



Projecte d'Intervenció en els equipaments públics culturals per a la integració de la perspectiva de gènere

(Realitzat per l'Observatori Cultural de Gènere per encàrrec de l'Institut Català de les Dones)

CONCLUSIONS

(febrer 2019)

ÍNDEX

- I. El compromís de l'ICD amb la igualtat efectiva de dones i homes en la cultura
- II. La necessitat del projecte
- III. Presentació del projecte

1ª fase) TAULA DE DEBAT “Cultura i gènere”

1. Estat de la qüestió
2. Principals resistències
3. Propostes concretes de futur

2ª fase) CONVERSES AMB 50 EQUIPAMENTS CULTURALS PÚBLICS

Aspectes analitzats

Equipaments per sectors

1. Direccions
2. Llei d'Igualtat
3. Preocupació per la igualtat
4. Públics per gènere
5. Representació de les dones
6. Llenguatge inclusiu
7. Accions positives (en el passat)
8. Accions positives (en el futur)
9. Demanda d'orientació
10. Protocols contra l'assetjament

IV. REFLEXIONS

Resum

I. El compromís de l'ICD amb la igualtat efectiva de dones i homes en la cultura

El marc normatiu de l'ICD inclou la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, que determina que és competència de l'Administració de la Generalitat fer visible l'experiència femenina i conèixer millor les diferències, els rols, les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes (article 5, 1r); impulsar i desenvolupar campanyes i actuacions de sensibilització per a fer efectiu el principi d'igualtat de dones i homes (article 5, 3r,i) i difondre'n els resultats (article 5, 3r,h).

Més concretament en l'article 24 es desenvolupen les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes en les manifestacions culturals, que inclouen:

b) Adoptar les mesures necessàries per a evitar tota mena de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions.

d) fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes (...).

f) Garantir que les produccions culturals públiques incorporin una visió no sexista i no androcèntrica, i potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina mitjançant les mesures de sensibilització, promoció i foment adequades.

g) Respectar i garantir la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.

h) Promoure i vetllar per la presència de creadores catalanes en la programació cultural pública (...).

El projecte del qual en aquest document presentem les conclusions va començar el mes de juny de 2018, s'ha enllestit el febrer del 2019 i s'ha desenvolupat en dues fases.

II. La necessitat del projecte

Davant de la necessitat d'aplicar la Llei d'Igualtat efectiva de dones i homes, i davant d'un nou context en el qual la societat demanda una visibilitat molt més gran de les dones en els diversos espais socials – inclosa la cultura-, la Generalitat de Catalunya ha de fer el possible per ajudar a posar els mitjans per fer possible un canvi de paradigma.

El nostre és un país que està avançant massa lentament en qüestions tan cabdals com aquesta degut sense dubte a un llast històric que en molts aspectes ens ha col·locat a la cua d'Europa. Els informes sectorials demostren amb xifres molt clares que els diversos sectors culturals estan molt endarrerits a l'hora de donar veu equitativament a les dones i els homes i pateixen una desigualtat alarmant, que en altres països més avançats que el nostre en matèria de gènere ja està en vies de correcció.

Si pensem per exemple en el cinema, l'Informe 2014 de l'Observatori Cultural de Gènere (*Directores, productores i guionistes al cinema català recent*) -fet amb la col·laboració de CIMA (Associació de Dones Cineastes i de Mitjans Audiovisuais)-, dona xifres tan alarmants com un 7'9% de dones en la direcció, un 10% en el guió i un 11,5% en la producció. Mentre, per exemple a Suècia, l'actual presidenta de l'Institut Suec de cinema ha engegat mesures per assolir la paritat.

De la mateixa manera que en el sector de les arts plàstiques i visuals, l'Informe 2016 de l'Observatori Cultural de Gènere (*Exposicions de dones als centres d'art de Barcelona*) -fet amb la col·laboració de MAV (Mujeres en las Artes Visuales)-, va donar com ha resultat un 14% d'exposicions de dones, una xifra ínfima que contrasta vivament amb l'actual política de la Tate Modern de Londres –considerat el museu d'art modern més visitat del món-, on la seva actual directora, Frances Morris, està duent a terme una estratègia accelerada de

rectificació de la desigualtat de gènere per assolir la paritat en el seu equipament.

Queda demostrat doncs que aquí urgeix emprendre polítiques per revertir la situació. Però per definir polítiques culturals destinades a rectificar la ja històrica desigualtat de gènere en els diversos sectors de la cultura, cal en primer lloc prendre-li la temperatura al sector. Per això hem optat d'una banda per consultar a professionals de la cultura que hagin demostrat àmpliament la seva implicació amb aquesta lluita –per tal que ens facin les seves propostes- i, d'altra banda, esbrinar quin és el grau d'implicació dels equips gestors dels equipaments públics culturals.

Els equipaments públics culturals són una peça clau en el nostre ecosistema i això els converteix en motor de canvi. Són ells els que poden tirar del carro d'una transformació tan necessària com urgent, que impedirà que les pròximes generacions de dones no se sentin representades, com ha succeït fins ara amb les anteriors i amb les presents. És per això que els hem escollit per comprovar fins a quin punt són o no són conscients de la situació i de la seva responsabilitat social.

