

Cultura feminista: dret a una cultura diversa i equitativa

Mesura de Govern #5

Pla de Drets Culturals
de Barcelona



Ajuntament
de Barcelona

ÍNDEX

1. Presentació i context	2
2. Diagnosi	5
3. Missió	8
4. Objectius	10
5. Línies d'acció	12
6. Calendari i pressupost	27
7. Seguiment i avaluació	30
8. Agents articuladors municipals	33

1. PRESENTACIÓ I CONTEXT

Pla de drets culturals de Barcelona

El 30 d'abril passat es va presentar el Pla de drets culturals de Barcelona com a marc conceptual, polític i estratègic per reconèixer i eixamplar els drets culturals a la ciutat. L'objectiu d'aquest pla és dissenyar polítiques públiques des de la perspectiva dels drets culturals i obrir el camí cap a un reconeixement d'aquests drets per al conjunt de la ciutadania de Barcelona.

Sota el títol de “Fem cultura”, aquest pla desplega, a partir de nou mesures, una estratègia per situar els drets culturals com a dret fonamental de primer ordre, reforçar la vida democràtica de la ciutat i incorporar el teixit cultural i el conjunt d'àrees municipals en el disseny i la implantació de les polítiques culturals locals. Amb la voluntat d'aportar una mirada nova sobre els drets culturals i l'acció pública, el pla incorpora nous vincles entre l'acció cultural i àmbits estratègics com l'educació, la sostenibilitat, la ciència, el feminisme, la innovació i la tecnologia.

El compromís del pla amb la perspectiva feminista se sosté en el principi de la transversalitat de gènere (integració de la perspectiva de gènere en tots els nivells i les dimensions de la política) i el de justícia de gènere (reconeixement de valors essencials com el respecte, el reconeixement, l'equitat o la llibertat). En aquest sentit, la perspectiva feminista ha d'estar present en la planificació, la gestió, l'execució i l'avaluació del conjunt de polítiques culturals i en cadascun dels programes i els projectes que es duguin a terme des de l'Ajuntament o que rebin suport municipal. A més d'aquest principi transversal, però, s'aposta per elaborar una mesura de govern específica sobre cultura feminista.

“Cultura feminista: dret a una cultura diversa i equitativa” és la cinquena mesura que es presenta^[1], de les nou que inclou el pla. Es tracta d'un recull de projectes i línies d'actuació que volen apropar-nos a una cultura equitativa i justa des de la perspectiva feminista per avançar cap a la interseccionalitat, que garanteixi la igualtat d'accés, de representació i de decisió, reflexioni sobre els estereotips de gènere i destaquï la producció cultural i la memòria històrica de les dones i de totes les persones que no compleixin la norma androcèntrica i heterosexual.

← 1

Tot i que cronològicament és la tercera a fer-se pública.

Aquesta mesura integra totes les accions que es duran a terme des de l'Institut de Cultura de Barcelona (ICUB) per garantir el dret a una cultura diversa i equitativa. És la primera vegada que des de l'Ajuntament es posa en marxa un compromís polític per a una política cultural feminista i, per això, cal entomar aquesta mesura com un primer pas d'un procés que haurà de continuar.

Marc regulador

L'article 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans. Entre d'altres qüestions, “els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes”.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, especifica que “les entitats locals han d'integrar el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències” i, segons la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, les polítiques públiques han de contribuir a “erradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere” i han de permetre “que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural”.

D'altra banda, l'article 14 de la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, assenyala que "les administracions públiques de Catalunya han de vetllar per la incorporació d'activitats per a la no-discriminació per raons d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere als àmbits de la cultura [...]".

Pel que fa a la trajectòria de l'Ajuntament de Barcelona, la Carta municipal de Barcelona del 1998 ja especifica que l'Ajuntament de Barcelona ha de promoure totes les accions i els serveis que facilitin la integració i la participació de les dones en la societat i que evitin la discriminació per raó de sexe. Des que l'any 1991 es va aprovar el primer Pla municipal per a les dones, l'Ajuntament de Barcelona n'ha elaborat cinc més en matèria d'igualtat de gènere.

Més recentment, el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona, aprovat pel plenari del Consell Municipal el 21 de desembre de 2018, estableix els continguts mínims i el procés d'elaboració, implantació, seguiment i avaluació dels plans de ciutat de polítiques de gènere. Finalment, aquest 2021 s'ha aprovat el II Pla per la justícia de gènere 2021-2025. Es tracta de l'instrument fonamental d'actuació de l'Ajuntament de Barcelona per eliminar les desigualtats de gènere a la ciutat. L'eix "Ciutat de drets" del pla vol garantir els drets de les dones i incidir sobre els aspectes socials, culturals i de representació. Concretament, l'àmbit de cultura i memòria col·lectiva va adreçat a fomentar la representació equilibrada d'homes i dones en tots els àmbits culturals, i a recuperar la memòria històrica de les dones amb perspectiva de gènere.

2. DIAGNOSI

Pla de drets culturals de Barcelona

En els darrers anys, l'ICUB ha fet un avenç important en la inclusió de la perspectiva de gènere en l'acció cultural municipal. Tot i així, encara queda camí per recórrer.

→

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/109249/1/MAQIn-formeCulturaMaquetat.pdf>

Els resultats de l'Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere van suposar un toc d'alerta que ha tingut efectes en l'acció municipal. Aquest informe posava de manifest algunes desigualtats de gènere. Per exemple, en el moment d'elaborar aquest estudi, els càrrecs directius de l'ICUB estaven ocupats per un 70% d'homes, tot i que només representaven el 38% de la plantilla. Actualment, aquest percentatge s'ha invertit i hi ha més dones en càrrecs directius. Tanmateix, hi ha altres espais i equipaments on l'equitat de gènere en els espais de presa de decisions no ha variat gaire i hi continua existint un sostre de vidre: és el cas dels museus, els espais patrimonials i els centres d'exposició, on només el 38% de les direccions són per a dones. Per contra, en el cas de les biblioteques, el 83% de les direccions estan a càrrec de dones i, en els centres cívics, el 68%. On hi ha més equilibri és a les fàbriques de creació (55% dones). **Són dades que posen de manifest que cal continuar treballant per combatre la segregació vertical i horitzontal que hi ha a l'àmbit cultural.**

→

https://barcelonadadescultura.bcn.cat/wp-content/uploads/2021/03/Cultura-i-gener-2019_2020.pdf

Aquestes dades han estat elaborades per l'Observatori de Dades Culturals de Barcelona en un informe específic elaborat el 2021: "Algunes dades de gènere i cultura". Aquest informe també recull dades sobre els públics i les persones usuàries dels serveis culturals de la ciutat. **En termes generals, les dones consumeixen més cultura:** representen el 67% del públic de Barcelona Districte Cultural, el 73% de les persones que fan tallers als centres cívics i el 62% del públic del festival Grec.

Ara bé, sabem que en la programació cultural de la ciutat encara queda un camí llarg per arribar a la paritat en qüestions com l'autoria i la direcció d'obres, un objectiu, però, que sí que s'ha assolit en els festivals municipals. La Mercè 2019, per exemple, va tenir un 60% de dones encapçalant els grups programats, un 62% de dones intèrprets i un 79% de dones en la direcció artística, i pel que fa a la Biennal Ciutat Oberta, un 54% de les persones ponents van ser dones.

Així doncs, a hores d'ara disposem d'algunes dades que ens poden orientar sobre l'estat de la qüestió, però només pel que fa a la paritat. **Altres qüestions com la perspectiva de gènere en els continguts, la reproducció d'estereotips sexistes o les desigualtats en la participació cultural són temes que requereixen anàlisis qualitatives i profundes.**

→

<https://www.barcelona.cat/culturaviva/es/accion/informe-cultura-i-feminismes-mesures-avancar-en-la-introduccio-de-la-perspectiva-feminista>

Aquesta mesura de govern també és la continuació d'altres passos que s'han fet en els darrers anys. Cal una tasca important d'anàlisi, com hem vist en les dades exposades, però també calen reflexions i propostes com les plantejades en l'informe "Cultura i feminismes. Mesures per avançar en la introducció de la perspectiva feminista a l'àmbit de la cultura a Barcelona", elaborat a través d'un procés de treball en el marc del programa Cultura Viva 2019. Aquest informe assenyalava, com una de les conclusions més rellevants, que "per garantir, una cultura no únicament paritària, sinó feminista, a la ciutat de Barcelona és imprescindible dur a terme accions cap al si del mateix Institut de Cultura de Barcelona i cap a la resta d'agents i propostes que conviuen en l'entorn de la ciutat". És per aquest motiu que el primer eix d'aquesta mesura està centrat, precisament, en el canvi institucional i s'hi recullen moltes de les propostes plantejades en l'informe.

