



Quaderns metodològics feministes

**COMPTA AMB NOSALTRES!
Bones pràctiques per a una
programació cultural paritària**

#2



Edició:

Ajuntament de Barcelona
Gerència de Recursos
Departament de Transversalitat de Gènere
Març del 2019

Autoria:

Dra. Patrícia Soley-Beltran

Direcció:

Departament de Transversalitat de Gènere i
Institut de Cultura de Barcelona
Ajuntament de Barcelona

Autoria de la foto de la portada:

Núria Gàmitz

Disseny gràfic:

Leticia Ucin

Correcció lingüística:

Linguaserve

Drets:

Creative Commons

Impressió:

Imatge i Serveis editorials Ajuntament
de Barcelona

Dipòsit legal:

B.6738-2019

Aquesta col·lecció ofereix propostes i eines de transformació feminista per a les polítiques locals



**Quaderns
metodològics
feministes**

**COMPTA AMB
NOSALTRES!**

**Bones pràctiques
per a una
programació
cultural paritària**

#2

5 Compta amb nosaltres! #2

índex

01. Introducció	6
02. Objectius	10
03. A qui s'adreça	12
04. Metodologia	14
05. Recomanacions per a una programació cultural paritària	16
- Volem entendre, volem saber: coneixement i formació	17
- Acció i interacció: espai, temps i comunicació	22
- Fer a mans: selecció i provisió	29
- Com podem fer-ho: gestió	40
07. Reptes de futur	44
08. Per saber-ne més	46
09. Bibliografia	50

01. Introducció

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

Dins dels diversos àmbits d'actuació plantejats en el pla, trobem la cultura com a eix estratègic per assolir la igualtat. Amb aquesta finalitat, un dels objectius que s'hi exposen és: Impulsar una programació paritària de les activitats culturals fent èmfasi en esdeveniments destacats de ciutat.

Per aconseguir aquest objectiu, el primer pas realitzat va ser conèixer la situació actual de la programació cultural de la ciutat. Per això, el Departament de Transversalitat de Gènere va encarregar un estudi pioner: *l'Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*, elaborat per Anna Cabó i Joan Manel Sánchez.

Els resultats d'aquest estudi haurien de vèncer les resistències que encara romanen sobre l'existència *real* d'un problema de manca de paritat. L'anàlisi de les activitats programades i les estructures organitzatives deixa ben clara la necessitat de compensar el desequilibri de gènere. A destacar: en la programació global de la ciutat del 2016 les dones autores van ser un 24,61%, i un 32,38% el 2017; l'estructura directiva de l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) està formada per un 70% d'homes i un 30% de dones, mentre que la plantilla està força més feminitzada (62% dones - 38% homes); als museus, el 71,43% de la direcció i el 60% de les gerències també són homes; en canvi, els equipaments de proximitat estan en mans de les dones (el 72% de la direcció dels centres cívics i el 82% de les biblioteques).

A la Declaració de Friburg (2007) s'afirma que els drets culturals "són part essencial de la dignitat humana; per aquest motiu, formen part integrant dels drets humans i han de ser interpretats segons els principis d'universalitat, indivisibilitat i interdependència". Es detecta, en canvi, que encara existeix una desigualtat de gènere contra la qual cal lluitar per poder fer efectius els diversos àmbits dels drets culturals: **accés, participació i contribució**.

En relació amb l'**accés**, aquest ja està força normalitzat pel que fa a la formació, a la pràctica artística i al consum de cultura; de fet, la majoria de públic són dones.¹ Així doncs, les dones gaudeixen de la vida cultural de la comunitat, frueixen de l'art i comparteixen els avenços científics i els seus beneficis. Però en **participem** en igualtat de condicions? La Declaració de Friburg també esmenta la importància no només de tenir accés a la cultura i “consumir-la”, sinó també de “la llibertat de desenvolupar i compartir coneixements i



Secretaria de Cultura Ciutat de Mèxic

expressions culturals, realitzar recerques i participar en les diverses formes de creació, així com dels beneficis d'aquesta creació”. És a dir, es tracta també de participar-ne com a subjectes actius de **cocreació** de cultura.

1. *Estadístiques culturals de Catalunya 2017*, Departament de Cultura, Generalitat de Catalunya. <https://www.idescat.cat/cat/idescat/biblioteca/docs/pec/paee2016/gi06842017.pdf> [darrera visita: 15 d'octubre].

Els estereotips de gènere, el repartiment desigual de rols que assigna a les dones les tasques no retribuïdes de la llar i de les cures, la bretxa salarial i la desigualtat d'oportunitats, alenteixen i limiten la participació de les dones en la creació cultural. Cal oferir la possibilitat de “fer cultura” a les dones que no se'n senten part. També és cabdal que elles puguin contribuir en l'elaboració, la posada en pràctica i l'avaluació de les decisions que afecten l'exercici dels seus propis drets culturals.