III. Presentació del projecte

El 12 de juny de 2018 va tenir lloc a l'Arts Santa Mònica la presentació del <Projecte d'intervenció en els equipaments públics culturals per a la integració de la perspectiva de gènere>, una iniciativa de l'ICD (Institut Català de les Dones) que desenvolupa l'Observatori Cultural de Gènere.

<http://dones.gencat.cat/ca/ambits/cultura/projecte-d'intervencio-en-els-equipaments-publics-culturals-per-a-la-integracio-de-la-perspectiva-de-genere/>

La presentació va anar a càrrec de Núria Balada (presidenta de l'ICD) i M^a Àngels Cabré (directora de l'OCCGènere). Va comptar amb presència de la premsa i va anar seguida d'una taula rodona sense públic però que va ser filmada i que vam titular “Cultura i Gènere”.

Diversos mitjans es van fer ressò del projecte i vam prometre presentar les conclusions del mateix a principis de 2019.

El projecte consisteix en la visita a 50 centres de Catalunya escollits en funció de la seva representativitat en sectors de la cultura diferents i en funció de criteris d'equilibri territorial. La primera presa de contacte es va fer a través d'un qüestionari i a cada visita s'ha posat en comú amb els directors/les directores –o amb les persones de la gestió del centre que aquests designin- el funcionament de l'equipament i les seves actuacions en matèria de gènere.

Les 50 trobades han volgut ser una primera presa de contacte i un primer intercanvi d'impressions. El primer pas en un procés que no pot ser més que una aliança entre institucions i equipaments. Es tracta d'un projecte d'intervenció en la mesura que té una voluntat d'incidència en els equips gestors. Les trobades, però, han estat voluntàries i no vinculants i no hi ha hagut en elles cap voluntat de fiscalització sinó d'escolta i diàleg.

L'objectiu del projecte és clarament avançar en el compliment de Llei 17/2015 d'Igualtat efectiva de dones i homes, que en el seu Article 24 ("Manifestacions culturals") obliga a promoure la igualtat en tots els àmbits i nivells de la creació i gestió cultural. Vol convidar a definir actuacions pel que fa a normalitzar les aportacions de les dones a tots els nivells i en tots els àmbits.

Les conclusions del projecte serviran de diagnòstic per ajudar a implementar la citada Llei d'Igualtat en el sector de la cultura i per a orientar les mesures a emprendre per impulsar la paritat, que fins ara han estat escasses i/o poc efectives. Vindran a sumar-se a les que el Departament de Cultura té en procés d'aplicació, com ara per exemple les que tenen a veure amb incorporar la perspectiva de gènere a les actuacions vinculades a l'SPEEM (Sistema públic d'Equipaments Escènics i Musicals de Catalunya).

1ª fase)

Taula de debat “Cultura i gènere” en el qual van participar professionals de tots els sectors culturals especialment sensibles i proactius en el tema del gènere. La taula de debat va tenir per objectiu fer un diagnòstic de la situació actual, va ser enregistrada i se'n van treure conclusions per tal d'ajudar a abordar l'actual desigualtat amb una visió de conjunt i una metodologia concreta.

La taula –que es pot veure en versió resumida al [link](#) del projecte- va tenir per objecte posar en comú amb diferents agents de la cultura pública i del feminisme la realitat de la presència de les dones en els diversos sectors culturals, al mateix temps que buscava plantejar possibles solucions a la infrarepresentació pel que fa a les polítiques culturals públiques en general i, en particular, als equipaments culturals públics.

Els/les participants representaven diversos sectors de la cultura, com ara la gestió cultural, les arts visuals, el cinema, les arts escèniques, la literatura, la música, etc. L'objectiu era portar a terme un *brainstorming*, una pluja d'idees.

Aquesta va ser la composició de la taula, moderada per M^a Àngels Cabré:

-Nora Ancarola (artista visual, gestora cultural i ex presidenta de la PAAC, Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya)

-Anna Caballé (professora de la UB i presidenta de Clásicas y Modernas, Associació per la Igualtat de Gènere en la Cultura)

-Judith Colell (directora de cinema i directora del grau de Comunicació Audiovisual de la Universitat Blanquerna)

-Ione Hermosa (gerent de la Central del Circ)

-Adriana Partal (investigadora en polítiques culturals i gestora cultural)

-Jaume Reus (ex director del Centre d'Art Santa Mònica)

-Valentí Roma (director de La Virreina. Centre de la Imatge i professor de la UAB)

-Anna Villarroya (professora d'economia de la UB e investigadora en Polítiques de Gènere)

-Carmen Zapata (programadora musical i presidenta de MIM, Asociación de Mujeres en la Industria de la Música)

2ª fase)

Visita a 50 equipaments públics culturals de les quatre províncies de Catalunya per tal d'esbrinar quin és el seu grau de compromís amb la igualtat de gènere. Sessions de treball amb els/les responsables dels equipaments destinades a conèixer les seves actuacions en matèria de gènere i a fer-los saber que és necessari que caminin cap al compliment de la Llei d'Igualtat. Així mateix, se'ls han fet propostes concretes destinades a ajudar-los a incorporar la mirada de gènere a les seves programacions.