L'aposta dels governs locals per dissenyar i implantar polítiques i accions per avançar en l'equitat i la perspectiva de gènere en l'àmbit cultural s'està estenent a escala global. L'informe "[Cultural Actions Supporting Gender Equality in Cities and Territories](https://cultureactioneurope.org/files/2021/12/report_9_-_cultural_policies_and_gender_equality_-_en.pdf)" del Comitè de Cultura de Ciutats i Governes Locals Units recull tota una sèrie d'iniciatives dutes a terme per ciutats i agents culturals de tot el món per aconseguir unes institucions culturals més igualitàries, inclusives i democràtiques en termes de gènere.

←

https://cultureactioneurope.org/files/2021/12/report_9_-_cultural_policies_and_gender_equality_-_en.pdf

←

<https://www.uclg.org/es>

Ara bé, a més de les dades i les reflexions, hi ha una sèrie d'elements de context que esdevenen cabdals per entendre la necessitat d'una mesura de govern sobre cultura feminista.

En paral·lel a l'eixamplament dels moviments i les mobilitzacions feministes que van tenir el seu moment de màxima visibilitat amb la vaga internacional feminista del 8 de març de 2018, les lluites feministes han capil·laritzat tots els àmbits de la societat. En l'àmbit cultural, el moviment #MeToo iniciat el 2017 als Estats Units va obrir la porta a un procés de reconeixement de pràctiques d'abús que estaven normalitzades o invisibilitzades dins del sector cultural. Aquest moviment es va reproduir a escala global.

A Catalunya van començar a aparèixer demandes, moviments i col·lectius feministes directament vinculats al sector cultural. Dona'm Escena, Dones i Cultura, La Caja de Pandora o Tinta Negra en són alguns exemples. A més de demandes vinculades a la representació de les dones i altres col·lectius sense representació (persones racialitzades, persones transgènere, etcètera), també s'han centrat en la demanda de drets laborals i la lluita contra la precarietat i en la denúncia pública de comportaments d'abús i assetjament en l'ecosistema cultural educatiu i professional.

Així doncs, **aquesta mesura de govern no seria possible sense la lluita d'aquests col·lectius**, que des de posicions diverses fan remoure un statu quo massa enquistat en les dinàmiques dels sectors culturals i de les polítiques culturals.

3. Missió

Pla de drets culturals de Barcelona

Avançar en el dret a la participació equitativa i a la representació diversa d'identitats culturals des de la perspectiva feminista i superar les desigualtats basades en qüestions de gènere en la cultura de la ciutat, així com aplicar la perspectiva de gènere a tots els àmbits de les polítiques culturals municipals.

4. OBJECTIUS

Pla de drets culturals de Barcelona

Les polítiques públiques basades en els drets culturals han de posar un èmfasi explícit en l'equitat de gènere, els drets LGTBI i la perspectiva interseccional. Les polítiques culturals han de reforçar la perspectiva de gènere i desplegar tot el seu potencial per promoure la participació plural i activa de les dones i de totes les persones que no compleixen la norma androcèntrica i heterosexual en la vida cultural. Aquesta participació s'ha de donar en igualtat de condicions, tant en l'accés a les pràctiques culturals i la formació artística com en la creació i l'expressió de narratives i imaginaris, el desenvolupament de noves identitats individuals i col·lectives, i la presa de decisions en els àmbits públic, privat i comunitari.

Partint d'aquesta base, els objectius que persegueix aquesta mesura són els següents:

- > Incorporar la perspectiva feminista en la planificació, la gestió, l'execució i l'avaluació de la política pública duta a terme per l'Institut de Cultura i per tots els projectes i els organismes en els quals participa.
- > Garantir la presència equilibrada de dones i homes en les posicions de presa de decisions.
- > Aprofundir en l'anàlisi de la realitat cultural aplicant la perspectiva de gènere.
- > Avançar cap a una programació cultural paritària en termes de gènere a la ciutat de Barcelona.
- > Evitar els estereotips de gènere sexistes i androcèntrics en les programacions i en la comunicació.
- > Promoure espais de reflexió sobre com aplicar la perspectiva feminista en les polítiques i l'acció cultural de la ciutat.
- > Aplicar la perspectiva interseccional per tenir en compte altres eixos de desigualtat (classe, origen, raça, orientació sexual, identitat de gènere i discapacitat), a més de l'eix de gènere.

5. Línies d'acció

Pla de drets culturals de Barcelona

5.1. Dret a una institució cultural feminista

5.1.1. Creació de la Unitat de Transversalitat de Gènere

Segons el Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona (2019), “totes les àrees i districtes, així com els organismes autònoms, les empreses públiques, i la resta d'entitats vinculades o dependents de l'Ajuntament de Barcelona han de comptar amb personal municipal que sigui referent i format en matèria de polítiques públiques d'igualtat de gènere encarregat de garantir l'aplicació de la transversalitat de gènere”. Aquest personal municipal es coneix com a *unitats de transversalitat de gènere*.

Actualment l'ICUB no té una unitat de transversalitat de gènere, tot i que sí que hi ha persones que, d'una manera informal, assumeixen funcions de recollida d'informació i diagnòstic amb relació a l'equitat dins de la institució.

Per garantir que es duguin a terme correctament tots els canvis i protocols interns per aplicar la perspectiva de gènere en tota l'acció municipal, cal que hi hagi una unitat referent que vetlli per aquest funcionament correcte. Les funcions d'aquesta unitat s'integraran al Departament de Projectes Estratègics, que depèn directament de la Gerència de l'ICUB.

La persona o persones que formin aquesta unitat, amb la formació i l'experiència necessàries, hauran de fer un seguiment de tots els programes i avaluar-los, i seran el vincle permanent entre l'ICUB, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, i la Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.

5.1.2. Programa de formació sobre transversalitat i perspectiva de gènere en la gestió cultural

El Reglament per a l'equitat de gènere a l'Ajuntament de Barcelona reconeix la importància de la formació en igualtat de gènere i n'estableix el caràcter obligatori per a tota la plantilla municipal (Disposició addicional segona),^[2] inclòs el personal polític i gerencial (article 17).^[3] En els darrers anys, des de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps s'ha format en igualtat de gènere tot el personal polític i gerencial, s'han elaborat cursos obligatoris per a tot el personal municipal contra l'assetjament sexual i per raó de sexe i també sobre el Reglament mateix, i s'ha inclòs una formació integral en transversalitat i perspectiva de gènere en el Pla de formació i desenvolupament de l'Ajuntament. Així doncs, s'ha avançat força en aquesta qüestió pel que fa a l'Ajuntament. Tanmateix, des de l'àmbit cultural hi continua havent la sensació, entre el personal tècnic de l'ICUB, d'una preparació insuficient sobre qüestions vinculades al gènere i al feminisme, especialment pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere o a l'aproximació interseccional al treball cultural.

És per aquest motiu que cal dissenyar una oferta formativa sobre perspectiva de gènere en el treball cultural adreçada a tot el personal tècnic de l'ICUB. Aquesta formació es posarà també a disposició dels equips dels equipaments culturals amb gestió externalitzada, dels consorcis i de les institucions en què participa l'Ajuntament. Abans de dissenyar l'oferta formativa, però, cal establir un sistema de recollida de necessitats formatives per part del personal prèviament al disseny de l'oferta.

