	Dona	5,9 (1,4)	1-7	5,8-6,1	*
	Home	4,9 (1,6)	1-7	4,5-5,2	
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec	Dona	6,3 (1,1)	1-7	6,2-6,4	*
	Home	5,5 (1,4)	1-7	5,2-5,8	
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de l'accés a l'ocupació cultural	Dona	5,5 (1,5)	1-7	5,3-5,6	*
	Home	3,6 (1,8)	1-7	3,2-4,0	
Els estereotips socials impacten negativament en l'accés de les dones a determinades professions del sector cultural	Dona	5,6 (1,6)	1-7	5,5-5,8	*
	Home	4,0 (1,7)	1-7	3,6-4,4	
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi)	Dona	6,0 (1,3)	1-7	5,8-6,1	*
	Home	4,1 (1,7)	1-7	3,8-4,5	
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral especialment de les dones	Dona	5,3 (1,6)	1-7	5,1-5,5	*
	Home	4,4 (1,7)	1-7	4,1-4,8	
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones	Dona	6,2 (1,3)	1-7	6,0-6,3	*
	Home	5,0 (1,6)	1-7	4,7-5,3	
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona»	Dona	5,2 (1,8)	1-7	4,9-5,4	*
	Home	2,9 (1,6)	1-7	2,6-3,3	
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) dificulta encara més l'accés de les dones a l'ocupació cultural	Dona	5,6 (1,6)	1-7	5,4-5,8	*
	Home	4,2 (1,8)	1-7	3,8-4,6	
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge	Dona	6,0 (1,4)	1-7	5,8-6,1	*
	Home	4,2 (1,9)	1-7	3,8-4,6	
La manca de referents dones en el sector cultural	Dona	5,6 (1,5)	1-7	5,4-5,7	*
	Home	4,0 (1,9)	1-7	3,6-4,3	

Nota: Dones = 275 / Homes = 86.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim. Escala de Likert d'1 (poc rellevant) a 7 (molt rellevant).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

Les puntuacions de les dones oscil·len entre un 5,2 (sobre 7) atorgat a la *manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona»* i un 6,3 relatiu a la *major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec*. Amb valoracions properes al 6, les dones també assenyalen com a principals barreres a la seva incorporació a l'ocupació cultural la *manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar, que afecta especialment les dones* (amb una puntuació de 6,2); l'*existència d'un sostre de vidre, és a dir, de barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi* (6), així com l'*estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge* (6).

En el cas dels homes, la major part de les afirmacions reben valoracions properes al 4 i els valors oscil·len entre 2,9 (la *manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes*) i el 5,5 (*major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec*).

En aquest sentit, tant dones com homes consideren la major càrrega de les dones en les tasques de cura com la principal barrera d'accés d'aquelles a l'ocupació cultural.

### **2.3.2. Progressió en l'ocupació**

A la taula 10 s'observa que en el cas de les barreres en la progressió de les dones en l'ocupació cultural també hi ha diferències estadístiques entre dones i homes i que la valoració d'aquestes barreres és sempre superior en el cas de les dones.

La valoració d'aquestes barreres oscil·la, en el cas de les dones, entre 5,1 (sobre 7) i 6,3. Igual que en les barreres en l'accés a l'ocupació i amb puntuacions molt similars, la *manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes* és el factor amb menor incidència (tot i tenir una puntuació que supera els 5 punts) i la *major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec* es perfila com la principal barrera a la progressió professional de les dones. Entre les barreres que obtenen una puntuació de 6 o superior destaquen: la *manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar, que afecta especialment les dones* (amb una puntuació de 6,2); la *major càrrega de les dones en les tasques domèstiques* (6,1); l'*estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge* (6,1), i l'*existència d'un sostre de vidre* (6). Gairebé totes comparteixen la mateixa valoració respecte a la seva incidència en la incorporació al mercat de treball.

La percepció dels homes oscil·la entre un 3,3 (*manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes*) i un 5,4 (*major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec*). Entre les barreres que reben una valoració propera a 5, destaquen la *major càrrega de les dones en les tasques domèstiques* (5,2) i la *manca de mesures que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar, que afecta especialment les dones* (5).

**Taula 10. Valoració de tot un seguit d'afirmacions entorn de les barreres en la progressió professional de les dones en l'ocupació cultural a Catalunya**

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques	Dona	6,1 (1,3)	1-7	5,9-6,2	*
	Home	5,2 (1,6)	1-7	4,8-5,5	
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec	Dona	6,3 (1,1)	1-7	6,2-6,4	*
	Home	5,4 (1,5)	1-7	5,1-5,7	
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de la progressió a llocs de responsabilitat	Dona	5,8 (1,2)	1-7	5,6-5,9	*
	Home	4,1 (1,7)	1-7	3,7-4,5	
Els estereotips socials impacten negativament en la carrera professional de les dones	Dona	5,7 (1,3)	1-7	5,6-5,9	*
	Home	4,2 (1,7)	1-7	3,8-4,6	
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes de poder i promocionar-s'hi) cultural)	Dona	6,0 (1,2)	1-7	5,8-6,1	*
	Home	4,3 (1,7)	1-7	3,9-4,6	
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral especialment de les dones	Dona	5,6 (1,4)	1-7	5,4-5,7	*
	Home	4,5 (1,6)	1-7	4,1-4,9	
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones	Dona	6,2 (1,1)	1-7	6,0-6,3	*
	Home	5,0 (1,6)	1-7	4,7-5,4	
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona»	Dona	5,1 (1,9)	1-7	4,8-5,3	*
	Home	3,3 (1,7)	1-7	2,9-3,6	
La manca de referents dones en llocs de responsabilitat	Dona	5,6 (1,5)	1-7	5,4-5,7	*
	Home	3,6 (1,7)	1-7	3,3-4,0	
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) agreuja les dificultats de progressió de les dones a llocs de responsabilitat	Dona	5,6 (1,4)	1-7	5,5-5,8	*
	Home	4,3 (1,9)	1-7	3,9-4,7	
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen prenent decisions seguint la pròpia imatge	Dona	6,1 (1,2)	1-7	5,9-6,2	*
	Home	4,3 (1,8)	1-7	3,9-4,7	
Les aspiracions i expectatives laborals de les dones no sempre tenen en compte la progressió a llocs de responsabilitat	Dona	5,2 (1,8)	1-7	5,0-5,4	*
	Home	3,8 (1,7)	1-7	3,4-4,2	

Nota: Dones = 266 / Homes = 78.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim. Escala de Likert d'1 (poc rellevant) a 7 (molt rellevant).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.



En ambdós gèneres s'observa una concordança entre la percepció que es té de les barreres a les quals les dones han de fer front per a accedir a l'ocupació cultural i la que es té de les barreres amb què es troben per a progressar professionalment un cop s'hi han incorporat.

### **2.3.3. Reconeixement**

Com en els casos anteriors, la taula 11 mostra diferències estadístiques segons el sexe dels i les professionals, així com una major rellevància per part de les dones de les barreres amb què es troben al reconeixement de les seves obres, creacions o activitats culturals.

La valoració de les dones oscil·la entre una puntuació de 4,8, relativa a la *manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes* i una de 6,1 atorgada a l'*estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge*.

Cal, però, destacar la incidència d'altres barreres, que assoleixen una valoració de 5,5 o superior, com ara la *confluència de diferents formes de discriminació* (amb una puntuació de 5,5), la *manca de mesures que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar* (5,6), la *consideració de l'art o l'obra feta per dones com a art menor* (5,6), els *estereotips socials que impacten negativament en el reconeixement de les seves obres, creacions o activitats culturals* (5,7), la *major dificultat a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores del reconeixement de les seves obres* (5,8), així com l'*existència d'un sostre de vidre* (5,8).

La percepció dels homes oscil·la entre un 2,9 (*manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes*) i un 4,2 (*manca de mesures que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar, que afecta especialment les dones*). Cal destacar que l'*estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge* es perfila, també per als homes, com una barrera important en el reconeixement de l'obra i producció artística de les dones. Amb una puntuació de 4,1 se situa com la segona barrera, després de la conciliació.

**Taula 11. Valoració de tot un seguit d'afirmacions entorn de les barreres en el reconeixement (premís, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.) de les obres, creacions o activitats culturals fetes per dones a Catalunya**

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques	Dona	5,0 (1,9)	1-7	4,8-5,3	*
	Home	3,8 (2,0)	1-7	3,3-4,3	
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec	Dona	5,2 (1,8)	1-7	5,0-5,5	*
	Home	3,9 (2,0)	1-7	3,5-4,4	
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de la progressió a llocs de responsabilitat	Dona	5,8 (1,4)	1-7	5,6-6,0	*
	Home	3,8 (1,8)	1-7	3,4-4,2	
Els estereotips socials impacten negativament en la carrera professional de les dones	Dona	5,7 (1,3)	1-7	5,6-5,9	*
	Home	3,8 (1,9)	1-7	3,3-4,2	
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi)	Dona	5,8 (1,3)	1-7	5,7-6,0	*
	Home	3,8 (1,7)	1-7	3,4-4,2	
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral especialment de les dones	Dona	4,9 (1,7)	1-7	4,7-5,1	*
	Home	3,8 (1,7)	1-7	3,4-4,2	
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones	Dona	5,6 (1,5)	1-7	5,5-5,8	*
	Home	4,2 (1,9)	1-7	3,8-4,6	
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona»	Dona	4,8 (1,9)	1-7	4,6-5,0	*
	Home	2,9 (1,5)	1-7	2,6-3,3	
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) agreuja les dificultats de progressió de les dones a llocs de responsabilitat	Dona	5,5 (1,5)	1-7	5,3-5,7	*
	Home	4,0 (1,8)	1-7	3,6-4,4	
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen prenent decisions seguint la pròpia imatge	Dona	6,1 (1,2)	1-7	5,9-6,2	*
	Home	4,1 (1,8)	1-7	3,7-4,5	
Consideració de l'art o l'obra feta per dones com a art menor	Dona	5,6 (1,7)	1-7	5,4-5,8	*
	Home	3,4 (1,9)	1-7	3,0-3,8	
Associació de la creativitat a la masculinitat	Dona	5,3 (1,9)	1-7	5,0-5,5	*
	Home	3,0 (1,7)	1-7	2,6-3,4	

Nota: Dones = 253 / Homes = 78.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim. Escala de Likert d'1 (poc rellevant) a 7 (molt rellevant).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

### 2.3.4. Visibilitat de les obres, creacions, projectes o activitats culturals

Tal com mostra la taula 12, en la visibilitat de les obres i produccions fetes per dones també s'observen diferències estadístiques entre ambdós gèneres i una percepció superior de la incidència dels diferents factors limitadors per part de les dones. En aquestes, la valoració oscil·la entre un 4,8 atorgat a la *manca de mesures que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar, que afecta especialment les dones* i un 6,1 atorgat a la *confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) que dificulten encara més la visibilitat de les seves obres, projectes, creacions o activitats*. Amb puntuacions properes al 6 destaquen d'altres factors determinants de les desigualtats de gènere, com ara les *majors dificultats de les dones a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de la visibilitat de les seves obres i creacions* (amb una puntuació de 5,9), els *estereotips socials* (5,8) i l'*existència d'un sostre de vidre* (5,8).

