

The background of the entire page is a dark blue field filled with numerous horizontal, wavy lines in a lighter blue shade. Scattered across this field are many circles of varying sizes, some in a medium blue and others in a light blue, creating a textured, organic pattern.

PLA
DE GÈNERE
DE CULTURA

Comissió del Pla de gènere de Cultura

Rosa M. Gil
Glòria Granell
Laura Merino
Sílvia Planas
Tati Cervià
Cristina Vila
Ivan de Castro
Rebeca Cerrudo
Mariona Salvador

Anàlisi de dades d'equipaments

Pau Bagué

PLA
DE GÈNERE
DE CULTURA

Índex

Presentació	6
Objectius i metodologia	8
Diagnosi	10
Equipaments del Servei de Cultura	10
Comunicació i difusió cultural	18
Ajuts Girona Kreas	19
Anàlisi interna del Servei de Cultura	23
Resultat de l'enquesta del personal	24
Jornada participativa	27
Conclusions	28
Línies estratègiques	30

L'elaboració d'aquest Pla de gènere de Cultura per part de la Comissió del Pla de Gènere de Cultura ha estat un procés de cocció lenta. D'una banda, pel poc marge de temps de què disposàvem per treballar-hi i, de l'altra, per la interrupció causada per la pandèmia de covid-19. Aquest últim fet ha esdevingut un canvi important en les nostres vides i en la manera de relacionar-nos amb el món. Així mateix, i malauradament, també ha representat un retrocés important dels avenços feministes assolits en els últims temps, accentuant les desigualtats, les discriminacions i les bretxes per raó de gènere.

És per això que, una vegada s'ha retornat a una certa normalitat pel que fa a la pandèmia, ens hem adonat que no podíem utilitzar la diagnosi que havíem estat treballant el 2019, sinó que calia fer una nova anàlisi amb dades actualitzades a partir d'aquest canvi de paradigma. Aquest fet ha suposat haver de començar de nou la diagnosi que ja teníem elaborada i, per tant, un nou retard en l'elaboració del Pla de gènere de Cultura.

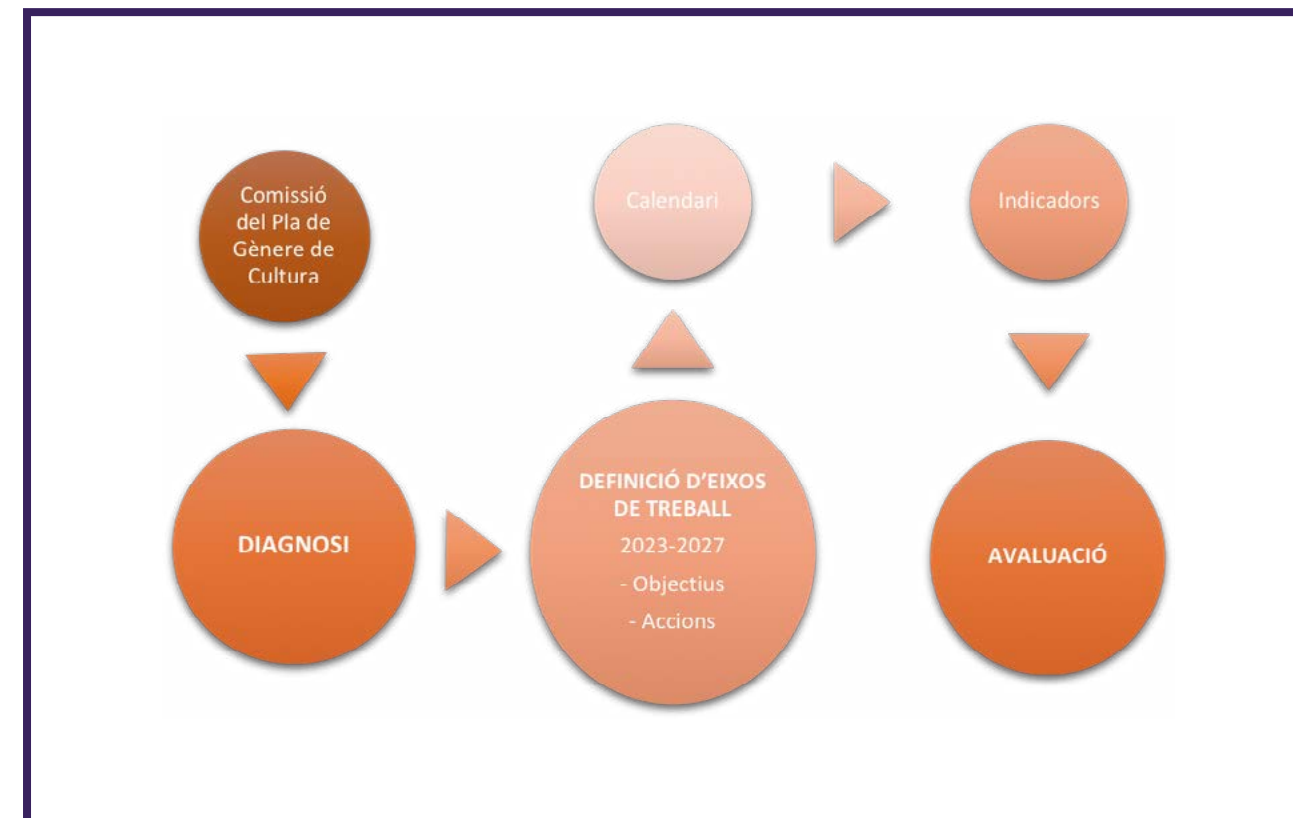
No obstant això, aquesta revisió de les dades ens ha donat l'oportunitat de fer un estudi més exhaustiu, i alhora objectiu, a través d'un encàrrec extern en relació a la paritat i les programacions dels equipaments municipals de Cultura. També durant aquest procés hem tingut el marge suficient de temps per formar-nos com a comissió, debatre i reflexionar sobre els eixos de treball i les accions que han de definir aquest Pla de gènere de Cultura.