El programa de formació haurà d'estar compost per diverses ofertes complementàries:

← 2

“Per garantir el compliment efectiu d'aquesta norma l'Ajuntament ha de garantir la formació amb caràcter obligatori, del conjunt de l'ajuntament, en matèria d'aquest reglament.”

← 3

“[...] El govern municipal ha de garantir formació, suficient, de qualitat i amb caràcter obligatori, en el primer any de cada mandat a tot el personal polític i gerencial en matèria d'igualtat de dones i homes.”

- > **Formació obligatòria** per a tot el personal tècnic de l'ICUB sobre transversalitat i perspectiva de gènere aplicades a la gestió cultural. Aquesta formació també haurà de recollir la història dels moviments feministes en les polítiques culturals de la ciutat i el llegat que hi han deixat.
- > **Jornades de treball** sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere en la tasca de programació cultural. Es tractaria d'unes jornades amb un caràcter més pràctic especialment adreçades a totes les persones que intervenen en la programació d'activitats culturals. La participació en aquestes jornades seria optativa, però les direccions de l'ICUB han de promoure que tot el seu personal hi participi.
- > **Promoció de la participació del personal de l'ICUB en la formació integral en transversalitat i perspectiva de gènere** que ja es troba inclosa en el Pla de formació i desenvolupament de l'Ajuntament.

Per dissenyar la formació obligatòria i les jornades de treball, caldrà tenir el suport de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps i d'agents culturals que ja tenen experiència en aquest tipus de continguts adaptats a l'àmbit cultural.

5.1.3. Promoció de la perspectiva de gènere en les subvencions

Fa anys que l'Ajuntament de Barcelona va incloure criteris d'igualtat de gènere en les subvencions. De fet, la convocatòria general de subvencions de l'Ajuntament inclou, com a criteri de valoració, amb el 4% de la puntuació total, la incorporació de la perspectiva de gènere tant en el funcionament de l'entitat com en el projecte subvencionat. Així, per obtenir la màxima puntuació en aquest criteri, cal que la perspectiva de gènere s'incorpori en el funcionament de l'entitat (s'ha d'explicitar aquest valor en els estatuts, els principis fundacionals, la missió, els objectius, l'estructura organitzativa, les memòries d'activitats, etcètera) i que la perspectiva de gènere s'incorpori en el projecte presentat (a partir dels valors que promou, els objectius, la metodologia i els processos, les activitats, la població destinatària, etcètera).

Aquest criteri ha tingut un impacte positiu en els projectes culturals que han hagut de pensar-se i explicar-se des d'aquesta òptica. Ara bé, l'aplicació d'aquests criteris en les subvencions per a projectes culturals té unes implicacions i unes singularitats que fan necessària una aproximació específica.

El primer punt que cal tenir en compte és que la perspectiva de gènere en les expressions artístiques i culturals és difícil d'identificar de forma automàtica. Un projecte expositiu pot tenir perspectiva de gènere sense que es parli de les dones de forma explícita o, fins i tot, sense que hi participin dones, però sí fent palesa aquesta absència o posant a debat estereotips de gènere.

Les entitats que realment tenen interioritzada la perspectiva de gènere poden explicar aquests matisos en la proposta, però des del punt de vista de les persones avaluadores es necessiten més coneixements per detectar quan s'està aplicant aquesta mirada veritablement i quan no.

Així doncs, aquesta línia d'acció inclou tres accions:

- > **Elaborar un manual per valorar la perspectiva de gènere dels projectes i les entitats culturals** que permeti a les persones avalu-

dores disposar de més recursos. Actualment, la valoració dels projectes presentats es fa amb tres mirades: una mirada tècnica feta per personal de l'ICUB, una feta per la Comissió Executiva del Consell de Cultura i una feta per persones externes. Per tant, totes aquestes persones, internes i externes, haurien de tenir aquest manual.

La redacció d'aquest manual s'ha de fer en col·laboració amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, la Unitat de Transversalitat de l'ICUB, quan s'hagi creat, i la Comissió de Gènere del Consell de Cultura.

- > **Oferir als agents culturals formació específica sobre com aplicar la perspectiva de gènere** en els seus projectes culturals. Per dur a terme aquesta acció, l'ICUB haurà de buscar col·laboracions amb associacions professionals dels sectors culturals, algunes de les quals ja han avançat a l'hora d'oferir aquest tipus de formació. L'espai per dissenyar i coordinar aquestes formacions haurà de ser l'Oficina Ciutadana de la Cultura (OCCU). La formació s'haurà de complementar i coordinar amb la que ja s'ofereix des de la Direcció de Gènere i Polítiques del Temps anualment sobre criteris d'igualtat en les subvencions per a entitats.
- > **Garantir que tots els jurats que avaluen les sol·licituds de subvencions siguin paritaris en termes de gènere i que es tingui en compte la perspectiva interseccional a l'hora d'escollir les persones membres dels jurats.** Actualment el sistema de valoració de les sol·licituds, es fa amb tres mirades: una mirada tècnica feta per personal de l'ICUB, una feta per la Comissió Executiva del Consell de Cultura i una feta per persones externes. L'aplicació de criteris de selecció per garantir jurats paritaris es farà, doncs, en el grup de personal tècnic de l'ICUB i en el grup de persones externes que selecciona el Consell de Cultura, perquè la Comissió Executiva ja està formada.

5.1.4. Grup de treball sobre cultura feminista dins del Consell de Cultura

Amb la reformulació del Consell de Cultura que ha tingut lloc enguany, es vol donar un pes més gran i estratègic a les comissions i als grups de treball. La reformulació consisteix a crear grups de treball i comissions de seguiment amb l'objectiu d'incorporar, en els plenaris del Consell de la Cultura, una sèrie de debats a l'entorn de temes d'interès que afectin la política cultural de la ciutat.

Els grups de treball estaran formats per persones, a proposta del Comitè Executiu, tant si són membres del Comitè mateix com del Plenari, que impulsin la preparació dels debats, generin idees, plantegin possibles contribucions i escullin i presentin els temes que cal tractar. Aquests temes s'hauran d'ajustar a les condicions següents:

- > Que es tracti de temes transversals, no restringits a les problemàtiques pròpies d'un sector determinat.
- > Que tinguin la voluntat d'assolir un cert nivell d'abstracció (no circumscrites a conflictes puntuals i problemàtiques particulars, o vinculades a fets puntuals).
- > Que tinguin com a objectiu proposar models o marcs de referència per adoptar mesures concretes de polítiques culturals.

Per tot això, la creació d'un grup de treball sobre cultura feminista dins del marc del Consell de Cultura compleix totes les condicions i, a més, suposa donar resposta a una demanda del sector. De fet, una de les propostes recollides en l'informe "Cultura i feminismes. Mesures per avançar en la introducció de la perspectiva feminista a l'àmbit de la cultura a Barcelona" (programa Cultura Viva 2019) consistia, precisament, a crear un grup de treball estable sobre cultura i feminismes en coordinació amb el Consell de Cultura.

La voluntat del nou Consell és generar debats a l'entorn de temes d'interès que afectin la política cultural de la ciutat i que puguin servir com a generadors d'idees per establir noves mesures polítiques o aportar mirades per a nous diagnòstics sobre la vida cultural de la ciutat. La reflexió sobre com ha de ser una política cultural feminista respon de manera directa a aquest objectiu.

5.1.5. Diagnòstic perceptiu de la situació laboral del personal de l'ICUB

Com s'ha apuntat en la diagnosi d'aquesta mesura, en termes quantitatius les desigualtats de gènere pel que fa a posicions de decisió dins de l'organigrama de l'ICUB s'han anat equilibrant en els darrers anys. Pel que fa a les condicions laborals, tot el personal de l'ICUB està subjecte al III Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2020-2023 de l'Ajuntament de Barcelona. Aquest pla recull tota una sèrie de mesures concretes que afecten la política retributiva, els processos de gestió de persones o l'ordenació del temps de treball i la conciliació de la vida personal, familiar i professional. Respecte a la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, l'Ajuntament també disposa d'un protocol específic.