Aquesta guia constitueix una primera acció, en la mesura que es concep com una eina pràctica i propositiva de sensibilització, detecció de problemàtiques i posada en comú de propostes per a una programació cultural paritària². I s'estructura de la manera següent: primer, es delimiten els objectius i el públic destinatari. Després es planteja la metodologia utilitzada per a elaborar la guia. El quart apartat explica diferents recomanacions per a una programació paritària agrupades en quatre marcs d'actuació complementaris: “Volem entendre, volem saber: coneixement i formació”; “Acció i interacció: espai, temps i comunicació”; “Fer a mans: selecció i provisió”, i “Com podem fer-ho: gestió”. Finalment, es descriuen els reptes de futur i s'aporten els recursos per saber-ne més i la bibliografia.

2. A la pàgina web Dones i Feminismes es troba la versió extensa d'aquesta guia metodològica: Patricia SOLEY BELTRAN, AJUNTAMENT DE BARCELONA, *Guia de bones pràctiques per a una programació cultural paritària a Barcelona*. Barcelona, 2019.

02. Objectius

Els objectius de la guia són:

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

03. A qui s'adreça



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

04. Metodologia

Per l'elaboració de la guia s'han dut a terme:

- ↳ Entrevistes semiestructurades amb persones responsables de cinc espais representatius que han operat com a radar: el Festival Grec, la Biblioteca Jaume Fuster, el centre La Virreina Centre de la Imatge, el Centre Cívic Barceloneta i la Fàbrica de Creació Fabra i Coats.
- ↳ Nou converses informals amb diferents persones gestores i agents culturals d'altres espais amb sensibilitat per la paritat.
- ↳ Una reunió amb el Grup de Treball de Transversalitat de Gènere (GTTG) del Consell de les Dones de Barcelona (CDB).
- ↳ Una sessió de treball amb personal de l'ICUB.

05. Recomanacions per a una programació cultural paritària

De les problemàtiques detectades se n'han derivat un seguit de recomanacions i propostes d'acció, que hem agrupat en quatre marcs d'actuació complementaris:

➤ **Volem entendre, volem saber: coneixement i formació**

➤ **Acció i interacció: espai, temps i comunicació**

➤ **Fer a mans: selecció i provisió**

➤ **Com podem fer-ho: gestió**

VOLEM ENTENDRE, VOLEM SABER: CONEIXEMENT I FORMACIÓ

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

El sostre de vidre és transparent

Cal remarcar aquesta obvietat perquè, més sovint del que ens pensem, qui programa no és conscient de la disparitat de gènere de les seves programacions. Una disparitat que ens pot semblar evident amb les ulleres de gènere posades, no ho és tant si no esteu considerant la vostra programació amb perspectiva de gènere. Per a molta gent, la metàfora del sostre de vidre és del tot escaient: és realment transparent, és a dir, no el veu. Per tant, la disparitat a l'hora de programar pot no ser necessàriament fruit d'una intenció segregadora deliberada de la persona que programa, sinó de la manca de consciència de la disparitat, conseqüència d'un desconeixement de la desigualtat com un problema social. Som, doncs, davant d'un problema d'omissió.

L'informe *Igualdad de género. Patrimonio y creatividad* de la Unesco (2015) corrobora la persistència dels estereotips de gènere en les professions culturals, l'absència d'estadístiques de gènere en l'àmbit cultural; falten també les avaluacions d'impacte i els mecanismes de seguiment de polítiques culturals amb perspectiva de gènere. Per visibilitzar les aportacions de les dones i modificar els estereotips de gènere, cal fer un seguiment de les polítiques en pro de la paritat i continuar diagnosticant la situació. Això exigeix un esforç actiu, atès que, com assenyalava l'informe esmentat, l'absència d'estadístiques de gènere en l'àmbit cultural és predominant als països consultats; igualment, tampoc no hi ha avaluacions d'impacte, ni mecanismes de seguiment de polítiques culturals amb perspectiva de gènere.

ES RECOMANA

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

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

3. Dissenyar indicadors per donar continuïtat a l'estudi estadístic amb dades segregades per sexe iniciat amb l'Informe sobre la programació cultural 2016-2017 en tots els àmbits de cultura de l'Ajuntament de Barcelona. Els estudis estadístics són la base empírica que permet fer visible la disparitat, quan n'hi ha.³

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

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

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

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

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

Es busquen homes, de veritat

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

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

ES RECOMANA

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

9. Interessar-se per les noves masculinitats. Des de ja fa unes dècades, autors, revistes acadèmiques i divulgatives, editorials, associacions i entitats estan duent a terme un ric i interessant debat on s'analitza i es qüestiona tant la construcció de les masculinitats, com la seva deconstrucció.

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

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

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

Som-hi!

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

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

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

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

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



Paula Jané

ACCIÓ I INTERACCIÓ: ESPAI, TEMPS I COMUNICACIÓ

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

Posa't al dia

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

suport simbòlic, sovint inconscient. Fins fa poc, aquestes pràctiques tenien legitimitat social, però en l'actualitat estan sent rebutjades degut al progressiu canvi de mentalitat.