En els homes, la valoració de les barreres oscil·la entre un 2,8 atorgat a la *consideració de l'art o l'obra feta per dones com a art menor* i un 4,2 atorgat a dos factors: d'una banda, a la *confluència de diferents formes de discriminació que dificulten encara més la visibilitat de les obres, projectes, creacions o activitats fetes per dones* i, de l'altra, l'*associació de la creativitat a la masculinitat*. Respecte a aquest darrer factor, tot i assolir una puntuació de 5,5 per part de les dones, crida l'atenció que siguin els homes els que li atorguen una puntuació relativa superior enfront d'altres factors que dificulten la visibilitat de l'obra de les dones.

**Taula 12. Valoració de tot un seguit d'afirmacions entorn de les barreres en la visibilitat de les obres, creacions, projectes o activitats artístiques i culturals fetes per dones a Catalunya**

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques	Dona	5,0 (1,9)	1-7	4,8-5,2	*
	Home	3,8 (2,0)	1-7	3,3-4,3	
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec	Dona	5,2 (1,9)	1-7	5,0-5,4	*
	Home	3,9 (2,0)	1-7	3,5-4,4	
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de la visibilitat de les seves obres i creacions	Dona	5,9 (1,3)	1-7	5,7-6,0	*
	Home	4,0 (1,8)	1-7	3,6-4,4	
Els estereotips socials impacten negativament en la visibilitat de les obres, creacions o activitats culturals fetes per dones	Dona	5,8 (1,3)	1-7	5,6-6,0	*
	Home	4,0 (1,9)	1-7	3,6-4,4	
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi)	Dona	5,8 (1,3)	1-7	5,7-6,0	*
	Home	3,9 (1,7)	1-7	3,5-4,3	

		Mitjana (DT)	Valor mín- màx	IC	Diferències
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral de les dones	Dona	4,9 (1,8)	1-7	4,7-5,1	*
	Home	3,9 (1,7)	1-7	3,5-4,3	
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones	Dona	4,8 (1,9)	1-7	4,5-5,0	*
	Home	2,9 (1,5)	1-7	2,6-3,3	
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona»	Dona	5,5 (1,5)	1-7	5,3-5,7	*
	Home	4,1 (1,9)	1-7	3,7-4,6	
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) dificulta encara més la visibilitat de les obres, projectes, creacions o activitats fetes per dones	Dona	6,1 (1,2)	1-7	6,0-6,3	*
	Home	4,2 (1,9)	1-7	3,8-4,6	
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen prenent decisions seguint la pròpia imatge	Dona	5,7 (1,6)	1-7	5,5-5,9	*
	Home	3,2 (1,8)	1-7	2,8-3,7	
Consideració de l'art o l'obra feta per dones com a art menor	Dona	5,3 (1,8)	1-7	5,1-5,5	*
	Home	2,8 (1,7)	1-6	2,4-3,2	
Associació de la creativitat a la masculinitat	Dona	5,5 (1,6)	1-7	5,3-5,7	*
	Home	4,2 (1,9)	1-7	3,7-4,6	

Nota: Dones = 247 / Homes = 72.

IC: interval de confiança amb un nivell de confiança del 95 % / DT: desviació típica / mín: valor mínim / màx: valor màxim.

Escala de Likert d'1 (poc rellevant) a 7 (molt rellevant).

(\*) Hi ha diferències estadístiques entre dones i homes.

## 2.4. MESURES D'INTERVENCIÓ PER A PAL·LIAR LES DESIGUALTATS DE GÈNERE EN L'OCUPACIÓ CULTURAL A CATALUNYA

En l'apartat següent es presenten les mesures que els i les professionals proposen com a prioritàries, recomanables o no necessàries per a promoure la igualtat de gènere en el sector cultural.

Les mesures es presenten segons l'àmbit d'aplicació, i es diferencien entre aquelles que haurien de ser implementades per les administracions públiques (apartat 4.4.1) i aquelles que dependrien del sector privat (apartat 4.4.2).

A continuació, es comenten aquelles mesures en les quals s'ha assolit un acord superior al 75 % i que han estat considerades pel panel d'experts i expertes com a prioritàries tenint present el context econòmic, social i polític en què es troba el sector cultural en l'actualitat.

### 2.4.1. En l'àmbit públic

Tal com s'observa en la taula 13, nou mesures han estat considerades com a prioritàries pel panel d'experts i expertes per a ser implementades en un termini de tres o quatre anys a Catalunya.

Les tres mesures que compten amb un acord que supera el 90 % són, en primer lloc, el *compliment de les disposicions legals relatives al reconeixement de la igualtat salarial entre dones i homes* (96,9 %); en segon lloc, la *implementació efectiva d'accions de foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral* (93,7 %), i, en tercer lloc, la *formació dirigida a fomentar la igualtat de gènere, la identitat de gènere, la no discriminació, la visibilització de referents femenins, etc., en tot el sistema educatiu, des de l'educació infantil fins a la superior* (93,1 %).

Entre la resta de mesures (sis) que compten amb un acord superior al 75 % destaquen, d'una banda, aquelles que, de manera més específica, fan referència a la conciliació. En concret, el quart i el cinquè lloc són ocupats per mesures que fomentin l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant *models de treball més flexibles, sensibles a la dimensió de gènere*, que facilitin, entre d'altres, horaris més personalitzats i flexibles, el teletreball, el treball per objectius, el treball en equip, el canvi de lloc de treball dins de l'Administració o els canvis de dedicació de completa a parcial. Aquesta mesura compta amb un acord del 89,9 %. També amb l'objectiu de facilitar la conciliació, la cinquena mesura (amb un acord del 84,3 %) advoca per la *implementació d'ajuts monetaris (per exemple, via transferències i/o descomptes fiscals) i no monetaris (per exemple, via grups de suport, serveis d'assessorament) que facilitin la cura de fills/es i/o persones dependents*.

El sisè lloc (amb un acord del 81,8 %) és ocupat per una *mesura genèrica de foment de la igualtat de gènere* en qualsevol actuació impulsada per les administracions públiques. És a dir, des de la consideració de la igualtat de gènere en la composició dels comitès de selecció fins al nomenament de càrrecs de decisió i consultius o en la programació dels equipaments i activitats participats per les administracions públiques. En aquesta mesura es preveu la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

La vuitena mesura (amb un acord del 77,4 %) també fa referència al *foment de la igualtat de gènere, però des de la perspectiva específica dels processos de presa de decisions*. En aquest sentit, es considera prioritària la implementació de mecanismes més transparents, objectius (mitjançant, per exemple, l'anonimat de les candidatures), meritocràtics, absents de biaixos etc., en els processos de selecció i promoció de personal, adjudicació de contractes, concessió d'ajuts, premis i reconeixements, entre d'altres.

La setena mesura (amb un acord del 79,2 %), relativa a la formació, és de tipus més genèric i fa referència a la implementació de *formació dirigida a fomentar la igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn*. És a dir, no únicament en el sistema educatiu, sinó també en equipaments culturals, mitjans de comunicació, etc.

Finalment, el panel de professionals considera prioritaris (amb un acord del 75,5 %) l'aprovació i compliment de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural, com, per exemple, les relatives a la conciliació personal, familiar i laboral, la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere, entre d'altres.

**Taula 13. Mesures d'intervenció en l'àmbit públic**

Categoria	No necessària	Prioritària	Recomanable
	n (%)	n (%)	n (%)
R_7012 COMPLIMENT DE DISPOSICIONS - IGUALTAT SALARIAL	1 (0,6%)	154 (96,9%)	4 (2,5%)
E_50 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL – GENÈRICA	1 (0,6%)	149 (93,7%)	9 (5,7%)
F_3013 FORMACIÓ EN LA IGUALTAT DE GÈNERE - CENTRES EDUCATIUS	1 (0,6%)	148 (93,1%)	10 (6,3%)
E_5011 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL – MODELS DE TREBALL I HORARIS FLEXIBLES	1 (0,6%)	143 (89,9%)	15 (9,4%)
E_5013 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL - AJUTS MONETARIS I NO MONETARIS A LA CURA	1 (0,6%)	134 (84,3%)	24 (15,1%)
AF_80 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – GENÈRICA	1 (0,6%)	130 (81,8%)	28 (17,6%)
F_30 FORMACIÓ EN LA IGUALTAT DE GÈNERE – GENÈRICA	1 (0,6%)	126 (79,2%)	32 (20,1%)
AF_8013 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS	-	123 (77,4%)	36 (22,6%)
R_70 REGULACIÓ – GENÈRICA	-	120 (75,5%)	39 (24,5%)
CIC_60 CAMPANYES INFORMATIVES I DE COMUNICACIÓ	3 (1,9%)	118 (74,2%)	38 (23,9%)
AF_8018 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – LLOCS DIRECTIUS	3 (1,9%)	112 (70,4%)	44 (27,7%)
RP_1011 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - LLOCS DIRECTIUS	2 (1,3%)	112 (70,4%)	45 (28,3%)
AF_8012 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - VISUALITZACIÓ D'OBRES	3 (1,9%)	109 (68,6%)	47 (29,6%)
RP_1013 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - ÒRGANS CONSULTIUS	2 (1,3%)	105 (66,0%)	52 (32,7%)
AF_8011 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - AJUTS I SUBVENCIIONS	8 (5,0%)	90 (56,6%)	61 (38,4%)
RP_1012 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - JURATS DE PREMIS I RECONeixEMENTS	3 (1,9%)	82 (51,6%)	74 (46,5%)
ASC_10 ACCIONS D'AVAlUACIÓ, SUPERVISIÓ I CONTROL	2 (1,3%)	81 (50,9%)	76 (47,8%)
RP_10 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA – GENÈRICA	2 (1,3%)	76 (47,8%)	81 (50,9%)
RP_10_2 PROGRAMACIONS REPRESENTACIÓ PARITÀRIA – PROGRAMACIONS	6 (3,8%)	71 (44,7%)	82 (51,6%)
FA_40 ASSESSORAMENT I FORMACIÓ EN TEMES DE GÈNERE - SECTOR CULTURAL	4 (2,5%)	65 (40,9%)	90 (56,6%)
RP_1014 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - CULTURA ORGANITZATIVA	2 (1,3%)	54 (34,0%)	103 (64,8%)

## 2.4.2. En l'àmbit privat

El panel d'experts i expertes ha considerat prioritàries sis mesures en l'àmbit privat que coincideixen amb mesures també prioritzades en l'àmbit públic.

La primera mesura de totes, coincidint amb la primera de l'àmbit públic, fa referència al *compliment de les disposicions legals relatives al reconeixement de la igualtat salarial entre dones i homes* (97,4 %). En segon lloc, amb un 94,1 % d'acord, es prioritza la *implementació de models de treball i horaris més flexibles* que facilitin l'equilibri de la *vida personal, familiar i laboral*.

