

Cultura feminista: derecho a una cultura diversa y equitativa

Medida de gobierno #5

Plan de Derechos Culturales
de Barcelona



Ajuntament
de Barcelona

ÍNDICE

1. Presentación y contexto	2
2. Diagnóstico	5
3. Misión	8
4. Objetivos	10
5. Líneas de acción	12
6. Calendario y presupuesto	28
7. Seguimiento y evaluación	31
8. Agentes articuladores municipales	34

1. PRESENTACIÓN Y CONTEXTO

Plan de derechos culturales de Barcelona

El pasado 30 de abril se presentó el Plan de derechos culturales de Barcelona como marco conceptual, político y estratégico para reconocer y ampliar los derechos culturales en la ciudad. El objetivo de este plan es diseñar políticas públicas desde la perspectiva de los derechos culturales y abrir el camino hacia un reconocimiento de estos derechos para el conjunto de la ciudadanía de Barcelona. Con el título “Fem cultura”, este plan despliega, a partir de nueve medidas, una estrategia para situar los derechos culturales como derechos fundamentales de primer orden, reforzar la vida democrática de la ciudad e incorporar el tejido cultural y el conjunto de las áreas municipales en el diseño y la implantación de las políticas culturales locales. Con la voluntad de aportar una nueva mirada sobre los derechos culturales y la acción pública, el plan incorpora nuevos vínculos entre la acción cultural y ámbitos estratégicos como la educación, la sostenibilidad, la ciencia, el feminismo, la innovación y la tecnología.

El compromiso del plan con la perspectiva feminista se basa en el principio de la transversalidad de género (integración de la perspectiva de género en todos los niveles y dimensiones de la política) y en el de la justicia de género (reconocimiento de valores esenciales como el respeto, el reconocimiento, la equidad o la libertad). En este sentido, la perspectiva feminista debe estar presente en la planificación, la gestión, la ejecución y la evaluación del conjunto de políticas culturales, y en cada uno de los programas y proyectos que se desarrollen desde el Ayuntamiento o que reciban apoyo municipal. Pero, además de este principio transversal, también se apuesta por elaborar una medida de gobierno específica sobre cultura feminista.

“Cultura feminista: derecho a una cultura diversa y equitativa” es la quinta medida que se presenta^[1], de las nueve que incluye el plan. Se trata de una recopilación de proyectos y líneas de actuación que quieren acercarnos a una cultura equitativa y justa desde la perspectiva feminista para avanzar hacia la interseccionalidad, que garantice la igualdad de acceso, representación y decisión, reflexione sobre los estereotipos de género y destaque la producción cultural y la memoria histórica de las mujeres y de todas las personas que no cumplan la norma androcéntrica y heterosexual.

← 1

Aunque cronológicamente es la tercera en hacerse pública.

Esta medida integra todas las acciones que se llevarán a cabo desde el Instituto de Cultura de Barcelona (ICUB) para garantizar el derecho a una cultura diversa y equitativa. Es la primera vez que desde el Ayuntamiento se pone en marcha un compromiso político para una política cultural feminista y, por ese motivo, hay que acoger esta medida como el primer paso de un proceso que tendrá que continuarse.

Marco regulatorio

El artículo 41 del Estatuto de autonomía de Cataluña prevé que la perspectiva de género esté presente en todas las políticas públicas de los poderes públicos catalanes. Entre otras cuestiones, “los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres”.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, especifica que las entidades locales “integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias” y, según la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, las políticas públicas deben contribuir a

“erradicar los estereotipos culturales que perpetúan las diferencias de género”, así como permitir “que mujeres y hombres, desde la diversidad, participen en condiciones de igualdad efectiva en la vida familiar, política, social, comunitaria, económica y cultural”.

Por otra parte, el artículo 14 de la Ley 11/2014, de 10 de octubre, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros e intersexuales y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, señala que “las administraciones públicas de Cataluña deben velar por la incorporación de actividades para la no discriminación por razones de orientación sexual, identidad de género o expresión de género en los ámbitos de la cultura [...]”.

Con respecto a la trayectoria del Ayuntamiento de Barcelona, la Carta municipal de Barcelona de 1998 ya especifica que el Ayuntamiento de Barcelona deberá promover todas las acciones y servicios que faciliten la integración y la participación de las mujeres en la sociedad y que eviten la discriminación por razón de sexo. Desde que en el año 1991 se aprobó el primer Plan municipal para las mujeres, el Ayuntamiento de Barcelona ha elaborado otros cinco más en materia de igualdad de género.

Más recientemente, el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona, aprobado por el Plenario del Consejo Municipal el 21 de diciembre de 2018, establece los contenidos mínimos y el proceso de elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de los planes de ciudad de políticas de género. Por último, en este 2021 se ha aprobado el II Plan para la justicia de género 2021-2025. Se trata del instrumento de actuación fundamental del Ayuntamiento de Barcelona para eliminar las desigualdades de género en la ciudad. El eje “Ciudad de derechos” del plan pretende garantizar los derechos de las mujeres e incidir en los aspectos sociales, culturales y de representación. Concretamente, el ámbito de cultura y memoria colectiva va dirigido a fomentar la representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos culturales, y a recuperar la memoria histórica de las mujeres con perspectiva de género.

2. DIAGNÓSTICO

Plan de derechos culturales de Barcelona

En los últimos años, el ICUB ha hecho un avance importante en la inclusión de la perspectiva de género en la acción cultural municipal. Sin embargo, todavía queda camino por recorrer.

→

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

Los resultados del Informe sobre la programación cultural 2016-2017 del Ayuntamiento de Barcelona desde una perspectiva de género supusieron un toque de alerta que ha tenido efectos en la acción municipal. Dicho informe ponía de manifiesto algunas desigualdades de género. Por ejemplo, en el momento de elaborar este estudio, los cargos directivos del ICUB estaban ocupados por un 70 % de hombres, si bien estos solo representaban el 38 % de la plantilla. Actualmente, este porcentaje se ha invertido y hay más mujeres en cargos directivos. Sin embargo, hay otros espacios y equipamientos en los que la equidad de género en los espacios de toma de decisiones no ha variado mucho y sigue existiendo un techo de cristal: es el caso de los museos, los espacios patrimoniales y los centros de exposición, donde solo el 38 % de las direcciones son para mujeres. Por el contrario, en el caso de las bibliotecas, el 83 % de las direcciones están a cargo de mujeres y, en los centros cívicos, el 68 %. Donde más equilibrio hay es en las fábricas de creación (55 % mujeres). **Estos datos ponen de manifiesto que es necesario seguir trabajando para combatir la segregación vertical y horizontal existente en el ámbito cultural.**

→

https://barcelonadadescultura.bcn.cat/wp-content/uploads/2021/03/Cultura-i-gener_2019_2020.pdf

Estos datos han sido elaborados por el Observatorio de Datos Culturales de Barcelona en un informe específico elaborado en el 2021: “Algunes dades de gènere i cultura”. Este informe recoge también datos sobre los públicos y las personas usuarias de los servicios culturales de la ciudad. **En términos generales, las mujeres consumen más cultura:** representan el 67 % del público de Barcelona Distrito Cultural, el 73 % de las personas que hacen talleres en los centros cívicos y el 62 % del público del festival Grec.

Sin embargo, sabemos que en la programación cultural de la ciudad queda todavía un largo camino para lograr la paridad en cuestiones como la autoría y la dirección de obras, un objetivo que sí se ha alcanzado en los festivales municipales. La Mercè 2019, por ejemplo, contó con el 60 % de mujeres liderando los grupos programados, el 62 % de mujeres intérpretes y el 79 % de mujeres en la dirección artística, y con respecto a la Bienal Ciudad Abierta, el 54 % de ponentes fueron mujeres.