Així doncs, es pot afirmar que, des del punt de vista objectiu, el personal de l'ICUB té una cobertura força àmplia de drets des d'una perspectiva de gènere. Ara bé, cal anar un pas més enllà per assegurar la detecció de dinàmiques de desigualtat internes; per això, es proposa que es faci un diagnòstic perceptiu de la situació laboral del personal de l'ICUB des de la perspectiva de gènere. Es tractaria de recollir, a través d'una enquesta, les valoracions personals de tota la plantilla sobre qüestions vinculades a possibles desigualtats de gènere (retribucions, categories laborals, dinàmiques de relació i comunicació, espais de participació, actituds sexistes, etcètera).

En el disseny i la coordinació d'aquest diagnòstic hi hauran de col·laborar la Direcció de Recursos de l'ICUB, la Unitat de Transversalitat de Gènere de l'ICUB i la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps de l'Ajuntament.

5.2. Dret al treball i a la participació cultural lliure de discriminacions

5.2.1. Avenços en un sistema d'informació amb dades desagregades per sexe i indicadors no androcèntrics

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya (article 56) i el Reglament per a l'equitat de gènere de l'Ajuntament de Barcelona (article 16) estableixen l'obligatorietat de recollir i explotar dades desagregades per sexe i de disposar d'indicadors no androcèntrics. Tanmateix, en el cas de les dades culturals, arribar a assolir aquesta fita requereix un procés.

L'Observatori de Dades Culturals de Barcelona va néixer el 2015 dins de l'ICUB amb l'objectiu d'elaborar i difondre dades, indicadors i informes sobre la reali-

→

<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/pla-igualtat-2020-2023.pdf>

→

<https://ajuntamentbarcelona.ccoo.cat/wp-content/uploads/sites/10/2017/03/Protocol-assetjament-sexual.pdf>

→

<https://barcelonadadescultura.bcn.cat/>

tat cultural. L'Observatori ofereix dades sobre equipaments, visitants, activitats culturals, subvencions, etcètera, totes agregades com a dades obertes perquè qualsevol persona en pugui fer ús i elaborar anàlisis pròpies. Tanmateix, encara hi ha una manca de dades desagregades per sexe disponibles al web. El motiu d'aquesta mancança és que les fonts d'informació són molt variades i, en la majoria dels casos, no responen a registres individuals. Per posar-ne un exemple, part de les dades de visitants de museus les recull el personal dels museus i una altra part ve de les compres en línia. Aquesta varietat de fonts fa molt difícil, a hores d'ara, recollir el sexe de cadascuna d'aquestes persones. Així doncs, les úniques dades que es poden presentar desagregades per sexe són les que responen a un sol registre, per exemple, les inscripcions en els tallers dels centres cívics.

Per tant, cal continuar avançant en la recollida de dades desagregades per sexe per part dels equipaments d'una forma progressiva i sistemàtica.

Els indicadors no androcèntrics fan referència a indicadors que visibilitzin els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes al llarg de la vida en tots els àmbits. En l'àmbit cultural, hi ha molta feina a fer en el disseny d'un tipus d'indicadors que permetin analitzar en profunditat les desigualtats de gènere.

Per tal de donar resposta a aquestes dues qüestions es duran a terme les accions següents:

- > **Disseny d'un projecte pilot de recollida de dades desagregades per sexe.** Es tractarà de definir quina informació s'ha de recollir i quina és la metodologia de recollida, i concretar de quina manera s'integra en el sistema de recollida de dades que ja s'està utilitzant actualment. El pilot es posarà en pràctica en equipaments culturals municipals de tipologies diverses per poder avaluar els resultats i valorar l'ampliació del model al conjunt d'equipaments culturals. L'objectiu d'aquest pilot és trobar la millor fórmula i sistema perquè sigui viable recollir totes les dades desagregades per sexe.
- > **Elaboració d'un estudi sobre els rols del treball cultural.** Fins al moment, quan s'ha volgut analitzar la desigualtat de gènere en l'acció cultural, les dades que es recullen es queden en els rols més visibles i públics (direcció, interpretació, autoria, etcètera). Tanmateix, les desigualtats i les dinàmiques de feminització d'algunes tasques o de segregació horitzontal o vertical també es troben en altres rols del treball cultural. L'Observatori de Dades Culturals ja ha començat a treballar en aquesta línia, però cal donar un impuls per definir quins rols té sentit analitzar en cadascun dels sectors culturals.
- > **Anàlisi d'enquestes i estudis existents.** Actualment hi ha molta informació disponible sobre els rols i els hàbits culturals i de lleure de la població amb dades desagregades per sexe. Es tracta, doncs, de fer una recerca i poder extreure i difondre tota la informació relativa a la cultura procedent de fonts que no són estrictament culturals. Les enquestes que es fan periòdicament en els àmbits de la salut, l'educació, l'esport o la joventut són exemples de fonts de dades desagregades per sexe sobre qüestions d'interès per a les polítiques culturals.

5.2.2. Nou estudi sobre la perspectiva de gènere en la programació cultural municipal

→
<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/109249/1/MAQIn-formeCulturaMaquetat.pdf>

L'any 2018 es va fer públic l'Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere, una iniciativa de la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps juntament amb l'ICUB que va suposar el primer diagnòstic de la política cultural municipal que tenia en compte la perspectiva de gènere. L'estudi analitzava la programació d'àmbits diversos (equipaments, festivals i festes municipals o amb participació municipal) i les estructures organitzatives dels àmbits/espais de programació (ICUB, Consorci de Biblioteques, fàbriques de creació, centres cívics i museus). Els resultats de l'estudi van permetre posar dades a intuïcions que es tenien sobre certes dinàmiques de desigualtat.

Tot i que en aquests anys s'ha avançat en la sensibilització general sobre la importància d'aplicar la perspectiva de gènere a la programació cultural, continua sent molt complicat poder fer una anàlisi quantitativa d'aquesta qüestió. Per això es durà a terme un nou estudi que recollirà dades quantitatives sobre tipus d'activitats, estructures organitzatives, públics i usuaris/àries, i que inclourà un apartat qualitatiu que permetrà analitzar la perspectiva de gènere d'algunes programacions.

En el disseny del nou estudi caldrà definir i sistematitzar molt bé com es fa la recollida de dades per garantir que la metodologia sigui reproducible en estudis futurs i, per tant, poder fer una anàlisi de l'evolució i avaluar l'impacte de gènere.

5.2.3. Protocol d'assetjament sexual o per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere en l'activitat cultural

→
<https://ajuntamentbarcelona.ccoo.cat/wp-content/uploads/sites/10/2019/01/Protocol-LGTBI.pdf>

L'Ajuntament de Barcelona ha creat nous instruments necessaris per a la lluita contra l'assetjament sexual o per raó de sexe. Concretament, es disposa del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere i el Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. A més, s'ha dut a terme el Curs d'assetjament sexual i per raó de gènere, obligatori per a tota la plantilla, en el qual s'han format més de 2.500 treballadors/ores municipals.

→
<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/101553/4/Protocol%20assetjament%20sexual.pdf>

Per tant, el personal municipal disposa de recursos per fer front a qualsevol situació d'assetjament per aquestes raons. Ara bé, l'activitat cultural municipal no només la fa directament l'ICUB sinó que hi participen agents que mantenen tipus diferents de relacions amb l'Ajuntament. Els equipaments de titularitat municipal amb gestió externalitzada, cívica o comunitària, els consorcis, les fundacions o els festivals participats pel consistori, no tenen personal municipal i, per tant, no es poden acollir a aquests protocols. Actualment, doncs, és responsabilitat de cada centre o entitat dissenyar un protocol d'assetjament o d'actuació davant d'accions sexistes, LGTBI-fòbiques, etcètera.

→
<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/108611/3/protocol%20oci%20nocturn%20CAT.pdf>

Ara bé, de la mateixa manera que l'any 2018 la Regidoria de Feminismes i LGTBI de l'Ajuntament de Barcelona va dissenyar el Protocol "No callem" contra les agressions i els assetjaments sexuals en espais d'oci nocturn privat, l'ICUB també té marge per incidir en la forma en què els agents culturals tracten aquests casos. En el cas del protocol del 2018, es va dur a terme un contrast i se'n va valorar la viabilitat en col·laboració amb diversos espais i associacions d'oci nocturn de la ciutat per garantir-ne la implantació. A més, es va crear un sistema d'adhesions dels espais d'oci i s'hi va oferir assessorament en aquesta qüestió.