Així mateix, en paral·lel a la confecció d'aquest Pla, des de la Comissió del Pla de Gènere de Cultura hem impulsat i participat en diverses accions:

- Sessió participativa del Pla de gènere de Cultura: "Canvi de perspectiva en les accions culturals de la ciutat" amb el personal del Servei de Cultura el 4 d'octubre de 2019 amb ponència de Bel Olid.
- Formació de 12 hores dins del pla de formació agrupat: "Gestió cultural i gènere. Cap a una programació paritària" amb Patrícia Soley-Beltrán el desembre de 2020.
- Formació de 5 hores "La perspectiva de gènere en la gestió del patrimoni cultural" amb Mònica Borrell Cairol, Remei Perpinyà i Cristina Simó, a l'octubre de 2021.
- Consolidació d'una partida pròpia per l'elaboració i desplegament del Pla de gènere de Cultura.
- Incorporació de criteris d'aplicació de la paritat i la perspectiva de gènere en les convocatòries: ajuts Girona Kreas, Amplia Cultura, Acompanyament audiovisual i cinematogràfic de la Girona Film Office, festivals d'interès, programa d'incubadora de videojocs, etc.
- Participació en les sessions per l'elaboració del Pla d'Igualtat de l'Ajuntament de Girona.
- Resolució de dubtes i consultes relacionades amb qüestions de gènere i cultura.
- Anàlisi del llenguatge no androcèntric dels documents de bases i convocatòries de subvencions.
- Incorporació d'una càpsula sobre llenguatge no sexista ni androcèntric en el butlletí La llengua al dia.
- Proposta de correcció de llenguatge no androcèntric de documents tècnics i administratius municipals.
- Jornada de gestió cultural en perspectiva de gènere: "Fem cultura des del gènere: canviem els relats i obrim els sentits!" l'11 de novembre de 2022 al Centre Cultural La Mercè.
- Jornada formativa "Comunicació cultural amb perspectiva de gènere" el 5 de desembre de 2023 al Centre Cultural La Mercè.

Objectius i metodologia

L'Objectiu d'aquest Pla de gènere de Cultura és disposar d'una eina que ajudi al personal del Servei de Cultura a conèixer i aplicar la paritat i la perspectiva de gènere interseccional en totes les accions que desenvolupi per configurar una societat més justa, igualitària i lliure de discriminacions per raó d'identitat i expressió de gènere.



És per aquest motiu que el Pla de gènere de Cultura ha de ser un referent transversal que ha de tenir el seu impacte en totes les línies estratègiques de treball del Servei de Cultura.

Per l'elaboració d'aquest Pla de gènere de Cultura es va constituir una comissió específica formada per persones voluntàries del Servei de Cultura i de l'Àrea de Drets Socials i Cooperació. També s'ha sol·licitat l'opinió i suggeriments de tot el personal del Servei de Cultura a través de diverses enquestes i consultes, així com la jornada participativa que es va portar a terme el 4 d'octubre de 2019.