Así, actualmente disponemos de algunos datos que pueden orientarnos sobre el estado de la cuestión, pero solo con respecto a la paridad. **Otras cuestiones como la perspectiva de género en los contenidos, la reproducción de estereotipos sexistas o las desigualdades en la participación cultural son temas que requieren de análisis cualitativos y profundos.**

→

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

Esta medida de gobierno es también la continuación de otros pasos que se han dado en los últimos años. Se necesita un importante trabajo de análisis, como hemos visto en los datos expuestos, pero también hacen falta reflexiones y propuestas como las planteadas en el informe “Cultura i feminismes. Mesures per avançar en la introducció de la perspectiva feminista a l'àmbit de la cultura a Barcelona”, elaborado a través de un proceso de trabajo en el marco del programa Cultura Viva 2019. Este informe señalaba, como una de sus conclusiones más relevantes, que “para garantizar una cultura no únicamente paritaria, sino feminista, en la ciudad de Barcelona es imprescindible llevar a cabo acciones hacia el interior del propio Instituto de Cultura de Barcelona y hacia el resto de agentes y

propuestas que conviven en el entorno de la ciudad”. Por ese motivo, el primer eje de esta medida se centra precisamente en el cambio institucional y se recogen muchas de las propuestas planteadas en el informe.

La apuesta de los gobiernos locales por diseñar e implantar políticas y acciones para avanzar en la equidad y la perspectiva de género en el ámbito cultural se está difundiendo a escala global. El 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 Comité de Cultura de [Ciudades y Gobiernos Locales Unidos](https://www.uclg.org/es) recoge toda una serie de iniciativas emprendidas por ciudades y agentes culturales de todo el mundo para conseguir unas instituciones culturales más igualitarias, inclusivas y democráticas en términos de género.

←

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

←

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

Pero, además de los datos y las reflexiones, hay una serie de elementos de contexto que resultan primordiales para entender la necesidad de una medida de gobierno sobre cultura feminista.

Paralelamente al crecimiento de los movimientos y las movilizaciones feministas, que tuvieron su momento de máxima visibilidad con la huelga internacional feminista del 8 de marzo de 2018, las luchas feministas han capilarizado todos los ámbitos de la sociedad. En el ámbito cultural, el movimiento #MeToo iniciado en el 2017 en Estados Unidos abrió la puerta a un proceso de reconocimiento de prácticas de abuso que estaban normalizadas o invisibilizadas dentro del sector cultural. Este movimiento se reprodujo a escala global.

En Cataluña empezaron a aparecer demandas, movimientos y colectivos feministas directamente vinculados al sector cultural. Dona'm Escena, Dones i Cultura, La Caja de Pandora o Tinta Negra son algunos ejemplos. Además de las demandas vinculadas a la representación de las mujeres y otros colectivos sin representación (personas racializadas, personas transgénero, etcétera), también se han centrado en la demanda de derechos laborales y la lucha contra la precariedad y en la denuncia pública de comportamientos de abuso y acoso en el ecosistema cultural educativo y profesional.

Así pues, **esta medida de gobierno no sería posible sin la lucha de esos colectivos**, que desde posiciones distintas provocan que se remueva un *statu quo* demasiado enquistado en las dinámicas de los sectores culturales y de las políticas culturales.

3. Misión

Plan de derechos culturales de Barcelona

Avanzar en el derecho a la participación equitativa y a la representación diversa de identidades culturales desde la perspectiva feminista y superar las desigualdades basadas en cuestiones de género en la cultura de la ciudad, así como aplicar la perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas culturales municipales.

4. OBJETIVOS

Plan de derechos culturales de Barcelona

Las políticas públicas basadas en los derechos culturales tienen que dar un énfasis explícito a la equidad de género, los derechos LGTBI y la perspectiva interseccional. Las políticas culturales deben reforzar la perspectiva de género y desplegar todo su potencial para promover la participación plural y activa de las mujeres y de todas las personas que no cumplen la norma androcéntrica y heterosexual en la vida cultural. Esta participación debe darse en igualdad de condiciones, tanto en el acceso a las prácticas culturales y la formación artística como en la creación y expresión de narrativas e imaginarios, el desarrollo de nuevas identidades individuales y colectivas y la toma de decisiones en los ámbitos público, privado y comunitario.

Partiendo de esta base, los objetivos que persigue esta medida son los siguientes:

- > Incorporar la perspectiva feminista en la planificación, gestión, ejecución y evaluación de la política pública desarrollada por el Instituto de Cultura y por todos los proyectos y organismos en los que participa.
- > Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones.
- > Profundizar en el análisis de la realidad cultural aplicando la perspectiva de género.
- > Avanzar hacia una programación cultural paritaria en términos de género en la ciudad de Barcelona.
- > Evitar los estereotipos de género sexistas y androcéntricos en las programaciones y en la comunicación.
- > Promover espacios de reflexión sobre cómo aplicar la perspectiva feminista en las políticas y la acción cultural de la ciudad.
- > Aplicar la perspectiva interseccional para tener en cuenta otros ejes de desigualdad (clase, origen, raza, orientación sexual, identidad de género y discapacidad), además del eje de género.

5. Líneas de acción

Plan de derechos culturales de Barcelona

5.1. Derecho a una institución cultural feminista

5.1.1. Creación de la Unidad de Transversalidad de Género

Según el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2019), “todas las áreas y distritos, así como los organismos autónomos, las empresas públicas, y el resto de entidades vinculadas o dependientes del Ayuntamiento de Barcelona tienen que contar con personal municipal que sea referente y esté formado en materia de políticas públicas de igualdad de género, encargado de garantizar la aplicación de la transversalidad de género”. Este personal municipal se conoce como *unidades de transversalidad de género*.

Actualmente el ICUB no tiene una unidad de transversalidad de género, a pesar de que sí cuenta con personas que, de manera informal, asumen funciones de recogida de información y diagnóstico con relación a la equidad dentro de la institución.

Con el fin de garantizar que se desarrollen correctamente todos los cambios y protocolos internos para aplicar la perspectiva de género en toda la acción municipal, es necesario que exista una unidad referente que vele por ese correcto desarrollo. Las funciones de esta unidad se integrarán al Departamento de Proyectos Estratégicos, que depende directamente de la Gerencia del ICUB.

La persona o personas que formen esta unidad, con la formación y la experiencia necesarias, deberán realizar un seguimiento de todos los programas y evaluarlos, y serán el vínculo permanente entre el ICUB, la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, y la Cuarta Tenencia de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.

5.1.2. Programa de formación sobre transversalidad y perspectiva de género en la gestión cultural

El Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona reconoce la importancia de la formación en igualdad de género y establece su carácter obligatorio para toda la plantilla municipal (disposición adicional segunda), [2] incluido el personal político y gerencial (artículo 17). [3] En los últimos años, desde la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo se ha formado en igualdad de género a todo el personal político y gerencial, se han elaborado cursos obligatorios para todo el personal municipal sobre el acoso sexual y por razón de sexo y también sobre el propio Reglamento, y se ha incluido una formación integral en transversalidad y perspectiva de género en el plan de formación y desarrollo del Ayuntamiento. Así, en lo que respecta al Ayuntamiento, se ha avanzado bastante en esta cuestión. Sin embargo, desde el ámbito cultural sigue existiendo la sensación, entre el personal técnico del ICUB, de que hay una preparación insuficiente en cuestiones vinculadas al género y al feminismo, especialmente con respecto a la aplicación de la perspectiva de género o a la aproximación interseccional al trabajo cultural.

Por este motivo, deberá diseñarse una oferta formativa sobre perspectiva de género en el trabajo cultural dirigida a todo el personal técnico del ICUB. Esta formación se pondrá también a disposición de los equipos de los equipamientos culturales con gestión externalizada, y de los consorcios y las instituciones en los que participa el Ayuntamiento. Sin embargo, antes de diseñar la oferta formativa hay que establecer un sistema de recogida de necesidades formativas por parte del personal.

