

Dones i polítiques culturals a Catalunya



Manresa, 10 d'octubre de 2019

Dra. Anna Villarroya



**Què sabem de les desigualtats de gènere
en el sector cultural?**

Dones en l'àmbit cultural

58,8%

Dones matriculades en **estudis universitaris relacionats amb professions culturals, 2016-17**



39,1%

Dones **ocupades al sector cultural** (45,5% en l'ocupació total), 2018



Font: CULTURAbase.

Dones en l'àmbit cultural

56,1%

Dones ocupades en activitats de **biblioteques, arxius, museus i sector editorial**, 2018



27,1%

Dones ocupades en activitats de la **indústria musical**, 2018



42%

Dones ocupades en activitats de **creació, artístiques i espectacles**, 2018

Dones en l'àmbit cultural

33,7% vs. 27,8%

**Percentatge de dones
enfrent percentatge
d'homes que varen assistir
a un espectacle d'arts
escèniques el darrer any,
2018-19**



28,7% vs. 31,6%

**Percentatge de dones
enfrent percentatge d'homes
que varen assistir a un
concert de música actual el
darrer any, 2018-19**



Font: CULTURAbase.

Dones en l'àmbit cultural

❖ Les ocupacions a **temps parcial i temporals** són molt més freqüents entre les dones.

❖ La realització de **tasques administratives** és molt més freqüent entre les dones, mentre els homes desenvolupen amb més freqüència tasques de direcció, tècniques i de gestió.

❖ Les dones tenen una menor representació en els **òrgans de govern** de les institucions culturals, en els **comitès assessors i avaluadors**.



Dones en l'àmbit cultural



❖ Hi ha menys llibres escrits per dones a **biblioteques** i menys **arxius de dones**.

❖ Hi ha un dèficit de **recerca i conservació** sobre l'obra d'artistes dones a museus i sales d'exposicions.

❖ La representació de dones als **mitjans de comunicació** i en la **publicitat** està lluny de ser una imatge normalitzada.

❖ La valoració artística de l'obra de artística de les dones encara es considera com a "**art menor**" o "**art femení**".

Dones en l'àmbit cultural



- ❖ Els homes reben la major part de **reconeixements i premis** del sector cultural.
- ❖ Quan els premis tenen un nom acostuma a ser **un nom d'home**.
- ❖ La participació de les dones en **comitès de selecció i jurats** està al voltant del 30%.
- ❖ Les dones acostumen a rebre **menys ajuts i per menor quantia** pels seus projectes artístics i culturals.

Estudis recents

DeCultura

DeCultura núm. 50 <http://cultura.gencat.cat/decultura/>

L'ocupació en el sector de la cultura des d'una perspectiva de gènere

Anna Vilatorrada Ponsas, Doctora en Economia del Sector Públic

SUMARI

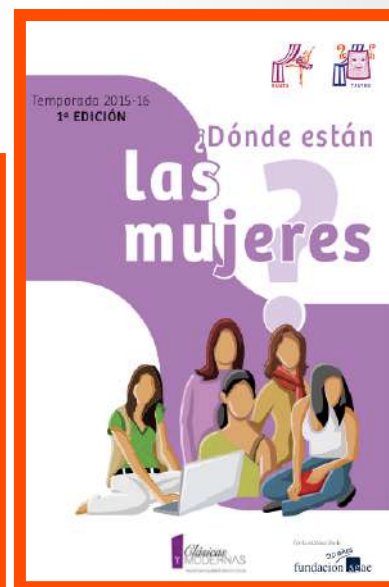
1. Presentació	2
2. Objectius del treball	4
3. Marc conceptual	5
4. Ocupació cultural des d'una perspectiva de gènere	6
4.1. Estudi a nivell internacional	6
4.2. Estudi a nivell nacional	9
5. Mètode d'anàlisi	13
6. Presentació dels principals resultats	13
6.1. Anàlisi general de l'ocupació en el sector de la cultura	13
6.2. Anàlisi de l'ocupació per sectors culturals	17
6.3. Anàlisi de l'ocupació en el sector de la cultura des d'una perspectiva comparada	43
7. Conclusions	48
8. Perspectives de futur	53
8.1. Propostes i recomanacions per a la incorporació de la perspectiva de gènere a les estadístiques sobre el mercat de treball cultural a Catalunya	54
9. Bibliografia	58

Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura

<DONES ALS FESTIVALS MUSICALS DE CATALUNYA>

5è Informe de L'OBSERVATORI CULTURAL DE GÈNERE, amb la col·laboració de MIM (Mujeres de la Industria de la Música)

[Desembre de 2017]



Observatori Cultural de Gènere
MODERNAS



¿Dónde están las mujeres como autoras y directoras de las artes escénicas?