**Taula 14. Mesures d'intervenció en l'àmbit privat**

Categoria	No necessària	Prioritària	Recomanable	No resposta
	n (%)	n (%)	n (%)	n
R_7012 COMPLIMENT DE DISPOSICIONS - IGUALTAT SALARIAL	-	148 (97,4%)	4 (2,6%)	7
E_5011 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL - MODELS DE TREBALL I HORARIS FLEXIBLES	-	144 (94,1%)	9 (5,9%)	6
E_50 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL - GENÈRICA	-	143 (93,5%)	10 (6,5%)	6
R_70 REGULACIÓ - GENÈRICA	-	131 (85,1%)	23 (14,9%)	5
AF_8013 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS	-	116 (75,8%)	37 (24,2%)	6
F_30 FORMACIÓ DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - GENÈRICA	3 (1,9%)	116 (75,3%)	35 (22,7%)	5
S_60 APLICACIÓ DE SANCIONS EN CAS DE DIFICULTAR LA IGUALTAT	2 (1,3%)	115 (74,7%)	37 (24%)	5
AF_8018 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - LLOCS DIRECTIUS	2 (1,3%)	113 (73,4%)	39 (25,3%)	5
CIC_60 CAMPANYES INFORMATIVES I DE COMUNICACIÓ	4 (2,6%)	110 (71,4%)	40 (26%)	5
RP_1011 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - LLOCS DIRECTIUS	3 (1,9%)	109 (70,8%)	42 (27,3%)	5
RP_10 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - GENÈRICA	2 (1,3%)	105 (68,2%)	47 (30,5%)	5
AF_8012 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - VISUALITZACIÓ OBRES	3 (1,9%)	101 (65,6%)	50 (32,5%)	5
AF_8011 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - AJUTS	8 (5,2%)	90 (58,4%)	56 (36,4%)	5
ASC_10 ACCIONS D'AVUACIÓ, SUPERVISIÓ I CONTROL	3 (1,9%)	89 (57,8%)	62 (40,3%)	5
FA_40 ASSESSORAMENT I FORMACIÓ EN TEMES DE GÈNERE - SECTOR CULTURAL	4 (2,6%)	86 (55,8%)	64 (41,6%)	5
AF_80 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - GENÈRICA	2 (1,3%)	81 (52,9%)	70 (45,8%)	6
PIO_10 PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS - GENERAL	3 (1,9%)	77 (50%)	74 (48,1%)	5

La tercera i quarta mesures estan relacionades amb les dues anteriors. En concret, la tercera fa referència a la *implementació genèrica d'accions que fomentin la conciliació* (93,5 %) i, per tant, està relacionada amb la segona mesura. La quarta (85,1 %), des d'una

perspectiva que va més enllà de la igualtat salarial, advoca per *l'aprovació i el compliment de regulacions que fomentin la igualtat d'oportunitats en el sector cultural*, com ara les relatives a la conciliació personal, familiar i laboral, i la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere.

La cinquena mesura a prioritzar pel panel d'experts i expertes (amb un acord del 75,8 %) és la *implementació de mesures dirigides a fomentar la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions*, mitjançant, com s'havia vist en l'àmbit públic, mecanismes més transparents, objectius, meritocràtics i absents de biaixos.

Finalment, amb un acord del 75,3 %, el sector considera prioritària la *formació dirigida a fomentar la igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn*.



### **3. Conclusions i recomanacions**



### 3.1. CONCLUSIONS

---

El present estudi ha aconseguit reunir una àmplia mostra de dones i homes representativa de l'actual situació professional del sector cultural a Catalunya. El perfil sociodemogràfic i laboral dels homes i dones que hi han participat és molt similar i únicament s'hi han observat diferències respecte al nivell màxim d'estudis assolit i els anys d'experiència laboral en el sector.

En el primer cas s'observa un percentatge superior de dones amb estudis de postgrau i màster especialitzats, i en el segon, una mitjana d'anys treballats en el sector superior en el cas dels homes. Aquesta darrera dada es podria explicar per la mitjana d'edat lleugerament superior en el grup dels homes que han participat en l'estudi respecte a la mitjana del grup de dones.

Segons l'anàlisi descriptiva, el perfil sociodemogràfic de la persona participant és el següent: edat mitjana de 43,9 anys, estudis majoritàriament de nivell superior (95 %) i principalment viuen amb la seva parella i fills o filles (37 %) o bé únicament amb la seva parella (30 %). Pel que fa a la maternitat o paternitat, un 42,1 % dels participants afirma tenir fills o filles. Concretament, la mitjana del nombre de fills o filles és d'1,8 i l'edat del fill o filla més petita és de 10,9 anys.

El perfil laboral dels i les participants en l'estudi ha mostrat un predomini del treball per compte d'altri (46,1 %). Les contractacions són majoritàriament indefinides (62,4 %) i a temps complet (70,3 %), tot i que les dades que s'observen se situen per sota de les generals de l'economia catalana corresponents a l'any 2017, les quals van ascendir a 78,4 % i 84,6 % respectivament. Un 44 % dels i les professionals de la cultura a Catalunya té uns ingressos anuals bruts inferiors a 20.201 euros, la qual cosa els situa per sota del salari brut anual mitjà de l'any 2016 a Catalunya, mentre que un 36,8 % se situa entre 20.201 i 35.200 euros. Quant a les funcions desenvolupades, el 24,4 % dels i les professionals realitza funcions de tipus tècnic, seguides de les de creació i artístiques (34,4 %, tenint en compte aquells i aquelles professionals que també desenvolupen d'altres tasques) i les de direcció (25,7 %, tenint en compte aquells i aquelles professionals que també desenvolupen d'altres tasques). Respecte a l'àmbit professional, el 38,8 % treballa tant al sector públic com al privat, seguit d'un 32,5 % que ho fa en l'àmbit privat i un 28,7 % en el públic. Pel que fa al tipus concret d'organització, en el sector públic hi ha un predomini d'ocupació en els equipaments culturals (51,2 %) i en l'educació (19,3 %), mentre que a l'àmbit privat un 26,2 % dels i les professionals treballava en empreses, un 22,3 % en el tercer sector cultural i un 21,9 % en equipaments culturals.

Quant al sector cultural en el qual es desenvolupa principalment l'activitat, gairebé el 60 % dels i les professionals treballen de manera multidisciplinària (un 38,4 % del total) o en el sector de les arts escèniques (un 19,3 %). La mitjana d'anys treballats al sector és de 18,4.

Una de les contribucions principals d'aquest estudi és que ens ha permès conèixer la percepció que el sector cultural té de les desigualtats de gènere a Catalunya. A la pregunta general de si s'ha sentit discriminat o discriminada professionalment per motius de gènere, s'observen diferències estadístiques entre dones i homes, de manera que són les dones les que han patit una major discriminació professional per aquest motiu. Atenent a les múltiples dimensions en què es poden manifestar les desigualtats de gènere en el sector cultural, la percepció entre dones i homes presenta sempre diferències estadístiques i en

tots els supòsits plantejats la valoració que en fan les dones és superior a la dels homes. De totes les situacions plantejades en les quals es manifesten desigualtats de gènere en el sector cultural, les *oportunitats de progressar professionalment en el sector cultural* és l'aspecte que rep una major valoració tant per part de dones (amb una puntuació de 5,8 sobre 7) com d'homes (4 sobre 7).

L'estudi també aprofundeix en l'opinió dels i les professionals de la cultura entorn de les barreres que afecten la incorporació en el mercat de treball cultural, la progressió professional i el reconeixement de les obres, creacions i projectes culturals de dones i homes, així com la seva visibilitat.

Quant a l'accés a l'ocupació, tant dones (amb una puntuació de 6,3 sobre 7) com homes (5,5) coincideixen que la *major càrrega de les dones en les tasques de cura* és la principal barrera d'aquelles a l'ocupació cultural. Amb puntuacions properes a 6, les dones també assenyalen com a factors limitadors del seu accés a l'ocupació la *manca de mesures (per part del sector públic i privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i la personal i familiar*, i l'*existència d'un sostre de vidre*, així com l'*estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge*.

Les principals barreres a la progressió professional de les dones coincideixen, tant en dones com en homes, amb les d'accés a la professió. Amb puntuacions molt similars respecte a l'accés a l'ocupació, el principal factor limitador és el relacionat amb les tasques de cura de fills i filles i persones dependents a càrrec i, per tant, les dificultats de conciliació entre la vida professional i la personal i familiar.

En el cas de reconeixements a l'obra artística i creativa de les dones, les percepcions de dones i homes també són bastant similars, i en tots els casos són superiors les valoracions que en fan les dones. El principal factor limitador per a les dones al reconeixement de la seva obra és el *model de governança de les organitzacions artístiques i culturals que tradicionalment ha estat dominat per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge* (amb una puntuació de 6,1 sobre 7). Entre els homes, destaquen la *manca de mesures que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar* (4,2) i el *model de governança de les organitzacions artístiques i culturals* (4,1).

També en la visibilitat de les obres i produccions fetes per dones s'observen diferències estadístiques entre els dos gèneres i una percepció superior de la incidència dels diferents factors limitadors per part de les dones. Aquestes atorguen la màxima puntuació a la *confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) que dificulten encara més la visibilitat de les obres, projectes, creacions o activitats fetes per les dones* (6,1 sobre 7). En el cas dels homes, la *confluència de diferents formes de discriminació* i l'*associació de la creativitat a la masculinitat* (ambdues amb una puntuació de 4,2) es perfilen com les principals barreres a la visibilitat de l'obra de les dones. En aquest darrer cas, crida l'atenció que siguin els homes qui, comparativament, donin més rellevància al fet que socialment s'associï la creativitat a la masculinitat.

## 3.2. RECOMANACIONS

---

Les recomanacions d'aquest treball giren entorn de les mesures que els i les professionals de la cultura a Catalunya participants en aquest estudi han considerat que són prioritàries per a fer front a les desigualtats de gènere en el sector en un termini de tres o quatre anys.

### 3.2.1. Àmbit públic

Entre les mesures que haurien de ser implementades pels poders públics hi figuren les nou següents (totes elles amb un acord superior al 75 %):

#### 1. Compliment de disposicions relatives a la igualtat salarial

Amb un suport del 97 % del panel d'experts i expertes, el compliment de les disposicions relatives al reconeixement de la igualtat salarial entre dones i homes és la mesura que rep un major acord. L'any 2014 el valor de la bretxa salarial a Catalunya era de 16,30 %, <sup>6</sup> sent superior en l'àmbit privat (18,24 %) que en el públic (15,56 %). En la «Secció tercera. Treball, ocupació i empresa», la Llei catalana 17/2015 compeleix els poders públics a dur a terme actuacions específiques que garanteixin el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials amb impacte en la retribució del personal. Així mateix, els poders públics han d'establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere (art. 32.2.c de la Llei 17/2015).

En aquest sentit, el sector cultural català, igual que d'altres sectors de l'economia, reclama el compliment efectiu de les lleis en l'àmbit laboral.