Síntoma d'aquest canvi són les campanyes que tenen per objectiu fer visibles els micromasclismes i que sovint van acompanyades amb un cert component humorístic. La científica y tuitera Daurmith, per exemple, va començar a escriure biografies de científics varons en el mateix estil en el que s'escriuen les de les dones professionals. Els resultats són hilarants en tant que posen de relleu la ridícula d'actituds molt esteses però, alhora, ben allunyades de la realitat social integradora que vivim.

En un altre àmbit i, arran de la necessitat de “confrontar els comentaris «condescendents» sobre què ha de fer una actriu o deixar de fer”⁴, l'actriu Júlia Barceló inicia #SerActriuÉs, una campanya molt reveladora per comprendre quins són els micromasclismes quotidians que suporten les actrius i que formen part de la nostra “normalitat” social. Aquesta campanya va inspirar prosseguir la mateixa idea en un altre professió: #SerAdvocadaÉs. De fet, és una etiqueta que es podria aplicar a tots els àmbits professionals on hi treballen dones (avui en dia són pràcticament tots) i això és exactament el que està passant: #SerPeriodistaÉs, #SerPolíticaÉs, #SerAcadèmicaÉs, #SerAdvocadaÉs, #SerEducadoraÉs, #SerArquitectaÉs... Un petit allau de tuits dones professionals fartes del micromasclisme diaris evidencien les constants manques de respecte que pateixen regularment.

ES RECOMANA

17. Prendre consciència dels micromasclismes quotidians i evitar reiterar-los. Desenvolupar la capacitat de comentar i debatre els micromasclismes d'una manera oberta i constructiva és molt important per generar entorns de treball sans on homes i dones se sentin còmodes i puguin desenvolupar-se lliurement.

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

4. El perfil de Núria Barceló a Twitter és @Barcelo_neta. Barceló citada a Redacció [2018] “#SerActriuÉs: la xarxa denuncia el masclisme al cinema i al teatre”, Vilaweb [12 setembre 2018]. <https://www.vilaweb.cat/noticies/seractriues-el-hashtag-que-denuncia-el-masclisme-al-mon-del-cinema-i-el-teatre/> (darrera visita: 3 d'octubre de 2018)

19. Fer-se ressò també de les campanyes fetes per altres actors

que contribueixen al canvi de mentalitat que necessitem.

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

Flirtejar amb pistola

Per afavorir la participació de les dones en la cultura, cal garantir espais lliures de sexisme. És important cuidar-los tots, però molt especialment els entorns de treball que comportin una convivència intensa i continuada, com ara els espais de creació o les residències.

A Catalunya, la Lliga de Dones Professionals del Teatre va emetre un comunicat titulat «**Una professió de putes**», en el qual, tot **contradient l'imaginari col·lectiu que arriba a donar títol a una obra de David Mamet**, s'afirmava que “la nostra no és una professió de putes, és una professió de depredadors sexuals que abusen de la seva posició dins de la indústria, emparats per les inàmiques socials.”⁵ No obstant això, moltes persones, homes i dones, no s'atreixeixen a denunciar els casos d'assetjament pel peatge professional que poden pagar. La campanya #metoo, iniciada el 2017 a Hollywood amb vocació internacional, va començar a canviar les regles del joc en reunir moltes dones del sector amb l'objectiu de denunciar aquestes pràctiques, malauradament, tan habituals. En la mateixa línia però en clau estatal, la periodista Cristina Fallarás va crear la campanya #cuéntalo amb un gran seguiment (l'Ajuntament de Barcelona també hi dona suport).

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

5. Redacció, “Un manifest denuncia l'assetjament sexual al teatre”, La Vanguardia [15 de juliol de 2017]. <https://www.pressreader.com/spain/la-vanguardia-catal%C3%A0/20171115/282454234280171> [darrera visita: 8 d'octubre de 2018].

ES RECOMANA

21. Donar a conèixer els protocols de prevenció d'assetjament sexual i fer campanyes de sensibilització.

22. Recórrer al protocol de prevenció i intervenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe.⁶

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

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

Un terra enganxós

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

6. L'Ajuntament de Barcelona disposa d'un protocol propi: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/101553/4/Protocol%20assetjament%20sexual.pdf> [darrera visita: 16 desembre de 2018].