← 2

“Para garantizar el cumplimiento efectivo de esta norma, el Ayuntamiento tiene que garantizar la formación con carácter obligatorio del conjunto del Ayuntamiento sobre este reglamento.”

← 3

“[...] El gobierno municipal debe garantizar formación, suficiente, de calidad y con carácter obligatorio, en el primer año de cada mandato a todo el personal político y gerencial en materia de igualdad de mujeres y hombres.”

El programa de formación tendrá que incluir varias ofertas complementarias:

- > **Formación obligatoria** para todo el personal técnico del ICUB sobre transversalidad y perspectiva de género aplicadas a la gestión cultural. Esta formación deberá recoger también la historia de los movimientos feministas en las políticas culturales de la ciudad y el legado que han dejado.
- > **Jornadas de trabajo** sobre aplicación de la perspectiva de género en la tarea de programación cultural. Se trataría de unas jornadas con un carácter más práctico, dirigidas especialmente a todas las personas que intervienen en la programación de actividades culturales. La participación en estas jornadas sería optativa, pero las direcciones del ICUB deberán promover la participación de todo su personal.
- > **Promoción de la participación del personal del ICUB en la formación integral en transversalidad y perspectiva de género** que ya se encuentra incluida en el plan de formación y desarrollo del Ayuntamiento.

Para diseñar la formación obligatoria y las jornadas de trabajo, deberá tenerse el apoyo de la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo y de agentes culturales que ya cuenten con experiencia en este tipo de contenidos adaptados al ámbito cultural.

Para diseñar la formación obligatoria y las jornadas de trabajo, deberá tenerse el apoyo de la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo y de agentes culturales que ya cuenten con experiencia en este tipo de contenidos adaptados al ámbito cultural.

5.1.3. Promoción de la perspectiva de género en las subvenciones

Hace años que el Ayuntamiento de Barcelona incluyó criterios de igualdad de género en las subvenciones. De hecho, la convocatoria general de subvenciones del Ayuntamiento incluye, como criterio de valoración, con el 4 % de la puntuación total, la incorporación de la perspectiva de género tanto en el funcionamiento de la entidad como en el proyecto subvencionado. Así, para obtener la máxima puntuación en este criterio, es necesario que la perspectiva de género se incorpore al funcionamiento de la entidad (tiene que explicitarse este valor en los estatutos, los principios fundacionales, la misión, los objetivos, la estructura organizativa, las memorias de actividades, etcétera) y que la perspectiva de género se incorpore al proyecto presentado (a partir de los valores que promueve, los objetivos, la metodología y los procesos, las actividades, la población destinataria, etcétera).

Este criterio ha ejercido un impacto positivo en los proyectos culturales, que han tenido que pensarse y explicarse desde esta óptica. Ahora bien, la aplicación de estos criterios a las subvenciones para proyectos culturales tiene unas implicaciones y unas singularidades que hacen necesaria una aproximación específica.

El primer punto que hay que tener en cuenta es que la perspectiva de género en las expresiones artísticas y culturales es difícil de identificar de forma automática. Un proyecto expositivo puede tener perspectiva de género sin que se hable de las mujeres de forma explícita o, incluso, sin que participen mujeres en él, pero sí poniendo de manifiesto esa ausencia o poniendo a debate los estereotipos de género.

Las entidades que realmente tienen interiorizada la perspectiva de género pueden explicar estos matices en la propuesta, pero desde el punto de vista de las personas evaluadoras se necesitan más conocimientos para detectar cuándo se está aplicando verdaderamente esa mirada y cuándo no.

Así pues, esta línea de acción incluye tres acciones:

- > **Elaborar un manual para valorar la perspectiva de género de los proyectos y las entidades culturales** que permita a las personas evaluadoras disponer de más recursos. Actualmente, la valoración de los proyectos presentados se hace con tres miradas: una mirada técnica realizada por personal del ICUB; otra, por la Comisión Ejecutiva del Consejo de Cultura, y otra, por personas externas. Por lo tanto, todas esas personas, internas y externas, deberían tener ese manual.

La redacción del manual tiene que llevarse a cabo en colaboración con la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, la Unidad de Transversalidad del ICUB, cuando se haya creado, y la Comisión de Género del Consejo de Cultura.

- > **Ofrecer a los agentes culturales formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género** en sus proyectos culturales. Para llevar a cabo esta acción, el ICUB tendrá que buscar colaboraciones con asociaciones profesionales de los sectores culturales, algunas de las cuales ya han avanzado en la oferta de este tipo de formación. El espacio para diseñar y coordinar estas formaciones tendrá que ser la Oficina Ciudadana de la Cultura (OCCU). La formación deberá complementarse y coordinarse con la que ya se ofrece anualmente desde la Dirección de Género y Políticas del Tiempo sobre criterios de igualdad en las subvenciones para entidades.
- > **Garantizar que todos los jurados que evalúan las solicitudes de subvenciones sean paritarios en términos de género y que se tenga en cuenta la perspectiva interseccional a la hora de escoger a las personas miembros de los jurados.** Actualmente, el sistema de valoración de las solicitudes se hace con tres miradas: una mirada técnica realizada por personal del ICUB; otra, por la Comisión Ejecutiva del Consejo de Cultura, y otra, por personas externas. Así pues, la aplicación de criterios de selección para garantizar jurados paritarios se realizará en el grupo de personal técnico del ICUB y en el grupo de personas externas que selecciona el Consejo de Cultura, porque la Comisión Ejecutiva ya está formada.

5.1.4. Grupo de trabajo sobre cultura feminista dentro del Consejo de Cultura

Con la reformulación del Consejo de Cultura que ha tenido lugar este año, se pretende dar un peso mayor y más estratégico a las comisiones y a los grupos de trabajo. La reformulación consiste en la creación de grupos de trabajo y comisiones de seguimiento con el objetivo de incorporar, en los plenarios del Consejo de Cultura, una serie de debates sobre temas de interés que afecten a la política cultural de la ciudad.

Los grupos de trabajo estarán formados por personas, nombradas a propuesta

del Comité Ejecutivo, tanto si son miembros del propio Comité como del Plenario, que impulsen la preparación de los debates, generen ideas, planteen posibles contribuciones y escojan y presenten los temas a tratar. Estos temas se tendrán que ajustar a las condiciones siguientes:

- > Que se trate de temas transversales, no restringidos a las problemáticas propias de un determinado sector.
- > Que tengan la voluntad de alcanzar un cierto nivel de abstracción (no circunscritas a conflictos puntuales, problemáticas particulares o vinculadas a hechos puntuales).
- > Que tengan como objetivo proponer modelos o marcos de referencia para adoptar medidas concretas de políticas culturales.

Por todo esto, la creación de un grupo de trabajo sobre cultura feminista dentro del marco del Consejo de Cultura cumple todas las condiciones y, además, supone dar respuesta a una demanda del sector. De hecho, una de las propuestas recogidas en el 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) consistía, precisamente, en crear un grupo de trabajo estable sobre cultura y feminismos en coordinación con el Consejo de Cultura.

La voluntad del nuevo Consejo es generar debates en torno a temas de interés que afecten a la política cultural de la ciudad y que puedan servir como generadores de ideas para establecer nuevas medidas políticas o aportar miradas para nuevos diagnósticos sobre la vida cultural de la ciudad. La reflexión sobre cómo tiene que ser una política cultural feminista responde de manera directa a este objetivo.

5.1.5. Diagnóstico perceptivo de la situación laboral del personal del ICUB

Tal como se ha apuntado en la diagnosis de esta medida, en términos cuantitativos las desigualdades de género con respecto a puestos de decisión dentro del organigrama del ICUB se han ido equilibrando en los últimos años. Con respecto a las condiciones laborales, todo el personal del ICUB está sujeto al III Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 2020-2023 del Ayuntamiento de Barcelona. Este plan recoge toda una serie de medidas concretas que afectan a la política retributiva, los procesos de gestión de personas, o la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Con respecto a la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, el Ayuntamiento dispone también de un protocolo específico.