#### 2. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral – genèrica

L'establiment d'accions genèriques dirigides a fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, amb un suport del 94 % del panel d'experts i expertes, es perfila com la segona mesura d'aplicació prioritària per part dels poders públics. La rellevància de la mesura lliga amb la percepció global del sector, tant de dones com d'homes, que la principal barrera a la incorporació i progressió professional de les dones en el sector és la major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills i filles i/o persones dependents a càrrec.

La Llei 17/2015 també proveeix el marc legal per a aquestes iniciatives. En aquest sentit, la «Secció tercera. Treball, ocupació i empresa» de la Llei, amb l'objectiu de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, estableix que el Govern, a proposta del departament competent en matèria d'empresa i ocupació, ha d'elaborar amb caràcter quadriennal un pla d'acció de suport a les empreses destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en llurs organitzacions. Aquest pla d'acció de

---

6 Les dades procedeixen d'Idescat, a partir de dades de l'*Enquesta d'estructura salarial de l'INE*: <https://www.idescat.cat/pub/?id=ees&n=6146> (consulta realitzada el 17 de desembre de 2018).

La bretxa salarial entre homes i dones es defineix com la diferència entre la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes i la mitjana del guany salarial brut per hora de les dones com a percentatge de la mitjana del guany salarial brut per hora dels homes.

suport a les empreses ha d'especificar la dotació econòmica i els mecanismes d'avaluació corresponents per a diferents línies d'actuació incloses en la llei. Entre elles, la llei parla dels programes de suport per a projectes destinats de manera específica a l'afavoriment de la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors de tots dos sexes, amb l'establiment d'horaris laborals flexibles i adaptats a les necessitats del personal i de les empreses (art. 34.2.c), així com mesures de conciliació laboral i familiar (art. 34.2.f). També en l'àmbit laboral, la llei preveu la creació del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes, que inclou entre els diferents requisits per a la seva concessió l'adopció de mesures per a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball. Aquestes han de fer possible, doncs, la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones i permetre la conciliació entre la vida personal i laboral (art. 35.4.e).

### **3. Formació en la igualtat de gènere en centres educatius**

La tercera mesura amb major acord (93,1 %) és la formació dirigida a fomentar la igualtat de gènere, la identitat de gènere, la no discriminació, la visibilització de referents femenins, etc., en tot el sistema educatiu, des de l'educació infantil fins a la superior.

Tant la Llei 12/2009, del 10 de juliol, d'educació, com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes ofereixen un marc legal per a aquesta reivindicació del sector cultural. D'una banda, entre els principis rector del sistema educatiu català hi figuren la coeducació i el foment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes (art. 2.1.m de la Llei 12/2009). De l'altra, la Llei 17/2015, per tal de fer efectius aquests principis, compul·leix l'Administració educativa a incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu, introduint-la en la programació educativa i els currículums de tots els nivells. Només d'aquesta manera es pot afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, així com garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitant tota discriminació associada al sexe (art. 21.1). Així mateix, en l'article 21.3, la Llei especifica tot un seguit d'actuacions i activitats que, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, l'Administració educativa haurà de dur a terme per donar compliment a aquest principi.

### **4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral – models de treball i horaris flexibles**

Amb un suport del 90 %, el foment de l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant models de treball i horaris més flexibles es perfila com la quarta mesura amb més acord per part del sector cultural. En aquest sentit, des del sector es demanen horaris i formes de treball més sensibles a la dimensió de gènere, que puguin implementar-se, per exemple, mitjançant horaris més personalitzats, amb fórmules contractuals flexibles i basades en el teletreball, que facilitin el treball per objectius, en equip o els canvis de dedicació completa a parcial, entre d'altres. Cal, però, tenir en compte les particularitats intrínseques del sector cultural lligades a factors com la intermitència, el treball durant els caps de setmana i festius, en horaris nocturns, etc., que dificulten l'aplicabilitat d'aquestes mesures, tot i que hi ha marge per a l'experimentació amb noves formes de treball. En aquesta línia, la Llei 17/2015 també estableix en l'article 36.3, relatiu als plans d'igualtat, la inclusió d'actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels i les treballadores. Així mateix, en l'apartat

relatiu a les accions sobre els usos dels temps, la Llei compel·leix les administracions competents a elaborar programes de suport per a incentivar bones pràctiques en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball, amb l'objectiu de facilitar a totes les organitzacions, dins de l'àmbit d'aplicació de la Llei i amb especial atenció a les petites i mitjanes empreses, la conciliació de la vida personal, familiar i laboral (art. 46.d).

### **5. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral - ajuts monetaris i no monetaris a la cura**

La cinquena mesura amb més acord (84,3 %), relativa també a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, és la implementació d'ajuts monetaris (com ara, transferències de les administracions competents i/o descomptes fiscals) i no monetaris (via grups de suport, serveis d'assessorament, etc.) destinats a la cura de fills i filles i persones dependents, que, com hem vist, són la principal barrera d'accés i progressió en la carrera professional amb què es troben les dones. En aquest sentit, la Llei 17/2015 també subministra un marc legal a aquestes reclamacions en incloure com una de les seves finalitats afavorir una distribució corresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible (art 2.c). En relació amb els usos del temps, l'article 46.b) disposa que l'Administració competent ha d'impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, corresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes.

### **6. Foment de la igualtat de gènere – genèrica**

La presa en consideració de la igualtat de gènere en qualsevol actuació impulsada des dels poders públics es perfila com la sisena mesura identificada com a prioritària pel 81,1 % del panel d'experts i expertes.

Partint de la igualtat de gènere com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits (art. 2.g de la Llei 17/2015), la recerca feia esment, a tall d'exemple, de diverses actuacions en aquest àmbit. En aquest sentit, s'explicitava la presa en consideració d'aquest principi en la composició dels comitès de selecció, però també en els càrrecs de decisió i consultius i en les programacions culturals. A més a més, la mesura establia la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

L'adopció d'aquestes accions positives específiques i temporals té també la seva empara legal en la Llei 17/2015, que recull entre les competències de l'Administració de la Generalitat la creació i adequació de programes per a integrar la transversalitat de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i actuacions públiques i en l'elaboració dels pressupostos, així com en la diagnosi, el disseny i l'execució d'accions positives que s'hagin d'aplicar amb caràcter general a tot el territori (art. 5.c). En aquest sentit, els poders públics han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social.

## **7. Formació en igualtat de gènere – genèrica**

Amb un acord del 79,2 % del panel d'expertes i experts, la formació en igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn (educatiu, professional, de lleure, en els mitjans, etc.) es perfila com la setena mesura amb més suport per part del sector.

La mesura, com que és genèrica, inclouria des de la formació en l'entorn de treball, per exemple, dins de l'Administració de la Generalitat que ha de facilitar programes de capaciació i formació específica al personal tècnic i als membres electes dels ens locals (art. 5.u, art. 6.3, art. 8.2.e de la Llei 17/2015), fins al sistema educatiu, que, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, ha de dur a terme actuacions i activitats dirigides, per exemple, a assolir la formació dels joves sobre el trajecte històric per a la consecució dels drets de les dones o en l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge (art. 21.2 de la Llei 17/2015).

La Llei també preveu la formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals per tal de millorar-ne els coneixements amb relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere (art. 29 de la Llei 17/2015), així com en la planificació de la formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció laboral (art. 32.1.a) 2n de la Llei 17/2015).

## **8. Foment de la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions**

El foment de la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions ha rebut l'acord del 77,4 % del panel d'experts i expertes que coincideixen en el caràcter prioritari de la implementació de mecanismes més transparents, objectius, meritocràtics i absents de biaixos. Des del sector es demana, doncs, el foment de la igualtat de gènere en tots els processos de presa de decisions, tant els relacionats amb la selecció i promoció professional, com l'adjudicació de contractes, la concessió d'ajuts, premis i altres reconeixements, etc., en línia amb les disposicions recollides a la Llei 17/2015.

## **9. Regulació – genèrica**

Amb un acord del 75,5 %, el panel d'expertes i experts considera prioritari l'aprovació i el compliment urgent de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural. Entre aquestes regulacions es podrien considerar les relatives al desenvolupament de les disposicions contingudes a la Llei 17/2015, així com el compliment de les ja existents. De manera específica, en l'estudi s'especificaven les relatives a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, i la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere.

### **3.2.2. Àmbit privat**

A continuació, exposem les sis mesures en què s'ha aconseguit un acord superior al 75 % per ser implementades en l'àmbit privat en un període de tres o quatre anys:

#### **1. Compliment de disposicions relatives a la igualtat salarial**

En l'àmbit privat (amb un acord del 97,4 %) també es considera prioritari garantir el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes. En aquest sentit, tal com s'ha



vist més amunt, correspon als poders públics dur a terme actuacions específiques que garanteixin el compliment del principi d'igualtat retributiva de dones i homes i promoguin la incorporació de la perspectiva de gènere en les polítiques empresarials que tenen un impacte en la retribució del personal. Així mateix, correspon als poders públics establir mecanismes perquè les empreses hagin d'adoptar mesures per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial i per a fixar retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere (art. 32.2.c de la Llei 17/2015).

D'això que acabem de dir es desprèn una responsabilitat clara de l'Administració perquè el compliment de la llei en l'àmbit privat sigui efectiu.

## **2. Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral – models de treball i horaris flexibles**

Amb un suport del 94,1 %, el foment de l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant models de treball i horaris més flexibles es perfila com la segona mesura amb més acord per part del sector cultural.

La Llei 17/2015 també ofereix un marc legal a aquesta reivindicació del sector cultural mitjançant el pla d'acció de suport a les empreses que ha d'elaborar el govern, amb caràcter quadriennal. Aquest pla, destinat a fomentar la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball, ha d'incloure mesures de conciliació laboral i familiar, amb l'establiment d'horaris laborals flexibles i adaptats a les necessitats del personal i de les empreses (art. 34.2.c i f). Els plans d'igualtat de les empreses, que són obligatoris en empreses amb més de dos-cents cinquanta treballadors, en aquelles en les quals el conveni col·lectiu així ho estableixi o en les obligades en un procés sancionador, també han d'incloure actuacions de racionalització d'horaris que facilitin la conciliació de les responsabilitats professionals amb la vida personal i familiar dels treballadors (art. 36.3).

## **3. Conciliació entre la vida personal, familiar i laboral – genèrica**

La conciliació, de manera genèrica, sense especificació de les mesures concretes per a fer-la efectiva, és també una de les iniciatives amb acord molt elevat (93,5 % del panel). De la mateixa manera que s'havia assenyalat per a l'àmbit públic, el consens al voltant de la urgència d'avançar en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral resulta coherent amb la percepció global del sector sobre les desigualtats de gènere provocades, en gran mesura, per la major càrrega de les dones en les tasques de cura i de la llar.

## **4. Regulació – genèrica**

En l'àmbit privat, amb un suport superior (del 85,1 %) a l'existent en l'àmbit públic, es reclama l'aprovació i el compliment urgent de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural. Des d'aquest enfocament privat, el sector cultural considera prioritari avançar en aquelles regulacions relatives a la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, i la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere. Des del punt de vista del compliment de les lleis existents, es percep com a prioritària l'aplicació de la Llei 17/2015.