Aquesta línia vol reproduir la bona pràctica del protocol “No callem” **dissenyant un protocol d’assetjament sexual o per raó d’orientació sexual, de la identitat de gènere i d’expressió de gènere en l’activitat cultural**. Per fer-ho, caldrà identificar les relacions que s’estableixen entre els agents culturals de cada sector (relació entre sala i grup de música, relació entre teatre i companyia, relació entre centre de creació i artista, etcètera). El disseny d’aquest protocol s’haurà de fer en col·laboració amb la Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI i amb la complicitat de totes les associacions professionals del sector cultural. Es tractarà, doncs, d’un protocol que no substituirà els que cada entitat o empresa hagi elaborat, però que assentarà unes bases que permetin una posició compartida per tots els agents culturals tant pel que fa a la prevenció i la detecció de casos com a l’atenció i la derivació corresponent.

L’Oficina Ciutadana de la Cultura (OCCU) exercirà un paper important en el procés de disseny i coordinarà el treball amb les entitats culturals.

El treball de col·laboració entre l’ICUB i la Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI es fa palès en el conjunt de la mesura i en accions concretes com aquesta. En aquest sentit, cal assenyalar el **compromís de l’Ajuntament de Barcelona amb la lluita contra els abusos en el sector cultural**. El darrer exemple d’aquest compromís és la signatura d’un **conveni entre el consistori i l’Acadèmia del Cinema Català** per promoure l’atenció i la prevenció dels abusos en el sector audiovisual i de les arts escèniques. Aquest conveni, amb la col·laboració de Dones Visuals, també permetrà treballar en la redacció d’un protocol de bones praxis professionals en aquest àmbit i estarà a l’abast de qualsevol persona i empresa.

5.2.4. Informe d’impacte de gènere de les subvencions i els convenis

L’avaluació d’impacte de gènere pretén fer visible que les normes i les polítiques públiques no són neutres al gènere i que tenen un impacte diferent en dones i homes, encara que això no estigués previst ni es desitja. Tractar igual a qui parteix d’una situació de desigualtat equival, a la pràctica, a reproduir aquesta desigualtat. Per això, les polítiques pensades per a la població en general no solen ser neutres sinó cegues pel que fa al gènere.[4]

D’acord amb el Reglament per a l’Equitat de Gènere a l’Ajuntament de Barcelona (2019), els informes d’impacte de gènere són obligatoris en les propostes normatives, de pressupostos municipals, d’instruments de política fiscal municipal i de planejament urbanístic, i insta a elaborar informes d’impacte de gènere dels programes de despesa amb més pertinença al gènere.

L’Ajuntament ja elabora informes d’impacte de gènere dels pressupostos municipals que inclouen tota l’activitat de promoció cultural feta per l’ICUB. Tanmateix, cal afinar més l’anàlisi de l’impacte de gènere que tenen les polítiques culturals municipals.

En aquest sentit, les subvencions atorgades i els convenis signats són actuacions que tenen un impacte directe en el teixit cultural de la ciutat. L’any 2019 l’ICUB va atorgar 5,6 milions[5] d’euros en subvencions per convocatòria i 3,5 milions d’euros en subvencions per conveni.[6] Per això, s’elaborarà un **informe d’impacte de gènere de les subvencions i els convenis** i el seu resultat permetrà valorar si cal fer canvis en la convocatòria de subvencions per evitar reproduir les desigualtats de gènere.

← 4

Font: Quaderns metodològics feministes: Avaluació d’impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipals. Disponible en línia: https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/118797/1/Quaderns%20metodol%C3%B2gics_3_Pressupost%20i%20fiscalitat.pdf

←

https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/reglament_equitat_v18_comissio_presidencia_final.pdf

← 5

Aquest import inclou les subvencions per inversions, que sumen 525.030,62 euros.

← 6

Font: Observatori de Dades Culturals de Barcelona

→

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/119270>

5.2.5. Sistema de bonificacions en els preus de les activitats culturals amb perspectiva de gènere

L'any 2019 l'Ajuntament va elaborar un informe d'impacte de gènere del projecte de preus públics per a l'any 2020 d'equipaments de districte i instal·lacions esportives. S'hi analitzaven els preus públics de 44 centres cívics i 105 equipaments socioculturals de districte (casals infantils, ludoteques, casals de joves, espais i casals de gent gran, centres culturals, casals de barri, etcètera) i 103 equipaments esportius.

Entre les conclusions de l'informe s'apunten algunes recomanacions que val la pena tenir en compte a l'hora de dissenyar un sistema de bonificacions en els preus de les activitats culturals amb perspectiva de gènere. Aquestes recomanacions s'hauran de fer extensives a tots els equipaments (de gestió directa o externalitzada) i activitats culturals municipals:

- > Generalitzar els descomptes per a famílies monoparentals i famílies nombroses.
- > Incorporar, als centres cívics i als equipaments socioculturals, serveis adreçats específicament a l'assumpció dels treballs de cura per part d'homes.
- > Estendre que les entrades familiars sempre tinguin la possibilitat de dues persones adultes més infants per promoure la corresponsabilitat i evitar que, en haver d'escollir, siguin les dones les que assumeixin aquestes responsabilitats.
- > Fer extensives les exempcions i les reduccions vinculades a persones en situació de discapacitat a les persones que les cuiden o acompanyen.
- > Crear exempcions per a dones en situació de violència masclista.

El sistema de bonificacions es dissenyarà i s'implementarà de forma paral·lela a la posada en marxa dels REC culturals. El REC (recurs econòmic ciutadà) cultural és una moneda ciutadana digital per facilitar l'accés i la participació en activitats culturals de la ciutat i la compra de productes culturals. Aquest sistema permetrà identificar persones usuàries que es trobin en situacions susceptibles de ser bonificables.

→

https://ajuntament.barcelona.cat/educacio/sites/default/files/210422_mesuradegovern_peditainfancia_def.pdf

5.2.6. Serveis de conciliació en els equipaments municipals

L'abril passat es va aprovar el Pla per a l'educació i la criança de la petita infància 2021-2024 per posar el focus en la vida dels nens i les nenes en l'etapa vital que va de 0 a 3 anys, i en els serveis i suports que necessiten les famílies per educar-los i cuidar-los. Un dels objectius estratègics del pla és "facilitar la conciliació reduint les desigualtats de gènere en la criança i la feina, així com la pobresa infantil", i el cinquè eix d'actuació és "atendre i cuidar les necessitats de la petita infància en l'espai públic, en els equipaments i en l'oferta d'activitats culturals i esportives per trencar aïllament social i fer comunitat al voltant de la criança". Com a pas previ, l'Ajuntament va iniciar el seu compromís polític vers les cures amb la Mesura de govern per una democratització de la cura 2017-2020, un instrument que va permetre fer el primer pas per reconèixer la cura com a part central de la vida socioeconòmica de la ciutat, promoure la corresponsabilitat de tots els actors socials a l'hora de garantir el dret a una cura digna i de qualitat, i reduir les desigualtats socials i de gènere que caracteritzen tant la provisió com la recepció de les cures.

→

https://media-edg.barcelona.cat/wp-content/uploads/2017/06/05124906/MGDCu-res_web.pdf

Així doncs, l'Ajuntament està fent una aposta per millorar la vida de les persones cuidadores i també la de les persones que reben aquesta cura. En aquest sentit,

la conciliació, és a dir, la compatibilització de la vida laboral, personal i familiar, és un element central per millorar la vida de les persones.

El sector cultural té un llarg recorregut a la ciutat en la creació d'oferta i programació familiar, pensades perquè les criatures i les seves famílies puguin participar en activitats culturals (concerts, activitats i visites guiades a exposicions, tallers creatius, espectacles d'arts escèniques, etcètera). Fins i tot grans festivals com el Festival Grec o el Sònar amb el SonarKids han creat programes específics per a públic familiar. Ara bé, hi ha una manca de serveis de conciliació per fer que les persones que tenen criatures a càrrec puguin accedir a l'oferta cultural per a adults. Al llarg del temps s'han fet alguns intents i, actualment, la Sala Beckett ofereix un servei d'acollida d'infants durant algunes representacions mentre les persones a càrrec veuen l'espectacle.