La primera presa de contacte amb els 50 equipaments culturals de Catalunya que participen en el projecte és un qüestionari de 10 preguntes, el mateix per a tots els equipaments, sigui quin sigui el sector al qual pertanyen.

Se'ls pregunta si disposen de les dades desagregades per gèneres del públic que els visita, també si estan al cas de la Llei d'Igualtat. Se'ls pregunta si la igualtat de gènere forma part de les seves actuacions i, en aquest cas, en quin grau en forma; i també si han pres algun cop alguna mesures per combatre la infrarepresentació de les dones en la seva programació. Finalment, se'ls interpel·la sobre quines accions positives estarien disposats a fer per tal d'equilibrar més la seva programació i també si estan interessats a que els orientem a l'hora de fer accions positives.

1ª FASE

TAULA DE DEBAT “Cultura i gènere”

Al debat (que va tenir lloc al juliol de 2019) es van tractar 3 temes:

1. L'estat actual de la qüestió

2. Principals resistències
3. Propostes concretes de futur

1. Estat de la qüestió

-Les dones vam accedir molt tard a l'alfabetització i, en canvi, ara som les principals consumidores de cultura.

-Sense les dones les llibreries, les conferències, les exposicions i les activitats culturals en bona part no existirien.

-Essent un subjecte consumidor actiu resulta més paradoxal que s'ofereixin unes xifres tan baixes de producció cultural.

-La societat heteropatriarcal ens marca un sostre de vidre extern (no poder accedir als llocs de responsabilitat). Però després està el sostre de vidre intern, que es dona per una falta de referents: si no tenim on emmirallar-nos, és molt difícil que puguem imaginar-nos.

-El subjecte que pensàvem que era el centre del món s'ha dinamitat. La lluita contra el subjecte blanc, heterosexual i occidental ha fet que ens adonessis que érem molts més els que no complíem amb aquest cànon. I això ha fet que la nostra lluita s'obri.

-No tenim un estat de la qüestió, tot i els estudis sectorials que s'han fet (molts d'ells propiciats per les mateixes associacions feministes). No disposem d'una foto fixa de quin és l'estat de les treballadores de la cultura.

2. Principals resistències

-Hi ha una part de la ciutadania, de l'administració pública i del sector cultural que no està convençuda de que hi ha un problema de desigualtat de gènere en la nostra societat, i per tant també en l'àmbit de la cultura, que cal combatre.

-Pensen també que és un tema que afecta fonamentalment a les dones i no a la societat en el seu conjunt, de tal manera que la lluita per la igualtat reverteixi en una millora econòmica i social.

-Les pràctiques de discriminació són ara més subtils a l'hora de legitimar la feina professional de les dones.

-Hi ha una part de la cultura organitzativa que ens porta a treballar sempre amb les mateixes dinàmiques, en les que ens sentim còmodes. No ens movem per aquest canvi perquè tota novetat genera resistència.

-Inèrcies de funcionament. Estem dins d'un paradigma de pensament i canviar-lo sempre és complicat.

-Manca de voluntat per part dels governs i les institucions d'enfrontar-se a una part del sector cultural. La mateixa Anna Serner va trobar resistències a la seva política cinematogràfica igualitària a Suècia.

-Falten recursos per fer més estudis de gènere, per revisar els nostres pilars i fer una relectura dels clàssics amb perspectiva de gènere.

-S'al·ludeix a la meritocràcia per estar en contra de les quotes.

-Hi ha una part de professió que està en contra de la paritat i també de les quotes.

-Perquè les dones no s'atreveixen a assumir un lideratge? Les facultats de comunicació audiovisual i cinema estan plenes de dones, però el sostre de vidre les porta a no escriure guions, no produir, no dirigir. Persones que tenien molt clar que volien liderar un equip decideixen no fer-ho.

-Un dels gran problemes són les inèrcies educatives.

-L'autolimitació que s'autoimposen les pròpies dones no és un problema d'elles sinó del sistema. Els homes estan educats en la competitivitat i les dones no.

-Els homes segueixen contractant homes mentre que les dones estan perfectament capacitades per les feines relacionades amb la cultura.

-Les dones tenen a sobre la pressió de ser perfectes.

-Han après a viure amb el silenci. La resistència del silenci davant les violències patides.