## ***5. Foment de la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions***

Amb un enfocament en l'àmbit privat i un suport del 75,8 % del panel d'experts i experts, la implementació d'accions dirigides a fomentar la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions es perfila com la cinquena mesura quant a prioritat que cal tenir en compte en l'àmbit privat, ja sigui l'empresa o el tercer sector cultural.

Igual que en el sector públic, es reclamen processos de presa de decisions més transparents, objectius, meritocràtics i lliures de biaixos. Cal destacar que la prioritat concedida a aquesta mesura resulta coherent amb la identificació que fa el sector de l'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals com a factor limitador de l'accés i promoció professional de les dones, així com del menor reconeixement de les seves obres.

## ***6. Formació en igualtat de gènere – genèrica***

En darrer terme, amb un suport del 75,3 % del panel, el sector cultural considera prioritària la formació en igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn, ja sigui el laboral, l'educatiu, el del lleure o el relacionat amb els mitjans i les tecnologies de la informació i la comunicació, o qualsevol altre que pugui tenir un impacte en la igualtat efectiva de dones i homes. En aquest sentit, es demana al sector privat, amb ànim de lucre o sense, que impulsi formació específica sobre la igualtat de gènere que permeti fer front a les barreres que, en l'actualitat, existeixen en l'ocupació cultural a Catalunya.

## 4. Bibliografia



- ALTMAN, D.G. (1991). *Practical statistics for medical research*. Nova York: Chapman and Hall.
- ARRANZ, F. [investigadora principal] (2008). *La situación de las mujeres y los hombres en el audiovisual español: estudios sociológico y legislativo*.
- ARTS COUNCIL ENGLAND (2014). *Equality and diversity within the arts and cultural sector in England. Evidence and literature review final report*. Manchester: Arts Council England.
- BARBER, C.; CABRÉ, M.<sup>a</sup> À.; CORCOY, M. (2013). *Tenen veu les dones al periodisme d'opinió?*. Primer informe de l'Observatori Cultural de Gènere.
- BAYGUAL, J.; BRUGAL, R.; CABRÉ, M.<sup>a</sup> À. (2016). Exposicions de dones als centres d'art de Barcelona. 4art Informe de l'Observatori Cultural de Gènere, amb la col·laboració de MAV (Mujeres en las Artes Visuales).
- BEALE, A.; VAN DEN BOSCH, A. [ed.] (1998). *Ghosts in the Machine: Women and Cultural Policy in Canada and Australia*. University of Toronto Press, Higher Education Division.
- BOU, M.; CABRÉ, M.<sup>a</sup> À.; PORTÉ, M. (2014). *Directores, productores i guionistes al cinema català recent*. Segon informe de l'Observatori Cultural de Gènere.
- CABÓ, A.; SÁNCHEZ, J.M. (2017). *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*.
- CABRÉ, M.<sup>a</sup> À.; ALVARADO, H. (2015). *El gènere als nostres premis literaris*. Tercer informe de l'Observatori Cultural de Gènere.
- CABRÉ, M.<sup>a</sup> À.; ASOCIACIÓN MIM (2017). *Dones als festivals musicals de Catalunya*. Cinquè informe de l'Observatori Cultural de Gènere, amb la col·laboració de MIM (Mujeres de la Industria de la Música).
- CARREÑO, T.; FERNÁNDEZ, I.; MARTÍ, O.; VILLARROYA, A. (2018). *El perfil de los y las profesionales asistentes a las ferias de COFAE*. Presentació dels resultats preliminars de l'estudi a les Jornades anuals de la Coordinadora de la Fira d'Arts Escèniques de l'Estat Espanyol – COFAE celebrades a Madrid el 27 de novembre de 2018.
- CLICHE, D.; MITCHELL, R.; WIESAND, A.J. [eds.] (2000). *Pyramid or Pillars. Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*. Bonn: ARCult Media.
- CORREDOR LANAS, P.; CORREDOR LANAS, C. (2017). «La perspectiva de género en la cultura española: la igualdad como condición esencial para la diversidad». A: *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.
- COWEN, T. (1996). «Why women succeed, and fail, in the arts», *Journal of Cultural Economics*, 20 (2), p. 93-113.

- CULTURE ACTION EUROPE (2016). *Gender Inequalities in the Cultural Sector*.
- DEAN, D. (2008). *Age, Gender and Performer Employment in Europe*. The International Federation of Actors.
- DIAMOND, I.R.; GRANT, R.C.; FELDMAN, B.M.; PENCHARZ, P.B.; LING, S.C.; MOORE, A.M.; WALES, P.W. (2014). «Defining consensus: a systematic review recommends methodologic criteria for reporting of Delphi studies». *J Clin Epidemiol*, 67: 401–409.
- DILLMAN, D.A.; SMYTH, J.D.; CHRISTIAN, LM. (2014). *Internet, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method*. 4a ed. Hoboken, Nova Jersey: Wiley Publishing.
- EQUALITY CHALLENGE UNIT (2010). *Work placements in the arts and cultural sector: Diversity, equality and access*. Disponible en línea: <http://www.ecu.ac.uk/publications/work-placements-report/>.
- ERICarts (1998). *Women in Cultural Policies*. Bonn: ARcult Media Bonn.
- EUROPEAN WOMEN'S AUDIOVISUAL NETWORK (2015). *Where are the women directors?* Informe sobre la igualtat de gènere a la indústria cinematogràfica europea [resum executiu]. Disponible en línea: [https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/2016Exec\\_summary-Berlinale.pdf](https://www.ewawomen.com/wp-content/uploads/2018/09/2016Exec_summary-Berlinale.pdf)
- FREESTONE, E. (2012). *Women in theatre: how the '2:1 problem' breaks down*. Pentabus Theatre.
- FUNDACIÓN AISGE, SOCIEDAD DE GESTIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DE DIRECTORES DE ESCENA, DOBLADORES, ACTORES Y BAILARINES (2013). *Estudio y diagnóstico sobre la situación sociolaboral de actores y bailarines de España*.
- GAUTIER, A. [coord.] (2011). *Mujeres y cultura. Políticas de igualdad*. Madrid: Ministerio de Cultura.
- GOLDIN, C.; ROUSE, C. (2000). «Orchestrating Impartiality: The Impact of Blind Auditions on Female Musicians», *American Economic Review*, 90 (4), p. 715-74.
- GOUYON, M. (2014). «Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant. Les auteurs de la SACD percevant des droits en 2011», *Culture Chiffres*. Ministère de la Culture et de la Communication, Département des études, de la prospective et des statistiques, 4, p. 1-18.
- HERNÁNDEZ PAVÓN, E. [coord.] (2010). *Economía y empleo en la cultura*. Junta de Andalucía, Consejería de Cultura.
- INSTITUTO DE LA MUJER (2013). *Formación profesional de las mujeres y nuevos yacimientos de empleo*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- JOSEPH, A. (2015). «Gender equality: missing in action». A: *Re/shaping cultural policies. A Decade Promoting the Diversity of Cultural Expressions for Development*. París: UNESCO Publishing, p. 173-187.

- JOSEPH, A. (2018). «Women as creators: gender equality». A: *Re/shaping cultural policies. Advancing creativity for development*. París: UNESCO Publishing, p. 189-207.
- KERBEL, L. (2012). *Swimming in the shallow end*. Tonic Theatre.
- LANDA GONZÁLEZ, M. (2018). *La Diversa. Cultura y feminismo*. Treball de final de màster, Màster Oficial en Gestió Cultural, Universitat de Barcelona.
- LENA, J.C.; LINDEMANN, D.J. (2014). «Who is an artist? New data for an old question», *Poetics*, v. 43, p. 70-85.
- LINSTONE, H.A.; TUROFF, M. (1975). *The Delphi Method. Techniques and Applications*. Addison-Wesley, Reading, Massachusetts.
- MACHADO, A. F.; RABELO, A.; MOREIRA, A. G. (2013). «Specificities of the artistic cultural labor market in Brazilian metropolitan regions between 2002 and 2010», *Journal of Cultural Economics*, 38 (3), p. 237-251.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE. (2018). *Observatoire de l'égalité entre femmes et hommes dans la culture et la communication 2018*. París: Ministère de la Culture.
- MUJERES EN LAS ARTES VISUALES (2014). Informe MAV #13: *Las mujeres y el sistema del arte visual en Europa*. Madrid: Mujeres de las Artes Visuales. Disponible en línea: <http://www.m-arteyculturavisual.com/wp-content/uploads/2015/01/Informe-13-Europa-OK.pdf>.
- MUJERES EN LAS ARTES VISUALES (2018). Informe MAV #18: *Presencia de mujeres artistas en Arco Madrid, Art Madrid, Hybrid y Justmad 2018*. Madrid: Mujeres de las Artes Visuales. Disponible en línea: <https://mav.org.es/informe-mav-18-presencia-de-mujeres-artistas-en-arco-madrid-art-madrid-hybrid-y-justmad-2018/>
- NÚÑEZ DOMÍNGUEZ, T. (2010). «Mujeres directoras de cine: un reto, una esperanza». *Pixel-Bit*, 37, p. 121-133.
- OCTOBRE, S. (2014). *Questions de genre, questions de culture*. París: Ministère de la Culture et de la Communication.
- OHCHR (2012). *Report of the Special Rapporteur in the Field of Cultural Rights UN General Assembly – 67th Session*. Disponible en línea: [www.ohchr.org/EN/Issues/CulturalRights/Pages/Culturalrightsofwomen.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/CulturalRights/Pages/Culturalrightsofwomen.aspx).
- POLACEK, R. (2010). *Manual de las buenas prácticas para combatir estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades en el cine, la televisión y el teatro en Europa*. The International Federation of Actors. Disponible en línea: [http://www.fia-actors.com/uploads/Engendering\\_ES.pdf](http://www.fia-actors.com/uploads/Engendering_ES.pdf).
- PORQUERES, B. (2010). *Les polítiques de dones a l'àmbit de la cultura*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

- STEINER, L.; SCHNEIDER, L. (2013). «The happy artist: an empirical application of the work-preference model». *Journal of Cultural Economics*, 37 (2), p. 225-246.
- STUMPO, G.; MANCHIN, R. (2015). *The resilience of employment in the Culture and Creative Sectors (CCSs) during the crisis*. EENC Report, February 2015. Disponible en línea: <http://www.eenc.info/reports/the-resilience-of-employment-in-the-culture-and-creative-sectors-ccss-during-the-crisis/>.
- TBR (2008). *Women in leadership in the creative and cultural sector*. Cultural Leadership Programme.
- UNESCO (2014). *Gender Equality – Heritage and Creativity*. París: UNESCO Publishing.
- VILLARROYA, A. (2016). «Dones i polítiques culturals». A: *Estat de la Cultura i de les Arts 4\_2016. Nexes i divergències en la política cultural*, informe anual del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA), p. 71-78.
- VILLARROYA, A. (2017). «L'ocupació en el sector de la cultura des d'una perspectiva de gènere». *DeCultura*, n. 50, novembre de 2017, p. 1-59. Disponible en línea: <http://dadesculturals.gencat.cat/ca/detalls/publicacio/48-ocupacio-genere>.



