

Referències

La paritat en els llocs de lideratge de la cultura catalana

Proposta metodològica per a la recollida d'informació

Índex

5	Pròleg
6	1. Introducció
8	2. Contextualització 2.1 Principis normatius de referència 2.2 Procés de treball per a la creació de la base de dades
14	3. Criteris per a la creació d'una base de dades de llocs de lideratge de la cultura a Catalunya 3.1 Definició de llocs de presa de decisions i lideratge 3.2 Conceptes utilitzats en la base de dades 3.3 Notes metodològiques per a la base de dades del sector públic 3.4 Notes metodològiques per a la base de dades del sector privat 3.5 Notes metodològiques per a la base de dades del sector associatiu
26	4. Principals resultats 4.1 Anàlisi dels òrgans de govern i/o de representació 4.2 Anàlisi de l'estructura formal d'institucions i organitzacions de titularitat pública
50	5. Conclusions
52	6. Bibliografia

Pròleg

L'any 2019, el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA) va encarregar a les doctores Anna Villarroya i Maite Barrios la realització de l'informe *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya*, amb l'objectiu d'aprofundir en el coneixement de les causes que provoquen les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya i avançar en el disseny de mesures d'intervenció, tant per part de les administracions públiques com del sector privat, que permetin pal·liar les que es produeixen avui dia.

Aquest primer treball es completa amb l'actual document, que persegueix conèixer quin és el pes específic que tenen les dones en els espais de lideratge de la cultura catalana. Per aconseguir-ho, s'han definit uns paràmetres i una metodologia que ajudi a recollir la informació d'una forma lògica, ordenada i estructurada en funció de la consecució dels objectius establerts.

El mapa resultant de l'aplicació d'aquest mètode ens mostra una situació desigual entre els sectors culturals públic, privat i associatiu. L'actualització d'aquestes dades amb periodicitat biennal permetrà veure'n l'evolució en el temps i contribuir al disseny de polítiques que ajudin a potenciar la igualtat efectiva entre dones i homes en aquests espais de decisió.

Volem deixar constància del nostre agraïment a les gairebé cinquanta institucions, organitzacions i col·lectius que han col·laborat en algun moment de l'elaboració d'aquest treball, i agraïm molt especialment les contribucions de les persones que ens han facilitat el seu coneixement sobre el tema. Així mateix, volem fer un reconeixement especial a l'equip de LaGroc, que ens han acompanyat durant tot el procés de definició del mètode i de recollida d'informació.

Tenim la certesa que la base de dades que sorgirà de la metodologia informada en aquest document serà una eina bàsica per revisar polítiques públiques i afavorir l'equilibri entre dones i homes en els llocs de lideratge dels sectors culturals, i aconseguir d'aquesta manera un sector cultural més igualitari.

Plenari del Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts

1. Introducció

L'actual document persegueix posar els fonaments per a la creació d'una base de dades dels llocs de presa de decisions amb l'objectiu de conèixer quin és el pes específic que tenen les dones en aquests espais de lideratge de la cultura catalana. La idea inicial és poder actualitzar les dades obtingudes de forma periòdica per veure'n l'evolució en el temps i contribuir al disseny de polítiques que ajudin a potenciar la igualtat efectiva entre dones i homes en aquests espais de decisió.

Els passos definits per a la creació d'aquesta base de dades són els següents:

- Determinar què és lideratge o què són els llocs de presa de decisions en el sector cultural i establir conceptes clau per parlar d'igualtat entre dones i homes.
- Estipular criteris per determinar els llocs de lideratge o de presa de decisions en els sectors culturals catalans.
- Recollir dades sobre les persones que ocupen aquests llocs identificats com de lideratge o de presa de decisions de la cultura catalana.
- Crear un instrument revisable periòdicament per tenir dades actualitzades que facilitin l'anàlisi de l'evolució de la igualtat en els llocs de lideratge cultural.
- Redactar un primer informe de la situació de les dones i els homes en els llocs de lideratge o de presa de decisions de la cultura a Catalunya per a l'any 2021.

Aquesta base de dades representarà l'eina bàsica que ha de permetre al CoNCA reclamar polítiques públiques per afavorir l'equilibri entre dones i homes en els llocs de presa de decisions del sector cultural català.

2. Contextualització

La paraula *cultura* té molts i diversos significats. Per esmentar-ne un d'ampli, s'ha escollit el de l'organisme internacional de referència, l'Organització de les Nacions Unides per a la Educació, la Ciència i la Cultura (UNESCO), que l'any 1982 va establir la definició següent:

La cultura és el conjunt de trets distintius, espirituals i materials, intel·lectuals i afectius que caracteritzen una societat o un grup social. A més de les arts i les lletres, engloba les formes de vida, els drets fonamentals dels éssers humans, els sistemes de valors, les tradicions i les creences.

No es pot oblidar la Declaració Universal dels Drets Humans (ONU, 1948), que es refereix a l'accés a la cultura com a dret fonamental, recollit a l'article 27:

Tota persona té dret a participar lliurement en la vida cultural de la comunitat, a gaudir de les arts i a participar i beneficiar-se del progrés científic.

La cultura, com diu la UNESCO, va més enllà de les arts i les lletres, i és així com el CoNCA ho ha establert des dels inicis. És per això que posa un èmfasi especial en les polítiques culturals, en les estructures i en els sectors culturals.

Quan parlem del 'sector cultural' sovint pensem en les grans institucions culturals i les diverses i variades indústries lligades a la cultura, la cultura com a element econòmic, productor de riquesa econòmica i projecció nacional i internacional. El programa «Europa Creativa» defineix els sectors culturals i creatius com aquells sectors les activitats dels quals es basen en valors culturals o en altres expressions creatives artístiques individuals o col·lectives. Inclouen el desenvolupament, la creació, la producció, la difusió i preservació de béns i serveis que incorporen expressions culturals, artístiques i d'altres de creatives, així com funcions relacionades, com l'educació o la gestió.

A l'estudi *El sector cultural a Catalunya*, impulsat per la Cambra de Comerç de Barcelona (2005), s'indica que el sector cultural està format per un mosaic d'activitats de naturalesa econòmica molt diversa, raó per la qual no n'hi ha una definició única i homogènia.

Seguint aquestes definicions, l'interès del CoNCA és el de disposar d'una base de dades d'aquest sector cultural a Catalunya on quedi reflectida la participació numèrica de la dona en les decisions que s'hi prenen entenent que la representació paritària és l'objectiu pretès per la societat i el perseguit per la llei d'igualtat catalana.

2.1 Principis normatius de referència

El 1995 va tenir lloc a Pequín la IV Conferència Mundial sobre les Dones de les Nacions Unides, que va marcar un punt d'inflexió per a les polítiques d'igualtat de gènere al món. Entre altres acords i recomanacions, es va fer un èmfasi especial en la necessitat de disposar de dades desglossades per sexe sobre les diverses activitats i àmbits de la vida, així com estudis estadístics quantitius i qualitius per facilitar l'avaluació de les polítiques des d'una perspectiva de gènere. Per primer cop, s'apostava per la paritat a les institucions i, en especial, als llocs de presa de decisions.

Més d'una dècada després, l'Estat espanyol desenvolupava la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que en l'article número 26, titulat «La igualtat en l'àmbit de la creació i producció artística i intel·lectual», exposa el següent:

Les autoritats públiques, en l'àmbit de les seves competències, han de vetllar per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tot el que estigui relacionat amb la creació i la producció artística i intel·lectual i amb la difusió d'aquesta.

Els diferents organismes, agències, ens i altres estructures de les administracions públiques que de manera directa o indirecta configurin el sistema de gestió cultural han de dur a terme les actuacions següents:

- a. Adoptar iniciatives destinades a afavorir la promoció específica de les dones en la cultura i a combatre la seva discriminació estructural i/o difusa.*
- b. Polítiques actives d'ajuda a la creació i producció artística i intel·lectual d'autoria femenina, traduïdes en incentius de naturalesa econòmica, per crear les condicions perquè es produeixi una igualtat efectiva d'oportunitats.*
- c. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en l'oferta artística i cultural pública.*
- d. Que es respecti i es garanteixi la representació equilibrada en els diferents òrgans consultius, científics i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.*
- e. Adoptar mesures d'acció positiva a la creació i producció artística i intel·lectual de les dones, propiciant l'intercanvi cultural, intel·lectual i artístic, tant nacional com internacional, i la subscripció de convenis amb els organismes competents.*
- f. En general i a l'empara de l'article 11 d'aquesta Llei, totes les accions positives necessàries per corregir les situacions de desigualtat en la producció i creació intel·lectual artística i cultural de les dones.*

Pel que fa a l'àmbit català, la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes del Govern de Catalunya, remarca que:

Les administracions públiques de Catalunya han de procurar d'atenir-se al principi de representació equilibrada de dones i homes en el nomenament dels titulars dels òrgans de direcció i dels organismes públics vinculats o dependents, i fomentar aquest principi en els òrgans de direcció de les associacions i organitzacions de tota índole.

La representació equilibrada de dones i homes és una iniciativa que està recollida per llei i per poder-la dur a terme ens calen dades segregades per sexe i elaborar informes sobre l'impacte de gènere, com s'assenyala en l'article 5 d'aquesta llei.

2.2 Procés de treball per a la creació de la base de dades

Per poder dissenyar polítiques d'igualtat, el primer pas és disposar de dades consistents de la situació actual, tal com ja s'apuntava a la IV Conferència Mundial sobre les Dones de les Nacions Unides del 1995 i com posteriorment han establert les diferents normatives impulsades pels òrgans legislatius a favor de la igualtat. Amb aquest objectiu, el CoNCA proposa la creació d'una base de dades dels llocs de presa de decisions de la cultura a Catalunya per a una diagnosi de gènere dels diferents sectors culturals.

Es planteja fer aquest treball amb un alt consens del sector de la cultura. Per aquest motiu, es va presentar el projecte tant a les associacions i col·lectius que treballen per la igualtat de les dones del sector cultural com a les associacions articuladores i vertebradores del sector cultural.

El 21 de juliol del 2020 es va convocar una primera reunió a la qual van assistir catorze associacions i col·lectius que treballen per la igualtat de les dones al sector cultural. S'hi van sumar institucions públiques, com ara l'Institut Català de les Dones i l'Observatori de la Igualtat de Gènere de l'ICD, i plataformes ciutadanes, com ara l'Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE) i l'Associació 50 a 50 - Dones directives i professionals per la paritat.

L'objectiu de la reunió era traslladar al conjunt de col·lectius que treballen per la igualtat en el sector cultural la necessitat de tenir informació de la desigualtat de gènere que es produeix en els llocs de lideratge del sector cultural, fer seguiment de les polítiques públiques i exigir canvis si les accions actuals no mostren resultats positius. Per això cal crear un sistema de recollida d'informació que sigui senzill i que es pugui actualitzar periòdicament de forma sistemàtica. Es demanava a les associacions la seva col·laboració en la construcció d'aquesta recollida de dades.

Posteriorment, amb l'objectiu principal de tenir una visió més àmplia i comptar amb una major participació de les associacions i grups de dones de l'àmbit de la cultura, es va revisar el registre d'associacions de la Generalitat de Catalunya per intentar no descartar cap agent que treballi la perspectiva de gènere en l'àmbit cultural. Es va contactar amb vuit associacions sorgides de la cerca amb la finalitat de proposar-los una entrevista informal per conèixer de primera mà les tasques que realitzen i ampliar les perspectives i els punts de vista sobre la situació de les dones a la cultura catalana.

La informació recollida a la reunió del 21 de juliol de 2020 i a les entrevistes realitzades posteriorment va permetre començar a teixir i detectar quines possibles mancances hi havia dintre del sector, així com a plantejar quina seria la millor forma de dissenyar la base de dades, com es podria conformar i quines variables hauria d'incloure. A més a més, una de les preguntes clau que se'ls va formular era què entenien com a lloc de presa de decisions o de lideratge i quins creien elles que eren aquests llocs en el seu àmbit d'expertesa.

Gràcies a les entrevistes realitzades, es va reforçar el convenciment que calia disposar de dades desagregades per sexe de les persones responsables de la cultura a Catalunya. Aquest és un primer pas essencial per poder reconèixer la situació actual, però és evident que s'ha d'anar més enllà de dilucidar el sexe de les persones que prenen les decisions. La presència de dones en els llocs de presa de decisions en el sector cultural té un efecte de visibilitat social i mediàtica molt necessària, però el veritable canvi es produirà quan s'implementin polítiques culturals feministes i/o amb perspectiva de gènere en el lideratge cultural català.

Taula 1. Llista d'organitzacions a les quals es va presentar el projecte de creació d'una base de dades de llocs de lideratge de la cultura a Catalunya

Organitzacions que van assistir a la reunió del mes de juliol del 2020	Organitzacions consultades amb posterioritat
Dones Visuals	QUARKpoesia
Drac Màgic. Cultura audiovisual	MIM - Mujeres en la Industria Musical
Col·lectiu #OnSónLesDones	Coordinadora de Colles Castelleres
Associació de Dones Periodistes de Catalunya	Projecte Vaca - Associació de Creadores Escèniques
Ca la Dona	Dona Cançó
Associació de Professionals de Circ de Catalunya (APCC)	CIMA: Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales
Dones i Cultura	Dona'm Escena
Col·lectiu de Companyies Independents	Veus de Dones
Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya (APDC)	
Confederació Sardanista de Catalunya	
Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC)	
Associació Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas (MAV)	
Observatori Cultural de Gènere	
La Bonne. Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaison	
Institut Català de les Dones	
Observatori de la Igualtat de Gènere	
Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE)	
Associació 50 a 50	
Dones Directives i Professionals per la Paritat	

Font: elaboració pròpia.

Malauradament, l'anàlisi de les perspectives de gènere requereix una mirada holística que sobrepassa aquest treball, el qual es compromet a aportar una primera mirada sobre el repartiment paritari de dones i homes en els llocs de presa de decisions del sector cultural.