Análisis de las diferencias de género en la Programación aragonesa del año 2014. Síntesis del informe

Pilar Pastor Eibarch
ppastor@icg.gob.es

COMPTA AMB NOSALTRES!

GUIA DE BONES PRÀCTIQUES PER A UNA PROGRAMACIÓ CULTURAL PARITÀRIA A BARCELONA

Autora Dra. Patrícia Soley-Beltran

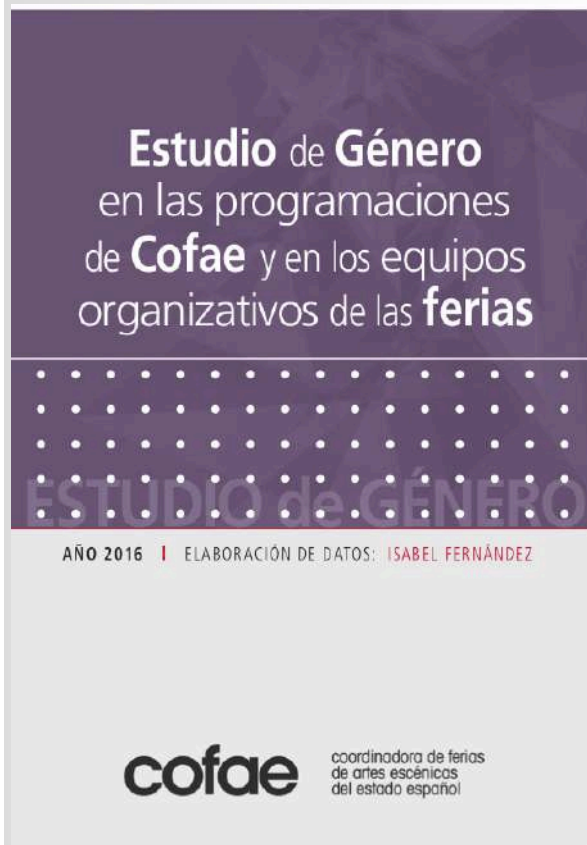
Informe executiu

Estudi sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere

Impulsat pel **Departament de Transversalitat de Gènere** – Gerència de Recursos-, amb la col·laboració de l' **ICUB** – **Institut de Cultura de Barcelona** de l'Ajuntament de Barcelona

Autoria: Anna Cabó, LaGroc i Joan Manel Sánchez, l'LabSo

Estudis recents



De les 7 disciplines artístiques analitzades, en 5 (direcció, tècnica, interpretació, autoria i escenografia) predomina la presència d'homes i només en 2, la de dones (vestuari i distribució)

Quant als equips de treball, tot i el predomini de dones (51% vs 49%), només en producció les dones superen els homes (73% vs 27%)

Estudis recents



L'estudi mostra com les dones:

- ✓ són receptors de menors retribucions;
- ✓ estan menys representades en les tasques de direcció i gerència, així com en les creatives i/o artístiques;
- ✓ treballen amb major freqüència per al tercer sector cultural;
- ✓ disposen d'un nivell formatiu més elevat;
- ✓ s'incorporen més tardanament al mercat laboral i
- ✓ treballen amb major freqüència en regions amb major renda per habitant

Estudis recents



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

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

CONCLUSIONS

(febrer 2019)

L'estudi posa en relleu:

- ✓ Transversalitat
- ✓ Oportunitat
- ✓ Androcentrisme
- ✓ Edat
- ✓ Autoengany
- ✓ Infrarepresentació
- ✓ Consolidació
- ✓ Administracions
- ✓ Marc legal
- ✓ Sinergies

Estudis recents

Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya

Informes CoNCA
IC17 (2019)

Generalitat
de Catalunya

Co NCA
Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts

L'estudi mostra:

- ✓ una major discriminació professional per motius de gènere entre les dones;
- ✓ les oportunitats de progressar professionalment és la dimensió en la que es manifesten més desigualtats per motius de gènere;
- ✓ la major càrrega de les dones en les tasques de cura és la principal barrera d'accés a la professió com a la progressió professional;
- ✓ el model de governança de les organitzacions culturals com a principal factor limitador al reconeixement a l'obra artística i creativa de les dones

Quin impacte tenen aquestes desigualtats?