Así pues, puede afirmarse que, desde el punto de vista objetivo, el personal del ICUB cuenta con una cobertura bastante amplia de derechos desde una perspectiva de género. Sin embargo, es necesario ir un paso más allá para asegurar la detección de dinámicas de desigualdad internas; por eso se propone realizar un diagnóstico perceptivo de la situación laboral del personal del ICUB desde la perspectiva de género. Se trataría de recoger, a través de una encuesta, las valoraciones personales de toda la plantilla sobre cuestiones vinculadas a posibles desigualdades de género (retribuciones, categorías laborales, dinámicas de relación y comunicación, espacios de participación, actitudes sexistas, etcétera).

En el diseño y la coordinación de este diagnóstico tendrán que colaborar la Dirección de Recursos del ICUB, la Unidad de Transversalidad de Género del ICUB y la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo del Ayuntamiento.

→

<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-asset-jament-sexual.pdf>

5.2. Derecho al trabajo y a la participación cultural libre de discriminaciones

5.2.1. Avances en un sistema de información con datos desagregados por sexo e indicadores no androcéntricos

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña (artículo 56) y el Reglamento para la equidad de género del Ayuntamiento de Barcelona (artículo 16) establecen la obligatoriedad de recoger y explotar datos desagregados por sexo y de disponer de indicadores no androcéntricos. Sin embargo, en el caso de los datos culturales, llegar a alcanzar ese hito requiere de un proceso.

El Observatorio de Datos Culturales de Barcelona nació en el 2015 dentro del ICUB con el objetivo de elaborar y difundir datos, indicadores e informes sobre la realidad cultural. El Observatorio ofrece datos sobre equipamientos, visitantes, actividades culturales, subvenciones, etcétera, todos agregados como datos abiertos para que cualquier persona pueda usarlos y elaborar análisis propios. Sin embargo, todavía faltan datos desagregados por sexo disponibles en la web. El motivo de esta carencia es que las fuentes de información son muy variadas y, en la mayoría de los casos, no responden a registros individuales. Por poner un ejemplo, una parte de los datos sobre visitantes de museos los recoge el personal de los museos y otra parte procede de las compras en línea. Esta variedad de fuentes dificulta actualmente la anotación del sexo de cada una de estas personas. Así pues, los únicos datos que pueden presentarse desagregados por sexo son los que responden a un solo registro, por ejemplo, las inscripciones en los talleres de los centros cívicos.

←

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

Por lo tanto, hay que seguir avanzando en la recogida de datos desagregados por sexo por parte de los equipamientos de una forma progresiva y sistemática. Los indicadores no androcéntricos son indicadores que visibilizan los roles sociales, las necesidades, las condiciones, los valores y las aspiraciones de mujeres y hombres a lo largo de la vida y en todos los ámbitos. En el ámbito cultural, queda mucho trabajo por hacer en el diseño de un tipo de indicadores que permitan analizar en profundidad las desigualdades de género.

Para dar respuesta a estas dos cuestiones se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- > **Diseño de un proyecto piloto de recogida de datos desagregados por sexo.** Se tratará de definir qué información ha de recogerse y cuál es la metodología de recogida, y concretar de qué manera se integra en el sistema de recogida de datos que ya está utilizándose actualmente. El piloto se pondrá en práctica en varios tipos de equipamientos culturales municipales para poder evaluar los resultados y valorar la ampliación del modelo al conjunto de equipamientos culturales. El objetivo de este piloto es encontrar la mejor fórmula y sistema para que sea viable recoger todos los datos desagregados por sexo.

- > **Elaboración de un estudio sobre los roles del trabajo cultural.** Hasta el momento, cuando se ha querido analizar la desigualdad de género en la acción cultural, los datos recopilados se quedan en los roles más visibles y públicos (dirección, interpretación, autoría, etcétera). Pero las desigualdades y las dinámicas de feminización de algunas tareas o de segregación horizontal o vertical se encuentran también en otros roles del trabajo cultural. El Observatorio de Datos Culturales ha em-

pezado ya a trabajar en esta línea, si bien tendrá que darse un impulso para definir qué roles tiene sentido analizar en cada uno de los sectores culturales.

- > **Análisis de encuestas y estudios existentes.** Actualmente hay mucha información disponible sobre roles y hábitos culturales y de ocio de la población con datos desagregados por sexo. Por lo tanto, se trata de realizar una investigación y de poder extraer y difundir toda la información relativa a la cultura procedente de fuentes que no son estrictamente culturales. Las encuestas realizadas periódicamente en los ámbitos de salud, educación, deporte o juventud son ejemplos de fuentes de datos desagregados por sexo sobre cuestiones de interés para las políticas culturales.

5.2.2. Nuevo estudio sobre la perspectiva de género en la programación cultural municipal

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

En el 2018 se hizo público el Informe sobre la programación cultural 2016-2017 del Ayuntamiento de Barcelona desde una perspectiva de género, una iniciativa de la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo junto con el ICUB que supuso el primer diagnóstico de la política cultural municipal que tenía en cuenta la perspectiva de género. El estudio analizaba la programación de varios ámbitos (equipamientos, festivales y fiestas municipales o con participación municipal) y las estructuras organizativas de los ámbitos/espacios de programación (ICUB, Consorcio de Bibliotecas, fábricas de creación, centros cívicos y museos). Los resultados del estudio permitieron poner datos a las intuiciones que se tenían sobre ciertas dinámicas de desigualdad.

Aunque en estos años se ha avanzado en la sensibilización general sobre la importancia de aplicar la perspectiva de género a la programación cultural, sigue siendo muy complicado poder hacer un análisis cuantitativo de esta cuestión. Por ese motivo, se llevará a cabo un nuevo estudio que recogerá datos cuantitativos sobre tipos de actividades, estructuras organizativas, públicos y usuarios/as, y que incluirá un apartado cualitativo que permitirá analizar la perspectiva de género de algunas programaciones.

En el diseño del nuevo estudio será necesario definir y sistematizar muy bien cómo realizar esa recogida de datos para garantizar que la metodología sea reproducible en estudios futuros y, por lo tanto, poder hacer un análisis de la evolución y evaluar el impacto de género.

5.2.3. Protocolo de acoso sexual o por razón de orientación sexual, de la identidad de género y de expresión de género en la actividad cultural

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

El Ayuntamiento de Barcelona ha creado nuevos instrumentos necesarios para la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo. En concreto, se dispone del Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso por razón de orientación sexual, de la identidad de género y de expresión de género y del Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo. Además, se ha llevado a cabo el Curso de acoso sexual y por razón de género, obligatorio para toda la plantilla y en el que se ha formado a más de 2.500 trabajadores/oras municipales.

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

Por lo tanto, el personal municipal dispone de recursos para hacer frente a cualquier situación de acoso por estas razones. Sin embargo, la actividad cultural

municipal no solo la lleva a cabo directamente el ICUB, sino que participan agentes que mantienen varios tipos de relación con el Ayuntamiento. Los equipamientos de titularidad municipal con gestión externalizada, cívica o comunitaria, los consorcios, las fundaciones o los festivales participados por el consistorio, no tienen personal municipal y, por lo tanto, no pueden acogerse a estos protocolos. Así, actualmente es responsabilidad de cada centro o entidad diseñar un protocolo de acoso o de actuación ante acciones sexistas, LGTBI-fóbicas, etcétera.

Pero, del mismo modo que en el 2018 la Concejalía de Feminismos y LGTBI del Ayuntamiento de Barcelona diseñó el Protocolo “No callamos” contra las agresiones y los acosos sexuales en espacios de ocio nocturno privado, el ICUB tiene también margen para incidir en la forma en la que los agentes culturales tratan estos casos. En el caso del protocolo del 2018, se llevó a cabo un contraste y se valoró su viabilidad en colaboración con varios espacios y asociaciones de ocio nocturno de la ciudad para garantizar su implantación. Además, se creó un sistema de adhesiones de los espacios de ocio y se les ofreció asesoramiento en este tema.