La cultura és el que s'anomena una *economia de sinergia*, és a dir, una activitat generada en un entorn en el qual la freqüència i la intensitat de la interacció entre les persones i les organitzacions és molt important per al desenvolupament de relacions d'informalitat i creació de valor. Es tracta del que Castells i Hall (2018) anomenen els “mitjans d'innovació”, als quals descriuen com a “font de creació de valor afegit i productivitat que constitueix la saba d'economies, institucions i cultures.” Cal tenir en compte que el tipus d'interacció, horaris i disponibilitat exigida per aquestes relacions sovint no afavoreix la inclusió de les dones. Les seves responsabilitats i obligacions familiars poden dificultar o impedir la seva participació en entorns de presa de decisions, sovint molt masculinitzats i tradicionalment associats a la companyonia masculina, com ara mirar partits de futbol o jugar a futbol, o altres activitats esportives en horaris extralaborals, sopars o festes. Respectar la conciliació familiar i personal afavorirà el desenvolupament mixt, homes/dones, de xarxes professionals, i alhora crearà un ambient respectuós amb les vides personals de cadascú.

ES RECOMANA

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

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

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

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

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

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

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

Comunicació: “l'home” és una dona?

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

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

ES RECOMANA

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

33. Recórrer a eines metodològiques de suport com la *Guia d'ús no sexista del llenguatge: 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge* de l'Ajuntament de Barcelona. Entre d'altres recomanacions, hi ha la utilització de termes neutres, com ara

ciutadania [en lloc de *ciutadans* i *ciutadanes*], *veïnat*, *alumnat*, *professorat*, ésser humà o *humanitat*, que eviten el desdoblament i són inclusius.

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

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

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

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

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

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

FER A MANS: SELECCIÓ I PROVISIÓ

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

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

Les darreres onades

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

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

És molt possible que artistes i obres impliquin una mirada amb perspectiva de gènere i un esforç extra de recerca i valoració més enllà de l'oferta *mainstream*, un esforç imprescindible si es té la voluntat de redreçar desigualtats. Aquest esforç tendeix a requerir una mirada amb perspectiva de gènere que no es dona de forma espontània, sinó que necessita d'una formació específica. A més a més, ja fa unes dècades que el gènere, com a eix creador de desigualtat social, no es considera de forma aïllada, sinó tenint en compte la seva intersecció amb altres eixos creadors de desigualtat: l'ètnia i la classe. D'això se n'anomena la perspectiva interseccional i s'enriqueix també en considerar altres eixos creadors de desigualtat, com ara l'edat o la diversitat en les capacitats.

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

Un exemple de bones pràctiques el presenta el Primavera Sound 2019 que amb l'eslògan "The new normal" (la nova normalitat) assoleix la paritat, una pràctica sense precedents en el circuit internacional de festivals, segons la pròpia organització, que afirma "No ha estat fàcil vèncer les inèrcies heretades durant tants anys, però al cap i a la fi, si *the future is female*, quin sentit tenia esperar?".⁷ En definitiva, el futur és aquí, perquè la cultura feta per dones no és només rellevant per a elles, com es tendeix a pensar erròniament, sinó per a tothom: homes i dones. Elles també defineixen allò que és universal per a l'ésser humà.

7. <https://comunicacio21.cat/noticies-cultura21/130458-el-primavera-sound-aposta-decididament-per-la-paritat> [darrera visita: 12 desembre de 2018].

ES RECOMANA

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

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

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

43. Promoure la mentoria inversa, és a dir, per unes hores, les persones integrants més joves de l'equip (dones i homes *juniors*) assessoren les persones amb més experiència (dones i homes, *sèniors*) sobre noves corrents o formats. La mentoria de *juniors* a *sèniors* permet a les persones *sèniors* posar-se al dia connectant directament amb innovacions que sovint arriben primer al jovent.

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

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

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

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

Presències fantasmagòriques

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

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

L'Asociación de Mujeres Cineastas – CIMA va llançar la campanya #MásMujeres i la Carta por la Paridad i la Inclusión de las Mujeres en el Cine durant la cerimònia de lliurament dels Goya 2018 (carta que va ser signada al Festival de Canes 2017 i al de Valladolid 2018). Per la seva banda, l'Associació Dones Visuals va endegar el seu Pla d'Acció #DonesVisuals el 2017, que té per objectiu, entre d'altres, crear un directori de dones professionals en el sector. En la indústria de la música, l'Asociación de Mujeres en la Industria de la Música (MIM) també lluita per assolir la igualtat d'oportunitats.⁸ El grup Clásicas y Modernas (Associació per a la Igualtat de Gènere en la Cultura) duu a terme accions de visibilització, com ara el #diadelasescritoras, #CulturaConIGualdadCyM, entre d'altres. Ca la Dona és un espai d'acció feminista, de diàleg i participació, on hi ha també un centre de documentació especialitzat en feminismes i un centre d'art.

8. El documental amateur Las que faltaban, rodat durant una gira del grup Mafalda, recull testimonis sobre els obstacles amb els quals s'enfronten les dones en la indústria musical. https://www.youtube.com/watch?v=Hc7s8Lo_QM

A més de les associacions esmentades, hi ha recursos locals a l'abast de les persones interessades a assolir la paritat en la programació.⁹ Tot seguit, mencionem algunes eines:

L'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG) aplega la majoria de grups de recerca en estudis de dones i gènere de set universitats catalanes. El seu professorat està format per expertes acadèmiques pertanyents a institucions universitàries que poden ser localitzades mitjançant la web de l'Institut.