Per contactar amb les associacions articuladores del sector cultural, es va preparar una enquesta en línia amb l'objectiu d'obtenir una informació bàsica i un contacte per organitzar les posteriors reunions amb elles. Aquest qüestionari es va enviar a seixanta-sis associacions vertebradores dels sectors culturals de les quals el CoNCA té constància.

En el qüestionari en línia es demanava informació sobre estudis, grups o dades estadístiques segregades per sexe a les quals tinguin accés aquestes associacions. Van respondre vint associacions i es va considerar interessant contactar amb nou degut a la informació que aportaven a través del qüestionari. El principal objectiu de les reunions era que ajudessin a definir equipaments, espais o organitzacions clau dins el seu sector, així com els llocs de presa de decisions que es donen en aquests espais.

Taula 2. Llista d'associacions sectorials que van participar en el procés de recollida d'informació

Sector	Organització
Arts escèniques	Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya (AADPC)
Arts plàstiques	Gremi de Galeries d'Art de Catalunya (GGAC)
Cinema	Acadèmia del Cinema Català
Gestió cultural	Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC)
Llibres i edició	Associació d'Editors en Llengua Catalana (AELLC)
Música	Acadèmia Catalana de la Música Associació de Productors i Editors Fonogràfics i Videogràfics de Catalunya (APECAT) Associació Professional de Representants, Promotors i Mànagers de Catalunya (ARC) Associació de Sales de Concerts de Catalunya (ASACC)

Font: elaboració pròpia.

Les aportacions rebudes en aquests contactes van ser fonamentals per definir rols, homogeneïtzar la responsabilitat dels càrrecs i consensuar una terminologia clara per tenir uns indicadors precisos i comprensibles.

3. Criteris per a la creació d'una base de dades de llocs de lideratge de la cultura a Catalunya

De la revisió i l'anàlisi de la informació aportada pels contactes anteriors realitzats en van sortir els criteris que han de conformar la base de dades de llocs de lideratge.

Una primera decisió que es va prendre va ser la creació de diferents bases de dades degut a les diferents metodologies que s'aplicarien per recollir la informació desitjada.

Taula 3. Bases de dades creades per a la realització de l'estudi

Sector	Conformat per	Metodologia
Sector públic	Equipaments, esdeveniments i premis impulsats per les administracions públiques. També s'hi inclou l'anàlisi de la composició dels llocs directius de les principals administracions públiques del sector cultural.	Proposta d'un mapa de les diferents categories que conformen el sector i cerca a través de webs de les persones que n'ocupen els llocs de lideratge.
Sector privat	Empreses culturals del país.	Extracció de la informació disponible en la base de dades SABI de totes les empreses catalanes amb un codi CNAE vinculat amb la cultura.
Sector associatiu	Federacions d'associacions de cultura popular i associativa.	Recopilació de dades inclosa en el document <i>Estat de la cultura popular</i> , publicat per la Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural.

Font: elaboració pròpia.

3.1 Definició de llocs de presa de decisions i lideratge

A escala organitzativa, la presa de decisions és un procés mitjançant el qual es realitza una elecció entre les alternatives o formes per resoldre diferents situacions. En el context de les organitzacions existeix una jerarquia que determina el tipus d'accions que es duen a terme dins d'elles i, en conseqüència, el tipus de decisions que s'han de prendre. Dels diferents nivells jeràrquics de decisió que pot haver-hi en una organització (l'estratègic, el tàctic i l'operatiu), el que interessa analitzar és l'estratègic, ja que és en aquest on es defineix la planificació global d'una organització (APD, 2019). Generalment, aquest nivell de decisió correspon a l'alta direcció de l'organització, que és qui disposa del lideratge, entès com la capacitat de prendre la iniciativa per determinar les línies estratègiques que definiran l'organització.

Per a la configuració de la base de dades, s'han tingut en compte tres tipus de llocs de presa de decisions. És important destacar que aquesta divisió no és estàtica; per tant, estan interrelacionats entre ells i segons l'organització es fa més o menys difícil diferenciar-los. El principal repte és definir les funcions de cada càrrec directiu per tal de poder comparar llocs de decisió semblants, però amb noms diferents, i mantenir la base de dades actualitzada en cas de canvis en la nomenclatura dels càrrecs. Per aquest motiu, és important clarificar les funcions de cada lloc de decisió. A continuació es fa una breu descripció de cadascun d'aquests llocs.

- **Lideratge estratègic i/o polític:** està conformat per aquells llocs dintre de l'estructura d'una organització que tenen la potestat de decidir sobre les línies de treball a mitjà i llarg termini; per exemple, la direcció general del Departament de Cultura o la direcció d'un museu o d'un teatre de caràcter nacional. Per contextualitzar, es pot dir que es tracta de decisions sobre les prioritats de l'organització, les aliances

a desenvolupar, els processos d'internacionalització, l'ampliació d'espais, les prioritzacions i/o les ampliacions de públics diana, entre altres.

Evidentment, els càrrecs de les institucions polítiques incloses en la base de dades es situen en aquest nivell de lideratge, però aquests llocs també són habituals en els equipaments i esdeveniments de caràcter nacional, als quals sovint s'accedeix per concurs públic amb la presentació d'un projecte. Els llocs de lideratge de les empreses culturals també es situarien en aquesta categoria, igual que els analitzats a nivell de federacions de cultura popular.

En els espais culturals d'àmbit més local no és tan fàcil trobar aquest tipus de lideratge i, en algunes ocasions, s'uneix el lideratge estratègic amb l'artístic. En aquests casos, s'ha prioritzat el caràcter estratègic del lloc analitzat.

- **Lideratge artístic i/o de continguts:** s'hi inclouen aquells llocs dintre de l'estructura d'una organització que tenen la potestat de decidir sobre els continguts culturals que conformen l'activitat de l'organització; per exemple, el director de programació d'un festival musical o de cinema o el director artístic d'un teatre.

Es tracta d'aquells llocs on es decideixen les qüestions artístiques de disseny, planificació i execució de la programació segons les indicacions estratègiques establertes per aconseguir els objectius.

En aquest espai també s'hi han situat els jurats dels premis inclosos en la base de dades.

- **Lideratge gerencial i/o econòmic:** es tracta d'aquells llocs dintre d'una organització que tenen la potestat de gestionar els recursos disponibles; per exemple, el o la gerent d'un teatre o d'un museu.

Aquests tipus de lideratge es troben majoritàriament en equipaments i esdeveniments de caràcter nacional, tot i que també són presents en altres equipaments de gran magnitud. Les empreses culturals disposen d'aquest tipus de llocs de decisió gerencial; tanmateix, no s'han inclòs en la base de dades per la dificultat d'identificar aquests càrrecs. En el cas de les federacions de cultura popular, s'ha estimat que el càrrec de tesorera o tesorero no es trobaria dintre d'aquesta categoria de lideratge.

És imprescindible destacar que les persones que exerceixen el càrrec de gerència són les que apareixen als organigrames institucionals o pàgines web com a tals. No s'han comptabilitzat les que apareixen com a responsables administratius o responsables de comptabilitat.

En l'àmbit econòmic, no podem obviar el poder de les institucions públiques, i encara menys en el sector de la cultura, que depèn fortament de les ajudes i subvencions públiques. Les persones i els equips de l'Administració que tenen poder per decidir les bases de les convocatòries de subvencions són llocs clau des d'on es podrien valorar i discriminar positivament les propostes presentades per equips paritaris de professionals o les propostes amb perspectiva de gènere. És difícil arribar a aquest nivell de detall; per aquest motiu, la base de dades inclou els màxims responsables polítics de les administracions catalanes com a principals representants d'aquests llocs de decisió.

També cal fer menció del lideratge en els premis, que pot provocar la visibilitat (o la invisibilitat) de les persones professionals de la cultura en tots els sectors. Per exemple, si algú rep un premi literari, és molt més fàcil que acabi publicant la seva obra que una altra persona que no n'ha rebut cap. Per aquest motiu, els llocs de lideratge i presa de decisions que s'inclouran en la base de dades no seran els premiats, sinó els jurats que atorguen aquests premis.

Degut a la dificultat de fer-ne el seguiment, entre els llocs clau de lideratge no s'han inclòs els que tenen com a funció la gestió i selecció de personal; per exemple, el càsting artistes.

3.2 Conceptes utilitzats en la base de dades

Hi ha una sèrie de conceptes que cal aclarir per valorar les dades que s'obtinguin de la base de dades que es crearà. Són conceptes que introdueix la normativa d'igualtat entre dones i homes, però que no concreta numèricament. Si l'objectiu és fer-ne un recompte, primerament cal establir quins seran els marges en els quals es mouran:

- **Representació paritària:** l'article 2 de la Llei 27/2015, de 21 de juliol, per la igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que es pot parlar de representació paritària quan es garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60 % del conjunt de persones a què es refereix. La normativa estableix la paritat com una condició destacada per a la igualtat entre els sexes, que ha de tendir a assolir el 50 % de persones de cada sexe.

La presència equilibrada de dones i homes persegueix que es reflecteixi millor la composició de la societat, que es garanteixin els interessos de les dones en la presa de decisions i es contribueixi a eliminar la percepció que les decisions importants són cosa d'homes.

- **Representació majoritària:** en contraposició a la representació paritària, hi ha la representació majoritària d'un sexe en un àmbit d'actuació determinat, que es dona quan un sexe ocupa més del 60% dels llocs de presa de decisions.
- **Representació igualitària:** el concepte d'igualtat implica que totes les persones han de rebre el mateix tractament i tenir els mateixos drets. Aquest concepte és clau en la Declaració Universal dels Drets Humans de les Nacions Unides; per tant, està vinculat als drets subjectius sense que tingui res a veure amb un tema de quotes.

En aquest treball, l'objectiu principal del qual és aclarir el repartiment entre sexes dels llocs de lideratge del sector cultural, s'utilitza el concepte d'igualtat quan es dona un repartiment dels llocs de lideratge equivalent entre els dos sexes; per tant, el 50 % per a cadascun d'ells.

3.3 Notes metodològiques per a la base de dades del sector públic

Degut a la diversitat i complexitat de realitats que conformen el sector públic cultural, la primera tasca va ser delimitar categories diferenciades d'espai de lideratge dintre de l'àmbit públic. Un cop processada la informació recollida a les consultes prèvies, es va decidir crear quatre categories diferenciades dintre d'aquest àmbit de decisió:

- Institucions públiques.
- Equipaments culturals.
- Esdeveniments culturals.
- Premis.

La informació disponible en el sector públic ha possibilitat realitzar dos nivells d'anàlisi. En una primera fase s'han relacionat els llocs de lideratge dintre de l'estructura organitzativa de l'entitat on s'han detectat les tres categories de lideratge definides en el punt 3.1. En una segona fase s'ha treballat amb les 23 institucions que disposen d'òrgans de govern col·legiats, bàsicament fundacions i consorcis, i s'ha fet un recompte dels integrants d'aquests òrgans de govern (patronat, ple, consell d'administració). Tots s'han considerat en la categoria de lideratge estratègic i/o polític.

Per a cada categoria, es van determinar les característiques que havien de complir les diferents organitzacions que s'hi incorporarien i, un cop les llistes van estar tancades, es va buscar informació dels llocs de lideratge a través de les pàgines web, en primera instància, o trucant a l'organització en cas que no quedés clarament identificat a la web qui ocupava els càrrecs de presa de decisions.

Es va determinar quina tipologia de lloc de lideratge tenia incorporada cada organització en el seu organigrama. En el cas de les institucions públiques, tots els noms que apareixen s'han identificat com a lideratge estratègic i/o polític. Pel que fa als premis, tots els membres del jurat s'han identificat com a lideratge artístic i/o de continguts. És en les categories d'equipaments i esdeveniments on hi ha més diversitat de lideratge. Així doncs, normalment en els que tenen caràcter nacional s'hi han identificat els tres tipus de lideratge, mentre que els de caràcter més territorial solen cedir les decisions estratègiques als òrgans superiors, i al capdavant de l'equipament o de l'esdeveniment hi ha un líder artístic. En qualsevol cas, no hi ha un patró clar que hagi obligat a revisar un a un els equipaments i els esdeveniments seleccionats per determinar de quins tipus de lideratge es tracta.

La cerca d'informació es va realitzar durant els mesos de juny a setembre de 2021. Qualsevol modificació posterior a aquesta data no ha estat inclosa en l'estudi.

Cal remarcar que la llista obtinguda servirà per fer la primera avaluació de la situació del repartiment del lideratge entre dones i homes en l'àmbit públic de la cultura, però no es tracta d'una llista tancada, sinó que pot ser ampliada de cara a una segona edició, on es pot incloure nous càrrecs, sempre que aquest compleixin amb els requisits establerts per formar part d'alguna de les quatre categories.

A continuació s'especifica quins criteris es van seguir per fer la selecció de projectes dintre de cadascuna de les categories assenyalades i s'adjunta una llista de les organitzacions que s'inclouen en cada cas.

Institucions públiques

Aquesta categoria comprèn els llocs de decisió del Departament de Cultura de la Generalitat de Catalunya fins al nivell de director general, els regidors de cultura dels ajuntaments de capital de comarca i de les poblacions amb més de 200.000 habitants i els diputats de Cultura de les quatre diputacions provincials.

Taula 4. Llista d'institucions públiques incloses en la base de dades

Generalitat de Catalunya	Diputacions provincials	Ajuntaments
Conselleria	Responsable de Cultura de la Diputació de Barcelona	Regidoria de Cultura de l'Ajuntament de Barcelona
Secretaria General de Cultura	Responsable del Centre d'Estudis i Recerca Cultural (CERC)	Gerència de l'Àrea d'Educació, Ciència i Comunitat de l'Ajuntament de Barcelona
Direcció General del Patrimoni Cultural	Responsable de Cultura de la Diputació de Girona	Gerència de l'Institut de Cultura de Barcelona - ICUB
Direcció General de Promoció Cultural i Biblioteques	Responsable de Cultura de la Diputació de Tarragona	Regidoria de Cultura de l'Ajuntament de Girona
Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural	Responsable de l'Institut d'Estudis Ilerdencs	Conselleria de Cultura de l'Ajuntament de Tarragona
Direcció General d'Innovació i Cultura Digital		Regidoria de Cultura de l'Ajuntament de Lleida
Secretaria de Política Lingüística		Regidoria de Cultura de l'Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat
Institució de les Lletres Catalanes		Regidoria de Cultura de l'Ajuntament de Badalona
Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC)		Regidoria de Cultura de Sabadell
Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA)		Regidories de Cultura de tots els ajuntaments de capitals de comarca no incloses en un altra categoria de la llista
Institut Ramon Llull		

Font: elaboració pròpia.