Esta línea pretende reproducir la buena práctica del protocolo “No callamos” diseñando un **protocolo de acoso sexual o por razón de orientación sexual, de la identidad de género y de expresión de género en la actividad cultural**. Para ello, habrá que identificar las relaciones que se establecen entre los agentes culturales de cada sector (relación entre sala y grupo de música, relación entre teatro y compañía, relación entre centro de creación y artista, etcétera). El diseño de este protocolo tendrá que elaborarse en colaboración con la Cuarta Tenencia de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI y con la complicidad de todas las asociaciones profesionales del sector cultural. Así, se tratará de un protocolo que no sustituirá a los que cada entidad o empresa haya elaborado, pero que sentará unas bases que permitan una posición compartida por todos los agentes culturales tanto con respecto a la prevención y la detección de casos como a la atención y la derivación correspondiente.

La Oficina Ciudadana de la Cultura (OCCU) ejercerá un papel importante en el proceso de diseño y coordinará el trabajo con las entidades culturales.

El trabajo de colaboración entre el ICUB y la Cuarta Tenencia de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI se pone de manifiesto en el conjunto de la medida y en acciones concretas como esta. En este sentido, hay que señalar el **compromiso del Ayuntamiento de Barcelona con la lucha contra los abusos en el sector cultural**. El último ejemplo de este compromiso es la firma de un **convenio entre el consistorio y la Academia del Cine Catalán** para promover la atención y la prevención de los abusos en el sector audiovisual y de las artes escénicas. Este convenio, con la colaboración de Dones Visuals, también permitirá trabajar en la redacción de un protocolo de buenas praxis profesionales en este ámbito y estará al alcance de cualquier persona y empresa.

5.2.4. Informe de impacto de género de las subvenciones y los convenios

La evaluación de impacto de género pretende hacer visible que las normas y las políticas públicas no son neutras al género y que tienen un impacto diferente en mujeres y hombres, aunque no sea un efecto previsto ni deseado. Tratar igual a quien parte de una situación de desigualdad equivale, en la práctica, a reproducir esta desigualdad. Por eso, las políticas pensadas para la población en general no suelen ser neutras, sino ciegas con respecto al género.^[4]

←

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

← 4

Fuente: *Quaderns metodològics feministes: Avaluació d'impacte de gènere de política econòmica: pressupost i fiscalitat municipals*. Disponible en línea: 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

De acuerdo con el Reglamento para la equidad de género en el Ayuntamiento de Barcelona (2019), los informes de impacto de género son obligatorios en las propuestas normativas, de presupuestos municipales, de instrumentos de política fiscal municipal y de planeamiento urbanístico, e insta a elaborar informes de impacto de género de los programas de gasto de mayor pertinencia respecto al género.

El Ayuntamiento ya elabora informes de impacto de género de los presupuestos municipales que incluyen toda la actividad de promoción cultural realizada por el ICUB. Sin embargo, hay que afinar más el análisis del impacto de género que tienen las políticas culturales municipales.

En este sentido, las subvenciones otorgadas y los convenios firmados son actuaciones que ejercen un impacto directo en el tejido cultural de la ciudad. En el 2019 el ICUB otorgó 5,6 millones[5] de euros en subvenciones por convocatoria y 3,5 millones de euros en subvenciones por convenio.[6] Por eso, se elaborará un **informe de impacto de género de las subvenciones y los convenios** y su resultado permitirá valorar si tienen que hacerse cambios en la convocatoria de subvenciones para evitar reproducir las desigualdades de género.

5 →
Este importe incluye las subvenciones por inversiones, que suman 525.030,62 euros.

6 →
Fuente: Observatorio de Datos Culturales de Barcelona

5.2.5. Sistema de bonificaciones en los precios de las actividades culturales con perspectiva de género

En el 2019 el Ayuntamiento elaboró un informe de impacto de género del proyecto de precios públicos para el año 2020 de equipamientos de distrito e instalaciones deportivas. Se analizaban los precios públicos de 44 centros cívicos y 105 equipamientos socioculturales de distrito (casales infantiles, ludotecas, casales juveniles, espacios y casales de personas mayores, centros culturales, casales de barrio, etcétera) y 103 equipamientos deportivos.

Entre las conclusiones del informe se apuntan algunas recomendaciones que merece la pena tener en cuenta a la hora de diseñar un sistema de bonificaciones en los precios de las actividades culturales con perspectiva de género. Estas recomendaciones tendrán que hacerse extensivas a todos los equipamientos (de gestión directa o externalizada) y actividades culturales municipales:

- > Generalizar los descuentos para familias monoparentales y familias numerosas.
- > Incorporar, en los centros cívicos y en los equipamientos socioculturales, servicios dirigidos específicamente a la asunción de los trabajos de cuidado por parte de hombres.
- > Ampliar que las entradas familiares siempre tengan la posibilidad de dos personas adultas más niños para promover la corresponsabilidad y evitar que, al tener que escoger, sean las mujeres las que asuman esas responsabilidades.
- > Hacer extensivas las exenciones y las reducciones vinculadas a personas en situación de discapacidad a las personas que las cuidan o acompañan.
- > Hacer exenciones para mujeres en situación de violencia machista.

El sistema de bonificaciones se diseñará e implantará de forma paralela a la puesta en marcha de los REC culturales. El REC (recurso económico ciudadano) cultural es una moneda ciudadana digital para facilitar el acceso y la participación en actividades culturales de la ciudad y la compra de productos culturales. Este

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

sistema permitirá identificar a personas usuarias que se encuentren en situaciones susceptibles de ser bonificables.

5.2.6. Servicios de conciliación en los equipamientos municipales

El pasado abril se aprobó el Plan para la educación y crianza de la pequeña infancia 2021-2024 para poner el foco en la vida de los niños y niñas en la etapa vital que va de los 0 a los 3 años, y en los servicios y apoyos que necesitan las familias para educarlos y cuidarlos. Uno de los objetivos estratégicos del plan es “facilitar la conciliación reduciendo las desigualdades de género en la crianza y el trabajo, así como la pobreza infantil”, y el quinto eje de actuación es “atender y cuidar las necesidades de la pequeña infancia en el espacio público, en los equipamientos y en la oferta de actividades culturales y deportivas para romper el aislamiento social y hacer comunidad en torno a la crianza”. Como paso previo, el Ayuntamiento inició su compromiso político respecto a los cuidados con la Medida de gobierno por una democratización del cuidado 2017-2020, un instrumento que permitió dar el primer paso para reconocer los cuidados como una parte central de la vida socioeconómica de la ciudad, promover la corresponsabilidad de todos los actores sociales a la hora de garantizar el derecho a unos cuidados dignos y de calidad, y reducir las desigualdades sociales y de género que caracterizan tanto la provisión como la recepción de los cuidados.

Así pues, el Ayuntamiento está haciendo una apuesta para mejorar la vida de las personas cuidadoras y también la de las personas que reciben los cuidados. En este sentido, la conciliación, es decir, la compatibilización de la vida laboral, personal y familiar, es un elemento central para mejorar la vida de las personas.

El sector cultural tiene un largo recorrido en la ciudad en la creación de una oferta y una programación familiares, pensadas para que las criaturas y sus familias puedan participar en actividades culturales (conciertos, actividades y visitas guiadas a exposiciones, talleres creativos, espectáculos de artes escénicas, etcétera). Incluso grandes festivales como el festival Grec o el Sònar, con el SonarKids, han creado programas específicos para público familiar. Sin embargo, faltan servicios de conciliación para que las personas que tienen criaturas a su cargo puedan acceder a la oferta cultural para adultos. A lo largo del tiempo se han hecho algunos intentos al respecto y, actualmente, la Sala Beckett ofrece un servicio de acogida de niños durante algunas representaciones mientras las personas a cargo ven el espectáculo.