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

La Universitat de Barcelona posa a disposició de la societat una guia del seu personal docent i investigador adreçada a mitjans de comunicació i a la societat. En aquesta relació de persones expertes hi ha, per descomptat, dones expertes, amb la finalitat de facilitar-ne el contacte. En el seu cercador en línia, les dades es poden cercar tant per àmbits de coneixement com per paraula clau.¹⁰

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

10. A la Comunitat Valenciana, les cinc universitats públiques han aplegat esforços per elaborar una única base de dades: l'Agenda d'expertes, que aplega en un cercador comú dones professionals i expertes. És un cercador d'inscripció lliure i voluntària, de manera que no és una llista exhaustiva. <https://agendadexpertes.es/> [darrera visita: 6 d'octubre]

ES RECOMANA

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

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

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

51. Desenvolupar una nova base de dades d'expertes en línia que es posaria a disposició dels i les professionals de la gestió cultural i dels mitjans de comunicació. En aquesta base de dades, el registre inicial de les expertes es duria a terme lliurement, però tot seguit passarien per un filtre de qualitat dels parells que permetria recomanar una experta en concret.¹¹ És important crear referents que visibilitzin la contribució cultural de les dones.

Un mirall que no reflecteix

Sovint les dones ens mirem en un mirall que no ens reflecteix. Candidates a premis, per exemple, llegeixen les llistes de les persones premiades anteriorment, constaten com la gran majoria són homes i es desanimen fins al punt de no participar. Fer evolucionar l'imaginari col·lectiu per donar visibilitat a les dones i cabuda en la diversitat real és també una tasca col·lectiva necessària.

El desequilibri interior que produeix en les dones anar a l'escola a aprendre sobre el món i no veure-hi dones, anar al cinema o als museus i no trobar-s'hi, és difícil de comprendre si no s'ha sentit mai. Es perd talent femení per falta de confiança de les dones en si mateixes, que les fa dubtar a l'hora "d'atrevir-se" a presentar-se a concursos o a liderar projectes.



Rep Herrero

La manca de referents i la justícia històrica fan necessària una tasca de recuperació que es va duent a terme des de diferents instàncies per assolir la inclusió de figures femenines històriques rellevants en llibres de text, historiografia de les arts i les ciències, currículums acadèmics, museus, galeries, etcètera. A fi que els esforços de recuperació i inclusió fructifiquin i es consolidin a mitjà i llarg termini, cal treballar en l'àmbit educatiu i en diferents edats. Per eradicar definitivament l'autopercepció negativa de les dones, és necessari intervenir en els espais de formació fomentant les vocacions i la creació de xarxa.

¹¹ A l'estil de The Womens' Room o The Brussels Binder: <http://thewomensroom.org.uk> i <https://brusselsbinder.org/> (Darreres visites: 19 de novembre de 2018).

ES RECOMANA

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

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

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

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

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

57. Fomentar accions educatives en escoles i instituts per capacitar les noves generacions i despertar vocacions artístiques i científiques. Crear sinergies entre universitats i escoles, com ara els tallers de capacitació per a dones joves, organitzats per la UPF i Barcelona Activa.

“Inclusion rider!”

Quan l'actriu Frances McDormand va recollir l'Oscar el 2018 per *Three Billboards Outside Ebbing*, va demanar en directe que es donés atenció als projectes de les dones de la indústria i va concloure pronunciant dues paraules, “*inclusion rider*”, sense explicar-les. Es van disparar els cercadors a la xarxa: inclusion rider, o clàusula inclusiva, és una clàusula en el contracte que demana que l'equip de la producció (fílmica, musical, teatral, etcètera) sigui divers (en gènere i ètnia), i que qualsevol membre d'un equip de rodatge, producció, actors i actrius, pot demanar d'incloure

en el seu contracte. L'objectiu d'aquesta iniciativa desenvolupada per l'Annenberg Inclusion Initiative, el *think tank* creat per Dr. Stacy L. Smith a la Universitat de Califòrnia Meridional, és trencar amb les dinàmiques d'exclusió de dones i persones no blanques dels equips.

A Catalunya, la Plataforma per la Igualtat en les Arts Escèniques i Visuals de Catalunya va llançar un manifest titulat “Les dones en les Arts Escèniques i el Sector Audiovisual” en què s'alerta de la disparitat de gènere en el sector, amb dades com ara: TNC + Lliure: 48 espectacles, 4 autors, 4 directores; Mercat de les Flors: 46 espectacles, 8 directores; Festival Grec, Teatre: 34 espectacles, 4 autors, 4 coautors, 3 directores i 6 codirectores; dansa: 15 espectacles, 4 coreògrafes, 5 coreògrafes, 1 dramaturga.¹²

ES RECOMANA

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

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

60. Donar suport a la recerca interdisciplinària, al patrimoni i a les indústries creatives que atenguin la complexitat i diversitat de les relacions de gènere i les estructures de poder (tal com recomana la mateixa UNESCO-2015).