3. Propostes concretes de futur

- Que la Llei d'Igualtat, tan l'estatal del 2007 com la catalana del 2017, s'apliquin.
- Els canvis són massa lents i caldria esperar massa per arribar a un estat de normalitat: calen accions contundents.
- Integració de la producció cultural de les dones a la producció en general.
- Polítiques de seducció. Fer polítiques de comunicació i d'incentivació perquè les dones s'incorporin allà on no ho fan.
- Una composició dels jurats paritària: beques, premis, elecció de càrrecs...
- Però també calen estructures institucionals.
- Calen recursos. Si no hi ha recursos, difícilment es podrà fer política cultural.
- Per arribar a la sanció cal un disseny de la política cultural, cal un desenvolupament de la llei, calen estructures institucionals, calen recursos.
- Prèvia a l'etapa de la sanció ha d'haver-hi inspeccions.
- Han de passar per inspeccions els llibres de text, els programes escolars i universitaris, perquè el coneixement inclogui la mirada de gènere.
- Fan falta documents programàtics, fulls de ruta, plans que recullin com un objectiu explícit la igualtat efectiva de dones i homes. Aquest hauria de ser un objectiu del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya.
- Les administracions públiques haurien de liderar el disseny de les polítiques culturals amb perspectiva de gènere i la seva avaluació.
- A l'hora de concedir ajuts públics, la perspectiva de gènere hauria de ser un requisit en qualsevol projecte.

- En els plecs de condicions dels concursos s'haurien d'introduir clàusules específiques per promoure la incorporació de dones.
- Quan algú ha de cedir privilegis mai ho fa voluntàriament, cal forçar amb polítiques.
- Necessitem un lligam amb la política educativa, perquè quan la gent arriba a la creació ja és adulta i falten referents. Un problema ens porta a l'altre.
- La perspectiva de gènere ha d'entrar massivament a les institucions i a les administracions per transformar des de dins.
- Cal incorporar diversitat de dones, sensibilització i conscienciació.
- Les quotes són absolutament necessàries i un concepte positiu en un primer tram del recorregut. Quotes a tot arreu, són el primer pas de la feina que hem de fer i està provat que funcionen.
- Cal fer una revisió de la bibliografia que es facilita a les universitats, per a què incloguin noves veus.
- Caldria anar més enllà de la paritat 60/40 i pensar en una reparació històrica.
- Cal visualitzar les dones creadores, incloses les del passat.
- Calen programes educatius per combatre el sostre de vidre i que les nenes vegin que tenen les mateixes oportunitats.
- Cal reforçar el control i la reivindicació.
- Autocrítica en l'avanç de la perspectiva de gènere en la cultura.
- Cal valorar les aportacions de les dones als càrrecs quan aporten perspectiva de gènere i els valors que aporta a la manera de fer polítiques públiques.
- No segregar les dones per tal de visibilitzar-les com si fossin un gènere a part.
- Caldria majoria de dones en totes les comissions de subvencions.

-Crear comissions de perspectiva de gènere a tots els àmbits i nivells: institucions, equipaments, associacions, etc.

-Cal transmetre que el feminisme no és una moda.

2ª FASE

CONVERSES AMB 50 EQUIPAMENTS CULTURALS PÚBLICS

Aspectes analitzats

De cada equipament es redacta una fitxa que resumeix la conversa i els diferents aspectes tractats, que són aquests amb algunes variants fruit de les particularitats de l'equipament:

-La plantilla de l'equipament (desagregada per gènere)

-Públics o usuaris/usuàries (desagregats per gènere)

-La programació

-Els serveis educatius

-Actuacions específiques relacionades amb el gènere (passades, presents o futures)

-La comunicació

-Els protocols interns (plans de gènere, protocols contra l'assetjament sexual, etc.)

A les trobades, quan s'escau, també s'han fet propostes concretes destinades a millorar aspectes de l'equipament que no són favorables a la igualtat de gènere, com ara aspectes concrets que s'han detectat en l'ús sexista del llenguatge a les pàgines web, etc.

Les trobades han estat molt profitoses en dues direccions: d'una banda hem pogut conèixer com funcionen els equipaments, per quins criteris es regeixen i en quina mida tenen en compte la necessitat de visibilitzar les dones en les programacions culturals, d'una altra hem pogut contagiar als gestors i a les gestores la nostra convicció de què

els seus respectius equipaments tenen la responsabilitat de caminar cap a unes programacions paritàries en compliment de la Llei d'Igualtat.

Com a primera presa de contacte i primer intercanvi d'impressions considerem que ha complert els seus objectius.

Equipaments per sectors

Es tracta d'equipament de sectors ben diferents, també de rellevància diferent i situats a diferents zones del territori, ja sigui a ciutats grans o petites. Hi ha equipaments museogràfics, d'art contemporani, fàbriques de creació, dedicats al cinema, al teatre, al circ, equipaments musicals, biblioteques...

-Preponderància de museus d'art i d'equipaments destinats a les arts escèniques (que sumen més d'un 50%).

Mencionar que alguns dels museus pertanyen al Grup de Treball de Museus i Gènere que ha posat en marxa la Xarxa de Museus d'Història.

Que alguns centres d'art formen part de la Xarxa de Centres d'Art (Arts Visuals-AV3) -Tarragona, Amposta, Lleida, Mataró, Girona, Tecla Sala, Fabra i Coats, Vic-.

I que les fàbriques de creació (que són les més avançades en matèria de gènere) formen part de la Xarxa de Fàbriques de Creació.