Impacte de les desigualtats de gènere

La igualtat de gènere com a dret fonamental

A més de ser acceptat com a un objectiu en si mateix és vist com a **pre-condició per a un desenvolupament sostenible, equitatiu i centrat en les persones**



Adopció per la ONU com a **prioritat global** (Objectius de Desenvolupament del Mileni / Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible)



La igualtat de gènere significa **igualtat de drets, responsabilitats i oportunitats** per a dones i homes

Impacte de les desigualtats de gènere

La igualtat de gènere significa que dones i homes i aquells que s'identifiquen amb d'altres gèneres gaudeixin del dret d'**accés**, **participació i contribueixen** a la vida cultural de manera igualitària



foment de l'accés i participació de les dones en activitats culturals

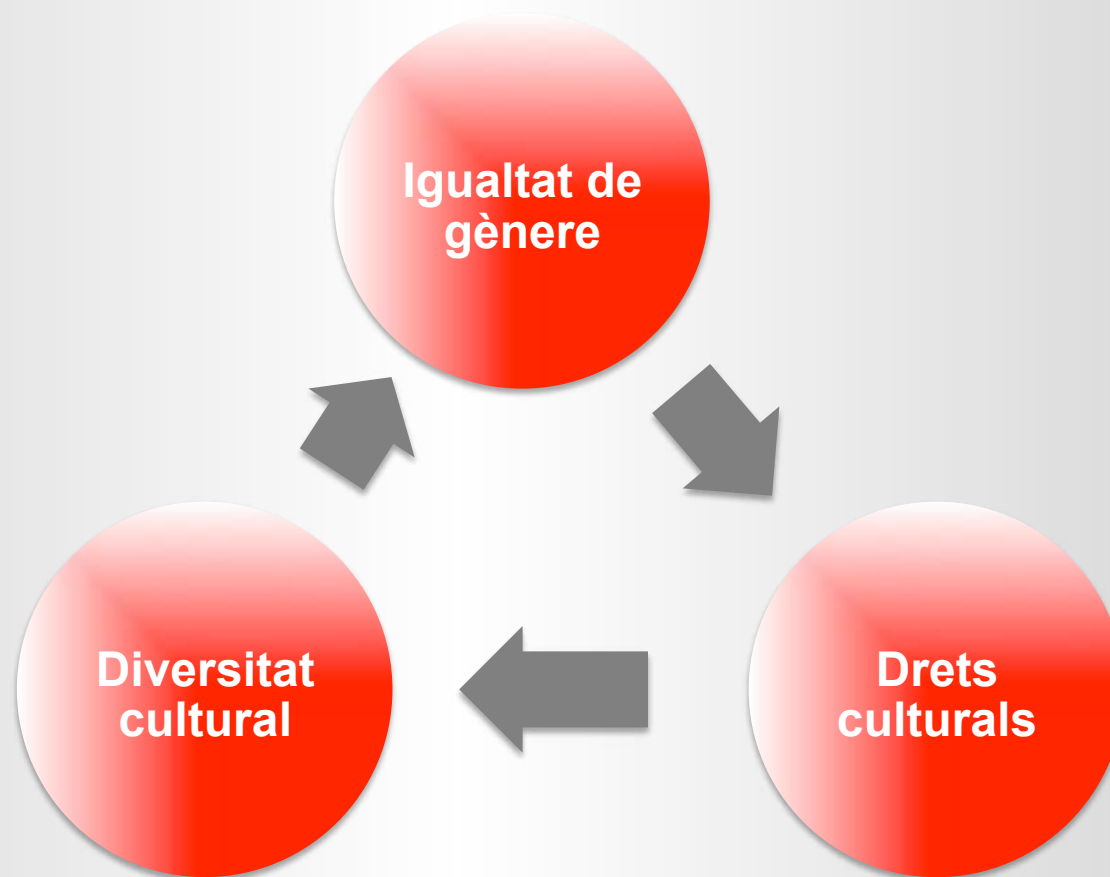


eliminació de les barreres al desenvolupament creatiu de les dones



reconeixement de les contribucions de les dones a la cultura

Impacte de les desigualtats de gènere



Què se'n diu d'aquestes desigualtats en la legislació catalana?

Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes



- Adoptar les **mesures necessàries** per a garantir el **dret de les dones** a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia.
- Evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la **creació cultural** i la **participació** de les dones en les activitats culturals
- Impulsar la **recuperació de la memòria històrica de les dones** amb la participació de les dones, i promoure **polítiques culturals que en facin visibles les aportacions** al patrimoni i a la cultura de Catalunya.



Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes



➤ Fomentar que en les manifestacions culturals de qualsevol mena **no es reproduïxin estereotips ni prejudicis sexistes (...)**.



➤ Potenciar que els centres de creació cultural afavoreixin la **creació i la difusió de les obres culturals d'autoria femenina**.



Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes



➤ Garantir la **representació equilibrada en òrgans** consultius, científics, jurats i de decisió existents en l'organigrama artístic i cultural.



➤ Promoure i vetllar per la presència de les creadores catalanes en la **programació cultural pública**.



Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes



➤ Promoure i vetllar per la **representació paritària de dones i homes** en les **candidatures dels honors i distincions**.



➤ Prohibir l'organització i la realització d'activitats culturals en espais públics on no es permeti la participació de les dones o **se n'obstaculitzi la participació** en igualtat de condicions amb els homes



Quines mesures es poden adoptar des de l'àmbit públic?

Desigualtats
de gènere en
l'ocupació cultural
a Catalunya

Informes CoNCA
IC17 (2019)

Generalitat
de Catalunya

Co NCA
Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts

Mesures d'intervenció en l'àmbit públic



Objectiu:

Avançar en el disseny de mesures d'intervenció que permetin pal·liar les desigualtats de gènere en l'àmbit cultural

Instrument:

Estudi Delphi, amb una estructura iterativa en tres rondes

Participació en l'estudi:

	Participants que responen	Respostes vàlides
Qüestionari 1 + Delphi ronda 1 (Juny 2018)	420	375 (es considera vàlid si han contestat més d'un 50% de preguntes)
Delphi ronda 2 (Setembre 2018)	236	236 (63% respecte a les respostes vàlides de la ronda 1)
Delphi ronda 3 (Octubre 2018)	159	159 (67% respecte a les respostes vàlides de la ronda 2; 42% respecte a les respostes vàlides de la ronda 1)

Mesures d'intervenció en l'àmbit públic



1. Compliment disposicions – igualtat salarial (97%):

- Establiment de **mecanismes** perquè les empreses hagin d'adoptar mesures **per a diagnosticar i eliminar la bretxa salarial** i per a fixar **retribucions i complements d'una manera transparent i amb perspectiva de gènere**

2. Conciliació vida personal, familiar i laboral – genèrica (94%):

- Elaboració, amb caràcter quadriennal, d'un **pla d'acció de suport a les empreses** destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en les organitzacions

3. Formació en igualtat de gènere en centres educatius (93%):

- **Coeducació i foment de la igualtat real i efectiva entre dones i homes** com a principis rectors del sistema educatiu català
- Especificació d'actuacions i activitats per mitjà del **Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu**

Mesures d'intervenció en l'àmbit públic



4. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral – models de treball i horaris flexibles (90%):

- Inclusió d'actuacions de racionalització d'horaris en plans d'igualtat
- Elaboració de **programes de suport per a incentivar bones pràctiques** en matèria de gestió del temps de treball i d'impuls del teletreball

5. Conciliació vida personal, familiar i laboral – ajuts monetaris i no monetaris a la cura (84%):

- Afavoriment d'una distribució corresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones com a una de les finalitats de la llei
- Aplicació de polítiques actives de sensibilització, corresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes

Mesures d'intervenció en l'àmbit públic



6. Foment de la igualtat de gènere – genèrica (81%):

Presença en consideració de la igualtat de gènere en qualsevol actuació impulsada des de les administracions públiques (per exemple, composició de comitès de selecció, programacions, càrrecs de decisió i consultius, etc.). Es preveia la implementació d'accions positives de suport al gènere menys representat.

- Els poders públics han d'adoptar **accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades** amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social

7. Formació en igualtat de gènere – genèrica (79%):

- Personal tècnic i membres electes dels ens locals
- Dins el **sistema educatiu**, per mitjà del Pla per a la igualtat de gènere
- Àmbit de les **associacions i col·legis professionals**
- Planificació formació professional, ocupacional, contínua i per a la inserció **laboral**

Mesures d'intervenció en l'àmbit públic



8. Foment de la igualtat de gènere – processos presa decisions (77%):

➤ Implementació de **mecanismes més transparents, objectius, meritocràtics i absents de biaixos** tant els relacionats amb la selecció i promoció professional, com l'adjudicació de contractes, la concessió d'ajuts, premis i altres reconeixements, etc.