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

12. Les dades completes estan disponibles a: Sense autoria [2016], “TNC + Lliure: 48 espectacles, 4 autors, 4 directores. On són les dones?”, Teatre Barcelona, 11 de febrer de 2016. <https://es.teatrebarcelona.com/revista/papers-per-a-les-dones> [darrera visita: 8 d'octubre] O a Andreu Gomila [2016], “Les dones de les arts escèniques demanen igualtat”, *Time Out* [15 de febrer de 2016]. <https://www.timeout.cat/barcelona/ca/blog/les-dones-de-les-arts-esqueniques-demanen-igualtat-021516> [darrera visita: 8 d'octubre]

Cherchez la femme!

S'ha demostrat que les quotes funcionen. El *Gender Gap Report del World Economic Forum* (2016) mostra com els països on s'implementa el sistema de quotes assoleixen el triple de ràpid la paritat que els que no ho fan. Aquestes dades concorden amb tota la literatura existent, segons l'estudi comparatiu d'Aumaitre Balado (2018) *¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género? Una comparación internacional*. Al nostre país és evident que, tot i les Lleis d'igualtat,¹³ la desigualtat persisteix i que el canvi requereix accions positives.

És ben sabut que els homes directius tendeixen a limitar les seves propostes a noms d'homes, mentre que les dones tendeixen a proposar d'altres dones. Per aquesta raó, el compliment de la llei fa necessari prendre mesures més contundents per poder, així, assolir una igualtat que és de justícia.¹⁴

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

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

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

ES RECOMANA

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

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

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

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

COM PODEM FER-HO: GESTIÓ

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

Pressupostos amb perspectiva de gènere

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

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

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

El Departament de Transversalitat de Gènere ha elaborat la guia *Quaderns metodològics feministes. Avaluació de l'impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipal*¹⁵ per facilitar la incorporació de la mirada de gènere en els programes pressupostaris, orientada a permetre l'anàlisi d'impacte de gènere.

15. Publicada a la pàgina web de Dones i Feminismes de l'Ajuntament de Barcelona.

ES RECOMANA

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

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

68. Millorar els indicadors de seguiment i avaluació. És a dir, proposar-ne que no només donin compte de la presència de dones i homes en les activitats, sinó també del contingut en relació amb la igualtat de gènere de tota activitat cultural.

Clàusules d'igualtat de gènere en la contractació municipal

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

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

Segons l'estudi *Gender in Culture* de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere (2017), en l'àmbit cultural, un dels elements clau que cal treballar és el mercat de treball. Tot i que les dones són majoria entre les persones amb estudis universitaris relacionats amb la cultura i la gestió cultural, això no es reflecteix en els equips de treball i llocs de presa de decisions de la major part dels equipaments. Davant d'aquesta realitat, la incorporació de clàusules d'igualtat de gènere en la contractació és un element cabdal per fer front a les discriminacions envers les dones en aquest àmbit.

ES RECOMANA

69. Sempre que sigui possible, incloure la clàusula de paritat entre homes i dones en les contractacions públiques de l'àmbit cultural.

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

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

71. Fer ús de la Guia de contractació pública social de l'Ajuntament de Barcelona.

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

Criteris d'igualtat en les subvencions

A partir de l'any 2016, la Convocatòria general de subvencions per a la realització d'activitats i serveis de districte i de ciutat de l'Ajuntament de Barcelona incorpora un nou criteri d'igualtat de gènere. Aquest també s'ha anat integrant en diverses convocatòries específiques, entre les quals destaquen les següents de l'àmbit de

cultura: Projectes pluriennals, Exhibició de projectes en l'àmbit de les arts escèniques i Projectes puntuals.

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

Les opcions per donar resposta al criteri d'igualtat de gènere són dues: que s'expliciti la igualtat de gènere en els estatuts, objectius o missió, memòries d'activitats i/o estructura organitzativa de l'entitat; i que s'incorpori la perspectiva de gènere en el projecte presentat. Aquest últim criteri implica desenvolupar les eines necessàries (enfocaments, estratègies o tècniques) per detectar, i en cas necessari corregir, els possibles efectes diferencials que pugui tenir la intervenció sobre dones i homes.

ES RECOMANA

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

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

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

76. Si es necessita un assessorament personalitzat, **contactar amb el Departament de Transversalitat de Gènere** a l'adreça electrònica següent: transversalitat_genere@bcn.cat

07. Reptes de futur

Barcelona ha d'aspirar a formar part de ple dret de l'anomenada ciutat global: una xarxa de grans ciutats que són poderosos motors econòmics i culturals. A la ciutat global es desenvolupen noves polítiques transnacionals amb un grau d'impacte econòmic i intel·lectual en l'ordre mundial tan alt que pot arribar a superar el poder dels estats. Actualment, a Barcelona se la percep com una ciutat oberta, generosa, amable i acollidora. Per convertir-la en un agent pensant que contribueixi activament a la ciutat global, cal tenir polítiques culturals que siguin art i part d'una nova societat civil global, una societat que combini la funció productiva de la ciutat amb agents culturals convencionals i contrasistèmics, amb l'objectiu de contribuir a desenvolupar el que Saskia Sassen (2018) anomena el nou "coneixement urbà".