Equipaments culturals

Aquesta categoria inclou equipaments patrimonials, espais escènics i musicals, centres d'art i espais expositius, i fàbriques de creació.

Per tal de fer una selecció dels equipaments patrimonials, s'ha seguit la classificació realitzada pel Pla de Museus 2030. Segons aquest document, a Catalunya hi ha 17 museus grans, 32 de mitjans grans, 34 de mitjans petits, 19 de petits i 12 al límit de la sostenibilitat. Els criteris de classificació aplicats per aquest Pla són el pressupost, el personal en plantilla i les persones visitants, i per a la realització de l'estudi es van considerar els 17 museus classificats com a grans. A més, s'hi han afegit els museus que, tot i no ser classificats com a grans, el Pla de Museus ha catalogat com d'interès nacional per la seva idiosincràsia i peculiaritats. Per completar la llista, s'han inclòs en aquesta categoria la Biblioteca Nacional de Catalunya i l'Arxiu Nacional de Catalunya. En total, són 25 equipaments.

Per a la selecció dels centres d'art i espais expositius es va partir dels equipaments que consten en el Sistema Públic d'Equipaments d'Arts Visuals de Catalunya (SPEAV) (Generalitat de Catalunya, 2020) i s'hi han afegit el Centre d'Art Santa Mònica, el Centre de Cultura Contemporània de Barcelona (CCCB), La Virreina Centre de la Imatge, El Born Centre de Cultura i Memòria i La Capella, ja que són equipaments importants a nivell de país i no apareixen ni a la llista de museus ni de l'SPEAV. En total, són 13 equipaments.

Per a la selecció dels espais escènics i musicals es va tenir en compte la classificació del Sistema Públic d'Equipaments Escènics i Musicals de Catalunya (SPEEM) (Generalitat de Catalunya, 2017), on es poden consultar els equipaments escènics i musicals per categories. S'hi han inclòs tots els equipaments amb la categoria E5, ja que tenen caràcter nacional. Pel que fa als E3, els equipaments de caràcter municipal, se n'ha fet una selecció prioritzant aquells que tenen un mínim equip i una programació anual estable. Els equipaments classificats com a E2 i els E1, de caràcter local, s'han descartat. En total, s'han inclòs en aquesta categoria 30 equipaments.

Sota la denominació de «Fàbriques de creació» s'agrupen equipaments de diferent índole i amb formes jurídiques molt diverses. Es decideix incloure'ls en aquest recompte per l'impuls i el suport que l'Ajuntament de Barcelona els dona i pel posicionament estratègic que tenen en el teixit creatiu de la ciutat de Barcelona. A més, s'hi han afegit dos equipaments situats fora de Barcelona que segueixen una fórmula similar de suport a la creació, la difusió i l'exhibició. En total s'han inclòs 13 equipaments en aquesta categoria.

Taula 5. Llista d'equipaments patrimonials inclosos en la base de dades

Museu Picasso	Museu del Disseny de Barcelona	Biblioteca Museu Víctor Balaguer
Museu de Ciències Naturals de Barcelona	Museu d'Art Contemporani de Barcelona	Museu Episcopal de Vic
Museu Frederic Marès	Museu d'Història de Catalunya	Museu de Montserrat
Museu d'Història de la Ciutat de Barcelona	Museu de la Música	Museu de Lleida
Museu Marítim de Barcelona	Museu Nacional Arqueològic de Tarragona	Museu del Cau Ferrat i Museu Maricel
Museu Nacional de la Ciència i la Tècnica de Catalunya	Fundació Antoni Tàpies	Casa-Museu Pau Casals
Museu Nacional d'Art de Catalunya	Fundació Joan Miró	Biblioteca Nacional de Catalunya
Museu de Badalona	Teatre-Museu Dalí	Arxiu Nacional de Catalunya
Museu d'Arqueologia de Catalunya		

Font: elaboració pròpia.

Taula 6. Llista de centres d'art i espais expositius inclosos en la base de dades

ACVic. Centre d'Arts Contemporànies	M A C. Mataró Art Contemporani	Centre de Cultura Contemporània de Barcelona
Bòlit, Centre d'Art Contemporani	Tecla Sala Centre d'Art de l'Hospitalet	La Virreina Centre de la Imatge
Centre d'Art la Panera	Centre d'Art Tarragona	El Born Centre de Cultura i Memòria
Fabra i Coats: Centre d'Art Contemporani de Barcelona	Centre d'Art Santa Mònica	La Capella
Lo Pati. Centre d'Art de les Terres de l'Ebre		

Font: elaboració pròpia.

Taula 7. Llista d'espais escènics i musicals inclosos en la base de dades

Teatre Nacional de Catalunya	Teatre Auditori de Granollers	Teatre Fortuny, Reus
Mercat de les Flors. Centre de les Arts en Moviment	Teatre Joventut, l'Hospitalet de Llobregat	Teatre Principal i Teatre La Faràndula, Sabadell
Gran Teatre del Liceu	Auditori Barradas, l'Hospitalet de Llobregat	Teatre-Auditori, Sant Cugat
Teatre Lliure	Teatre de la Llotja, Lleida	Teatre Josep Maria de Segarra, Santa Coloma de Gramenet
Palau de la Música	Teatre Municipal de l'Escorxador, Lleida	Teatre de Tarragona, Teatre Auditori Camp de Mart i Teatre Metropol, Tarragona
L'Auditori	Auditori Municipal Enric Granados, Lleida	Teatre Principal i Teatre Alegria, Terrassa
Teatres Zorrilla, Margarida Xirgu i Blas Infante, de Badalona	Teatre Kursaal i Teatre Conservatori, Manresa	Teatre Auditori Felip Pedrell, Tortosa
Equipaments culturals Teatre Municipal El Jardí, La Cate i Auditori Caputxins, de Figueres	Teatre Monumental, Mataró	Teatre L'Atlàntida, Vic
Auditori de Girona	Teatre Principal, Olot	Auditori Atrium, Viladecans
Teatre Municipal de Girona	Teatre Bartrina, Reus	Auditori Municipal i Teatre Municipal Cal Bolet, Vilafranca del Penedès

Font: elaboració pròpia.

Taula 8. Llista de fàbriques de creació inclosos en la base de dades

Fàbrica de Creació Fabra i Coats	La Central del Circ	La Caldera
Sala Beckett	La Escocesa	Ateneu Popular 9 Barris
Teatre Tantarantana	Nau Ivanow	L'Estruch, Fàbrica de Creació de les Arts en Viu, Sabadell
Escenari Joan Brossa	Hangar Centre de Producció i Recerca d'Arts Visuals	Roca Umbert, Granollers
El Graner		

Font: elaboració pròpia.

Esdeveniments culturals

Aquesta categoria inclou mercats estratègics i festivals. L'àrea de Mercats de l'Institut Català de les Empreses Culturals (ICEC) coordina els mercats estratègics d'arts escèniques i música a Catalunya i hi col·labora. L'ICEC considera que aquests esdeveniments són fonamentals per a la dinamització de les diferents disciplines artístiques, ja que constitueixen espais de trobada i d'intercanvi, i plataformes idònies per presentar noves propostes i fomentar els contactes professionals (Generalitat de Catalunya, 2021).

En relació amb els festivals, l'ICEC recull dades dels festivals, esdeveniments, fires i mostres que han rebut alguna subvenció pública. D'aquesta llista es va triar els esdeveniments impulsats i organitzats directament pel sector públic amb un impacte que va més enllà de l'àmbit merament local (com a mínim, de demarcació territorial) i/o que té implicacions internacionals.

Taula 9. Llista d'esdeveniments inclosos en la base de dades

Mercats estratègics	Festivals	
Fira Mediterrània	Animac, Lleida	Sitges - Festival Internacional de Cinema Fantàstic de Catalunya
Fira Tàrrrega	Barcelona Pensa, Barcelona	Festival Grec
La Mostra d'Igualada	BCNegra, Barcelona	Kosmopolis, Barcelona
Mercat de Música Viva de Vic	Dansa Quinzena Metropolitana, Àrea Metropolitana	Litterarum, Móra d'Ebre
Sismògraf	Fira de Titelles de Lleida	REC, Festival Internacional de Cinema de Tarragona
Trapezi	Festival Internacional de Poesia de Barcelona	TNT - Terrassa Noves Tendències
	MOT, Festival de Literatura de Girona i Olot	

Font: elaboració pròpia.

Premis

Per a la selecció dels premis inclosos en la base de dades es va realitzar una àmplia recerca aplicant com a principals criteris que l'organitzador fos una administració pública i que el certamen tingués cert abast nacional o internacional.

Per a la confecció de la base de dades, s'han tingut en compte vint-i-set categories de nou premis atorgats per diferents administracions públiques.

El Premi Ciutat de Barcelona s'atorga en setze disciplines, cadascuna de les quals disposa d'un jurat específic. A fi d'obtenir una imatge completa de qui pren aquestes decisions, s'ha optat per incloure totes les persones que componen els jurats de les diferents categories. Passa el mateix amb els Premis literaris de Cadaqués, que inclouen tres categories.

Taula 10. Llista de premis inclosos en la base de dades

Premi Beca Vidal Alcover	Premi Pin i Soler	Jocs Florals de Barcelona
Premi Josep Vallverdú	Premi Prudenci Bertrana	Premis literaris de Cadaqués
Premi Màrius Torres	Premis Ciutat de Barcelona	Premis Nacionals de Cultura, CoNCA

Font: elaboració pròpia.

Òrgans de govern de les organitzacions del sector cultural públic de Catalunya

Per a aquest apartat de l'anàlisi s'ha revisat la composició dels òrgans de govern de 24 organitzacions culturals de les 99 llistades en els apartats d'equipaments i esdeveniments culturals. En aquesta llista s'han inclòs totes les organitzacions que, degut a la seva forma jurídica, disposen d'òrgans de govern on són representades les diferents institucions impulsores de la institució. La resta d'organitzacions analitzades en els apartats anteriors han estat descartades perquè estan vinculades directament amb una única administració pública i, en conseqüència, no disposen d'òrgans mancomunats de govern.

El motiu per incloure aquesta anàlisi és triple. En primer lloc, l'article 12 de la Llei 17/2015 estableix la representació paritària en els òrgans col·legiats de les administracions públiques. En segon lloc, no es pot oblidar que les principals decisions estratègiques d'aquestes institucions requereixen l'aprovació d'aquests òrgans; per tant, es pot dir que ens trobem davant de llocs de presa de decisions estratègiques i/o polítiques. Finalment, comparar la composició dels òrgans de govern d'aquestes institucions permet establir una comparativa amb el sector privat i associatiu.

A la llista s'hi poden trobar consorcis, fundacions, empreses públiques i ens públics empresarials.

Taula 11. Llista d'organitzacions incloses en l'anàlisi dels òrgans de govern

Fundació Auditori Palau de Congressos de Girona	Fundació Museu Picasso
Centre de Cultura Contemporània de Barcelona. Casa de Caritat	Fundació Orfeó Català - Palau de la Música Catalana
Gran Teatre del Liceu	Fundació Teatre Lliure - Teatre Públic de Barcelona
ConSORCI Mercat de les Flors/Centre de les Arts de Moviment	Fundació Sitges - Festival Internacional de Cinema de Catalunya
Teatre Nacional de Catalunya, SA	Museu Episcopal de Vic
Fundació Antoni Tàpies	Organisme Autònom de Patrimoni Víctor Balaguer
Fundació Gala-Salvador Dalí	Fundació Pau Casals
Fundació Joan Miró	ConSORCI del Museu de Lleida
Fundació L'Atlàntida	Museu de Montserrat
L'Auditori i l'Orquestra	Ens Públic Empresarial Local Fira Tàrraga
Museu d'Art Contemporani de Barcelona	ConSORCI del Patrimoni de Sitges
Museu Nacional d'Art de Catalunya	Fundació Mediterrània, Fira d'Espectacles d'Arrel Tradicional

Font: elaboració pròpia.

En cada cas s'ha fet el recompte de les persones que conformen els diferents òrgans de govern (per exemple, patronat i comitè executiu). En el cas que una mateixa persona estigui en diferents òrgans de govern d'una mateixa institució, només s'ha inclòs una vegada en el recompte.

3.4 Notes metodològiques per a la creació de la base de dades del sector privat

Degut a la diversitat i el volum d'empreses que actuen en el sector cultural, és molt difícil generar una llista d'organitzacions similar a la que s'ha creat per al sector públic. La solució són el registre mercantil i les dades que les empreses tenen obligació de dipositar regularment.