ART: 13 (26%)

MNAC (Museu Nacional d'Art de Catalunya), Arts Santa Mònica, Bòlit Centre d'Art Contemporani (Girona), Museu d'Art de Girona, Museu de l'Empordà (Figueres), Ca l'Arenes Centre d'Art (Mataró), Centre d'Art Tecla Sala (Hospitalet), Centre d'Art La Panera (Lleida), Museu de Granollers, MACBA (Museu d'Art Contemporani de Barcelona), MAMT (Museu d'Art de Tarragona), MAS (Museu d'Art de Sabadell), Les Bernardes (Salt)

ARTS ESCÈNIQUES: 13 (26%)

La Central del Circ, Sala Beckett, TNC (Teatre Nacional de Catalunya), Teatre Lliure, Teatre Poliorama, Teatre Victòria, Mercat de les Flors, CAET (Centre d'Arts Escèniques de Terrassa), Teatre Josep Maria de Sagarra (Santa Coloma de Gramanet), Teatre Tarragona, Teatre Principal, Zorrilla i Blas d'Infante (Badalona)

ARQUEOLOGIA I HISTÒRIA: 7 (14%)

MAC (Museu d'Arqueologia de Catalunya) -seu Barcelona i seu Empúries-, Museu d'Història de Catalunya, Can Serra. Museu de Mataró, Can Marfà Gènere de Punt (Mataró), Museu d'Història de Girona, Museu de Lleida

MÚSICA: 5 (10%)

L'Auditori, Auditori de Girona, Auditori Enric Granados (Lleida), Auditori Municipal (Terrassa), Auditori Can Roig i Torres (Santa Coloma de Gramanet)

BIBLIOTEQUES: 4 (8%)

Biblioteca de Catalunya, Biblioteca Fages de Climent (Figueres), Biblioteca Carles Rahola (Girona), Biblioteca Pública de Lleida

FÀBRriques DE CREACIÓ: 4 (8%)

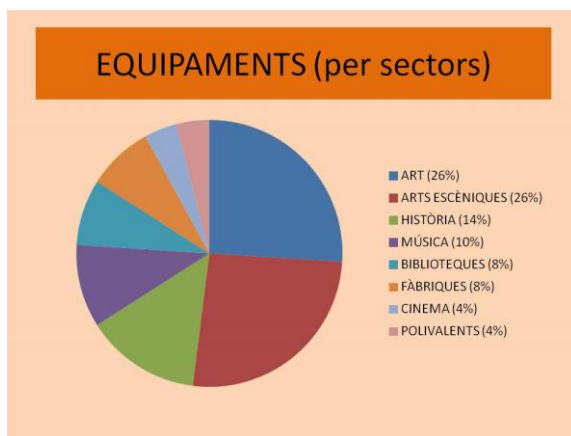
Ateneu Popular 9 Barris, Hangar, Roca Umbert Fàbrica de les Arts (Granollers), L'Estruch Fàbrica de Creació de les Arts en Viu (Sabadell)

CINEMA: 2 (4%)

Filmoteca de Catalunya, Cinemes Truffaut (Girona)

CENTRES POLIVALENTS: 2 (4%)

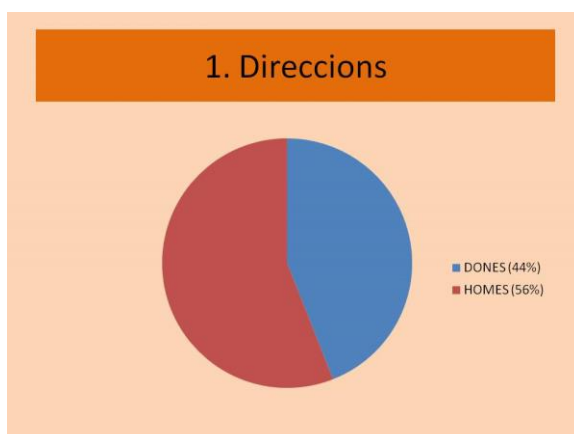
Teatre-Auditori de Sant Cugat, Auditori Teatre Espai Ter (Torroella de Montgrí)



1. Direccions

-Quants dels 50 equipaments estan dirigits per dones i quants per homes?

22 dirigits per dones (**44%**) i 28 dirigits per homes (**56%**).



2. Llei d'Igualtat

-Quan d'ells no coneixien la Llei 17/2015 (Llei d'Igualtat efectiva de dones i homes), aprovada pel Parlament de Catalunya el juliol de 2015?

Només 6 del 50 equipament no estaven al cas de l'existència de la Llei d'Igualtat (**12%**).



3. Preocupació per la igualtat

-La majoria d'equipaments creu que la igualtat de gènere forma part de les seves actuacions en un grau elevat.