Por otro lado, desde el sector artístico y creativo cada vez están más presentes las demandas de medidas de apoyo a la creación que incluyan también la conciliación familiar de los creadores y creadoras, un tipo de medidas que están mucho más presentes en otros países de nuestro entorno.

Así pues, para avanzar en la conciliación y mejorar el acceso y la participación cultural de las personas con criaturas a su cargo, tiene que hacerse una apuesta de ciudad y, para lograrlo, esta línea recoge dos acciones concretas:

- > Diseñar y poner en marcha un proyecto piloto que ofrezca un servicio de canguro para equipamientos culturales de varias tipologías (bibliotecas, centros cívicos, teatros, museos, etcétera), mientras las personas a cargo realizan una actividad, asisten a un espectáculo o ven una exposición. En cada uno de los casos, habrá que definir cuál es la mejor opción: por ejemplo, en el caso del centro cívico tendrá que verse si

←

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

←

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

se ofrece en el horario de un taller concreto y, en el caso del teatro y el museo, qué periodicidad del servicio tiene sentido ofrecer y si debe ir acompañado de una adaptación de la oferta existente, como ofrecer una función en horario matinal.

Esta acción se llevará a cabo en colaboración con la Cuarta Tenencia de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI como continuación del trabajo que ya han iniciado ofreciendo los servicios de canguro municipal.

Esta línea puede tener un impacto positivo en las personas que asumen más responsabilidades de cuidados, mayoritariamente mujeres, y también en las familias sin red de apoyo y pocos recursos para contratar ayuda. Sin embargo, será necesario realizar una evaluación del piloto para confirmar que esa línea tiene un impacto positivo en estas personas y valorar las opciones de sostenibilidad económica de ofrecer este servicio.

- > Adaptar una parte de las viviendas para artistas y creadores/oras que forman parte del sistema municipal de residencias, para la estancia con niños. Se tratará, entonces, de reservar algunas de las habitaciones de las viviendas, incluyendo el mobiliario y materiales necesarios, para la estancia temporal de niños.

5.2.7. Incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la rehabilitación de los equipamientos culturales

En julio del 2021 se presentó la Medida de gobierno por unos equipamientos municipales con perspectiva de género, que ofrece criterios para introducir la perspectiva de género en el diseño de los equipamientos, establece procesos, referentes y normativa para introducir esta perspectiva en el diseño de los equipamientos y en su evaluación, y define y facilita instrumentos para incorporar la perspectiva de género en el diseño de los equipamientos.

Así pues, esta mirada tiene que pasar a estar presente en el diseño de todos los edificios nuevos que proyecte el ICUB y, siempre que sea posible, también en las rehabilitaciones de edificios.

A continuación se señalan algunas de las cuestiones que deberán tenerse en cuenta, aunque tendrán que adecuarse a cada espacio y equipamiento, adaptarse y añadir otras nuevas:

- > Tener en cuenta las necesidades de la ciudadanía y de los colectivos que se prevé que hagan uso de los equipamientos en la fase de diseño.
- > Asegurar que el equipamiento esté conectado con la trama urbana circundante, conectarlo con el espacio público y darle también un papel en el diseño del equipamiento. No pensar en los equipamientos como edificios estancos sino abiertos al entorno, y disponer de este entorno como una extensión del equipamiento, incluso para realizar actividades.
- > Incorporar zonas de estancia o espera adaptadas a todas las necesidades.
- > Disponer una distribución uniforme de la luz en la calle, especialmente

→

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

en el espacio de peatones y en la entrada al equipamiento, sin rincones oscuros ni obstrucciones.

- > Es importante permitir la flexibilidad de los espacios interiores para que evolucionen y cambien con las necesidades de las personas.
- > Para aumentar la autonomía de las personas con diversidad funcional, de las criaturas y de las personas mayores, es necesario que los espacios interiores estén diseñados para que todas las personas puedan moverse libremente y de manera autónoma, sin necesitar que nadie las acompañe. La autonomía es una combinación de buena conectividad, accesibilidad, legibilidad, seguridad y señalización adecuada.
- > Tener unos lavabos que sean de género neutro, que no discriminen en el uso o la destinación por motivos de identidad o expresión de género y que, como mínimo, incluyan una opción con inodoro y lavamanos en el mismo espacio.
- > Incluir espacios de lactancia en los equipamientos en los que sea habitual la presencia de mujeres con criaturas lactantes, como en el caso de los centros cívicos.

Por otro lado, tal como ya se apuntaba en la medida de gobierno “Cultura de base y sectores culturales: derecho a la creación, experimentación, investigación y producción cultural”, la proyección de los nuevos equipamientos culturales también deberá tener en cuenta la posibilidad de incluir residencias temporales y alojamientos para artistas y creadores/oras; asimismo, los nuevos equipamientos culturales deberán incorporar la perspectiva de género, y esta mirada tendrá que estar presente igualmente en la rehabilitación y las obras de mejora o adecuación de los equipamientos culturales.

←

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

5.3. Derecho a una cultura abierta y diversa

5.3.1. Actividades educativas con perspectiva de género en los centros culturales

La medida de gobierno “Hacia una política pública de cultura y educación” se aprobó en el mes de abril del 2019. Sin embargo, algunas de las acciones recogidas en su plan de acción todavía no se han puesto en práctica. Por eso, este año también se presentará la medida de gobierno “Cultura y educación: derecho a la participación cultural y a la educación y práctica artística a lo largo de la vida” como una de las nueve medidas del plan de derechos culturales.

←

https://ajuntament.barcelona.cat/santandreu/sites/default/files/plenari/fitxers/mg_cap_a_una_politica_publica_de_cultura_i_eduacio.pdf

Esta apuesta innovadora por generar una política cultural-educativa municipal quiere incidir en tres ámbitos: en contextos escolares y de educación formal, en entornos educadores no formales (actividades extraescolares, formación en el ocio, etcétera) y, finalmente, en la dimensión educativa de los centros culturales de la ciudad.

Esta línea de acción pretende garantizar que los programas y las actividades educativas de los centros culturales tengan interiorizada la perspectiva de género. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- > Elaboración de un **manual sintético** con una serie de recomendaciones y de aspectos que habrá que tener en cuenta a la hora de diseñar y llevar a la práctica actividades educativas incorporando la perspectiva de género.
- > Diseño de un **cuestionario** que tendrá que responderse antes de ofrecer cualquier actividad educativa. Se trataría de una lista de control sobre las cuestiones que ha habido que tener en cuenta.

Estos dos elementos tendrán que adaptarse a la realidad de los tipos de equipamientos y centros culturales e incluirán aspectos vinculados a la participación igualitaria del alumnado en las actividades educativas. Asimismo, tendrán que estar a disposición de todos los equipos que intervienen en la creación o implantación de las actividades educativas, independientemente de si son personal municipal, personal contratado por empresas o entidades que gestionan equipamientos de titularidad municipal, o personal subcontratado.

5.3.2. Consolidación y ampliación de la metodología de los planes para incorporar la perspectiva de género en los museos municipales

Desde el 2020, la Dirección de Memoria, Historia y Patrimonio del ICUB, en colaboración, con la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, está impulsando y acompañando el proceso de elaboración de un plan estratégico para incorporar la perspectiva de género en cada uno de los museos y centros patrimoniales municipales. En el 2020 se elaboraron los planes del Museo de Ciencias Naturales de Barcelona, el Museo del Diseño, el Museo de la Música, el Monasterio de Pedralbes, el Archivo Fotográfico de Barcelona y el Castillo de Montjuïc, y en el 2021 se sigue con el resto.^[7]

7 →

Los museos y los espacios patrimoniales municipales que están elaborando un plan estratégico para incorporar la perspectiva de género este año son: el Museo de Historia de Barcelona, el Museo Etnológico y de Culturas del Mundo, el Museo Frederic Marès, el Archivo Histórico de la Ciudad, El Born CCM, el Servicio de Arqueología y el Museo Picasso.