Per obtenir aquestes dades, es va acudir a la base de dades Sistema de Anàlisis de Balances Ibèriques (SABI), de Bureau van Dijk. L'extracció d'informació es va realitzar el 5 de juliol de 2021 i els criteris d'extracció van ser els següents:

- S'han tingut en compte empreses actives al territori català.
- S'han inclòs només les dades del darrer any avaluat.
- Les darreres dades comunicades han de ser, com a molt antigues, de l'any 2016 o posteriors.
- S'han descartat les empreses públiques o amb una participació majoritària d'alguna administració.
- La dada d'anàlisi ha estat la dels membres integrants dels consells d'administració i s'ha obtingut a partir de la cerca que inclou els camps «Directores / administradores: Rol: Consejo de administración; Current roles only».
- Només s'han tingut en compte els membres dels consells d'administració que són persones físiques.
- S'han descartat les empreses que tenen un administrador únic.
- El repartiment per sectors s'ha fet a partir del codi primari del CNAE 2009:
 - » Patrimoni, arxius i biblioteques: 9102 – Activitats de museus; 9103 – Gestió de llocs i edificis històrics; 9105 - Activitats de biblioteques, i 9106 - Activitats d'arxius.
 - » Edició i llibre: 4761 - Comerç al detall de llibres en establiments especialitzats; 5811 - Edició de llibres; 5819 - Altres activitats editorials, i 7430 - Activitats de traducció.
 - » Arts visuals: 7410 – Activitats de disseny especialitzat; 7420 – Activitats de fotografia, i 9003 - Creació artística i literària.
 - » Arts escèniques: 9001 – Arts escèniques; 9002 – Activitats auxiliars a les arts escèniques, i 9004 – Gestió de sales d'espectacles.
 - » Audiovisual i multimèdia: 4763 – Comerç al detall d'enregistraments de música i vídeo a establiments especialitzats; 5821 – Edició de videojocs; 5912 – Activitats de postproducció cinematogràfica, de vídeo i de programes de televisió; 5914 – Activitats d'exhibició cinematogràfica; 5915 – Activitats de producció; 5917 – Activitats de distribució cinematogràfica i de vídeo; 5920 – Activitats d'enregistrament de so i edició musical, i 7722 – Lloguer de cintes de vídeo i discos.
 - » Activitats industrials relacionades amb la cultura: 1811 – Arts gràfiques i serveis relacionats amb aquestes; 1812 – Altres activitats d'impressió i arts gràfiques; 1820 – Reproducció de suports enregistrats, i 3220 – Fabricació d'instruments musicals.

Tots els càrrecs analitzats en aquest apartat s'han considerat de lideratge estratègic i/o polític. Tot i que les empreses culturals poden disposar de direcció artística o econòmica, la metodologia utilitzada no informa del nom de les persones que prenen aquestes decisions. Per aquest motiu, es decideix centrar l'anàlisi en les persones que estan representades en els òrgans de govern de les empreses.

3.5 Notes metodològiques per a la creació de la base de dades del sector associatiu

El nombre d'associacions que actuen en el sector cultural és inabastable i, per tant, és molt difícil de mantenir actualitzada la llista de les que el componen. Per aquest motiu s'ha decidit centrar l'anàlisi en les 28 federacions i entitats que formen part del Consell de l'Associacionisme Cultural, les quals integren i representen les diferents tipologies i interessos del sector associatiu cultural català.

El document *Estat de la cultura popular 2019* aporta informació sobre la representació de dones i homes de la Junta directiva de l'entitat que han estat considerats com a llocs de lideratge estratègic i/o polític.

4. Principals resultats

Com s'ha indicat en les explicacions metodològiques, la recollida d'informació s'ha realitzat a dos nivells.

- El primer nivell d'anàlisi inclou la revisió dels òrgans de govern d'institucions culturals, organitzacions del tercer sector cultural i empreses culturals per determinar el pes que hi tenen les dones i observar el compliment del criteri de paritat desitjat socialment i establert a escala legislativa.
- El segon nivell d'anàlisi es centra en els espais de decisió dintre de les estructures formals de les principals propostes públiques culturals del país. L'elevat volum i les diferents tipologies de propostes del sector privat i associatiu fan molt difícil la sistematització de les dades d'aquests sectors.

Malgrat les limitacions exposades, la fotografia resultant és bastant reveladora de la situació de les dones en els àmbits de decisió de la cultura i de les arts del nostre país.

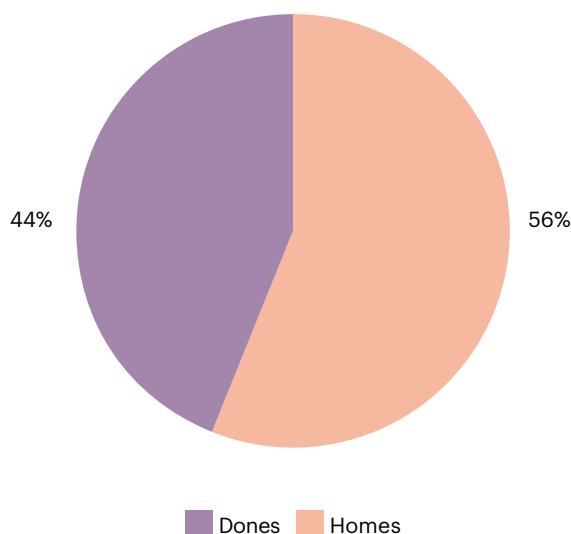
4.1 Anàlisi dels òrgans de govern i/o de representació

A continuació s'exposen les dades d'aquesta anàlisi separades per sector públic, privat i associatiu i al final d'aquest apartat es fa la valoració conjunta dels resultats obtinguts.

Sector públic

En el conjunt dels càrrecs dels òrgans de govern de les organitzacions culturals públiques hi ha paritat, ja que el 44% d'aquests llocs estan ocupats per dones, mentre que el 56% restant els ocupen homes.

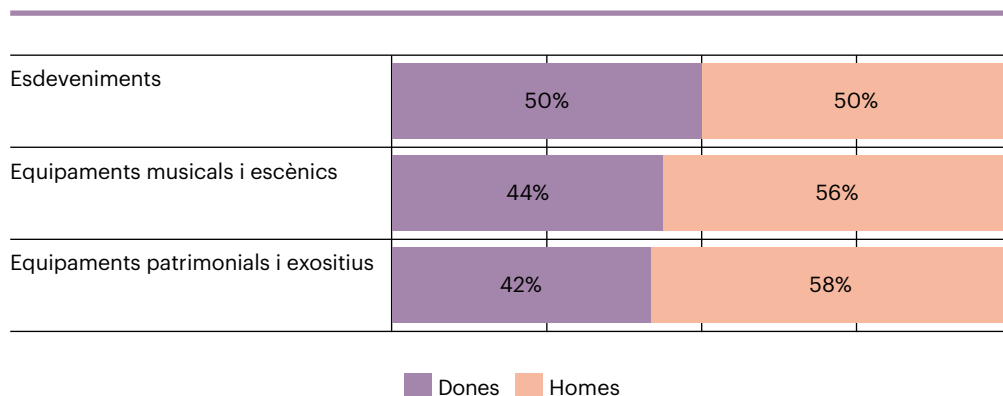
Gràfic 1: Percentatge de dones i homes en els òrgans de govern de les institucions i organitzacions culturals públiques



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Tanmateix, per tipologies d'organitzacions es constata que hi ha una menor participació de les dones en els òrgans de govern dels equipaments patrimonials i expositius, tot i estar dintre dels paràmetres de paritat.

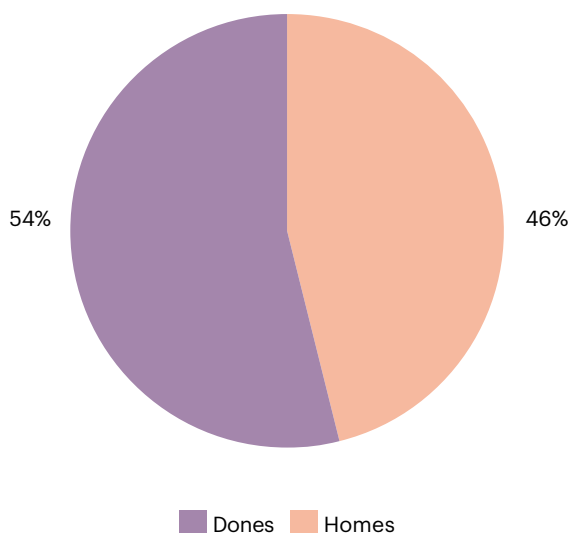
Gràfic 2. Percentatge per dones i homes en els òrgans de govern de les organitzacions culturals públiques. Per tipus d'organització



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Una dada significativa és que les presidències d'aquests òrgans de govern estan repartides de forma gairebé igualitària entre dones i homes: un 54% corresponen a dones i un 46% a homes.

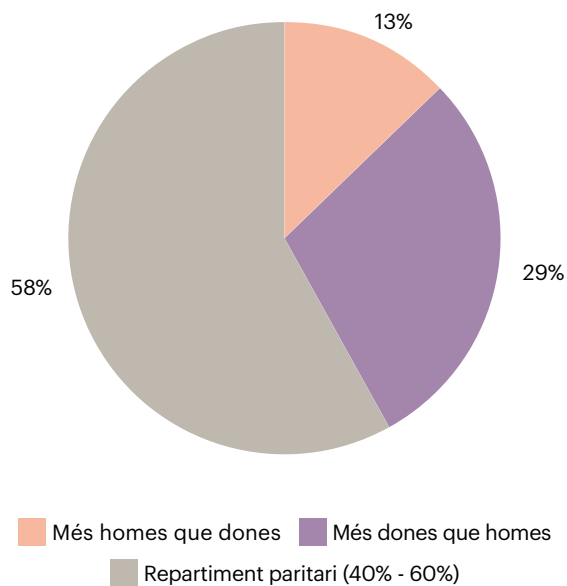
Gràfic 3. Percentatge de dones i homes en les presidències dels òrgans de govern de les organitzacions culturals públiques de Catalunya



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Si s'analitza la situació de cadascuna d'aquestes institucions per separat, un 29% no compleixen amb la llei de igualtat, ja que el nombre de dones en els seus òrgans de gestió no arriba al 40%. Hi ha alguns casos greus on la participació de les dones tot just arriba al 10% del total de representants, però la gran majoria, el 58% del total, es troben dintre dels rangs marcats per la paritat (entre el 40 i el 60% de representants de cada sexe). En un 13% hi ha més del 60% de representants dones.

Gràfic 4. Organitzacions culturals públiques segons el seu posicionament respecte a la paritat entre dones i homes dels seus òrgans de govern

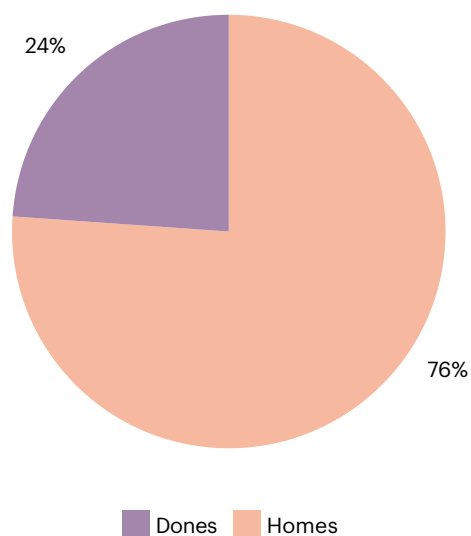


Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Sector privat

Només el 24% dels llocs de representativitat als consells d'administració de les empreses culturals catalanes estan ocupats per dones.

Gràfic 5. Percentatge de dones i homes en els òrgans de govern de les empreses culturals



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

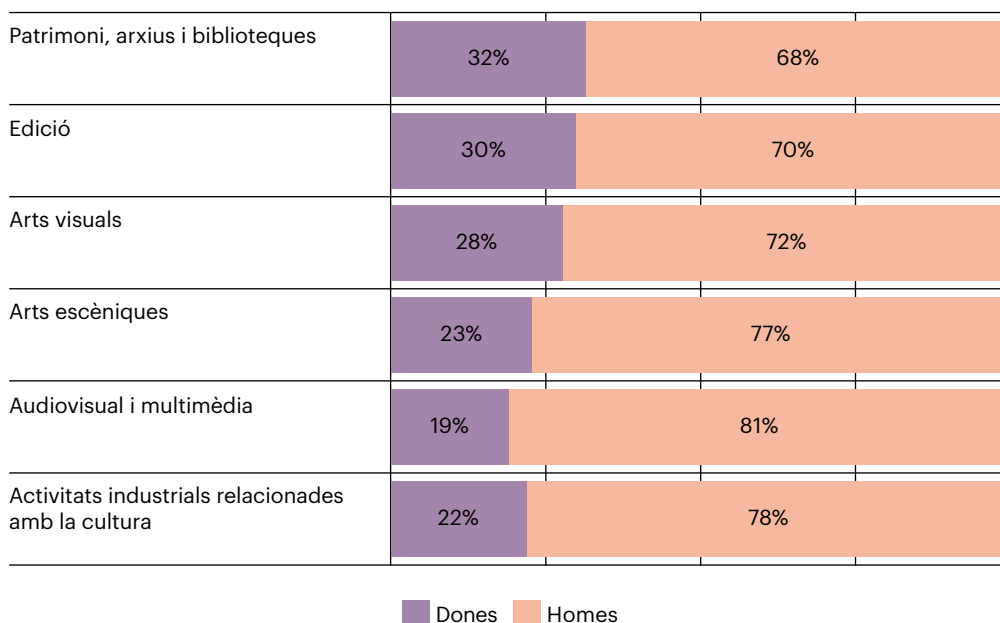
Aquesta desigualtat és generalitzada en els diferents sectors culturals amb alguns petits matisos. La participació de les dones en les empreses audiovisuals cau fins al 19%, mentre que el sector editorial i del llibre presenta la millor dada: el percentatge de dones en els òrgans de representació d'aquestes empreses arriba al 30%.