D'altra banda, des del sector artístic i creatiu cada vegada estan més presents les demandes de mesures de suport a la creació que incloguin també la conciliació familiar dels creadors i les creadores, un tipus de mesures que en altres països del nostre entorn són molt més presents.

Així doncs, per avançar en la conciliació i millorar l'accés i la participació cultural de les persones amb criatures a càrrec, cal fer una aposta de ciutat i, per fer-ho, aquesta línia recull dues accions concretes:

- > Dissenyar i posar en marxa un projecte pilot que ofereixi un servei de cangur per a equipaments culturals de tipologia diversa (biblioteques, centres cívics, teatres, museus, etcètera), mentre les persones a càrrec fan una activitat, assisteixen a un espectacle o veuen una exposició. En cadascun dels casos caldrà definir quina és la millor opció: per exemple, en el cas del centre cívic s'haurà de veure si s'ofereix en l'horari d'un taller concret i, en el cas del teatre i el museu, veure quina periodicitat del servei té sentit oferir i si ha d'anar acompanyat d'una adaptació de l'oferta existent, com ara oferir funció en horari matinal.

Aquesta acció es farà en col·laboració amb la Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI com a continuació del treball que ja han iniciat oferint els serveis de cangur municipal.

Aquesta línia pot tenir un impacte positiu en les persones que assumeixen més responsabilitats de cures, majoritàriament dones, i també en les famílies sense xarxa de suport i pocs recursos per contractar ajuda. Tot i això, caldrà fer una avaluació del pilot per confirmar que aquesta línia té un impacte positiu en aquestes persones i valorar les opcions de sostenibilitat econòmica d'oferir aquest servei.

- > Adaptar una part dels habitatges per a artistes i creadors/ores que formen part del sistema municipal de residències, per a l'estada amb infants. Es tractarà, doncs, de reservar algunes de les habitacions dels habitatges, incloent-hi mobiliari i els materials necessaris, per a l'estada temporal d'infants.

5.2.7. Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i la rehabilitació dels equipaments culturals

El juliol del 2021 es va presentar la Mesura de govern per uns equipaments mu-

→

https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/122951/1/MAQ_Mesura%20de%20govern%20per%20uns%20equipaments%20municipals%20amb%20perspectiva%20de%20gènere.pdf

nicipals amb perspectiva de gènere, que dona criteris per introduir la perspectiva de gènere en el disseny dels equipaments, estableix processos, referents i normativa per introduir aquesta perspectiva en el disseny dels equipaments i en la seva avaluació, i defineix i facilita instruments per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny dels equipaments.

Aquesta mirada, doncs, ha de passar a estar present en el disseny de tots els edificis nous que projecti l'ICUB i, sempre que sigui possible, també en les rehabilitacions d'edificis.

A continuació s'assenyalen algunes de les qüestions que caldrà tenir en compte, tot i que s'hauran d'adequar a cada espai i equipament, adaptar-les i afegir-ne de noves:

- > Tenir en compte les necessitats de la ciutadania i dels col·lectius que es preveu que facin ús dels equipaments en la fase de disseny.
- > Assegurar que l'equipament estigui connectat amb la trama urbana circumdant, connectar-lo amb l'espai públic i donar-hi un paper també en el disseny de l'equipament. No pensar en els equipaments com a edificis estancs sinó oberts a l'entorn i disposar d'aquest entorn com una extensió de l'equipament, fins i tot per poder fer-hi activitats.
- > Incorporar zones d'estada o espera adaptades a totes les necessitats.
- > Fer una distribució uniforme de la llum al carrer, especialment a l'espai de vianants i l'entrada a l'equipament, sense racons foscos ni obstruccions.
- > És important permetre la flexibilitat dels espais interiors perquè evolucionin i canviïn amb les necessitats de les persones.
- > Per augmentar l'autonomia de les persones amb diversitat funcional, de les criatures i de les persones grans, cal que els espais interiors estiguin dissenyats perquè totes les persones s'hi puguin moure lliurement i de manera autònoma, sense necessitar que ningú les acompanyi. L'autonomia és una combinació de bona connectivitat, accessibilitat, llegibilitat, seguretat i senyalització adequada.
- > Tenir uns lavabos que siguin de gènere neutre, que no discriminin en l'ús o la destinació per motius d'identitat o expressió de gènere i que almenys s'inclouï una opció amb vàter i rentamans en el mateix espai.
- > Incloure espais de lactància en els equipaments en els quals és habitual la presència de dones amb criatures lactants, com és el cas dels centres cívics.

→

<https://www.barcelona.cat/aqui-es-fa-cultura/sites/default/files/2021-11/Mesura%232.pdf>

D'altra banda, com ja s'apuntava a la mesura de govern "Cultura de base i sectors culturals: dret a la creació, l'experimentació, la recerca i la producció cultural", la projecció dels nous equipaments culturals també haurà de tenir en compte la possibilitat d'incloure residències temporals i allotjaments per a artistes i creadors/ores; els nous equipaments culturals també hauran d'incorporar la perspectiva de gènere, i aquesta mirada haurà d'estar present igualment en la rehabilitació i les obres de millora o d'adequació dels equipaments culturals.

→

https://ajuntament.barcelona.cat/santandreu/sites/default/files/ple-nari/fitxers/mg_cap_a_una_politica_publica_de_cultura_i_educacio.pdf

5.3. Dret a una cultura oberta i diversa

5.3.1. Activitats educatives amb perspectiva de gènere als centres culturals

La mesura de govern "Cap a una política pública de cultura i educació" es va

aprovar el mes d'abril del 2019. Tanmateix, algunes de les accions recollides en el seu pla d'acció encara no s'han posat en pràctica. Per això, enguany també es presentarà la mesura de govern "Cultura i educació: dret a la participació cultural i a l'educació i la pràctica artística al llarg de la vida" com una de les nou mesures del Pla de drets culturals.

Aquesta aposta innovadora per generar una política cultural-educativa municipal vol incidir en tres àmbits: en contextos escolars i d'educació formal, en entorns educadors no formals (activitats extraescolars, formació en el lleure, etcètera) i, finalment, en la dimensió educativa dels centres culturals de la ciutat.

Aquesta línia d'acció vol garantir que els programes i les activitats educatives dels centres culturals tinguin interioritzada la perspectiva de gènere. Per fer-ho es duran a terme les accions següents:

- > Elaboració d'un **manual sintètic** amb una sèrie de recomanacions i d'aspectes que cal tenir en compte a l'hora de dissenyar i portar a la pràctica activitats educatives incorporant la perspectiva de gènere.
- > Disseny d'un **qüestionari** que calgui respondre abans d'oferir qualsevol activitat educativa. Es tractaria d'una llista de control sobre les qüestions que s'han hagut de tenir en compte.

Aquests dos elements hauran d'adaptar-se a la realitat dels tipus d'equipaments i centres culturals i inclouran aspectes vinculats a la participació igualitària de l'alumnat en les activitats educatives. Així mateix, hauran d'estar a disposició de tots els equips que intervenen en la creació o la implantació de les activitats educatives, independentment de si són personal municipal, personal contractat per empreses o entitats que gestionen equipaments de titularitat municipal, o personal subcontractat.

5.3.2. Consolidació i ampliació de la metodologia dels plans per incorporar la perspectiva de gènere als museus municipals

Des del 2020, la Direcció de Memòria, Història i Patrimoni de l'ICUB, en col·laboració amb la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, està impulsant i acompanyant el procés d'elaboració d'un pla estratègic per incorporar la perspectiva de gènere a cadascun dels museus i centres patrimonials municipals. L'any 2020 es van elaborar els plans del Museu de Ciències Naturals de Barcelona, el Museu del Disseny, el Museu de la Música, el Monestir de Pedralbes, l'Arxiu Fotogràfic de Barcelona i el Castell de Montjuïc, i l'any 2021 es continua amb la resta.^[7]

L'elaboració d'aquests plans interpel·la tot l'equip dels centres, perquè analitza i afecta tots els àmbits (direcció, gestió de col·leccions, difusió i programes públics, contractació, i funcionament dels serveis interns). Després de fer un diagnòstic juntament amb els equips dels centres, es planteja un pla d'acció a partir de quatre blocs (activitat programada i públic; relat i rols; gestió, i comunicació, senyalització i espais).