De 1 a 5: 14 equipaments (**28%**)

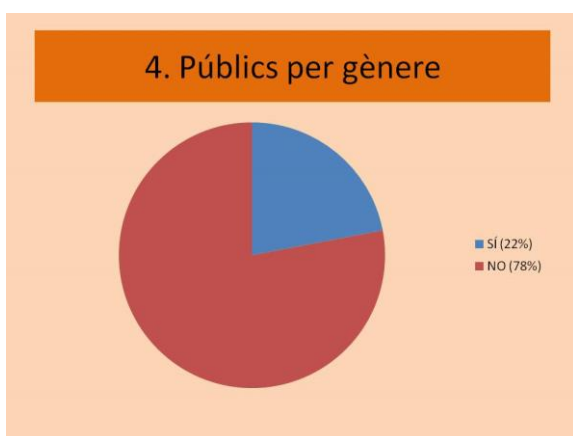
De 6 a 10: 36 equipaments (**72%**)



4. Públics per gènere

-Només 11 dels 50 equipaments visitats desagreguen el seu públic per gènere, el que suposa un **22%**. Mentre un **78%** no ho fan.

La majoria dels equipaments que no desagreguen les dades de públic per gènere creuen que els resultaria útil fer-ho. Només 11 creuen que no (**22%**).



5. Representació de les dones

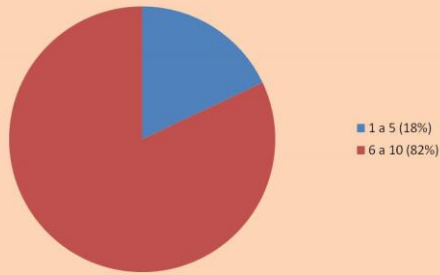
-Un elevat percentatge d'equipaments afirma que les dones estan ben o molt ben representades en la seva programació, tot i que la realitat no sempre es correspon.

Molts dels que han afirmat que la seva representació va de 1 a 5 són els mateixos que afirmen que la igualtat de gènere no forma part en un grau elevat de les seves actuacions.

De 1 a 5: 9 equipaments (**18%**)

De 6 a 10: 41 equipaments (**82%**)

5. Representació de les dones



6. Llenguatge inclusiu

-Del 50 equipaments la majoria afirmen intentar no caure en el llenguatge sexista.

Dels 50, advertim biaixos sexistes en la seva comunicació en 13 casos (**26%**).

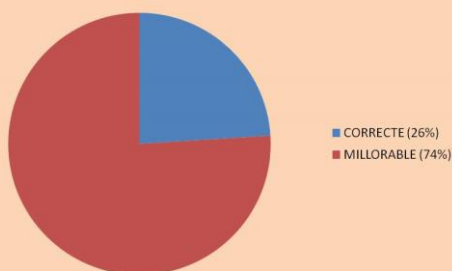
Els equipaments de l'Ajuntament de Terrassa disposen d'un *Llibre d'estil amb perspectiva de gènere* (elaborat pel Servei de Polítiques de Gènere de l'Ajuntament de Terrassa).

A la Sala Beckett tenen una assessoria en gènere: una persona que revisa tots els textos que es produeixen en qüestió de gènere.

Són molt pocs els equipaments que parlen en femení: un parell.

Alguns ajuntaments han fet o estan fent cursos de llenguatge no sexista.

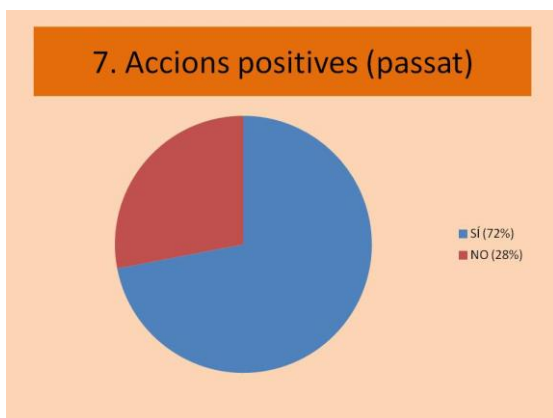
6. Llenguatge inclusiu



7. Accions positives (en el passat)

-La majoria afirma haver pres alguna mesura per combatre la infrarepresentació de les dones en la seva programació.

14 equipaments no han pres mai cap (**28%**), mentre 36 sí ho han fet (**72%**).



ACCIONS POSITIVES A DESTACAR

-Alguns equipaments, com ara el MNAC, ja tenen un conveni de col·laboració amb l'ICD. D'altres participen en algun projecte estretament vinculat al gènere, com ara la Filmoteca de Catalunya amb la Mostra Internacional de Films de Dones.

-El projecte de responsabilitat social del MNAC, que l'any 2014 va aconseguir el primer certificat de responsabilitat social de AENOR (Associació Espanyola de Normalització i Certificació). Amb una auditoria anual i un certificat internacional. Intenten establir relacions a partir del diàleg i treballen en àmbits diversos com ara contra l'assetjament social, les facilitats d'accés a tots els col·lectius, etc.

-Al TNC funciona la flexibilitat d'horaris per facilitar la conciliació laboral-familiar per a tots els que no estan subjectes als horaris de les representacions, cosa que inclou el tele treball.