## 5. Annexos



## 5.1. QÜESTIONARI Q0

---

Com a professionals del món de la cultura, us convidem a participar en un estudi que pretén **valorar la percepció del sector sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural** al nostre país.

Aquest estudi cerca la col·laboració de totes i tots els agents del sector cultural, sigui quina sigui la vostra situació professional (assalariats i assalariades, treballadors i treballadores per compte d'altri, ocupadors i ocupadores, etc.). La vostra participació consistirà a respondre a tres qüestionaris electrònics (de deu a quinze minuts cadascun) en tres moments temporals diferents (juny, juliol i setembre).

Si accepteu participar-hi, a continuació us demanem que ens indiqueu alguns aspectes senzills sobre la vostra experiència professional i dades de contacte. Les persones que responguin l'enquesta seran anomenades com a participants en la publicació dels resultats de l'estudi si així ens ho indiquen. No obstant això, totes les dades que ens proporcioneu seran tractades de manera totalment confidencial. Els resultats de l'estudi estan condicionats a obtenir una mostra prou representativa de professionals del sector. Per aquest motiu, us agrairíem que feu difusió de l'enquesta (per correu electrònic, xarxes socials, etc.) perquè altres professionals del sector puguin participar-hi.

Si teniu qualsevol pregunta, no dubteu a posar-vos en contacte amb nosaltres a través de correu electrònic.

Us agraim la vostra col·laboració, la qual de ben segur serà cabdal per a la bona realització de l'estudi.

Anna Villarroya i Maite Barrios

**Q2** Si us plau, si voleu participar a l'estudi introduïu la vostra adreça de correu electrònic. Utilitzarem l'adreça que ens proporcioneu per als futurs contactes:

**Q3** Indiqueu el vostre gènere:

- Dona
- Home
- Altres

**Q4** Indiqueu la vostra edat:

**Q5** Indiqueu si en l'actualitat esteu:

- Ocupat/da
- Aturat/da
- Inactiu/va

**Q6** Indiqueu quina és la vostra situació laboral:

- Soc assalariat/da
- No soc assalariat/da
- Ambdues opcions

**Q7** En l'actualitat, la vostra activitat laboral implica funcions de:

- Direcció
- Tècniques (de gestió, de serveis, etc.)
- Administratives (oficina, comptables, etc.)
- Creació / artístiques
- Auxiliar / ajudant
- Altres tipus de tasques. Indiqueu quines:

**Q8** Indiqueu el nombre d'anys d'experiència en el sector cultural:

**Q9** Indiqueu en quin tipus d'organització trebal·leu:

- Sector públic
- Sector privat
- Sector públic i privat

**Q10** Indiqueu en quin àmbit del **sector públic** trebal·leu:

- Administració
- Educació
- Equipaments culturals
- Altres. Especifiqueu quin:

**Q11** Indiqueu en quin àmbit del **sector privat** trebal·leu:

- Educació
- Equipaments culturals
- Empresa
- Tercer sector (associació, fundació, etc.)
- Altres. Especifiqueu quin:

**Q12** Indiqueu en quin sector d'activitat desenvolupeu principalment la vostra activitat laboral:

- Arts escèniques
- Arts visuals i plàstiques
- Biblioteques
- Cinema i producció audiovisual
- Cultura popular i tradicional
- Disseny i publicitat
- Equipaments culturals de proximitat
- Llengua i creació literària

- Llibres i premsa
- Multidisciplinari
- Música i indústria discogràfica
- Patrimoni (museus, arxius i activitats patrimonials)
- Altres. Especifiqueu quins:

**Q13** Si sou d'alguna associació professional, si us plau, indiqueu el nom de l'associació a la qual pertanyeu:

**Q14** Podríeu recomanar altres professionals del sector? Si és així, si us plau, escriviu-ne el nom i l'adreça de correu electrònic. Podeu escriure tants i tantes professionals com vulgueu. Recordeu que no distribuïrem informació dels contactes a tercers ni enviarem correus electrònics *spam*.

**Q15** Si ho preferiu, podeu reenviar l'enquesta directament a les i els professionals en el sector que considereu.

## 5.2. QÜESTIONARI Q1

---

Benvolgut/da,

Ens complau la vostra disposició a compartir la vostra experiència com a persona experta del sector cultural i volem donar-vos les gràcies per la vostra col·laboració. A continuació trobareu el primer dels qüestionaris de l'estudi.

En aquest qüestionari trobareu una primera part amb algunes qüestions relatives a aspectes sociodemogràfics i professionals. Tot seguit, trobareu una sèrie de qüestions que volen valorar la vostra percepció general sobre les desigualtats de gènere en el sector cultural i la vostra vivència personal en aquest àmbit. En aquesta part us demanarem també quina és la vostra percepció sobre determinats aspectes rellevants en la carrera professional de les dones. En concret, us demanarem la vostra percepció sobre les barreres d'accés a la professió i de progressió professional, així com de reconeixement i visibilitat de les obres i projectes fets per dones.

A la darrera part del qüestionari us demanarem la vostra opinió sobre les mesures que es podrien implementar tant des de les administracions públiques com des del sector privat per combatre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural al nostre país. Aquestes respostes són molt importants, perquè són les que ens ajudaran a arribar a un consens entre tots i totes de quines són les mesures més pertinents i en quins àmbits és necessari aplicar-les.

Si us plau, llegiu amb atenció totes les indicacions i preguntes. El qüestionari té una durada aproximada d'uns 15-20 minuts, però si l'heu d'interrompre per qualsevol motiu les vostres respostes quedaran gravades, de tal manera que la següent vegada que accediu al qüestionari podreu continuar contestant a partir de la darrera pregunta que va respondre.

Si teniu qualsevol pregunta, no dubteu a posar-vos en contacte amb nosaltres a través de correu electrònic.

**Q2** Indiqueu quina és la vostra nacionalitat:

- Nacional
- Estrangera

**Q3** Indiqueu quin és el vostre nivell màxim d'estudis finalitzat:

- Doctorat
- Màster o postgrau especialitzat
- Llicenciatura / grau / diplomatura
- Estudis superiors no universitaris
- Batxillerat
- Cicles formatius de grau mitjà
- Educació secundària obligatòria o equivalent
- Educació primària o inferior

**Q4** Indiqueu si:

- Treballeu per compte propi
- Treballeu per compte d'altri
- Treballeu per compte propi i d'altri
- Esteu a l'atur

**Q7** En el cas de tenir treballadors/es al vostre càrrec, indiqueu quantes persones teniu actualment contractades:

**Q8** Indiqueu quin tipus de contracte teniu:

- Fix
- Fix-discontinuu
- Temporal
- Altres. Especifiqueu-los:

**Q9** Indiqueu quina és la vostra dedicació:

- A temps complet
- A temps parcial
- Puntual (de manera esporàdica)

**Q10** Indiqueu quins van ser els vostres ingressos anuals bruts l'any 2017:

- Menys de 12.450 euros
- 12.451 - 20.200 euros
- 20.201 - 35.200 euros
- 35.201 - 60.000 euros
- Més de 60.000 euros

**Q11** Indiqueu el nombre d'anys d'experiència en el sector cultural:

**Q12** En l'actualitat, residiu en una llar:

- Amb progenitor/a
- Unipersonal
- Amb parella sense fills/es i sense altres persones
- Amb parella sense fills/es i amb altres persones
- Amb parella amb fills/es i sense altres persones
- Amb parella amb fills/es i amb altres persones
- Monoparental amb fills/es i sense altres persones
- Monoparental amb fills/es i amb altres persones
- Altres. Especifiqueu

**Q13** Indiqueu quants fills/es teniu:

**Q14** Indiqueu l'edat del vostre fill/a:

**Q15** Indiqueu l'edat dels vostres fills/es:

Edat del primer fill/a

Edat del segon fill/a

**Q16** Indiqueu l'edat del vostre fill/a més petit i del vostre fill/a més gran:

Edat del vostre fill/a més petit

Edat del vostre fill/a més gran

### **Q17 I. Percepció sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya**

En l'apartat següent es presenten una sèrie de qüestions relacionades amb la **percepció sobre les desigualtats de gènere en el sector cultural**. S'entén que es produeixen desigualtats de gènere quan homes i dones no són iguals en les possibilitats de desenvolupament personal, professional i de presa de decisions, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes no són igualment considerats, valorats i afavorits.

**Q18** Si us plau, valoreu en quin grau considereu que els aspectes següents es veuen afectats per les desigualtats de gènere en el sector cultural a Catalunya (1: No afectació; 7: Afectació molt important):

	1	2	3	4	5	6	7
Oportunitats d'incorporació en determinades professions culturals.							
Oportunitats de progressar professionalment en el sector cultural.							
Oportunitats de progressió a llocs de responsabilitat en el sector cultural.							
Remuneració salarial per una mateixa feina.							
Visibilitat d'obres, creacions, projectes, activitats, etc., artístics i culturals.							
Accés a reconeixements (premis, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.).							
Valor comercial de les obres, creacions, projectes, activitats, etc.							
Corporativisme de gènere (treballar amb professionals del mateix gènere).							

### Q19 Vivència personal

Les qüestions següents fan referència a la vostra **vivència personal**. Si us plau, valoreu en quin grau considereu que els aspectes següents de la vostra professió s'han vist afectats negativament a causa del vostre gènere (1: No afectació; 7: Afectació molt important):

	1	2	3	4	5	6	7
La meva incorporació professional al sector cultural.							
La meva trajectòria professional.							
La meva progressió a llocs de responsabilitat.							
La remuneració de la meva feina.							
La visibilitat de les meves obres, creacions, projectes, activitats, etc.							
La conciliació entre les meves responsabilitats familiars i la progressió dins de la professió.							
L'accés a reconeixements (premis, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.).							
El valor comercial de les meves obres, creacions, projectes, activitats, etc.							
El corporativisme de gènere (treballar amb professionals del mateix gènere).							

### Q20 II. Factors determinants de les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya

#### Q21 ACCÉS A L'OCUPACIÓ

Diversos estudis identifiquen tot un seguit de **barreres en l'accés de les dones a l'ocupació**. Valoreu la rellevància que tenen segons la vostra percepció les afirmacions següents en el **sector cultural a Catalunya** (1: poc rellevant, 7: molt rellevant).

	1	2	3	4	5	6	7
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques.							
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec.							
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de l'accés a l'ocupació cultural.							
Els estereotips socials impacten negativament en l'accés de les dones a determinades professions del sector cultural.							
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi).							
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral especialment de les dones.							



	1	2	3	4	5	6	7
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones.							
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona».							
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) dificulta encara més l'accés de les dones a l'ocupació cultural.							
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen contractant seguint la pròpia imatge.							
La manca de referents dones en el sector cultural.							