Aquesta és la primera vegada que es fa un treball de diagnòstic i una planificació estratègica per incloure la perspectiva de gènere de forma coordinada en tot un àmbit de la política cultural de la ciutat. A més, la voluntat no és donar entitat a cada pla sinó integrar-los orgànicament en els plans directors de cada centre. Es

← 7

Els museus i els espais patrimonials municipals que estan elaborant el Pla estratègic per incorporar la perspectiva de gènere enguany són: el Museu d'Història de Barcelona, el Museu Etnològic i de Cultures del Món, el Museu Frederic Marès, l'Arxiu Històric de la Ciutat, El Born CCM, el Servei d'Arqueologia i el Museu Picasso.

tracta, doncs, d'un exemple que cal seguir amb la resta d'equipaments municipals (centres cívics, biblioteques i fàbriques de creació) i també amb els programes estables (Grec, Quinzena de la Dansa, la Mercè, etcètera).

5.3.3. Consolidació de la programació paritària en tots els programes culturals municipals

L'Ajuntament ha avançat molt per aconseguir que les programacions culturals de tots els programes (festivals, cicles, festes, etcètera) compleixin els criteris de paritat. Tanmateix, cal consolidar aquesta dinàmica i integrar-la completament en tota l'acció municipal, sense excepcions.

Totes les direccions de l'ICUB han de marcar, tant a l'equip tècnic municipal com a tots els agents externs que hi col·laborin, la directriu d'incorporar la paritat com un requisit indispensable en qualsevol programació. Així mateix, aquesta directriu s'ha de fer extensiva als equipaments culturals amb gestió externalitzada.

La Unitat de Transversalitat de Gènere de l'ICUB serà la responsable de fer el seguiment de l'aplicació d'aquesta directriu.

5.3.4. Contractació pública amb perspectiva de gènere

L'any 2016 l'Ajuntament de Barcelona va fer pública la Guia de contractació pública social. En aquesta guia es concreten mesures socials, d'inclusió social i d'igualtat de gènere per incentivar la contractació de les obres, els subministraments i els serveis amb empreses i professionals que executin els contractes públics.

En el cas dels contractes de serveis, que són els que majoritàriament se subscriuen en l'àmbit cultural, hi ha una sèrie de qüestions recollides en aquesta guia que haurien d'estar presents en tots els contractes de l'Ajuntament. A continuació s'analitzen aquestes recomanacions amb relació als serveis culturals des del punt de vista de la perspectiva de gènere:

- > La definició operativa de la prestació i de les persones destinatàries dels serveis ha de tenir cura que es compleixi la igualtat de gènere, segons les previsions legals que estableix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- > Els contractes han de garantir la igualtat entre homes i dones en qüestions vinculades amb retribucions, convenis, assignació correcta de categories professionals i tipologia de contractes. En aquest sentit, cal assegurar que les dones no tinguin unes condicions laborals pitjors o que hi hagi dinàmiques de segregació horitzontal o vertical.
- > Cal assegurar que les empreses de més de cinquanta treballadors/ores tinguin un pla d'igualtat tal com estableix el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272). I, en el cas que no estiguin legalment obligades a elaborar aquest pla, les empreses han de presentar les mesures aplicables en relació amb les persones treballadores que participaran en l'execució del contracte, a fi d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, eliminar estereotips i fomentar una igualtat efectiva i real entre dones i homes. Aquesta condició d'execució contractual ha de

→

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

constar en el plec de clàusules administratives particulars o en el plec de condicions, d'acord amb la previsió de l'article 146.2 del text refós de la Llei de contractes del sector públic.

- > Pel que fa a la paritat de gènere en els perfils i les categories professionals, la Guia determina que aquesta consideració social es pot incloure en el plantejament d'un contracte públic municipal com una condició d'execució contractual, perquè el requeriment es considera essencial per a l'execució del contracte i s'imposa com una obligació de l'empresa contractista de garantir una paritat en els perfils i les categories professionals de les persones que executin el contracte o en el desenvolupament de llocs de responsabilitat directiva en l'execució del contracte.
- > En l'execució d'un contracte públic es poden donar unes condicions en què calgui assegurar l'aplicació correcta de la Llei 11/2014. En aquest sentit, en els contractes que tinguin una composició de mà d'obra significativa o tinguin la ciutadania com a destinatària de la prestació, es pot establir, com a condició d'execució contractual, l'acreditació per part de l'empresa de l'adopció de codis de conducta o protocols d'actuació per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació de les persones LGTBI en l'execució del contracte.
- > També es pot establir, com a condició d'execució contractual, que l'empresa contractista adopti mesures de conciliació corresponsable del temps laboral, familiar i personal en relació amb les persones ocupades en l'execució del contracte, o mesures econòmiques o assistencials que facilitin l'atenció de menors o persones dependents.

Així doncs, la Guia ja dona moltes pautes per poder garantir una contractació pública amb perspectiva de gènere; ara bé, l'àmbit cultural té algunes especificitats pel que fa als serveis que ofereix que cal tenir en compte per poder incloure-hi clàusules que tinguin un impacte significatiu.

Per això, aquesta línia d'acció es vincula a la línia "5.2.2. Clàusules socials en cultura" de la mesura de govern "Cultura de base i sectors culturals: dret a la creació, l'experimentació, la recerca i la producció cultural". Aquesta línia proposava la creació d'un grup de treball format per personal municipal i professionals externs amb l'objectiu d'establir una sèrie de clàusules socials adaptades als tipus de serveis i activitats culturals que l'Institut de Cultura contracta. En aquest grup de treball hi hauran de participar persones amb coneixement sobre l'aplicació de la perspectiva de gènere per garantir que aquesta mirada també hi estigui present. El resultat del treball d'aquest grup serà la redacció d'un conjunt de clàusules que puguin ser incloses en plecs futurs de contractació de serveis culturals atenent a la seva idoneïtat vers l'objecte del contracte.

←

<https://www.barcelona.cat/aqui-es-fa-cultura/sites/default/files/2021-11/Mesura%232.pdf>

5.3.5. Debat i reflexió sobre cultura feminista en el marc d'unes jornades internacionals sobre drets culturals

Per tal de continuar avançant en la reflexió sobre els drets culturals, al final del 2022 se celebraran unes jornades internacionals organitzades per l'Institut de Cultura de Barcelona.

Aquestes jornades seran una oportunitat per aprofundir en la reflexió sobre què és i com dissenyar i implantar una política cultural feminista. Així doncs, com que

aquesta qüestió és un dels principis del Pla de drets culturals, caldrà que estigui molt present i dedicar-hi espais (taules, tallers, ponències, etcètera) específics, però també caldrà introduir aquesta mirada en la resta de temes que es toquin.

5.3.6. Campanya de comunicació sobre la perspectiva de gènere en la cultura

La comunicació i la difusió cultural esdevenen estratègiques per fer arribar a la ciutadania els canvis i l'evolució de les polítiques públiques. Aquesta mesura de govern suposa el primer pas cap a una política cultural municipal feminista, però, sobretot, suposa la materialització d'un compromís polític. Per aquest motiu, aquesta darrera acció de la mesura vol donar resposta a la necessitat de sensibilitzar els públics de la cultura i la ciutadania en general sobre la importància d'aplicar la perspectiva de gènere a la cultura.

Es proposa dissenyar una campanya de comunicació a escala de ciutat que transmeti l'impacte positiu d'una acció cultural feminista, en els marcs que planteja aquest document. Es tractaria, doncs, d'aportar una reflexió sobre els estereotips de gènere, sobre la importància de la representació paritària en els productes i les expressions culturals, i sobre les desigualtats que es reproduïxen en les dinàmiques culturals de manera més o menys evident.