Taula 12. Nombre i percentatge de dones i homes en els òrgans de govern de les empreses culturals catalanes. Per sectors

Sector	Sexe	Presca de decisions estratègiques i/o polítiques	
		Nombre	%
Patrimoni, arxius i biblioteques	Dones	13	32%
	Homes	28	68%
Editorial i llibre	Dones	235	30%
	Homes	543	70%
Arts visuals	Dones	228	28%
	Homes	581	72%
Arts escèniques	Dones	107	23%
	Homes	355	77%
Audiovisual i multimèdia	Dones	177	19%
	Homes	742	81%
Activitats industrials relacionades amb la cultura	Dones	253	22%
	Homes	888	78%
TOTAL EMPRESES CULTURALS	Dones	1.013	24%
	Homes	3.137	76%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

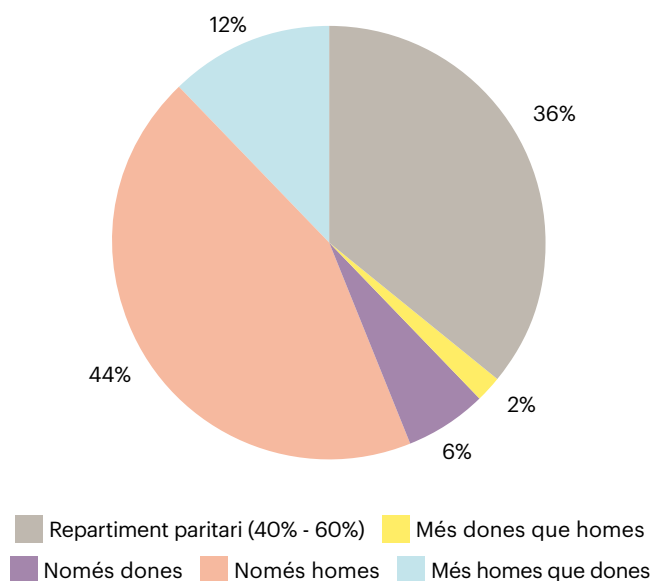
Gràfic 6. Percentatge de dones i homes en els òrgans de govern de les empreses culturals catalanes. Per sectors



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Si es fa l'anàlisi per empreses, es pot veure que només un 36% de les empreses compleixen amb la paritat dintre dels òrgans de representació. Cal destacar que un 34% presenten el mateix nombre de dones i homes en els òrgans de direcció. A més, en un 8% d'empreses el nombre de dones és més alt, i d'aquestes, la majoria només tenen dones en els òrgans de direcció. Tanmateix, el percentatge més elevat (56%) se l'enduen les empreses on els homes són majoria en aquests òrgans de representació. Cal fer notar que un 44% de les empreses només tenen homes en els òrgans directius.

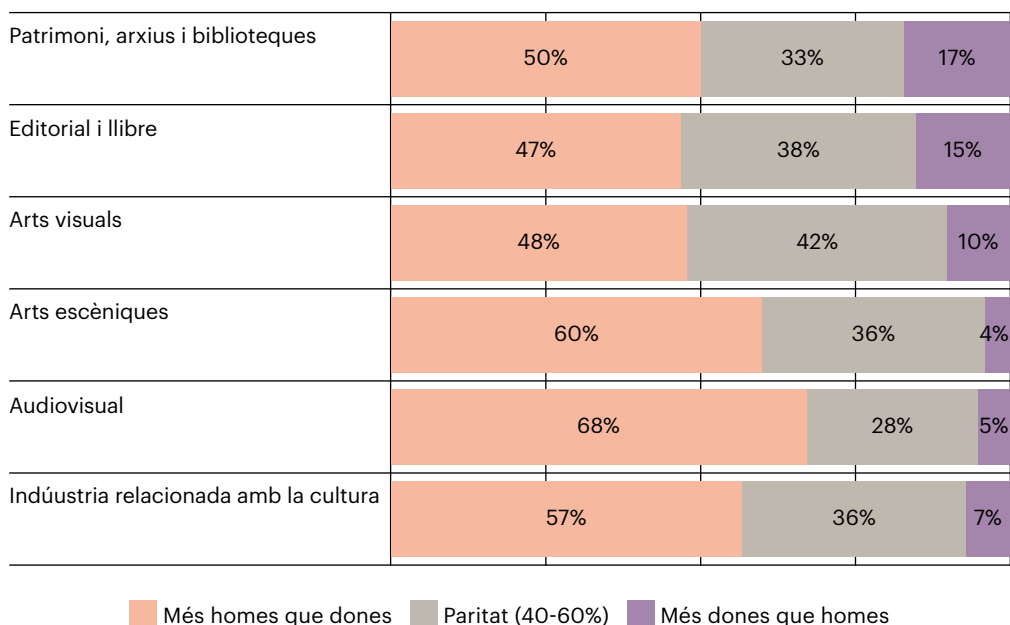
Gràfic 7. Empreses culturals segons el seu posicionament respecte a la paritat entre dones i homes dels seus òrgans de govern



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Si s'observen aquestes dades per sectors, es comprova que el que té uns òrgans de direcció més masculinitzats és el de l'audiovisual i el que es posiciona millor pel que fa a paritat és el de les arts visuals.

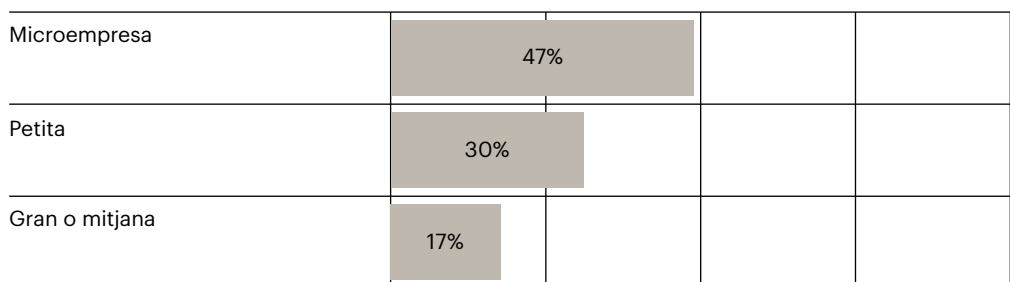
Gràfic 8. Empreses culturals segons el seu posicionament respecte a la paritat entre dones i homes dels seus òrgans de govern. Per sectors



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Una última anàlisi que s'ha realitzat en el sector privat és el compliment de l'objectiu de paritat segons la mida de les empreses. Cal destacar que les empreses més petites són les que tenen un major nombre d'òrgans de representació paritària o amb majoria de dones (el 47% del total de microempreses) i que a mesura que augmenta la mida de les empreses disminueix el nombre de les que tenen els òrgans de representació paritària o amb majoria de dones: el 30% en el cas de les petites empreses i el 17% de les grans o mitjanes.

Gràfic 9. Percentatge d'empreses que compleixen amb la paritat o tenen més dones que homes dintre dels òrgans de govern. Per mida de les empreses

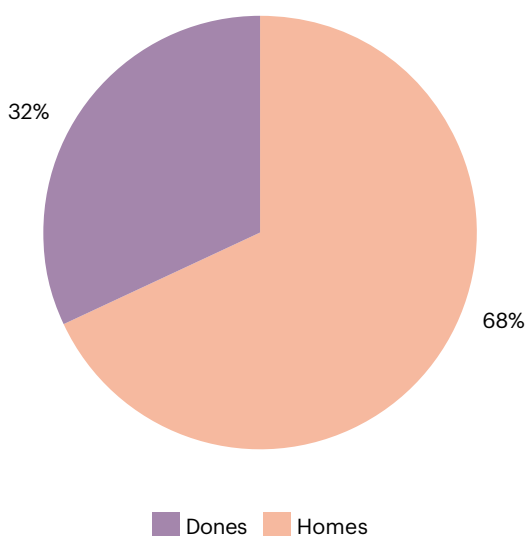


Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Sector associatiu

Només el 32 % dels llocs de representativitat als òrgans de govern de les federacions d'associacions de cultura popular de Catalunya estan ocupats per dones. Tot i que la meitat de les gairebé 400.000 persones associades que agrupen aquestes organitzacions són dones, aquesta igualtat no queda reflectida en els seus òrgans de decisió.

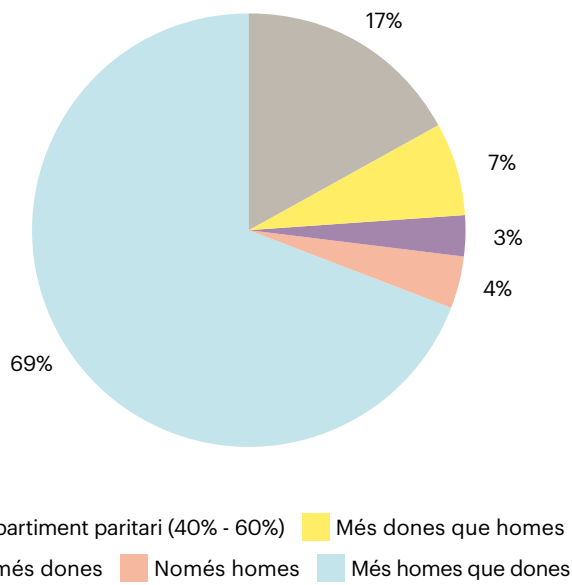
Gràfic 10. Percentatge de dones i homes en els òrgans de govern de les federacions de cultura popular



Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Cultura, *Estat de la cultura popular 2019*.

La major part de les federacions d'associacionisme cultural tenen més homes que dones en els òrgans de representació (73 % del total). Un 4 % d'aquestes organitzacions no hi té cap dona, mentre que un 3 % només estan compostos per dones. El 17 % compleixen amb l'objectiu de paritat, mentre que en un 7 % hi ha una representació superior de dones que d'homes.

Gràfic 11. Federacions de cultura popular segons el seu posicionament respecte a la paritat entre dones i homes dels seus òrgans de govern



Font: elaboració pròpia a partir de dades del Departament de Cultura, *Estat de la cultura popular 2019*.

Revisió conjunta dels resultats

La participació de les dones en els òrgans de govern de les institucions públiques culturals mostra uns valors molt propers a la paritat, excepte en el cas dels centres d'art i espais expositius, on les dones són majoritàries. El panorama en el sector privat i en l'associatiu és molt diferent, ja que en aquests el nombre de dones que accedeixen a un càrrec de representació és molt baix: entre un 19% i un 32% de dones, segons el sector i la tipologia.

Taula 13. Participació de les dones en els òrgans de govern de les institucions, empreses i associacions culturals

Sector	Tipologia		
Públic	Equipaments patrimonials i espais expositius	♀♂	42%
	Equipaments escènics i musicals	♀♂	44%
	Esdeveniments culturals	♀♂	50%
Privat	Patrimoni, arxius i biblioteques	♂	32%
	Edició i llibre	♂	30%
	Arts visuals	♂	28%
	Arts escèniques	♂	23%
	Audiovisual i multimèdia	♂	19%
	Activitats industrials relacionades amb la cultura	♂	22%
Associatiu	Federacions de cultura popular i associacionisme cultural	♂	32%

Nota: els valors de les diferents caselles indiquen el percentatge de participació de les dones.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi i de les dades del Departament de Cultura, *Estat de la cultura popular 2019*.

La taula següent mostra el grau de compliment de paritat en els òrgans de govern i de representació d'institucions, empreses i organitzacions culturals:

Taula 14. Òrgans de govern segons la participació de dones i homes

Sector	Més homes ♂	Paritat ♀♂	Més dones ♀
Públic	29%	58%	13%
Privat	56%	36%	8%
Associatiu	73%	17%	10%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi i de les dades del Departament de Cultura, *Estat de la cultura popular 2019*.

4.2 Anàlisi de l'estructura formal d'institucions i organitzacions de titularitat pública

La delimitació del sector públic en quatre grans categories ha possibilitat fer una revisió detallada del repartiment entre sexes dels llocs de lideratge de les organitzacions i institucions que conformen el sector públic cultural.

Institucions públiques

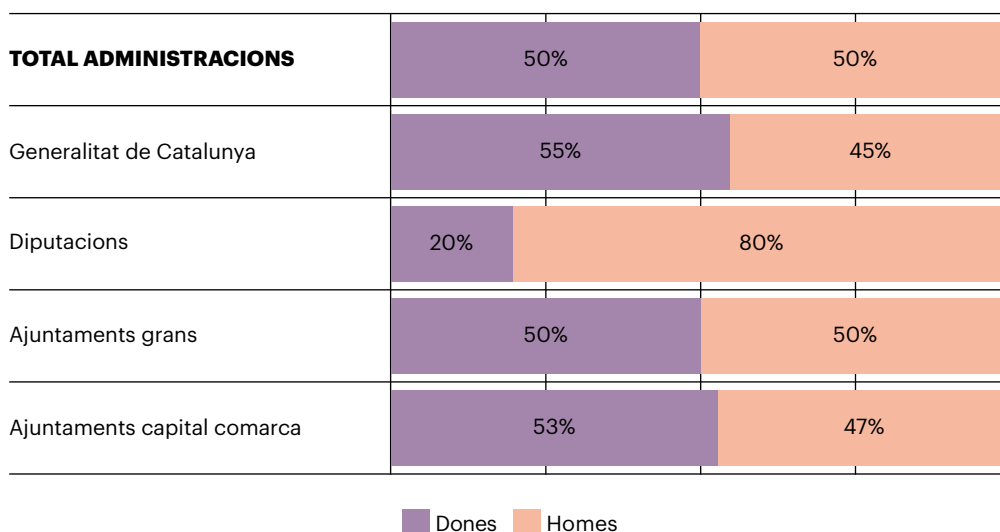
Les dades recollides mostren una situació d'igualtat entre dones i homes pel que fa al repartiment dels llocs de presa de decisions a les administracions culturals. Quant als ajuntaments, la igualtat és total en els de localitats grans i de paritat en els de capital de comarca. A la Generalitat de Catalunya es dona una situació de paritat amb una major representació de les dones. Les diputacions són les úniques que s'allunyen d'aquesta situació, ja que els homes són majoritaris: ocupen un 80 % del total dels llocs de lideratge.