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

08. Per saber-ne més

GUIES:

Col·lecció: Quaderns metodològics feministes. Avaluació de l'impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipal. Ajuntament de Barcelona.

Guia de contractació pública social de l'Ajuntament de Barcelona:

http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/guia_contractacio_publica_social_cat_2.pdf

Guia d'ús no sexista del llenguatge: 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge de l'Ajuntament de Barcelona:

<http://www.barcelona.cat/guia-llenguatge-no-sexista>

Quaderns de les dones. Assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i assetjament psicològic o mobbing:

https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quaderns_de_les_dones._assetjament_sexual.pdf

Útil pràctic 26: Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats. Torre Jussana i Ajuntament de Barcelona:

http://tjussana.cat/doc/publicacions/UP_26.pdf

ASSOCIACIONS I GRUPS DE DONES:

Asociación de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas:

<https://mav.org.es/>

Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales:

<https://cimamujerescineastas.es/>

Asociación de Mujeres en la Industria de la Música:

<http://asociacionmim.com/>

Ca la Dona: <http://caladona.org/>

Campanya #onsonlesdones:

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

Grup Clásicas y Modernas [Associació per a la Igualtat de Gènere en la Cultura]:

<http://www.clasicasymodernas.org/>

Grup @DonesArtistes:

<https://blocs.mesvilaweb.cat/dones-artistes/>

Pla d'Acció #DonesVisuals (2017) de l'Associació Dones Visuals:

<https://www.donesvisuals.cat/pla-d-accio?lightbox=datatem-jas93xbr3>

Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya:

<http://www.paac.cat/p/1/1/0/Inici>

RECURSOS LOCALS PER ASSOLIR LA PARITAT EN LA PROGRAMACIÓ:

Base de dades d'expertes de l'Institut Català de les Dones:

<https://www.cercadordexpertes.cat/>

Guia del personal docent i investigador de la Universitat de Barcelona:

<http://www.ub.edu/experts/>

L'Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (iiEDG):

<https://www.iiedg.org/>

ASSOCIACIONS I GRUPS D'HOMES:

Associació d'Homes Igualitaris: <https://homesigualitaris.wordpress.com/>

Asociación de Hombres por la Igualdad de Género: <http://www.ahige.org>

Male Champions of Change: <http://www.malechampionsofchange.com>

Red Hombres por la Igualdad: <http://www.redhombresigualdad.org>

ALTRES:

Biennal de Pensament "Ciutat oberta", Barcelona Cultura:

<https://www.biennalciutatoberta.barcelona/>

Pla de contractació sostenible 2018: http://ajuntament.barcelona.cat/contractaciopublica/sites/default/files/pla_de_contractacio_publica_sostenible_2018_cat.pdf

09. Bibliografia

AJUNTAMENT DE BARCELONA, *Pla per la justícia de gènere (2016-2020)*. Barcelona, Ajuntament de Barcelona, 2016: http://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxius-documents/pla_per_la_justicia_de_genere.pdf

Anna CABÓ i Joan Manel SÁNCHEZ, *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*. Barcelona, Departament de Transversalitat de Gènere, Gerència de Recursos, Ajuntament de Barcelona, 2017: <https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2018/05/29120248/MAQInformeCulturaMaquetat.pdf>

Ariane AUMAITRE BALADO, *¿Dónde estamos en el camino hacia la igualdad de género? Una comparación internacional*, Brechas de género, núm. 27 [juliol 2018], FUNCAS, p. 14: <http://www.funcas.es/Publicaciones/Detalle.aspx?IdArt=23790>

CULTURA 21, *El Primavera Sound aposta decididament per la paritat*, 2018: <https://comunicacio21.cat/noticies-cultura21/130458-el-primavera-sound-aposta-decididament-per-la-paritat>

EIGE: European Institute for Gender Equality [2017], *Gender in Culture*, Vilnius, European Institute for Gender Equality Gedimino, p. 5. Web, 2017: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-culture>

Manuel CASTELLS, *El poder de las ciudades en un mundo de redes*. La Vanguardia Dossier: El poder de las ciudades, núm. 67, 2018.

PLATAFORMA PER LA IGUALTAT EN LES ARTS ESCÈNIQUES I VISUALS DE CATALUNYA, *Manifest Les dones en les Arts Escèniques i el Sector Audiovisual*: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfN8TnlbRdqW7LyFtyxn-DaffIAmBcoAqsSRU6NAqRvjnk8fQ/viewform?c=0&w=1>

Saskia SASSEN, *La ciudad global, la intermediación y los trabajadores con salarios bajos*. La Vanguardia Dossier: El poder de las ciudades, núm. 67, 2018.