## Q22 PROGRESSIÓ EN L'OCUPACIÓ

Diversos estudis identifiquen tot un seguit de **barreres en la progressió de les dones en l'ocupació**. Valoreu la rellevància que tenen segons la vostra percepció les afirmacions següents en el **sector cultural a Catalunya** (1: poc rellevant, 7: molt rellevant).

*Nota: Molts dels aspectes que es valoren a continuació són similars als de l'apartat anterior; no obstant, és important que a l'hora de contestar valoreu únicament la rellevància de les afirmacions respecte a la progressió de les dones en l'ocupació.*

	1	2	3	4	5	6	7
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques.							
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec.							
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de la progressió a llocs de responsabilitat.							
Els estereotips socials impacten negativament en la carrera professional de les dones.							
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi).							
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral especialment de les dones.							
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones.							
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona».							
La manca de referents dones en llocs de responsabilitat.							
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) agreuja les dificultats de progressió de les dones a llocs de responsabilitat.							
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen prenent decisions seguint la pròpia imatge.							
Les aspiracions i expectatives laborals de les dones no sempre inclouen la progressió a llocs de responsabilitat.							

## Q23 RECONeixEMENT

Diversos estudis identifiquen tot un seguit de **barreres en el reconeixement (premis, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.) de les obres, creacions o activitats culturals fetes per dones**. Valoreu la rellevància que tenen segons la vostra percepció les afirmacions següents en el **sector cultural a Catalunya** (1: poc rellevant, 7: molt rellevant).

Nota: Molts dels aspectes que es valoren a continuació són similars als d'apartats anteriors; no obstant, és important que a l'hora de contestar valoreu únicament la rellevància de les afirmacions en el reconeixement (premis, subvencions, participació en comitès, jurats, etc.) de les obres, creacions o activitats culturals fetes per dones.

	1	2	3	4	5	6	7
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques.							
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec.							
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores del reconeixement de les seves obres i creacions.							
Els estereotips socials impacten negativament en el reconeixement de les obres, creacions o activitats culturals fetes per dones.							
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi).							
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral especialment de les dones.							
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones.							
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona».							
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) dificulta encara més el reconeixement de les dones.							
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen prenent decisions seguint la pròpia imatge.							
Consideració de l'art o l'obra feta per dones com a art menor.							
Associació de la creativitat a la masculinitat.							

## Q24 VISIBILITAT DE LES OBRES, CREACIONS, PROJECTES O ACTIVITATS ARTÍSTIQUES I CULTURALS

Diversos estudis identifiquen tot un seguit de **barreres en la visibilitat de les obres, creacions, projectes o activitats artístiques i culturals fetes per dones**. Valoreu la rellevància que tenen segons la vostra percepció les afirmacions següents en el **sector cultural a Catalunya** (1: poc rellevant, 7: molt rellevant).

Nota: Molts dels aspectes que es valoren a continuació són similars als d'apartats anteriors; no obstant, és important que a l'hora de contestar valoreu únicament la rellevància de les afirmacions respecte a la visibilitat de les obres, creacions, projectes o activitats artístiques i culturals fetes per dones.

	1	2	3	4	5	6	7
Major càrrega de les dones en les tasques domèstiques.							
Major càrrega de les dones en les tasques de cura de fills/es i/o persones dependents a càrrec.							
Les dones tenen majors dificultats a l'hora d'accedir a xarxes d'influència facilitadores de la visibilitat de les seves obres i creacions.							
Els estereotips socials impacten negativament en la visibilitat de les obres, creacions o activitats culturals fetes per dones.							

	1	2	3	4	5	6	7
L'existència d'un sostre de vidre (barreres transparents que impedeixen a moltes dones amb una qualificació elevada accedir a les esferes del poder cultural i promocionar-s'hi).							
La manca de suport en l'àmbit privat (família) dificulta la conciliació entre la vida personal, familiar, domèstica i laboral de les dones.							
La manca de mesures (per part del sector públic i del sector privat) que afavoreixin la conciliació entre la vida professional i personal i familiar afecta especialment les dones.							
La manca de confiança que mostren les dones en elles mateixes i la presumpció autoimposada de «no ser prou bona».							
La confluència de diferents formes de discriminació (per raó d'ètnia, color, orígens ètnics i socials, característiques genètiques, llengua, religió, conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena) dificulta encara més la visibilitat de les obres, projectes, creacions o activitats fetes per dones.							
L'estructura organitzativa i el model de governança de les organitzacions artístiques i culturals tradicionalment dominades per «homes blancs i de mitjana edat» que segueixen prenent decisions seguint la pròpia imatge.							
Consideració de l'art o l'obra feta per dones com a art menor.							
Associació de la creativitat a la masculinitat.							

**Q25** Tenint en compte la vostra experiència personal, valoreu les afirmacions següents (1: molt en desacord, 7: molt d'acord):

	1	2	3	4	5	6	7
El meu nivell de satisfacció global amb la professió és alt.							
M'he sentit discriminat/da professionalment per motius de gènere.							

### Q26 III. MESURES PER PROMOURE LA IGUALTAT DE GÈNERE

Com a professionals de la cultura, a continuació us proposem una sèrie de qüestions sobre el paper que haurien de jugar diferents agents i les mesures d'intervenció que segons el vostre criteri serien pertinents per aconseguir una major igualtat de gènere en l'ocupació cultural.

**Q27** Segons el vostre punt de vista, quines serien les **mesures concretes** més adequades per promoure la igualtat de gènere en el sector cultural des de les **administracions públiques** (per exemple, convocatòries d'ajuts i subvencions culturals amb perspectiva de gènere, representació equilibrada en els diferents òrgans consultius i de decisió, etc.)?

- Si us plau, responeu utilitzant una línia per cada una de les mesures que proposeu.
- Responeu de manera breu i precisa.
- Eviteu utilitzar abreviatures i tecnicismes.

**Q28** Segons el vostre punt de vista, quines serien les **mesures concretes** més adequades per promoure la igualtat de gènere en el sector cultural des del **sector privat** (per exemple, redacció de protocols perquè en les manifestacions culturals no es reproduïxin estereotips i valors sexistes, establiment de plans d'igualtat, etc.)?

- Si us plau, responeu utilitzant una línia per cada una de les mesures que proposeu.
- Responeu de manera breu i precisa.
- Eviteu utilitzar abreviatures i tecnicismes.

**Q108** Si us plau, indiqueu si voleu que el vostre nom aparegui a l'informe:

- Sí
- No

**Q109** Indiqueu com voleu que aparegui el vostre nom:

**Q110** Observacions

### **5.3. SISTEMA DE CATEGORIES RONDA 2 DE L'ESTUDI DELPHI**

---

A continuació, es recullen les 38 propostes (21 de l'àmbit públic i 17 de l'àmbit privat) que resumeixen les respostes del panel d'experts i expertes a la pregunta de quines consideraven que podien ser les mesures concretes més adequades per a promoure la igualtat de gènere en el sector cultural tant des de les administracions públiques com des del sector privat.

#### **SECTOR PÚBLIC**

---

**RP\_1011 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - LLOCS DIRECTIUS.** Fixació d'objectius de representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 %, i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en llocs de responsabilitat (per exemple, càrrecs de direcció i espais de presa de decisions).

**AF\_8011 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - AJUTS I SUBVENCIONS.** Presa en consideració de la igualtat de gènere en la concessió d'ajuts i subvencions a projectes i activitats culturals finançats des de les administracions públiques. Es preveu la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

**AF\_80 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – GENÈRICA.** Presa en consideració de la igualtat de gènere en qualsevol actuació impulsada des de les administracions públiques (per exemple, composició de comitès de selecció, programacions, càrrecs de decisió i consultius, etc.). Es preveu la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

**CIC\_60 CAMPANYES INFORMATIVES I DE COMUNICACIÓ.** Campanyes de sensibilització (als mitjans) adreçades a promoure la igualtat de gènere, la lluita contra els estereotips de gènere, l'eliminació de prejudicis, la posada en valor de bones pràctiques i la utilització d'un llenguatge inclusiu, així com la visualització de l'obra artística i cultural de les dones.

**RP\_1013 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - ÒRGANS CONSULTIUS.** Fixació d'objectius de representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en la composició d'òrgans consultius, comitès assessors, etc.

**F\_30 FORMACIÓ EN LA IGUALTAT DE GÈNERE – GENÈRICA.** Formació específica dirigida a fomentar la igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn.

**RP\_10 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA – GENÈRICA.** Implementació efectiva de la representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en qualsevol posició dins de l'àmbit laboral (per exemple, composició de jurats de premis i altres reconeixements, comitès de selecció, consells assessors, selecció de quadres de comandament, equips de treball, etc).

**AF\_8013 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS.** Accions dirigides a fomentar la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions, mitjançant la implementació de mecanismes més transparents, objectius (per exemple, anonimat de les candidatures), meritocràtics, absents de biaixos, etc., en els processos de selecció i promoció de personal, adjudicació de contractes, concessió d'ajuts, premis i altres reconeixements, etc.

**E\_50 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL – GENÈRICA.** Accions dirigides a fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**AF\_8018 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – LLOCS DIRECTIUS.** Accions dirigides a fomentar la promoció per igual de dones i homes a llocs directius, incloent-hi la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

**AF\_8012 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - VISUALITZACIÓ DE LES OBRES.** Accions dirigides a fomentar la igualtat de gènere en la visualització de l'obra artística i cultural del sexe menys representat (per exemple, en programacions, llibres de text, etc.), incloent-hi la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat i prenent sempre en consideració les diferències entre dones i homes.

**E\_5013 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL - AJUTS MONETARIS I NO MONETARIS A LA CURA.** Foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral mitjançant ajuts monetaris (via transferències des de les administracions públiques i/o descomptes fiscals) i no monetaris (per exemple, via grups de suport, serveis d'assessorament, etc.) destinats a la cura de fills i filles i/o persones dependents.

**F\_3013 FORMACIÓ EN LA IGUALTAT DE GÈNERE - CENTRES EDUCATIUS.** Formació dirigida a fomentar la igualtat de gènere, la identitat de gènere, la no discriminació, la visibilització de referents femenins, etc., en tot el sistema educatiu, des de l'educació infantil fins a la superior.

**RP\_1012 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - JURATS DE PREMIS I REONEIXEMENTS.** Fixació d'objectius de representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en jurats de premis i d'altres reconeixements.

**E\_5011 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL - MODELS DE TREBALL I HORARIS FLEXIBLES.** Foment de l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant models de treball més flexibles, sensibles a la dimensió de gènere (per exemple, mitjançant horaris més personalitzats i flexibles, teletreball, treball per objectius, treball en equip, canvi de lloc de treball, excedències, canvis de dedicació de completa a parcial, etc.).

**R\_70 REGULACIÓ - GENÈRICA.** Aprovació i compliment de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural (per exemple, aquelles relatives a la conciliació personal, familiar i laboral, la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere, etc.).

**ASC\_10 ACCIONS D'AVUACIÓ, SUPERVISIÓ I CONTROL.** Establiment de mecanismes de seguiment i avaluació de les polítiques implementades per a reduir les desigualtats de gènere en el sector cultural (per exemple, posada en marxa de mecanismes d'inspecció del compliment de les lleis), així com la incorporació de la perspectiva de gènere (presa en consideració de les diferències entre dones i homes) en els processos de planificació i avaluació dels equipaments culturals, fires, festivals, programacions, etc., dependents de les administracions públiques.