El Pla de gènere de Cultura es preveu per una durada de quatre anys, des del 2024 al 2027, i es divideix en tres grans apartats: per una banda la diagnosi dels equipaments i serveis municipals, així com de la comunicació i les subvencions al sector creatiu. En aquest apartat també es recullen les conclusions de la jornada participativa així com de les diferents enquestes o consultes al personal de Cultura. En segon lloc hi ha les línies estratègiques, que alhora es concreten en accions. Finalment també es proposen una sèrie d'indicadors generals que s'haurien d'aplicar per cada acció de Cultura que es vulgui portar a terme, atès que no és possible avaluar la implementació d'aquest Pla de gènere de Cultura sense la col·laboració i implicació de tot el personal de Cultura.

EQUIPAMENTS DEL SERVEI DE CULTURA

Per tal de conèixer els usos i programacions del Servei de Cultura de l'Ajuntament de Girona, s'han recollit les dades de públics de la memòria de Cultura de 2021, atès que es tracta de la primera anualitat tancada de què disposem després de la covid, i també s'ha encarregat una anàlisi externa de la paritat de gènere de les contractacions artístiques i de l'aplicació de la perspectiva de gènere en les programacions culturals municipals i organismes autònoms.

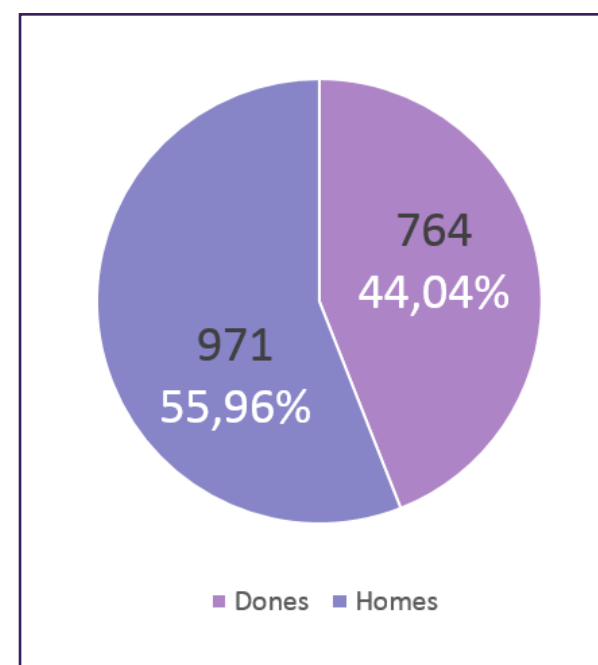
En total s'han analitzat 840 activitats de 2021 dels següents equipaments:

- Auditori de Girona
- La Marfà
- Teatre Municipal
- Centre Cultural la Mercè
- Bòlit. Centre d'Art Contemporani
- Museu d'Història de Girona
- Museu d'Història dels Jueus
- Fundació Masó
- Museu del Cinema
- Cinema Truffaut
- Biblioteca Antònia Adroher
- Biblioteca Carles Rahola
- Biblioteca Ernest Lluch
- Biblioteca Just M. Casero
- Biblioteca Salvador Allende

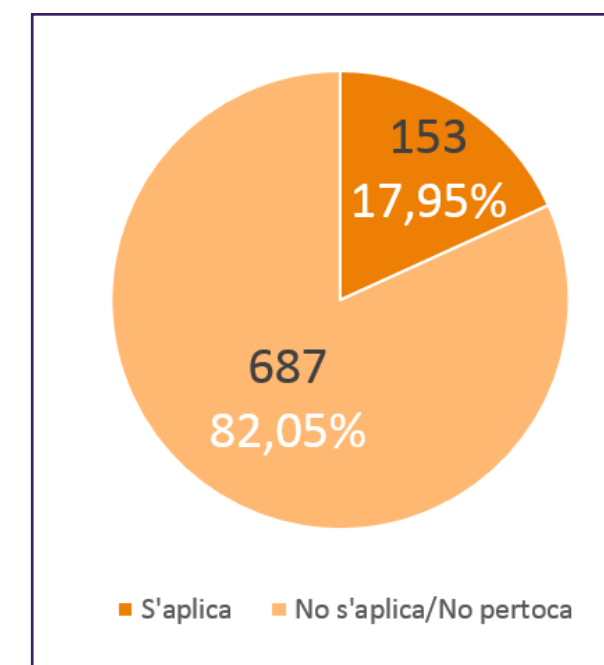
Dades de públics dels equipaments desglossades per gènere

Dones	Homes	No binari
53,74%	46,03%	0,23%

Paritat en la contractació artística, de ponències, comissariat, tallers, etc.