-Al Teatre Lliure disposen d'un espai de guarderia per quan hi ha assajos o algú ha de portar nens.

-El projecte general de l'Ateneu9Barris inclou una destacada i transversal Política de cures.

-Protocol en activitats nocturnes i punts liles als concerts i activitats d'oci nocturn que depenen d'alguns dels equipaments culturals seleccionats (com ara les Fires de Girona o les activitats de l'Ateneu9Barris).

-Al Museu d'Història de Catalunya s'ha fet un bon grapat d'exposicions sobre dones.

-L'Auditori ha introduït per a les proves de selecció dels i les intèrprets el sistema de cortina, que es fa servir a altres països i que garanteix no discriminar per sexes.

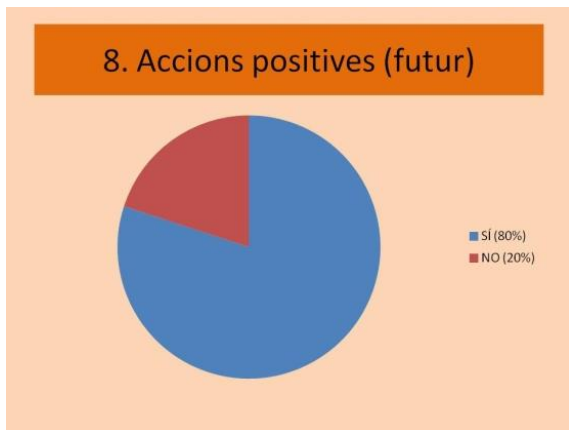
-Les Biblioteques Públiques de Girona i Lleida organitzen cada any amb l'OCC el Dia de les Escriptores.

-Alguns dels centres d'art seleccionat han participat aquest 2018 en el projecte WOMART.

8. Accions positives (en el futur)

-Només 10 dels 50 equipaments afirmen no tenir previstes accions positives (un **20%** davant d'un **80%**).

Els pocs equipaments que no se les plantegen al·leguen coses com que "No programen mai per gènere sinó per temàtica o per expertesa" o que "Els criteris de programació dominants són els artístics". Els que mostren més bona voluntat a l'hora d'emprendre accions positives contesten "Les que siguin necessàries" o "Les que els nostres recursos ens permetin".



ACCIONS POSITIVES GENÈRIQUES

Aquí algunes de les **accions genèriques** que els equipaments estan disposats a emprendre:

- Valoració global de la programació per tal d'esmenar-la.
- Vetllar per la paritat.
- Rectificar si detecten discriminació.
- Dissenyar programacions equilibrades.
- Orientar els continguts per fer més presents les dones en la programació.
- Aplicar quotes.
- Més presència de les dones a les col·leccions.
- Revisar el discurs museogràfic i les propostes educatives.
- Programar més espectacles d'autoria femenina.
- Dissenyar recorreguts en clau femenina.
- Treballar els estereotips de gènere per decodificar-los.
- Destinar de forma fixa una part del pressupost a incentivar les dones.

ACCIONS POSITIVES CONCRETES

Aquí algunes de les **accions concretes** que els equipaments estan emprenent:

-El TNC ha decidit incloure la igualtat de gènere en el Contracte-programa que està enllestint, de manera que la igualtat passarà a ser un objectiu estratègic i la paritat en la programació el seu objectiu final. Van demanar a l'ICD que els ajudés en la seva confecció.

-El Teatre Lliure augura una molt bona feina en matèria d'igualtat de gènere, inclosa la comissió "Transparència i Paritat".

-El Museu d'Arqueologia de Catalunya vol incrementar el protagonisme d'algunes peces de dones. I el Museu d'Història de Girona vol feminitzar el material exposat. Inclús han habilitat una sala de conferències amb imatges de dones vinculades al museu: "La sala de les dones2".

-El Museu de l'Empordà està fent un projecte de recuperació de dones artistes de l'Empordà.

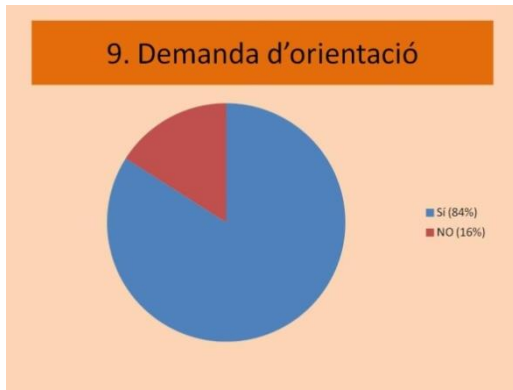
-Roca Umbert ha programat aquest 8 de març el Festival FEMPOP (El festival musical que no vol existir), contra la desigualtat en la indústria musical.

-Barcelona Ciutat de la Literatura Càtedra UNESCO ha posat en marxa les Beques Carme Montoriol, i la Sala Beckett és un dels espais disponibles per dur-les a terme.

-La Biblioteca Pública de Lleida té un club de lectura que es diu "Una habitació pròpia" on comenten llibres de dones i també una nova secció de Feminismes.