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

UNESCO, *Igualdad de género: Patrimonio y creatividad*. París, 2015: <http://www.unesco.org/culture/Gender-Equality-and-Culture/flipbook/es/mobile/index.html#p=25>

WORLD ECONOMIC FORUM, The effect of Voluntary Party Quotas, Gender Gap Report, 2016. <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/report-highlights/>

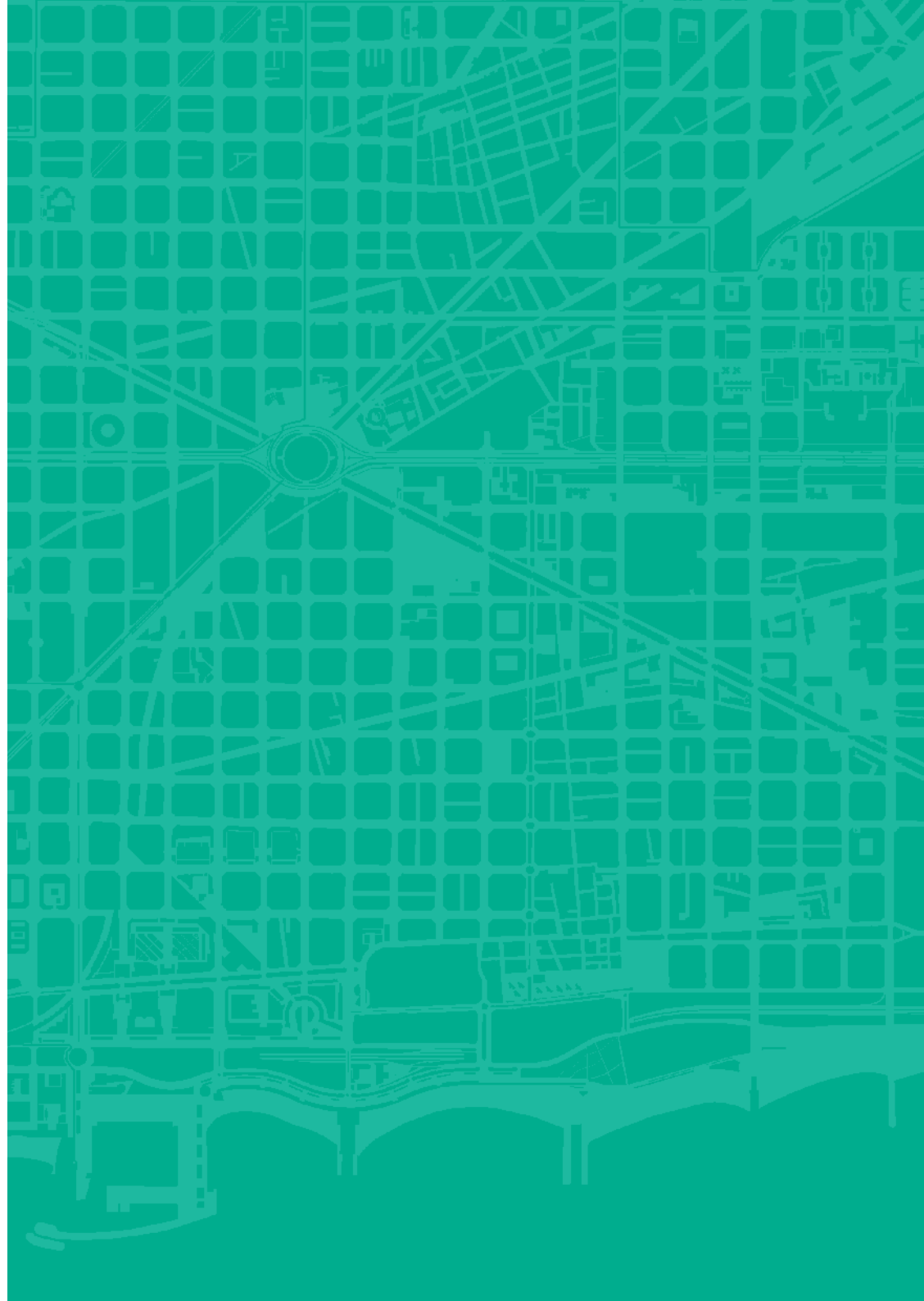
WORLD ECONOMIC FORUM, The Global Gender Gap Index, 2015: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/The%20Global%20Gender%20Gap%20Index%202015.pdf>



NÚMEROS PUBLICATS:

1. Urbanisme i gènere: marxes
exploratòries de vida quotidiana

2. COMPTA AMB NOSALTRES!
Bones pràctiques per a una
programació cultural paritària





barcelona.cat/dones



**Ajuntament
de Barcelona**