Aplicació de la perspectiva de gènere en la temàtica o contingut de l'activitat.

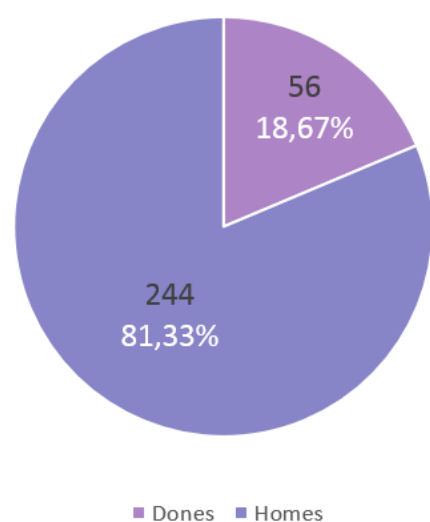


AUDITORI DE GIRONA

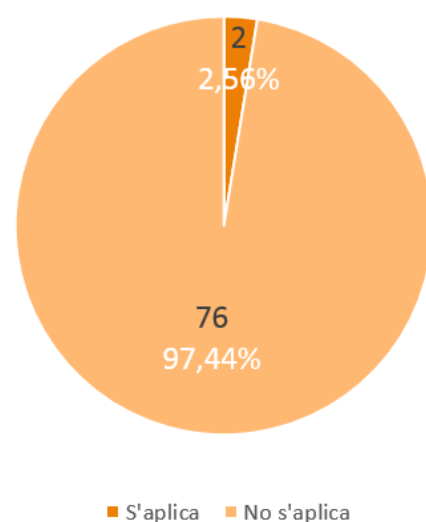
Dades de públic de la programació primavera i tardor.

Dones	Homes
57,58%	42,42%

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere

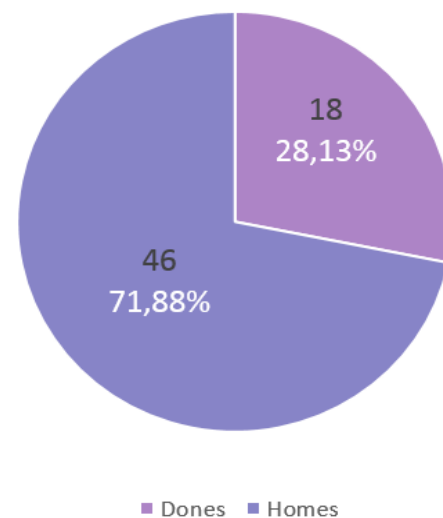


LA MARFÀ

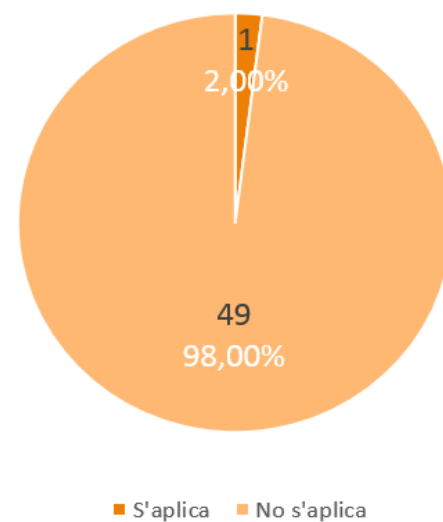
Dades de públic de les activitats del centre per gènere.