Aquesta campanya també serviria per continuar reforçant el compromís de l'Ajuntament de Barcelona amb la transversalitat de gènere i la política pública feminista.

6. Calendari I pressupost

Pla de drets culturals de Barcelona

Aquest pressupost preveu un pla de desplegament des d'abans de la publicació de la mesura fins a l'any 2023.

En general, les accions descrites en aquesta mesura fan referència a un impuls de la perspectiva de gènere en el funcionament ordinari de l'organització de l'ICUB i dels equipaments i les institucions culturals en què intervé. Com que es fa difícil determinar un import per a la incorporació d'una mirada i uns valors transversals, es podria dir que tot el pressupost de l'ICUB es veurà afectat per la mesura.

Tot i així, la mesura inclou un pressupost propi per impulsar tots els treballs de recerca, estudi i planificació necessaris per implantar-la.

Línia d'acció	Calendari
Creació de la Unitat de Transversalitat de Gènere	Segon semestre del 2022
Programa de formació sobre transversalitat i perspectiva de gènere en la gestió cultural	Primer semestre del 2023
Promoció de la perspectiva de gènere en les subvencions	Primavera 2022
Grup de treball sobre cultura feminista dins del Consell de Cultura	Tardor del 2022
Diagnòstic perceptiu de la situació laboral del personal de l'ICUB	Primer semestre del 2023
Avenços en un sistema d'informació amb dades desagregades per sexe i indicadors no androcèntrics	Entre el final del 2022 i el primer semestre del 2023
Nou estudi sobre la perspectiva de gènere en la programació cultural municipal	Segon semestre del 2022
Protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere en l'activitat cultural	Primavera del 2022
Informe d'impacte de gènere de les subvencions i els convenis	2023
Sistema de bonificacions en els preus de les activitats culturals amb perspectiva de gènere	Estudi i projecció de l'abast i els costos, primer semestre del 2023
Serveis de conciliació en els equipaments municipals	Prova pilot, temporada 2022-2023
Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i la rehabilitació dels equipaments culturals	2023
Activitats educatives amb perspectiva de gènere als centres culturals	2023
Consolidació i ampliació de la metodologia dels plans per incorporar la perspectiva de gènere als museus municipals	2023
Consolidació de la programació paritària en tots els programes culturals municipals	Ja està en marxa
Contractació pública amb perspectiva de gènere	En marxa l'aplicació de les clàusules
Debat i reflexió sobre cultura feminista en el marc d'unes jornades internacionals sobre drets culturals	Novembre del 2022
Campanya de comunicació sobre la perspectiva de gènere en la cultura	2023
Pressupost	
Despesa corrent	190.000 €
Inversió	- €
TOTAL MESURA 5	190.000 €

7. Seguiment i avaluació

Pla de drets culturals de Barcelona

Seguiment del desplegament de les línies d'acció

A mesura que es desenvolupin les línies d'acció d'aquesta mesura, s'anirà definint quins indicadors seran els més adients per fer-ne el seguiment. Tanmateix, a continuació s'apunten algunes de les fonts d'informació de què es disposarà i també les que caldrà crear per fer el seguiment de la implantació i l'avaluació dels resultats.

- > **Creació de la Unitat de Transversalitat de Gènere**
Un cop es defineixin les responsabilitats específiques d'aquesta unitat, es crearan indicadors de seguiment de la seva tasca.
- > **Programa de formació sobre transversalitat i perspectiva de gènere en la gestió cultural al personal municipal i a les institucions**
Es continuarà el treball de seguiment de les formacions del personal que fa la Direcció de Recursos de l'ICUB i s'hi incorporaran les noves ofertes formatives.
- > **Promoció de la perspectiva de gènere en les subvencions**
Es mantindrà el seguiment que actualment fa l'Observatori de Dades Culturals sobre les subvencions, disponible com a dades obertes.
- > **Grup de treball sobre cultura feminista dins del Consell de Cultura**
La tasca acomplerta pel grup de treball formarà part de l'informe anual que fa el Consell de Cultura.
- > **Diagnòstic perceptiu de la situació laboral del personal de l'ICUB**
La Direcció de Recursos, juntament amb la Unitat de Transversalitat de Gènere, coordinarà i farà el seguiment d'aquesta línia d'acció.
- > **Avenços en un sistema d'informació amb dades desagregades per sexe i indicadors no androcèntrics**
L'Observatori de Dades Culturals continuarà treballant per ampliar el volum i la diversitat de les dades desagregades per sexe i n'incorporarà de noves.
- > **Nou estudi sobre la perspectiva de gènere en la programació cultural municipal**
Els resultats de l'estudi permetran analitzar la situació actual i valorar les accions més adients per combatre les desigualtats que es detectin.
- > **Protocol d'assetjament per raó d'orientació sexual, de la identitat de gènere i d'expressió de gènere en l'activitat cultural**
El seguiment d'aquesta línia es basarà en el nombre i la varietat d'entitats i empreses que participin en el disseny del protocol i del nombre que s'hi adhereixi.
- > **Informe d'impacte de gènere de les subvencions i els convenis**
Els resultats de l'informe permetran prendre mesures sobre la convocatòria de subvencions.
- > **Sistema de bonificacions en els preus de les activitats culturals amb perspectiva de gènere**
Caldrà crear indicadors específics que permetin analitzar el pes de les

bonificacions en el total de les vendes (entrades, cursos, tallers, activitats, etcètera) dels equipaments culturals municipals.

> **Serveis de conciliació en els equipaments municipals**

El disseny del projecte pilot de serveis de conciliació en diverses tipologies d'equipaments municipals portarà associat un sistema d'indicadors específics que permetran analitzar els resultats i valorar-ne l'extensió.

> **Incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny i la rehabilitació dels equipaments culturals**

S'elaborarà un sistema d'indicadors a partir d'allò que recull l'informe "La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona".

> **Activitats educatives amb perspectiva de gènere als centres culturals**

A les avaluacions de les activitats educatives s'hi incorporaran indicadors amb perspectiva de gènere.

> **Consolidació i ampliació de la metodologia dels plans per incorporar la perspectiva de gènere als museus municipals**

S'utilitzaran els mateixos indicadors que ja incorporen els plans de gènere dels museus i s'adaptaran a les singularitats de cada tipus d'equipament.

> **Contractació pública amb perspectiva de gènere**

A partir de les valoracions del grup de treball creat en el marc d'aquesta línia, es definiran uns indicadors específics que permetin valorar l'evolució de la contractació pública en termes de perspectiva de gènere.

> **Debat i reflexió sobre cultura feminista en el marc d'unes jornades internacionals sobre drets culturals**

Els indicadors d'aquesta línia formaran part del sistema d'indicadors d'avaluació de les jornades en qüestió.

A més de les accions concretes de seguiment de cadascuna de les línies d'acció, com que es tracta d'una mesura de govern transversal, requerirà un espai de seguiment específic amb presència de diversos òrgans de l'Ajuntament. Aquesta taula podrà estar formada per la Unitat de Transversalitat de Gènere de l'ICUB, la Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, la Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI i el/la membre de la Comissió de Gènere del Consell de Cultura que designi el consell executiu d'aquest Consell.

Pla de drets culturals de Barcelona

8. Agents articuladors municipals

Futura Unitat de Transversalitat de Gènere de l'ICUB, Direcció de Recursos (ICUB), Direcció de Programes Culturals (ICUB), Direcció de Ciutat Educadora i Cultura als Barris (ICUB), Direcció de Teixit Cultural (ICUB), Direcció de Memòria i Patrimoni (ICUB), Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, i Quarta Tinència de Drets Socials, Justícia Global, Feminismes i LGTBI.



Els continguts d'aquesta publicació estan subjectes a una llicència de **Reconeixement (by)**. Es permet qualsevol explotació de l'obra , incloent-hi una finalitat comercial, així com la creació d'obres derivades, la distribució de les quals també està permesa sense cap restricció, sempre que se'n citi la font.

La llicència completa es pot consultar a

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ca>

<https://www.barcelona.cat/aqui-es-fa-cultura/ca>