9. Regulació – genèrica (76%):

➤ Aprovació i compliment urgent de lleis i regulacions relacionades amb la igualtat d'oportunitats en el sector cultural

➤ De manera específica, les relatives a la **conciliació** entre la vida personal, familiar i laboral, i la **lluita contra les discriminacions sexistes** i els **estereotips de gènere**.

Quines són les recomanacions de la UNESCO en aquest àmbit?

Recomanacions de la UNESCO

1.



Integració de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i programes

La perspectiva de gènere significa **considerar sistemàticament les diferents condicions, situacions i necessitats** de les dones i els homes que actuen com a obstacles per a la participació d'unes i altres en termes d'igualtat



Pacte europeu per la igualtat de gènere (2011-2020)



Llei 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes

Recomanacions de la UNESCO

2.



Augmentar la disponibilitat i qualitat de les dades desagregades per sexe

Publicació de dades regulars i fiables que **permetin fer el seguiment de la participació de les dones** dins de totes les esferes d'activitat cultural.

Aquesta manca es manifesta en:

- la recopilació de dades
- la realització d'estudis
- l'avaluació de l'impacte
- l'elaboració d'indicadors
- la difusió de resultats

Sense dades desagregades per sexe:

- cap marc regulador o política podrà ser efectiu,
- les polítiques són cegues al gènere i difícilment poden fer front a les desigualtats del sector

Recomanacions de la UNESCO

3.



Assegurar la igualtat d'accés a finançament i oportunitats

Incorporació de la **perspectiva de gènere** en els **projectes i activitats** que són finançats des de les **administracions públiques**

Fixació d'objectius de **representació equilibrada de dones i homes en llocs de decisió** i en jurats de premis i reconeixements

Vigilància dels processos i mecanismes mitjançant els quals els *gatekeepers* i *gateopeners* allunyen la perspectiva de gènere en la presa de decisions

Recomanacions de la UNESCO

4.



Suport a dones creadores i productores d'expressions culturals contemporànies

Provar amb **polítiques actives** (entorns més favorables) que permetin la incorporació i/o promoció de dones artistes en el mercat de treball

Incorporar la **formació específica sobre creació i gènere** en les carreres artístiques

Realitzar **valoracions sense coneixement previ del gènere** del candidat/a

Fomentar la **participació de dones en premis i reconeixements**

Augmentar la **visibilitat de les creacions** realitzades per dones en museus, exposicions, concerts, i la resta de disciplines artístiques i culturals

Recomanacions de la UNESCO

Objectiu 4 ODS. Foment drets humans i llibertats fonamentals

Àrees de control	Indicadors	Mitjans de verificació
Igualtat de gènere	Polítiques i mesures per promoure la igualtat de gènere en els sectors cultural i audiovisual	Organismes públics responsables de la igualtat de gènere Suport a la participació de les dones en la vida cultural Suport a dones artistes i professionals culturals
	Sistemes d'avaluació de la representació participació i accés de les dones en els sectors cultural i audiovisual	Nivells de representació de les dones en els sectors cultural i audiovisual Nivells de participació de les dones en els sectors cultural i audiovisual

Què podem concloure?

A mode de conclusions

La **perspectiva de gènere** com a **instrument de canvi** vers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i **estratègia per dissenyar les polítiques públiques** al segle XXI.

Les polítiques públiques en l'àmbit cultural cal que **incloguin la igualtat de gènere entre els seus objectius** i **desenvolupin mecanismes d'avaluació** de manera regular, que assegurin que els recursos es distribueixin equitativament.

Cal **sensibilitzar i formar** en la igualtat de gènere i contra els estereotips de gènere per tal de poder gestionar el canvi a les organitzacions.

Cal garantir la **diversitat en els llocs de presa de decisions**.

Cal adoptar la **mirada de la interseccionalitat**, on les desigualtats de gènere s'agreuïen amb la confluència de discriminacions per origen ètnic, classe social, cicle de vida, diversitat funcional i altres.

Moltes gràcies per la vostra atenció