Dones	Homes	No binari
41,9%	55,8%	2,3%

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere

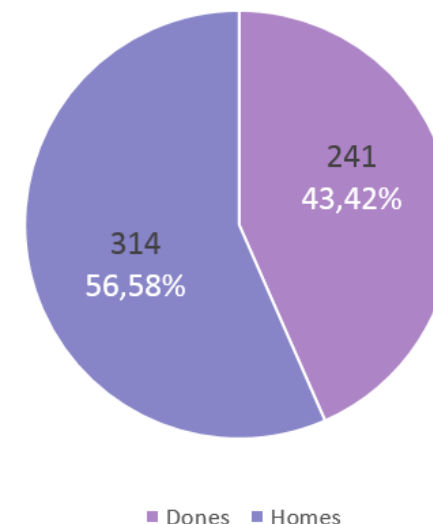


TEATRE MUNICIPAL

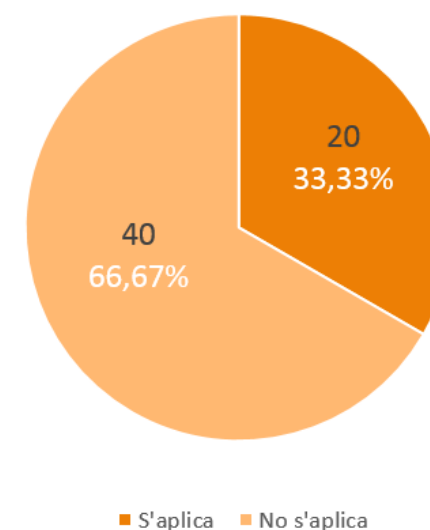
Dades de públic de la programació estable per gènere.

Dones	Homes
60%	40%

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere



CENTRE CULTURAL LA MERCÈ

Gènere dels/les artistes de les exposicions

Dones	Homes
66,7%	33,3%

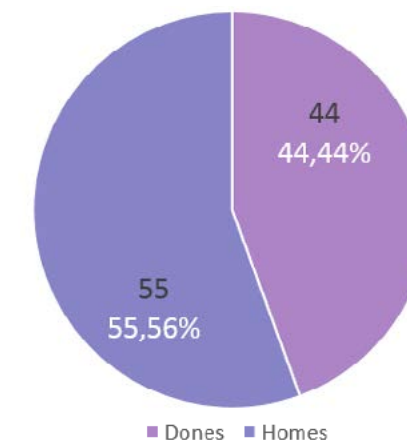
Programació estable Escola d'Humanitats

53,6%	46,4%
-------	-------

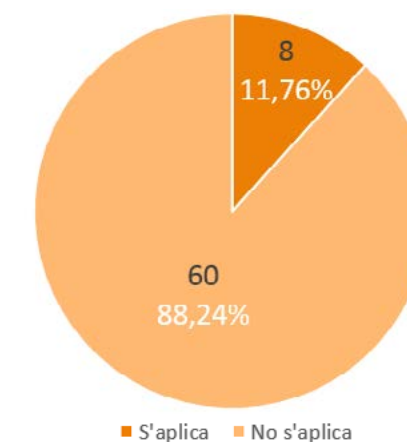
Estadístiques amb enquestes per gènere de l'Aula d'Espectacles