**R\_7012 COMPLIMENT DE LES DISPOSICIONS - IGUALTAT SALARIAL.** Compliment de les disposicions legals relatives al reconeixement de la igualtat salarial entre dones i homes.

**FA\_40 ASSESSORAMENT I FORMACIÓ EN TEMES DE GÈNERE - SECTOR CULTURAL.** Assessorament i formació en temes d'igualtat de gènere a professionals de la cultura, equipaments culturals públics, etc.

**RP\_1014 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - CULTURA ORGANITZATIVA.** Establiment d'una cultura organitzativa que tingui en compte les desigualtats de gènere que es poden donar en el si de l'organització i que fomenti la representació paritària (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en diferents contextos (per exemple, contractacions, formació d'equips, etc.).

**RP\_10\_2 PROGRAMACIONS REPRESENTACIÓ PARITÀRIA – PROGRAMACIONS.** Fixació d'objectius de representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en la programació d'equipaments i activitats culturals promogudes de les administracions públiques.

## SECTOR PRIVAT

---

**PIO\_10 PLANS D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS - GENERAL.** Disseny i implementació de plans d'igualtat d'oportunitats i/o protocols en les empreses i organitzacions del sector artístic i cultural, més enllà dels supòsits en els quals aquests són obligatoris per llei.

**ASC\_10 ACCIONS D'AVALUACIÓ, SUPERVISIÓ I CONTROL.** Establiment de mecanismes de seguiment i avaluació de les polítiques / mesures implementades per a reduir les desigualtats de gènere en el sector cultural, així com la incorporació de la perspectiva de gènere (presa en consideració de les diferències entre dones i homes) en els processos de planificació i avaluació dels equipaments culturals, fires, festivals, programacions, etc.

**AF\_8011 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – AJUTS.** Presa en consideració de la igualtat de gènere en la concessió d'ajuts a projectes i activitats culturals finançats pel sector privat. Es preveu la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

**R\_70 REGULACIÓ – GENÈRICA.** Aprovació i compliment de regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural (per exemple, aquelles relatives a la conciliació personal, familiar i laboral, la lluita contra les discriminacions sexistes i els estereotips de gènere, etc.).

**AF\_80 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – GENÈRICA.** Presa en consideració de la igualtat de gènere en qualsevol actuació impulsada des del sector privat (per exemple, composició de comitès de selecció, programacions, càrrecs de decisió i consultius, etc.). Es preveu la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

**CIC\_60 CAMPANYES INFORMATIVES I DE COMUNICACIÓ.** Campanyes de sensibilització (als mitjans) adreçades a promoure la igualtat de gènere, la lluita contra els estereotips de gènere, l'eliminació de prejudicis, la posada en valor de bones pràctiques i la utilització d'un llenguatge inclusiu, així com la visualització de l'obra artística i cultural de les dones.

**F\_30 FORMACIÓ EN LA IGUALTAT DE GÈNERE – GENÈRICA.** Formació específica dirigida a fomentar la igualtat de gènere en qualsevol àmbit i entorn.

**RP\_10 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA – GENÈRICA.** Implementació efectiva de la representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en qualsevol posició dins de l'àmbit laboral (per exemple, composició de jurats de premis i altres reconeixements, comitès de selecció, consells assessors, selecció quadres de comandament, equips de treball, etc).

**E\_50 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL – GENÈRICA.** Accions dirigides a fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

**RP\_1011 REPRESENTACIÓ PARITÀRIA - LLOCS DIRECTIUS.** Fixació d'objectius de representació paritària de dones i homes (cap sexe supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40 % i ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe) en llocs de responsabilitat (per exemple, càrrecs de direcció i espais de presa de decisions).

**AF\_8012 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - VISUALITZACIÓ DE LES OBRES.** Accions dirigides a fomentar la igualtat de gènere en la visualització de l'obra artística i cultural del sexe menys representat (per exemple, en programacions, llibres de text, etc.), incloent-hi la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat i prenent sempre en consideració les diferències entre dones i homes.

**R\_7012 COMPLIMENT DE LES DISPOSICIONS - IGUALTAT SALARIAL.** Compliment de les disposicions legals relatives al reconeixement de la igualtat salarial entre dones i homes.

**E\_5011 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL – MODELS DE TREBALL I HORARIS FLEXIBLES.** Foment de l'equilibri de la vida personal, familiar i laboral mitjançant models de treball més flexibles, sensibles a la dimensió de gènere (per exemple, mitjançant horaris més personalitzats i flexibles, teletreball, treball per objectius, treball en equip, canvi de lloc de treball, excedències, canvis de dedicació de completa a parcial, etc.).

**S\_60 APLICACIÓ DE SANCIONS EN CAS DE DIFICULTAR LA IGUALTAT.** Aplicació de sancions en cas d'incompliment dels mandats legals (accions discriminatòries, igualtat de sous, igualtat de tracte, igualtat d'oportunitats, etc.) i/o de dificultar o impedir la igualtat entre gèneres.

**FA\_40 ASSESSORAMENT I FORMACIÓ EN TEMES DE GÈNERE - SECTOR CULTURAL.** Assessorament i formació en temes d'igualtat de gènere a professionals de la cultura, equipaments culturals, etc.

**AF\_8013 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE - PROCESSOS DE PRESA DE DECISIONS.** Accions dirigides a fomentar la igualtat de gènere en els processos de presa de decisions, mitjançant la implementació de mecanismes més transparents, objectius (per exemple, anonimat de les candidatures), meritocràtics, absents de biaixos, etc., en els processos de selecció i promoció de personal, adjudicació de contractes, concessió d'ajuts, premis i altres reconeixements, etc.

**AF\_8018 FOMENT DE LA IGUALTAT DE GÈNERE – LLOCS DIRECTIUS.** Accions dirigides a fomentar la promoció per igual de dones i homes a llocs directius, incloent-hi la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.



## 5.4. PARTICIPANTS

---

A continuació es presenten per ordre alfabètic els i les professionals dins del sector de la cultura que van donar el seu consentiment per a aparèixer com a participants de l'estudi, als quals agraïm molt sincerament la seva col·laboració.

- Carmen Abarca Vílchez
- Vanessa Agudo
- Rebecca Alabert
- Blanca Almendariz Granero
- Maria Alonso
- Carla Alsina Muro
- Arnau Amadó
- Anna Arboix Baltà
- Marta Armengol Royo
- Adrià Aubert Blanch
- Montse Ayats Coromina
- Clàudia Baixeras Muñoz
- Mercè Ballespí
- Abigail Ballester Ariño
- Jordi Baltà Portolés
- Estel Barbé Serra
- Laura Basagaña
- Xavier Batlle Carreras
- Juliette Beaume
- Mathilde Betoret
- Lluís Bonet
- Txell Bosch Muntané
- Ikram Bouloum
- Rosa Brugat
- Thais Buforn Galan
- Erica Busto
- Maria Jesús Cabedo
- M<sup>a</sup> Àngels Cabré
- Maria Cacheda
- Cristina Calvet
- Oriol Calvo Vergés
- Maria Capell Pera
- Carlota Casas Baró
- Anna Cerdà i Callís
- Carles Cervelló
- Gemma Charines Pedrero
- Chiolaboro
- Judith Colell i Pallarès
- Martín Curletto
- Marta Darder
- Alba Domènech
- Marta Domènech
- Elisabet Dubé Ferré
- Antoni Escudero López
- Mercè Espelleta
- Eulàlia Espinàs
- María Eugenia Eyra
- Rakel Ezpeleta
- Miquel Fernández Beltrán
- Natalia Foguet Plaza
- Jaume Forés Juliana
- Elena Fortuny
- Marc Francesch Camps
- Susana García
- Joaquim Garrigosa
- Meritxell Genís
- Anna Genover i Mas
- Marta Gil Santacana
- Lúdia Giménez
- Marta Gorchs

- Àlicia Gorina
- Roser Gort Riera
- Ingrid Guardiola Sánchez
- Toni Guillemat
- Carmina Hereu
- Ione Hermosa Melgar
- Laura Jaime
- Yolanda Jiménez
- Marga Julià
- Alba Lafarga Magro
- Marina Landa
- Isabel Llasat Botija
- Teresa Llobet i Illa
- Anna López Erta
- Claudia López Segura
- Margarida Loran Gili
- Víctor Magrans Julià
- Daphné Malherbe
- Anna Manso
- Marina Marcian
- Marina Marcos Aixalà
- Marcel Marimon
- Anna Marquès
- Oriol Martí Sambola
- Clara Martín
- Jennifer Martínez-O.
- Marina Martori
- Agustí Masip Vidal
- Mar Medinyà
- Eva Mengual Alexandri
- Àngels Miralles
- Enric Miró Barreda
- Ana Moliner Roca
- Mireia Mora
- Bienve Moya Domènech
- Aina Torres Rexach
- Ilona Muñoz Rizzo
- Clàudia Murall
- Maite Ojer Blasi
- Yolanda Olmos
- Carola Ortiz Rodó
- Eva Pascual Miró
- Ariadna Pastor Sanegre
- Núria Pedragosa Garcia
- Vanessa Pellisa
- Graziella Pérez
- Carme Pollina Tarrés
- Giulia Poltronieri
- Carme Portaceli Roig
- Sebastià Portell Clar
- Maria Antònia Pujol i Subirà
- Dolo Pulido
- Rosa M. Ricomà Vallhonrat
- Míriam Rifè
- Joan Roca Casals
- Mila Rodríguez Medina
- Sílvia Romero
- Roser Ros
- Anna Rossell
- Eduard Ruiz
- Esther Ruiz
- Ricard Ruiz Garzón
- Amàlia Sanchís
- Noèlia Sanz
- Mercè Sarrias
- Arcio Smith
- Teresa Solana
- Irene Solanich Sanglas
- Glòria Soler Giménez
- Carla Sospedra Salvadó
- Marta Terés
- Margarida Troguet i Taul

- Montserrat Tort Bardolet
- Margarida Troguet i Taull
- Anna Veiga
- Xavier Vernetta
- Montserrat Tort Bardolet
- Margarida Troguet i Taull
- Anna Veiga
- Xavier Vernetta
- Montserrat Tort Bardolet
- Anna Veiga
- Xavier Vernetta
- Teresa Vilardell
- Daniel
- LaBonita
- Nuri
- Rosó
- SCA

# Informes CoNCA

Darrers números de la col·lecció:

## ■ IC12 (2016)

La participació cultural de la joventut catalana 2001-2015

## ■ IC13 (2018)

La participació cultural a Catalunya 2013-2016

## ■ IC14 (2018)

Els programes de residència artística a Catalunya

## ■ IC15 (2018)

L'educació superior en l'àmbit artístic a Catalunya.  
Estudi i proposta d'organització

## ■ IC16 (2018)

Avaluació del retorn social de les convocatòries de subvencions culturals