Taula 15. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge de les institucions públiques

Institucions públiques	Sexe	Nombre	Percentatge
Generalitat de Catalunya	Dones	6	55%
	Homes	5	45%
Diputacions	Dones	1	20%
	Homes	4	80%
Ajuntaments grans	Dones	7	50%
	Homes	7	50%
Ajuntaments capital comarca	Dones	18	53%
	Homes	16	47%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 12: Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge de les institucions públiques



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Equipaments culturals

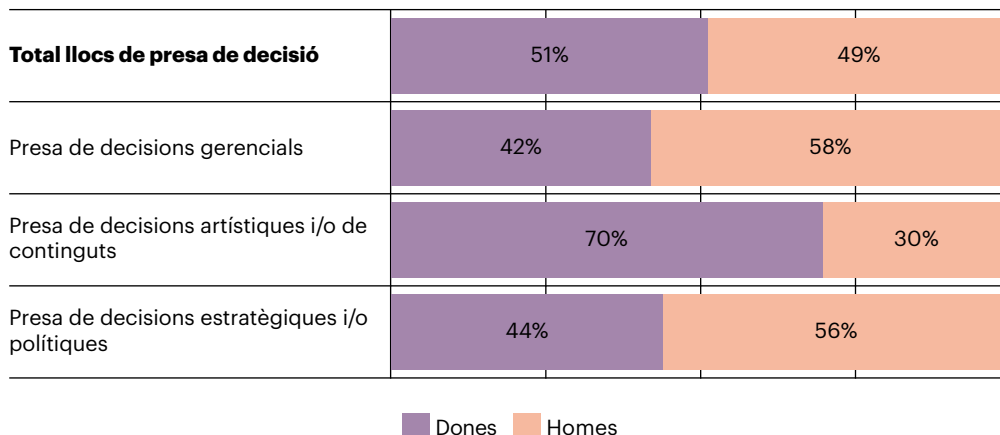
Els resultats obtinguts en l'anàlisi dels llocs de lideratge dels equipaments culturals públics mostren una situació d'igualtat: un 51% dels càrrecs de responsabilitat estan ocupats per dones. La revisió dels tres nivells de lideratge identificats en la part teòrica d'aquest treball indica que, tot i haver-hi més homes en els llocs de presa de decisions estratègiques i/o polítiques i en els llocs de presa de decisions econòmiques i/o gerencials, el repartiment d'aquests llocs de lideratge inclou un percentatge acceptable de dones (44% i 42% respectivament). Per contra, el nombre de dones que ocupen llocs de presa de decisions artístiques i/o de continguts és molt superior al d'homes (un 70% de dones respecte al 30% d'homes).

Taula 16. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels equipaments públics

	Preses de decisions estratègiques i/o polítiques		Preses de decisions artístiques i/o de continguts		Preses de decisions econòmiques i/o gerencials		Total llocs de presa de decisions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dones	26	44%	23	70%	8	42%	57	51%
Homes	33	56%	10	30%	11	58%	54	49%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 13. Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels equipaments públics



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

A continuació s'exposen els valors obtinguts de cadascuna de les categories que integren aquest grup d'equipaments culturals públics.

Equipaments patrimonials

Aquesta categoria inclou els museus considerats com a «grans» pel Pla de Museus, els museus d'interès nacional que no es troben en la categoria anterior, la Biblioteca Nacional de Catalunya i l'Arxiu Nacional de Catalunya.

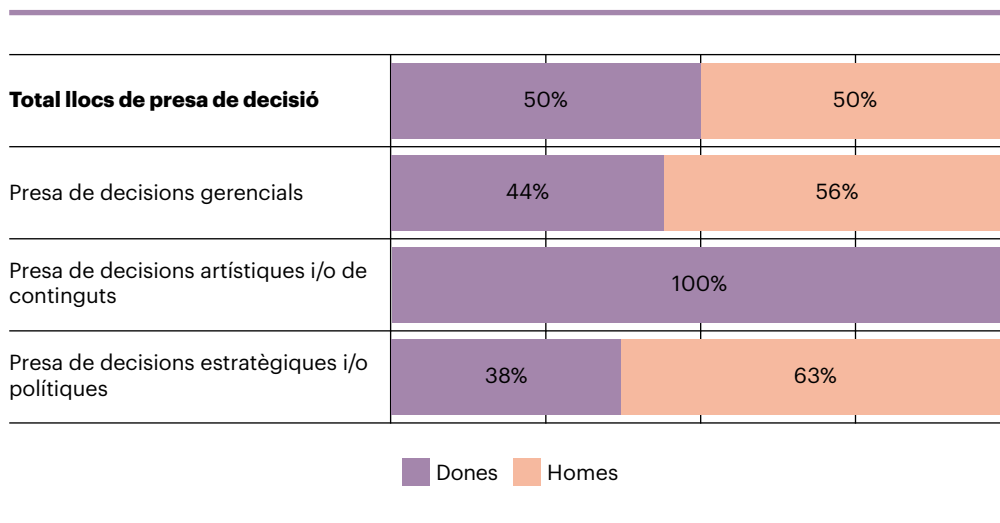
Pel que fa al repartiment dels llocs de lideratge en aquesta categoria, aquests es divideixen al 50 % entre dones i homes, però l'anàlisi entre les diferents tipologies de lideratge mostra que les decisions artístiques i/o de continguts es reserven exclusivament a les dones, mentre que el pes dels homes és superior en els altres dos nivells de lideratge. Així, doncs, el nombre d'homes és més gran en l'espai de decisions estratègiques i/o polítiques, ja que ocupen el 63% d'aquests llocs de presa de decisions.

Taula 17. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels equipaments patrimonials

	Presa de decisions estratègiques i/o polítiques		Presa de decisions artístiques i/o de continguts		Presa de decisions econòmiques i/o gerencials		Total llocs de presa de decisions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dones	9	38%	7	100%	4	44%	20	50%
Homes	15	63%	0	0%	5	56%	20	50%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 14. Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels equipaments patrimonials



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Centres d'art i espais expositius

En aquesta categoria s'han integrat tots els equipaments del Sistema Públic de les Arts Visuals de Catalunya (SPAVC), acabat de crear. Tanmateix, no s'hi ha tingut en compte el Museu d'Art Contemporani de Barcelona, que en el decret de l'SPAVC és considerat com a motor dels equipaments d'arts visuals de Catalunya, perquè, com que es tracta d'un museu classificat com a «gran» pel Pla de Museus 2030, s'ha optat per deixar-lo dintre de la categoria de «museus».

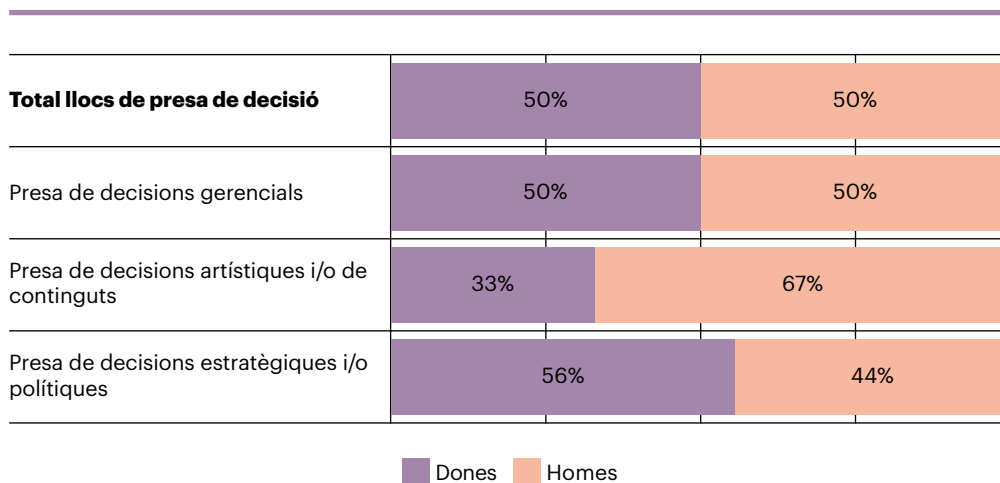
En aquests equipaments, els homes són majoritaris en els llocs de presa de decisions artístiques i/o de continguts (67%), però cal indicar que tot just hi ha tres equipaments que disposen de càrrecs d'aquest tipus. Pel que fa a l'espai de presa de decisions estratègiques i/o polítiques, les dones són majoria, tot i que el repartiment és molt igualitari. Tanmateix, l'anàlisi global dels espais de lideratge d'aquesta categoria mostra que la igualtat és la tònica general.

Taula 18. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels centres d'art i espais expositius

	Presa de decisions estratègiques i/o polítiques		Presa de decisions artístiques i/o de continguts		Presa de decisions econòmiques i/o gerencials		Total llocs de presa de decisions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dones	5	56%	1	33%	1	50%	7	50%
Homes	4	44%	2	67%	1	50%	7	50%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 15: Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels centres d'art i espais expositius



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Espais escènics i musicals

De tots els equipaments públics inclosos en aquesta anàlisi, els espais escènics i musicals destaquen pel nombre i pel seu repartiment a escala territorial. En total s'ha revisat el lideratge de trenta espais dedicats a les arts escèniques i a la música en viu.

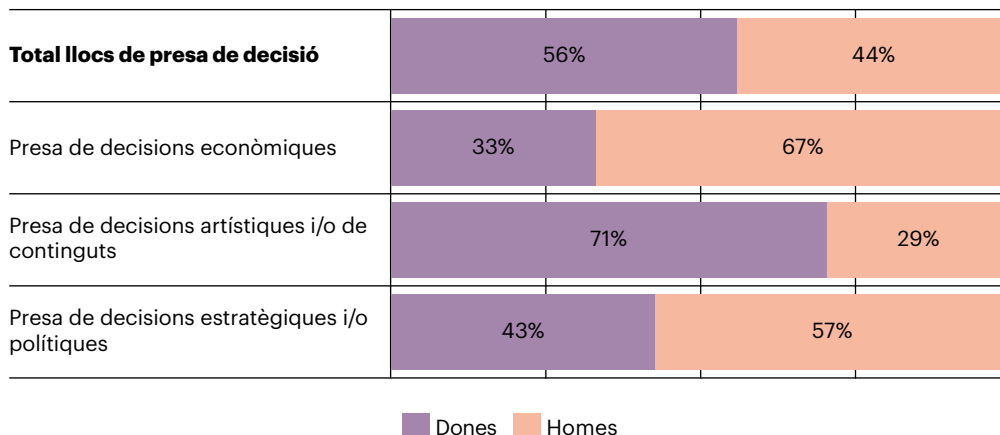
La peculiaritat d'aquesta categoria d'equipaments ve donada per la prevalença de les dones en els llocs de presa de decisions artístiques i dels homes en els espais de presa de decisions econòmiques. En els llocs de presa de decisions estratègiques hi ha una certa igualtat, però amb un major pes específic dels homes (57% del total). Es pot parlar d'una agrupació paritària si es té en compte el conjunt de llocs de lideratge.

Taula 19. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge en els espais escènics i musicals

	Presa de decisions estratègiques i/o polítiques		Presa de decisions artístiques i/o de continguts		Presa de decisions econòmiques i/o gerencials		Total llocs de presa de decisions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dones	6	43%	12	71%	1	33%	19	56%
Homes	8	57%	5	29%	2	67%	15	44%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 16. Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge en els espais escènics i musicals



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Fàbriques de creació

Una fàbrica de creació és un tipus d'infraestructura cultural basada en l'aprofitament d'antics espais industrials que han quedat en desús als quals s'atorga un nou ús destinat a promoure la creació artística i cultural, així com el disseny i les noves tecnologies, com a eina de reforç i connexió entre cultura i ciutat. Tots els equipaments inclosos en aquesta categoria estan ubicats a l'àmbit metropolità i només dos es troben fora de la ciutat de Barcelona (un a Granollers i un altre a Sabadell).

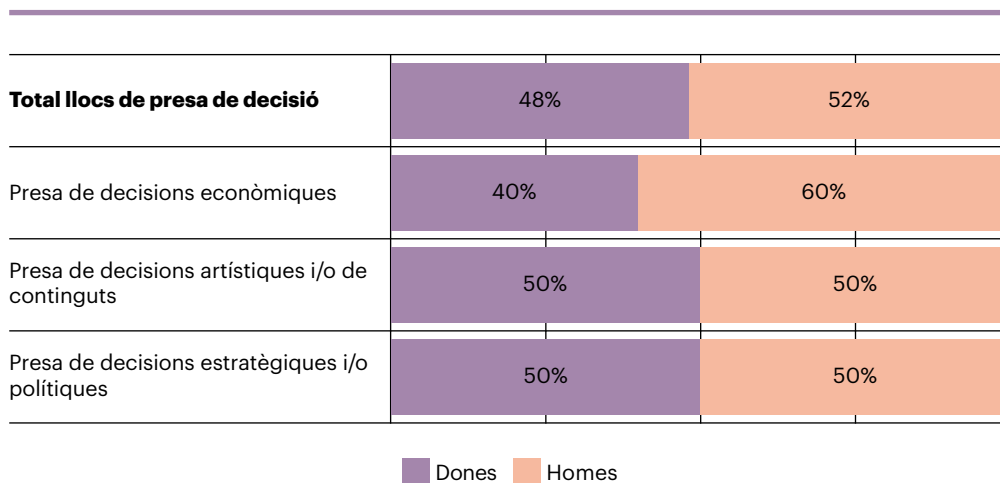
En aquesta categoria hi ha un repartiment gairebé igualitari en tots els llocs de lideratge, excepte en el cas de l'espai de presa de decisions econòmiques, on hi ha un percentatge major d'homes (molt poc significatiu en valors absoluts, ja que es tracta solament d'una persona més). Segons els resultats globals, aquestes infraestructures compten amb un nombre pràcticament igual de dones i homes en els llocs de lideratge (48% dones i 52% homes).

Taula 20. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge en les fàbriques de creació

	Presa de decisions estratègiques i/o polítiques		Presa de decisions artístiques i/o de continguts		Presa de decisions econòmiques i/o gerencials		Total llocs de presa de decisions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dones	6	50%	3	50%	2	40%	11	48%
Homes	6	50%	3	50%	3	60%	12	52%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 17. Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge en les fàbriques de creació



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Igualtat segons la mida dels equipaments

Una de les qüestions plantejades a l'inici d'aquest informe era la possibilitat que el lideratge masculí estigués més consolidat en els equipaments d'àmbit nacional i tingués una repercussió internacional més forta. Per les característiques i tipologies d'equipaments, s'ha pogut realitzar aquesta anàlisi en dues de les categories analitzades: els equipaments patrimonials i els espais escènics i musicals. Per analitzar la hipòtesi plantejada s'ha fet la diferenciació següent:

En el cas dels equipaments patrimonials, s'ha diferenciat entre els que tenen categoria de nacionals i la resta d'equipaments. Pel que fa als museus, la classificació de nacional ve atorgada per la Llei de museus, i s'hi han afegit la Biblioteca Nacional de Catalunya i l'Arxiu Nacional de Catalunya.