32%	68%
-----	-----

Paritat en la contractació artística

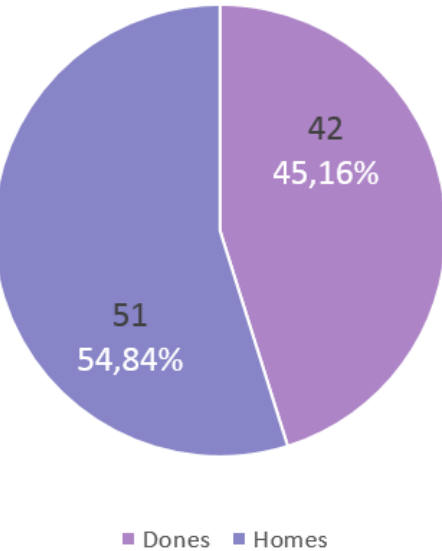


Aplicació de la perspectiva de gènere

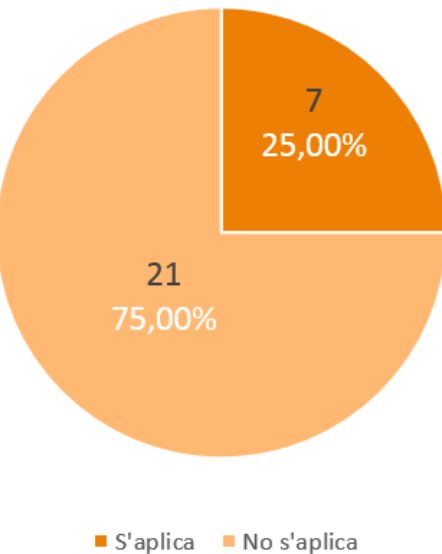


BÒLIT. CENTRE D'ART CONTEMPORANI

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere

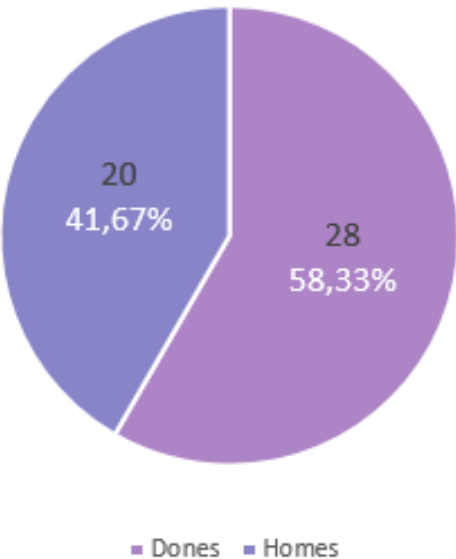


MUSEU D'HISTÒRIA DE GIRONA

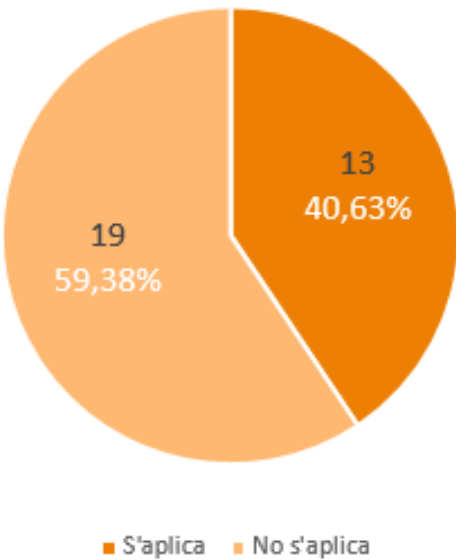
Dades de públic per gènere

Dones	Homes
53,30%	46,70%

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere

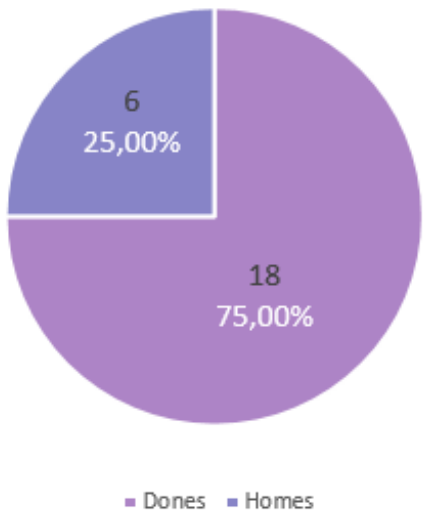


MUSEU D'HISTÒRIA DELS JUEUS

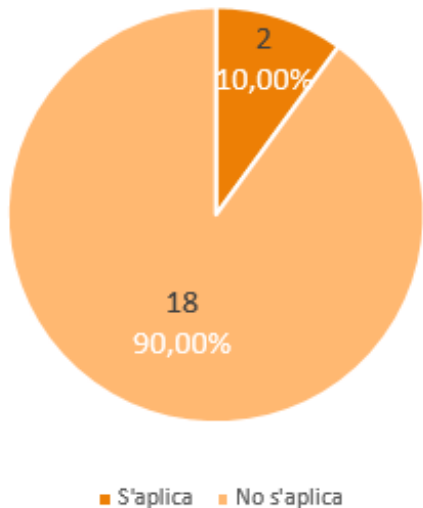
Dades de públic de la collecció permanent per gènere