9. Demanda d'orientació

-Són comptats els equipaments que no volen que els orientem i de vegades perquè ja estan treballant per la igualtat de gènere: només 8 dels 50 (**16%**).



10. Protocols contra l'assetjament

-La majoria depenen de Diputacions i Ajuntaments i disposen dels seus protocols, inclosos als Plans de polítiques d'igualtat de gènere.

Alguns estan fent ara protocols contra l'assetjament (com per exemple el MACBA).

Però el personal té un gran desconeixent respecte a si disposen o no de protocols en cas d'assetjament.

IV. REFLEXIONS

El projecte no contempla ni reproduir ni resumir les converses i hi ha molts aspectes d'elles que no es poden mesurar. Fan impossible la sistematització diversos aspectes: principalment la diversitat de sectors, les diferents dimensions dels equipaments i les diverses vinculacions amb l'administració. No es compta tampoc encara amb indicadors fiables que puguin mesurar el compromís amb la igualtat.

Però en una possible mitja de compromís amb la paritat, podríem parlar d'un 5 sobre 10. Doncs mentre alguns equipaments tenen una consciència plena de la infrarepresentació de les dones, d'altres estan a les beceroles i els queda molt camí per recórrer. Tan bon punt es dissenyin els indicadors, podrem disposar d'una dada més fiable.

1. La rebuda del projecte ha estat molt bona per part dels equipaments, la qual cosa demostra que en aquests moments la lluita per la igualtat de gènere es té en consideració.
2. Estem en un context propici, en el que algunes administracions ja tenen un Pla de Gènere -per exemple a Sabadell s'ha fet un Pla d'Igualtat i LGTBI (2018-2022)- i de manera excepcional hi ha qui comença a aplicar pressupostos amb visió de gènere - com l'Ajuntament de Terrassa-.
3. En termes generals, s'adverteix que ha calat en la sensibilitat col·lectiva la necessitat de què els centres prenguin mesures per garantir la visibilitat de les dones, per la qual cosa aquests són conscients que urgeix fer un esforç destinat a què no es trigui massa a assolir un equilibri de gènere. (Com a exemple dir que alguns inclús estan posant canviadors de bolquers als banys d'homes o pensant a fer-los unisex).

Tot i així, no hem vist que als programes educatius tinguin en compte aquest element tan fonamental i tan necessari a l'hora d'educar en la visibilitat d'ambdós gèneres i en la paritat.

4. S'ha d'aprofitar el moment, ja que alguns equipaments culturals (sobretot museogràfics) estan ara mateix reformulant la seva feina i les seves col·leccions i admetrien canvis substancials.
5. Així mateix, majoritàriament els equipaments culturals estan receptius a rebre consells que millorin la seva imatge pública i repercuteixin positivament en les persones usuàries i públics.
6. Millora el percentatge d'aquells que han fet accions positives per la igualtat en el passat i els que volen fer-les en el futur. Això suposa una millora (de 14 que no havien fet passem a 10 que no les tenen previstes: del 28% passem al 20%).
7. La manca de visió de gènere no només és cosa d'homes –com sovint es creu-, ja que els equipaments que afirmen que la igualtat està menys present en les seves actuacions estan dirigits a parts iguals per dones i homes.
8. Hi ha una tendència entre els equips directius de més edat – excepcions al marge- a mostrar-se renuents a les polítiques de gènere.
9. No podem afirmar que hi hagi més interès per la igualtat de gènere en uns sectors culturals que en altres, tot i que les resistències sí que són diferents en funció del sector.
10. Sí que podem afirmar que com més directa és la vinculació de l'equipament a una administració, més garanties hi ha que es compleixin plans d'igualtat -tot i que sempre hi ha excepcions-.

Resum

1. Transversalitat: No hi ha sectors culturals amb més resistències que d'altres en la lluita per la igualtat efectiva de dones i homes.
2. Oportunitat: Ha calat la necessitat de garantir la visibilitat de les dones en la cultura.
3. Androcentrisme: La visió androcèntrica no és només cosa d'homes (i la trobem tant en direccions d'homes com de dones)
4. Edats: Amb excepcions, a més edat una visió més conservadora de la cultura pel que fa a la igualtat de gènere.
5. Autoengany: Molts equipaments creuen que tenen bones polítiques de gènere quan no les tenen (d'aquí la necessitat de treballar amb percentatges i quotes).
6. Infrarepresentació: Molts equipaments encara creuen que una presència residual de les dones és suficient (activitats concretes, exposicions petites, etc).
7. Consolidació: Els equipaments que ja treballen en bona direcció necessiten afinar més les seves polítiques de gènere.
8. Administracions: Molts equipaments no saben com fer complir la Llei d'Igualtat i sol·liciten ajuda de les administracions.
9. Marc legal: Els Plans de Gènere de les Administracions faciliten la feina dels equipaments culturals.
10. Sinergies: Les bones polítiques que s'estan duent a terme en alguns equipaments mereixen ser posades en comú i que els altres les coneguin.

&&&