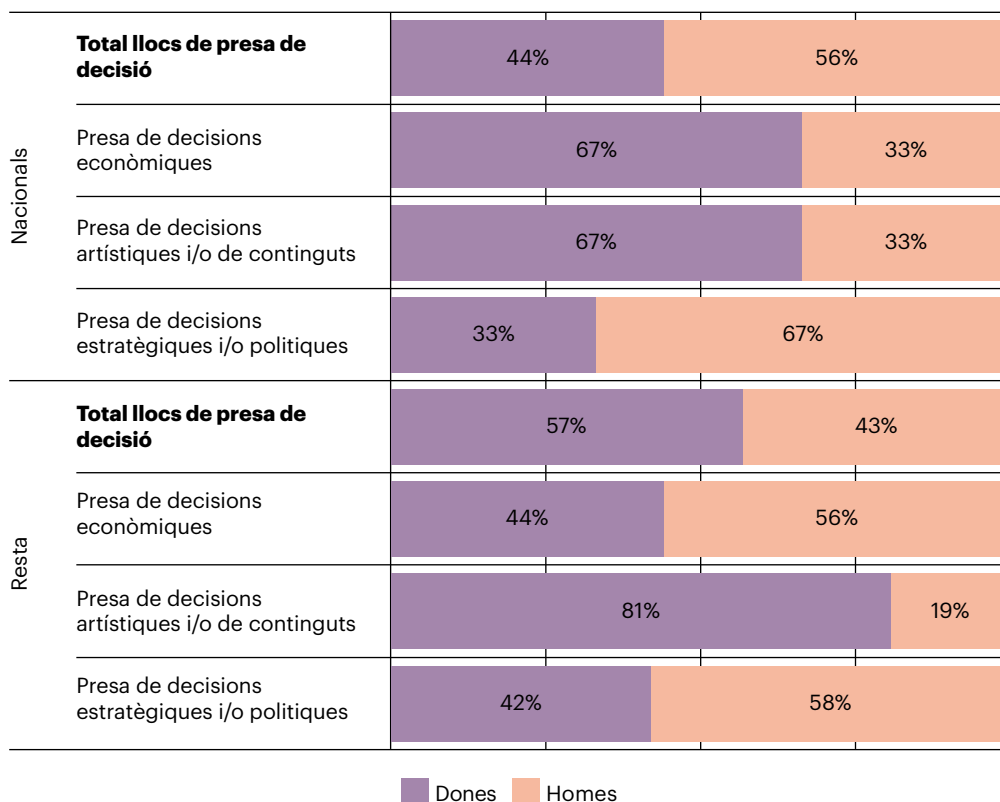
En el cas dels espais escènics i musicals, s'ha seguit la classificació de l'SPEEM, on es diferencia entre equipaments E5, considerats com a nacionals, i equipaments E3, que inclouen els anomenats equipaments escènics i musicals locals multifuncionals.

Taula 21. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels equipaments culturals segons la mida de l'equipament

		Presa de decisions estratègiques i/o polítiques		Presa de decisions artístiques i/o de continguts		Presa de decisions econòmiques i/o gerencials		Total llocs de presa de decisions	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Nacionals	Dones	4	33%	2	67%	2	67%	8	44%
	Homes	8	67%	1	33%	1	33%	10	56%
Resta	Dones	11	42%	17	81%	4	44%	32	57%
	Homes	15	58%	4	19%	5	56%	24	43%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 18. Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels equipaments culturals segons mida de l'equipament



.Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi

El resultat de l'anàlisi corrobora parcialment la hipòtesi. Mentre que en els equipaments considerats de caràcter nacional el 56% dels llocs de lideratge estan ocupats per homes, en el cas de la resta d'equipaments el percentatge de dones que ocupen els llocs de lideratge és major (57%).

L'anàlisi per tipologia de presa de decisions indica que en els espais de decisió artística les dones són majoria en els dos casos, mentre que en els espais de decisió estratègica hi ha majoria d'homes també en els dos casos. Pel que fa a les decisions econòmiques, les dones són majoria en els equipaments nacionals, mentre que en la resta predominen els homes.

La comparativa entre equipaments d'àmbit nacional i la resta confirma el patró que es repetia en les diferents categories d'equipaments: d'una banda, una major participació de les dones en les decisions artístiques i, d'altra banda, una preponderància d'homes en els llocs de decisió estratègica. Les dues situacions es contraresten, fet que provoca que l'observança del conjunt de llocs de lideratge presenti una situació de paritat en el repartiment del lideratge.

Esdeveniments culturals

Els esdeveniments que s'han inclòs en aquesta categoria són els mercats estratègics i els festivals organitzats i impulsats pel sector públic amb un impacte que va més enllà del merament local i/o amb implicacions internacionals.

La base de dades recull sis mercats estratègics i tretze festivals on s'han identificat trenta-dos llocs de presa de decisions. S'ha de tenir en compte que en aquest tipus d'esdeveniments la presa de decisions artístiques i/o de continguts pot ser compartida per dues persones o més; quan s'ha donat aquesta circumstància, s'han tingut en compte totes les persones involucrades en l'activitat. En el cas concret del festival Dansa Quinzena Metropolitana, es preveu un programador per població participant. Aquests programadors majoritàriament són les mateixes persones que apareixen com a tals en l'apartat d'equipaments escènics; per tant, quan es produeix aquest fet s'ha optat per no repetir el nom.

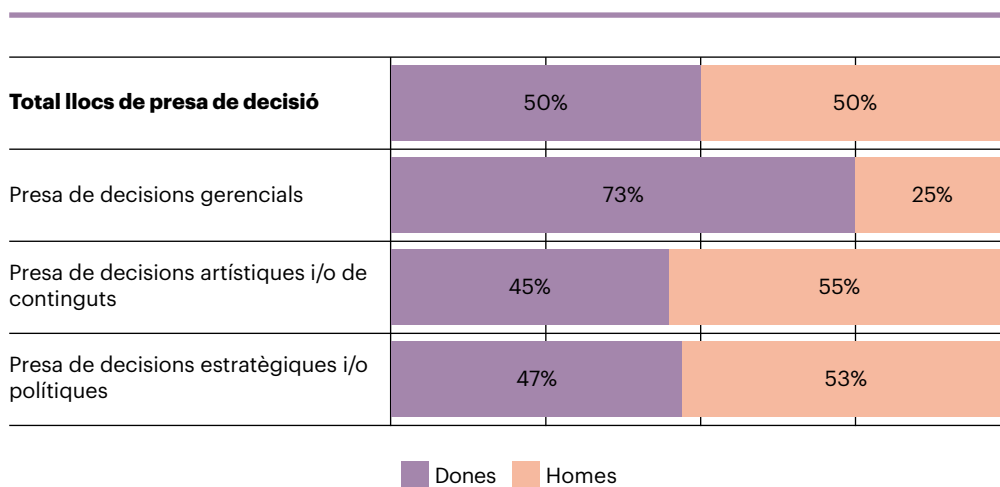
Els resultats del recompte del conjunt de llocs de lideratge presenten un repartiment totalment igualitari (50%). Hi ha més homes que dones en els espais de lideratge artístic i estratègic, mentre que en l'espai de lideratge econòmic les dones són majoria. Malgrat tot, les diferències són mínimes (d'una persona en tots els espais de decisió), cosa que referma la idea d'un repartiment igualitari.

Taula 22. Nombre i percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels esdeveniments culturals

	Preses de decisions estratègiques i/o polítiques		Preses de decisions artístiques i/o de contingut		Preses de decisions econòmiques i/o gerencials		Total lloc de presa de decisions	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dones	8	47%	5	45%	3	75%	16	50%
Homes	9	53%	6	55%	1	25%	16	50%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Gràfic 19. Percentatge de dones i homes en els llocs de lideratge dels esdeveniments culturals



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Premis

Els jurats dels premis tenen un paper clau en el món de la cultura gràcies a la seva capacitat d'atorgar reconeixements a les persones que excel·leixen per una proposta concreta o per una trajectòria professional. Tots els llocs analitzats en aquest apartat s'han considerat de presa de decisió artística i/o de contingut.

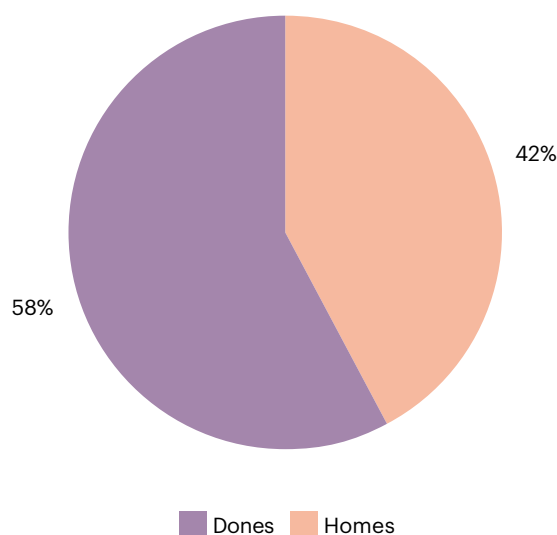
En la base de dades s'han inclòs 135 membres de les vint-i-set categories dels premis analitzats, fet que suposa uns cinc membres de mitjana per jurat.

Taula 23. Nombre i percentatge de dones i homes en els jurats dels premis públics

Presa de decisions artístiques i/o de contingut		
	Nombre	Percentatge
Dona	78	58%
Home	57	42%

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

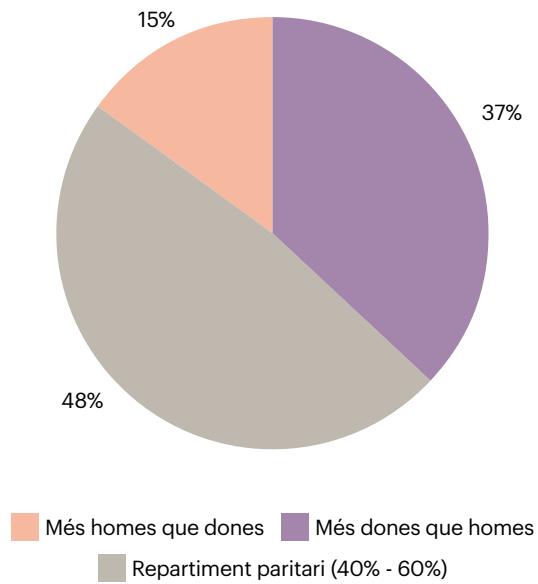
Gràfic 20. Percentatge de dones i homes en els jurats dels premis públics



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

El recompte dels membres dels jurats de les vint-i-set categories dels nou premis analitzats mostra un repartiment paritari, amb un major pes de les dones (58 % de dones i 42 % d'homes), però l'anàlisi jurat per jurat deixa resultats ben diferenciats: tretze jurats presenten una composició paritària dels membres que els conformen, quatre tenen majoria d'homes i en deu hi ha majoria de dones.

Gràfic 21. Premis segons el seu posicionament respecte a la paritat entre dones i homes dels seus jurats



Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Revisió conjunta dels resultats

Un cop revisats els llocs de lideratge del sector públic català (81 equipaments, 23 esdeveniments, 7 premis i 50 institucions públiques), es pot afirmar que la paritat és el que caracteritza el repartiment entre dones i homes dels llocs clau de presa de decisions.

Taula 24. Participació de les dones en els llocs de lideratge del sistema cultural català

		Presa de decisions estratègiques i/o polítiques	Presa de decisions artístiques i/o de continguts	Presa de decisions econòmiques i/o gerencials	Total llocs presa de decisions
Percentatge de dones en els llocs de lideratge					
Administracions públiques	Generalitat de Catalunya	♀♂ 55%			♀♂ 50%
	Diputacions Provincials	♂ 20%			
	Ajuntaments grans	♀♂ 50%			
	Ajuntaments capital comarca	♀♂ 53%			
Equipaments culturals	Equipaments patrimonials	♂ 37%	♀ 100%	♀♂ 44%	♀♂ 50%
	Centres d'art i espais expositius	♀♂ 56%	♂ 33%	♀♂ 50%	♀♂ 50%
	Espais escènics i musicals	♀♂ 43%	♀ 71%	♂ 33%	♀♂ 56%
	Fàbriques de creació	♀♂ 50%	♀♂ 50%	♀♂ 40%	♀♂ 48%
Esdeveniments culturals	Mercats estratègics i festivals	♀♂ 47%	♀♂ 45%	♀ 75%	♀♂ 50%
Premis	Composició jurats		♀♂ 55%		

Nota: els valors de les diferents caselles indiquen el percentatge de participació de les dones.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

Els llocs de lideratge cultural en les administracions públiques catalanes estan repartits de forma bastant igualitària entre dones i homes, excepte en el cas de les diputacions provincials, on el nombre d'homes és molt superior al de dones.

Les diferents categories de l'agrupació constituïda pels principals equipaments culturals de titularitat pública presenten un repartiment entre dones i homes molt igualat en el conjunt d'espais de lideratge. Si s'observa el detall dels diferents espais de lideratge, es comprova que es donen situacions diferenciades:

- La paritat és la tònica habitual en els espais de decisions estratègiques i/o polítiques; excepte en el cas dels equipaments patrimonials, en què els homes són majoria.
- Pel que fa a la presa de decisions econòmiques i/o gerencials, els homes són majoria en els espais escènics i musicals, però en la resta de categories es dona un repartiment paritari.
- En els llocs de presa de decisions artístiques i/o de continguts es dona un nivell més alt de desigualtat: hi ha majoria de dones en els equipaments patrimonials i als espais escènics i musicals, mentre que en els centres d'art i espais expositius són majoria els homes.