Dones	Homes
55,3%	44,7%

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere

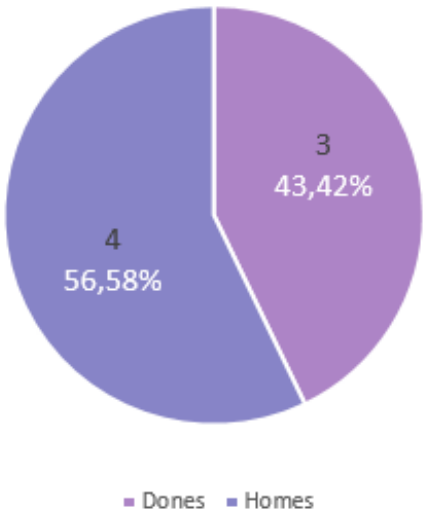


CASA MASÓ

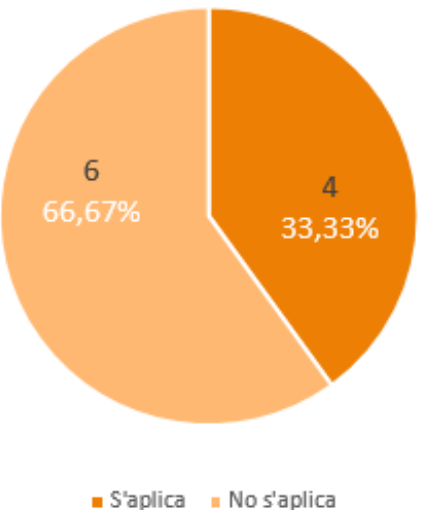
Dades de públic per gènere

Dones	Homes
57%	43%

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere

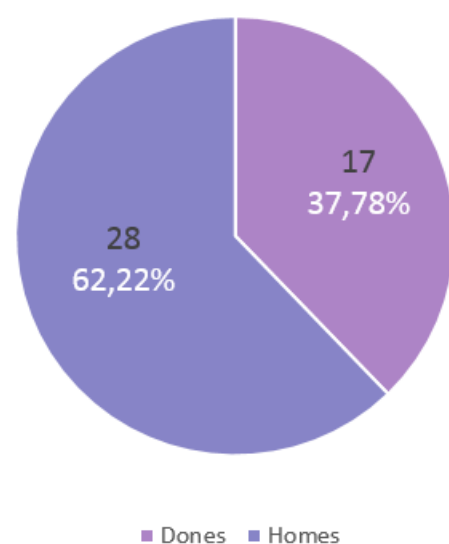


MUSEU DEL CINEMA

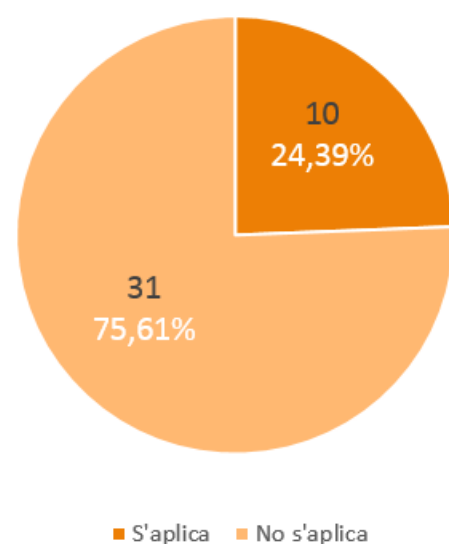
Dades de públic per gènere

Dones	Homes
60%	40%

Paritat en la contractació artística

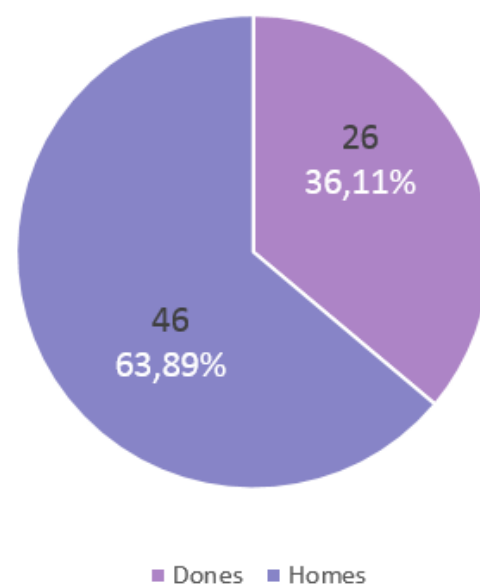


Aplicació de la perspectiva de gènere

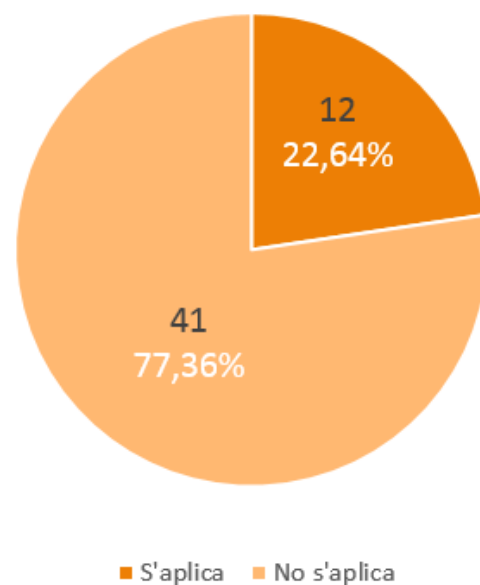


CINEMA TRUFFAUT

Paritat en la contractació artística

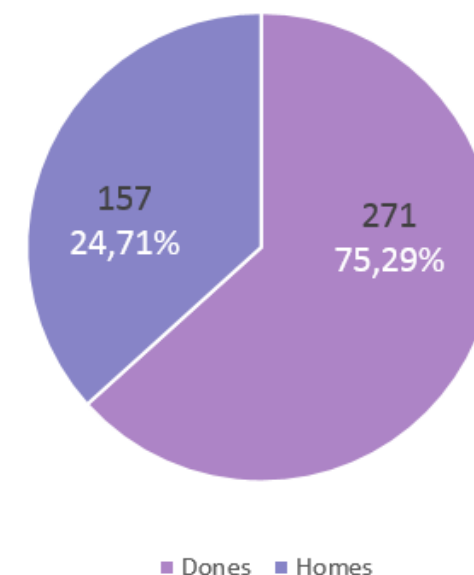


Aplicació de la perspectiva de gènere

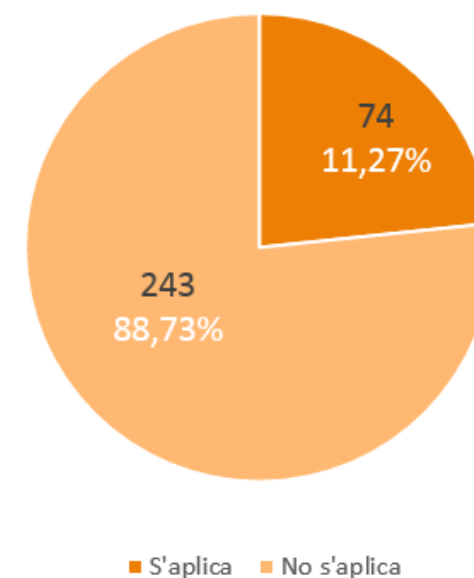


BIBLIOTEQUES DE GIRONA

Paritat en la contractació artística



Aplicació de la perspectiva de gènere



COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ CULTURAL

Des d'una perspectiva de gènere, es reafirma la tendència general d'una major utilització de la targeta Girona Cultura per part de les dones. Tot i que, en comparació amb els últims anys, els usos de la targeta per raó de gènere s'han anat equilibrant.

PERSONES USUÀRIES DE LA TARGETA GIRONA CULTURA

Any	Dones	Homes
2021	56%	44%
2020	62%	38%
2019	62%	38%
2018	62,5%	37,5%