La elaboración de estos planes interpela a todo el equipo de los centros, porque realiza un análisis y afecta a todos los ámbitos (dirección, gestión de colecciones, difusión y programas públicos, contratación, y funcionamiento de los servicios internos). Después de hacer un diagnóstico junto con los equipos de los centros, se plantea un plan de acción a partir de cuatro bloques (actividad programada y público; relato y roles; gestión, y comunicación, señalización y espacios).

Esta es la primera vez que se lleva a cabo un trabajo de diagnóstico y una planificación estratégica para incluir la perspectiva de género de forma coordinada en todo un ámbito de la política cultural de la ciudad. Además, la voluntad no es otorgar entidad a cada plan sino integrarlos orgánicamente en los planes directores de cada centro. Así, se trata de un ejemplo que hay que seguir con el resto de equipamientos municipales (centros cívicos, bibliotecas y fábricas de creación) y también con los programas estables (Grec, Quincena Metropolitana de la Danza, La Mercè, etcétera).

5.3.3. Consolidación de la programación paritaria en todos los programas culturales municipales

El Ayuntamiento ha avanzado mucho para conseguir que las programaciones culturales de todos los programas (festivales, ciclos, fiestas, etcétera) cumplan con los criterios de paridad. Sin embargo, es necesario consolidar esta dinámica e integrarla por completo en toda la acción municipal, sin excepciones.

Todas las direcciones del ICUB deben marcar, tanto al equipo técnico municipal

como a todos los agentes externos colaboradores, la directriz de incorporar la paridad como requisito indispensable en cualquier programación. Asimismo, esta directriz tiene que hacerse extensiva a los equipamientos culturales con gestión externalizada.

La Unidad de Transversalidad de Género del ICUB será la responsable de realizar el seguimiento de la aplicación de esta directriz.

5.3.4. Contratación pública con perspectiva de género

En el 2016, el Ayuntamiento de Barcelona hizo pública la Guía de contratación pública social. En esta guía se concretan medidas sociales, de inclusión social y de igualdad de género para incentivar la contratación de las obras, los suministros y los servicios con empresas y profesionales que ejecuten los contratos públicos.

←

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

En el caso de los contratos de servicios, que son los que mayoritariamente se suscriben en el ámbito cultural, hay una serie de cuestiones recogidas en esta guía que deberían estar presentes en todos los contratos del Ayuntamiento. A continuación se analizan estas recomendaciones con relación a los servicios culturales desde el punto de vista de la perspectiva de género:

- > La definición operativa de la prestación y de las personas destinatarias de los servicios tiene que asegurarse de que se cumpla la igualdad de género, según las previsiones legales que establece la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- > Los contratos deberán garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en cuestiones vinculadas con retribuciones, convenios, asignación correcta de categorías profesionales y tipología de contratos. En este sentido, hay que asegurar que las mujeres no tengan unas peores condiciones laborales o que existen dinámicas de segregación horizontal o vertical.
- > Es necesario asegurar que las empresas de más de cincuenta trabajadores/oras tengan un plan de igualdad como el establecido por el Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE n.º 272). Y, en el caso de que no estén legalmente obligadas a elaborar este plan, las empresas deberán presentar las medidas aplicables en relación con las personas trabajadoras que participarán en la ejecución del contrato, con el fin de alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, eliminar estereotipos y fomentar una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres. Esta condición de ejecución contractual deberá constar en el pliego de cláusulas administrativas particulares o en el pliego de condiciones, de acuerdo con lo previsto en el artículo 146.2 del Texto refundido de la Ley de contratos del sector público.
- > Respecto a la paridad de género en los perfiles y categorías profesionales, la Guía determina que esta consideración social puede incluirse en el planteamiento de un contrato público municipal como condición de ejecución contractual, porque el requisito se considera esencial para la

ejecución del contrato y se impone como una obligación de la empresa contratista de garantizar la paridad en los perfiles y categorías profesionales de las personas que ejecuten el contrato o en el desarrollo de puestos de responsabilidad directiva en la ejecución del contrato.

- > En la ejecución de un contrato público pueden darse unas condiciones en las que haya que asegurar la correcta aplicación de la Ley 11/2014. En este sentido, en los contratos que tengan una composición de mano de obra significativa o que tengan a la ciudadanía como destinataria de la prestación, puede establecerse, como condición de ejecución contractual, la acreditación por parte de la empresa de la adopción de códigos de conducta o protocolos de actuación para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI cuando se ejecute el contrato de referencia.
- > También puede establecerse, como condición de ejecución contractual, que la empresa contratista adopte medidas de conciliación responsable del tiempo laboral, familiar y personal en relación con las personas empleadas en la ejecución del contrato, o medidas económicas o asistenciales que faciliten la atención de menores o personas dependientes.

Así pues, la Guía ya ofrece numerosas pautas para garantizar una contratación pública con perspectiva de género; sin embargo, el ámbito cultural tiene algunas especificidades con respecto a los servicios que ofrece que hay que tener en cuenta a la hora de incluir cláusulas que tengan un impacto significativo.

Por ese motivo, esta línea de acción se vincula a la línea “5.2.2. Cláusulas sociales en cultura” de la medida de gobierno “Cultura de base y sectores culturales: derecho a la creación, experimentación, investigación y producción cultural”. Esta línea proponía la creación de un grupo de trabajo formado por personal municipal y profesionales externos con el objetivo de establecer una serie de cláusulas sociales adaptadas a los tipos de servicios y actividades culturales que contrata el Instituto de Cultura. En este grupo de trabajo tendrán que participar personas con conocimiento sobre aplicación de la perspectiva de género para garantizar que esa mirada también esté presente.

El resultado del trabajo de este grupo será la redacción de un conjunto de cláusulas que puedan ser incluidas en futuros pliegos de contratación de servicios culturales atendiendo a su idoneidad respecto al objeto del contrato.

5.3.5. Debate y reflexión sobre cultura feminista en el marco de unas jornadas internacionales sobre derechos culturales

Con el fin de seguir avanzando en la reflexión sobre los derechos culturales, a finales del 2022 se celebrarán unas jornadas internacionales organizadas por el Instituto de Cultura de Barcelona.

Estas jornadas constituirán una oportunidad para profundizar en la reflexión sobre qué es y cómo diseñar e implantar una política cultural feminista. Así, puesto que esta cuestión es uno de los principios del Plan de derechos culturales, tendrá que estar muy presente y deberán dedicársele espacios (mesas, talleres, ponencias, etcétera) específicos, pero también tendrá que introducirse esa mirada en el resto de temas tratados.

→

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

5.3.6. Campaña de comunicación sobre la perspectiva de género en la cultura

La comunicación y la difusión cultural resultan estratégicas para hacer llegar a la ciudadanía los cambios y la evolución de las políticas públicas. Esta medida de gobierno supone el primer paso hacia una política cultural municipal feminista, pero, por encima de todo, supone la materialización de un compromiso político. Por ese motivo, esta última acción de la medida quiere dar respuesta a la necesidad de sensibilizar a los públicos de la cultura y a la ciudadanía en general sobre la importancia de aplicar la perspectiva de género en la cultura.

Se propone diseñar una campaña de comunicación a escala de ciudad que transmita el impacto positivo de una acción cultural feminista, en los marcos que plantea este documento. Así, se trataría de aportar una reflexión sobre los estereotipos de género, sobre la importancia de la representación paritaria en los productos y las expresiones culturales, y sobre las desigualdades que se reproducen en las dinámicas culturales de un modo más o menos evidente.

Esta campaña serviría asimismo para seguir reforzando el compromiso del Ayuntamiento de Barcelona con la transversalidad de género y la política pública feminista.