Els equipaments en què hi ha més igualtat en el repartiment dels llocs de presa de decisions són les fàbriques de creació, seguides dels centres d'art i els espais expositius, on només es dona desigualtat en els espais de decisió artística. En els equipaments patrimonials i espais escènics i musicals hi ha desigualtats en dos àmbits de decisió, tot i que en els llocs de lideratge en conjunt es dona paritat en els dos casos.

En l'anàlisi comparada entre equipaments nacionals i equipaments d'àmbit local s'observa certa paritat en el repartiment entre dones i homes dels llocs de lideratge, però amb alguns matisos importants. Així, doncs, mentre que als equipaments no nacionals només hi ha desigualtat a favor de les dones en els llocs artístics i/o de continguts, en els nacionals es dona desigualtat en tots els llocs de presa de decisions: les decisions estratègiques i/o polítiques depenen majoritàriament d'homes, però les decisions artístiques i/o de continguts i les econòmiques i/o gerencials són preses majoritàriament per dones.

Taula 25. Participació de les dones en els llocs de lideratge dels equipaments culturals. Comparativa entre equipaments de caràcter nacional i resta d'equipaments

	Presa de decisions estratègiques i/o polítiques	Presa de decisions artístiques i/o de continguts	Presa de decisions econòmiques i/o gerencials	Total llocs presa de decisions
Nacionals	♂ 33%	♀ 67%	♀ 67%	♀♂ 44%
Resta	♀♂ 42%	♀ 81%	♀♂ 44%	♀♂ 57%

Nota: els valors de les diferents caselles indiquen el percentatge de participació de les dones.

Font: elaboració pròpia a partir de les dades extretes de la base de dades de l'estudi.

En conjunt, els llocs de lideratge dels esdeveniments públics es reparteixen a parts iguals entre dones i homes. Per tipologies de llocs de direcció, en la presa de decisions gerencials o econòmiques hi ha majoria de dones, mentre que en la resta de tipologies la paritat és la norma.

En conjunt, pel que fa als premis introduïts a la base de dades, el jurat és paritari, amb un 55% de dones en la composició. En quatre dels set premis analitzats es dona paritat entre dones i homes dels jurats, en dos els homes són majoritaris i només en un ho són les dones.

5. Conclusions

Les dades recollides mostren un sector cultural públic amb un repartiment paritari dels llocs de lideratge entre dones i homes, mentre que el sector privat i l'associatiu queden molt lluny de disposar d'una representativitat igualitària de sexes en aquest repartiment.

Pel que fa al sector públic, en el moment de fer el recompte actual, la paritat de sexes ha estat el resultat obtingut tant en l'anàlisi dels òrgans de govern com en la dels llocs de lideratge estructurals dintre d'institucions i organitzacions incloses a la base de dades. Es pot afirmar que la majoria de les institucions públiques culturals de Catalunya compleixen amb la paritat en els òrgans de govern establerta a la Llei 17/2015, d'igualtat efectiva entre dones i homes, i que el conjunt d'espais de lideratge de les institucions i organitzacions públiques també presenten paritat entre sexes com a norma general.

Malgrat que aquests resultats indiquen un bon nivell d'igualtat entre dones i homes en els llocs públics de lideratge cultural, no es pot oblidar que les dones dominen els espais de decisions artístiques i/o de continguts, mentre que els homes són més habituals en els espais de decisions estratègiques i/o polítiques i en les econòmiques i/o gerencials.

Pel que fa al sector cultural privat, les dades demostren que és ben lluny d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. Només un de cada quatre llocs de representativitat en els òrgans de govern de les empreses culturals catalanes està ocupat per dones i el 44% de les empreses no tenen ni una dona en els seus òrgans de govern. Pel que fa al sector associatiu, només un de cada tres llocs de representativitat en les juntes de govern està ocupat per dones. Un 4% d'aquestes associacions no tenen cap dona en aquests òrgans de govern i un 69% les dones estan en inferioritat representativa respecte als homes, ja que ocupen menys del 40% de les places de representativitat.

Les dades indiquen que queda camí per recórrer en la integració efectiva de les dones en els espais de lideratge cultural. Comptar amb aquests indicadors dels llocs de lideratge segregats per sexes permet disposar d'evidències objectives que ajudaran al disseny de polítiques públiques de suport a la igualtat real entre dones i homes, així com a visibilitzar l'aportació de les dones i dels homes a la cultura en totes les seves manifestacions.

Cal advertir, però, que una alta presència de dones en la cultura catalana comporta més visibilitat i la creació de models per a les noves generacions, però no implica automàticament una cultura amb perspectiva de gènere ni tampoc feminista, com reclamen les associacions i grups de dones a la cultura. Per tant, el disseny de polítiques culturals amb perspectiva de gènere requereix que es duguin a terme accions com ara aquestes:

- Realitzar accions formatives per poder incorporar la perspectiva de gènere en la programació.
- Establir indicadors de seguiment dels llocs de lideratge tant del sector públic com del privat.
- Revisar les bases de subvencions per fomentar la paritat en els equips, però també les propostes que donin visibilitat a les aportacions culturals de les dones al llarg de la història.
- Proposar pressupostos públics amb perspectiva de gènere que es destinin de manera equilibrada entre dones i homes.

6. Bibliografia

APD (2019) [en línia]. *3 niveles de gestión empresarial: estratégico, táctico y operativo*. APD: Madrid. Accessible en línia a: <https://www.apd.es/niveles-gestion-empresarial/>.

Autoria col·lectiva (2019). *Cultura i feminismes. Mesures per avançar en la introducció de la perspectiva feminista a l'àmbit de la cultura a Barcelona*. Barcelona. Accessible en línia a: <https://www.barcelona.cat/culturaviva/sites/default/files/2021-04/Informe%20Cultura%20i%20feminismes.pdf>.

Bax, Rolf (2020) [en línia]. «57 jobs dominated by women with the biggest gender pay gap». *WeAreTheCity*. Accessible en línia a: <https://wearethecity.com/57-jobs-dominated-by-women-with-the-biggest-gender-pay-gap/>.

Brown, Taylor Whitten (2019). *Why Is Work by Female Artists Still Valued Less Than Work by Male Artists?*. [Web]. Accessible en línia a: <https://www.artsy.net/article/artsy-editorial-work-female-artists-valued-work-male-artists>.

Cabó, Anna, i Sánchez, Joan Manel (2017). *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Accessible en línia a: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/109249/1/MAQInformeCulturaMaquetat.pdf>.

Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona (2005). *El sector cultural a Catalunya*. Barcelona. Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona. Accessible en línia a: https://www.bcn.cat/plaestrategicdecultura/pdf/Sector_Cultural_Catalunya.pdf.

Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (2021). *Informe anual sobre l'estat de la cultura i de les arts 2020*. Barcelona: CoNCA. Accessible en línia a: https://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/informe_anual_2020/IA2020-CAT.pdf.

Cuenca Suárez, Sara (2020). *La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico del largometraje español: 2019*. Madrid: Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales. Accessible en línia a: <https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2020/10/INFORME-ANUAL-CIMA-2019.pdf>.

Generalitat de Catalunya (2017). *Tipologies d'equipaments integrats a l'SPEEM*. [Web]. Accessible en línia a: https://cultura.gencat.cat/ca/departament/estructura_i_adreces/organismes/dgpcc/subdireccio_general_de_promocio_cultural/Equipaments/equipaments_escenicomusicals_i_darts_visuals/sistema_public_dequipaments_escenics_i_musicals/funcionament_i_normativa/tipologies/.

Generalitat de Catalunya (2020). *Tipologies d'equipaments integrats a l'SPEAV*. [Web]. Accessible en línia a: https://cultura.gencat.cat/ca/departament/estructura_i_adreces/organismes/dgpcc/subdireccio_general_de_promocio_cultural/Equipaments/equipaments_escenicomusicals_i_darts_visuals/sistema_public_equipaments_arts_visuals_cat_SPEAV/.

Generalitat de Catalunya (2021). *Mercats estratègics*. [Web]. Accessible a: https://icec.gencat.cat/es/serveis_tramits/internacionalitzacio/.

Leuze, Kathrin, i Strauß, Susanne (2016). «Why do occupations dominated by women pay less? How 'female-typical' work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates». *Work, Employment and Society*, núm. 30, pp. 802-820.

Levanon, Asaf; England, Paula, i Allison, Paul (2009). «Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data». *Social Forces*, volum 88, desembre de 2009, pp. 865–891.

Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Capítol IV, article 18, punt 2. Accessible en línia a: https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=698967#fragment-1426973.

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Accessible en línia a: https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/03/28/pdfs/A01515-01548.pdf.

Nacions Unides (1948). *Declaración universal de los derechos humanos*. Nova York: ONU. Accessible en línia a: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.

Nacions Unides (1995). *Declaració i plataforma d'acció de Beijing*. Nova York: ONU. Accessible en línia a: https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755.

Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (1948). *Declaración de México sobre las políticas culturales*. Mèxic DF. Accessible en línia a: https://culturalrights.net/descargas/drets_culturals400.pdf.

Pla de museus de Catalunya: museus 2030 (2020). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Accessible en línia a: <https://cultura.gencat.cat/web/.content/sscc/pla-museus-2030/documents/Pla-Museus-aprovat-Govern-2020.pdf>.

Soley-Bertán, Patricia (2019). *Compta amb nosaltres! Bones pràctiques per a una programació cultural paritària*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona. Accessible en línia a: <https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/112721>.

Villarroya, A., i Barrios, M. (2019). *Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya*. Barcelona: Consell Nacional de la Cultura i de les Arts. Accessible en línia a: https://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/desigualtats_genere_ocupacio_cultural/IC17_DIGITAL_CAT_1.pdf.

El document *La paritat en els llocs de lideratge de la cultura catalana. Proposta metodològica per a la recollida d'informació*, inclòs a la col·lecció «Referències CoNCA», ha estat elaborat pel Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA) en compliment de l'article 4.o de la Llei 6/2008, de 13 de maig, que regula l'entitat, en el qual s'estableix que aquest organisme té per funció vetllar per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de la creació artística i cultural.

Aquest document fou aprovat pel Plenari del CoNCA el 9 de febrer de 2022.

Consell Nacional de la Cultura i de les Arts

Plenari

Vinyet Panyella i Balcells, presidenta
Margarida Troguet i Taull, vicepresidenta
Jordi Font i Cardona, secretari
Tania Safura Adam Mogne, vocal
Jaume Ayats Abeyà, vocal
Salvador Casals i Romagosa, vocal
Núria Iceta Llorens, vocal

Direcció

Sílvia Muñoz d'Imbert

Equip tècnic

Anna Alba Creus, Jordi Auladell Marquès, Lídia Benito Porté, Gemma Carbonell Jorquera, Ramon Castells Ros, Jesús Fernández Acebal, Cèlia Garcia Trujillo, Àngels Giráldez González, Ana C. Loayza Martín, Sandra Pujal Bouza, Lluïsa Sala i Tubert i Joan Torrent Pérez.

Elaboració de l'Informe

Anna Cabó i Èlia Jornet, LaGroc. Consultoria i produccions culturals sobre diversitat i gènere.

Ramon Castells Ros, Consell Nacional de la Cultura i de les Arts

Coordinació i edició: Ramon Castells Ros
Correcció lingüística: Tau Traduccions SL
Disseny i maquetació: Vitamina Disseny
Disseny de la portada: Opisso Studio

El document *La paritat en els llocs de lideratge de la cultura catalana. Proposta metodològica per a la recollida d'informació*, editat pel Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA), està subjecte a una llicència de Reconeixement-NoComercial-Compartirigual 4.0 Internacional de Creative Commons. Se'n permet la còpia, la distribució, la comunicació pública i la creació d'obres derivades, sense ús comercial i sempre que se'n reconegui l'autoria i es mantingui la llicència en les seves noves creacions.



Agraïm a les organitzacions següents les seves aportacions i participació, que han estat fonamentals per a l'elaboració d'aquest document:

Acadèmia Catalana de la Música, Acadèmia del Cinema Català, Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), Asociación de Mujeres en las Artes Visuales Contemporáneas (MAV), Associació 50 a 50, Associació d'Actors i Directors Professionals de Catalunya (AADPC), Associació de Desenvolupadors i Editors de Videojocs de Catalunya (DEVICAT), Associació de Dones Periodistes de Catalunya, Associació de Productors i Editors Fonogràfics i Videogràfics de Catalunya (APECAT), Associació de Professionals de Circ de Catalunya (APCC), Associació de Professionals de la Dansa de Catalunya (APDC), Associació de Professionals de la Gestió Cultural de Catalunya (APGCC), Associació de Sales de Concerts de Catalunya (ASACC), Associació d'Editors en Llengua Catalana (AELLC), Associació d'Empreses de Teatre a Catalunya (AETCA), Associació Professional de Músics de Catalunya (MUSICAT), Associació Professional de Representants, Promotors i Mànagers de Catalunya (ARC), Associació Professional de Traductors i Intèrprets de Catalunya (APTIC), Ca la Dona, Col·lectiu #OnSónLesDones, Col·lectiu de Companyies Independents, Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya, Confederació Sardanista de Catalunya, Coordinadora de Colles Castelleres de Catalunya, Dona Cançó, Dona'm Escena, Dones i Cultura, Dones Visuals, Drac Màgic. Cultura audiovisual, Federació de Productors Audiovisuais de Catalunya (PROA), Gremi de Galeries d'Art de Catalunya (GGAC), Gremi d'Editorials de Música de Catalunya (GEMC), Institut Català de les Dones, La Bonne. Centre de Cultura de Dones Francesca Bonnemaïson, Mujeres en la Industria Musical (MIM), Observatori Cultural de Gènere, Observatori de la Igualtat de Gènere, Observatori Dona, Empresa i Economia (ODEE), Plataforma Assembleària d'Artistes de Catalunya (PAAC), Projecte Vaca. Associació de Creadores Escèniques, QUARK-Poesia, TecnicaT, Veus de Dones i Xarxa de Professionals de la Producció d'Arts Escèniques.

Barcelona, abril de 2022