6. Calendario y presupuesto

Plan de derechos culturales de Barcelona

Este presupuesto prevé un plan de despliegue desde antes de la publicación de la medida y hasta el año 2023.

En general, las acciones descritas en esta medida hacen referencia a un impulso de la perspectiva de género en el funcionamiento ordinario de la organización del ICUB y de los equipamientos e instituciones culturales en los que interviene. Puesto que resulta difícil determinar un importe para la incorporación de una mirada y unos valores transversales, podría decirse que todo el presupuesto del ICUB se verá afectado por esta medida.

Aun así, la medida incluye un presupuesto propio para impulsar todos los trabajos de investigación, estudio y planificación necesarios para implantarla.

Acción	Calendario
Creación de la Unidad de Transversalidad de Género	Segundo semestre del 2022
Programa de formación sobre transversalidad y perspectiva de género en la gestión cultural	Primer semestre del 2023
Promoción de la perspectiva de género en las subvenciones	Primavera del 2022
Grupo de trabajo sobre cultura feminista dentro del Consejo de Cultura	Otoño del 2022
Diagnóstico perceptivo de la situación laboral del personal del ICUB	Primer semestre del 2023
Avances en un sistema de información con datos desagregados por sexo e indicadores no androcéntricos	Entre finales del 2022 y el primer semestre del 2023
Nuevo estudio sobre la perspectiva de género en la programación cultural municipal	Segundo semestre del 2022
Protocolo de acoso por razón de orientación sexual, de la identidad de género y de expresión de género en la actividad cultural	Primavera del 2022
Informe de impacto de género de las subvenciones y los convenios	2023
Sistema de bonificaciones en los precios de las actividades culturales con perspectiva de género	Estudio y proyección del alcance y los costes, primer semestre del 2023
Servicios de conciliación en los equipamientos municipales	Prueba piloto, temporada 2022-2023
Incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la rehabilitación de los equipamientos culturales	2023
Actividades educativas con perspectiva de género en los centros culturales	2023
Consolidación y ampliación de la metodología de los planes para incorporar la perspectiva de género en los museos municipales	2023
Consolidación de la programación paritaria en todos los programas culturales municipales	Ya está en marcha
Contratación pública con perspectiva de género	En marcha la aplicación de las cláusulas
Debate y reflexión sobre cultura feminista en el marco de unas jornadas internacionales sobre derechos culturales	Noviembre del 2022
Campaña de comunicación sobre la perspectiva de género en la cultura	2023
Presupuesto	
Gasto corriente	190.000 €
Inversión	- €
TOTAL MEDIDA 2	190.000 €

7. Seguimiento y evaluación

Plan de derechos culturales de Barcelona

Seguimiento del despliegue de las líneas de acción

A medida que se vayan desarrollando las líneas de acción de esta medida, se irá definiendo qué indicadores serán los más adecuados para realizar el seguimiento. De todos modos, a continuación se apuntan algunas de las fuentes de información de las que se dispondrá y también las que deberán crearse para realizar el seguimiento de la implantación y evaluación de los resultados.

- > **Creación de la Unidad de Transversalidad de Género**
Una vez definidas las responsabilidades específicas de esta unidad, se crearán indicadores de seguimiento de su tarea.
- > **Programa de formación sobre transversalidad y perspectiva de género en la gestión cultural dirigido al personal municipal y a las instituciones**
Se continuará el trabajo de seguimiento de las formaciones del personal que lleva a cabo la Dirección de Recursos del ICUB y se incorporarán las nuevas ofertas formativas.
- > **Promoción de la perspectiva de género en las subvenciones**
Se mantendrá el seguimiento que actualmente realiza el Observatorio de Datos Culturales sobre las subvenciones, disponible como datos abiertos.
- > **Grupo de trabajo sobre cultura feminista dentro del Consejo de Cultura**
La tarea realizada por el grupo de trabajo formará parte del informe anual elaborado por el Consejo de Cultura.
- > **Diagnóstico perceptivo de la situación laboral del personal del ICUB**
La Dirección de Recursos, junto con la Unidad de Transversalidad de Género, coordinará y realizará el seguimiento de esta línea de acción.
- > **Avances en un sistema de información con datos desagregados por sexo e indicadores no androcéntricos**
El Observatorio de Datos Culturales seguirá trabajando para ampliar el volumen y la diversidad de los datos desagregados por sexo e incorporará otros datos nuevos.
- > **Nuevo estudio sobre la perspectiva de género en la programación cultural municipal**
Los resultados del estudio permitirán analizar la situación actual y valorar las acciones más adecuadas para combatir las desigualdades detectadas.
- > **Protocolo de acoso por razón de orientación sexual, de la identidad de género y de expresión de género en la actividad cultural**
El seguimiento de esta línea se basará en la cantidad y la variedad de entidades y empresas que participen en el diseño del protocolo y de la cantidad que se adhiera a él.
- > **Informe de impacto de género de las subvenciones y los convenios**
Los resultados del informe permitirán tomar medidas sobre la convocatoria de subvenciones.

- > **Sistema de bonificaciones en los precios de las actividades culturales con perspectiva de género**
Deberán crearse indicadores específicos que permitan analizar el peso de las bonificaciones en el total de las ventas (entradas, cursos, talleres, actividades, etcétera) de los equipamientos culturales municipales.
- > **Servicios de conciliación en los equipamientos municipales**
El diseño del proyecto piloto de servicios de conciliación en varias tipologías de equipamientos municipales llevará asociado un sistema de indicadores específicos que permitirán analizar los resultados y valorar su extensión.
- > **Incorporación de la perspectiva de género en el diseño y la rehabilitación de los equipamientos culturales**
Se elaborará un sistema de indicadores a partir de lo que recoge el informe “La incorporació de la perspectiva de gènere en el disseny, la implantació i la gestió dels equipaments de la ciutat de Barcelona” sobre la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, implantación y gestión de los equipamientos de Barcelona.
- > **Actividades educativas con perspectiva de género en los centros culturales**
En las evaluaciones de las actividades educativas se incorporarán indicadores con perspectiva de género.
- > **Consolidación y ampliación de la metodología de los planes para incorporar la perspectiva de género en los museos municipales**
Se utilizarán los mismos indicadores que ya incorporan los planes de género de los museos y se adaptarán a las singularidades de cada tipo de equipamiento.
- > **Contratación pública con perspectiva de género**
A partir de las valoraciones del grupo de trabajo creado en el marco de esta línea, se definirán unos indicadores específicos que permitan valorar la evolución de la contratación pública en términos de perspectiva de género.
- > **Debate y reflexión sobre cultura feminista en el marco de unas jornadas internacionales sobre derechos culturales**
Los indicadores de esta línea formarán parte del sistema de indicadores de evaluación de las jornadas en cuestión.

Además de las acciones concretas de seguimiento de cada una de las líneas de acción, al tratarse de una medida de gobierno transversal, requerirá de un espacio de seguimiento específico con la presencia de varios órganos del Ayuntamiento. Esta mesa podrá estar formada por la Unidad de Transversalidad de Género del ICUB, la Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, la Cuarta Tenencia de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI, y el/la miembro de la Comisión de Género del Consejo de Cultura que designe el consejo ejecutivo de este Consejo.

Plan de derechos culturales de Barcelona

8. Agentes articuladores
municipales

Agentes articuladores municipales

Futura Unidad de Transversalidad de Género del ICUB, Dirección de Recursos (ICUB), Dirección de Programas Culturales (ICUB), Dirección de Ciudad Educativa y Cultura en los Barrios (ICUB), Dirección de Tejido Cultural (ICUB), Dirección de Memoria y Patrimonio (ICUB), Dirección de Servicios de Género y Políticas del Tiempo, y Cuarta Tenencia de Derechos Sociales, Justicia Global, Feminismos y LGTBI.

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