Pel que fa a la paritat de gènere en la programació i la difusió de les activitats, el projecte Girona Cultura continua treballant amb criteris que busquen la proporcionalitat i el foment de la seva visibilitat. Aquest objectiu es porta a la pràctica aplicant-lo com a criteri editorial de l'Entreactes que es publica trimestralment i també a través de la cura en el llenguatge utilitzat en totes les eines que conformen el projecte.

En l'apartat d'entrevistes d'aquesta publicació es cerca la paritat de gènere en la selecció de persones a entrevistar, així com en l'elecció de persones periodistes o fotògrafes.

PARITAT EN LA COMUNICACIÓ D'ENTREACTES

Concepte	Dones	Homes
Consell de redacció	3	4
Persones entrevistades	7	5
Periodistes	5	5
Fotògrafs /fotògrafes	4	6
Mostra d'artistes	2	5

Com a novetat del 2021, cal destacar que s'ha inclòs un apartat de càpsules de llenguatge no sexista i inclueix al butlletí **La llengua al dia** en la comunicació interna d'Ajuntament.

AJUTS GIRONA KREAS

La convocatòria d'ajuts Girona Kreas de 2021 va tenir una dotació de 150.000 €. Dels 104 projectes que es varen admetre, finalment es varen seleccionar 29 projectes que varen rebre una beca o subvenció.

Per la redacció de les bases i la convocatòria es va vetllar per l'ús d'un llenguatge no sexista ni androcèntric i es va incorporar la perspectiva de gènere en els criteris de valoració dels projectes. La composició de la comissió de valoració va comptar amb tres dones i quatre homes.

La distribució dels projectes per gènere va quedar de la següent manera:

SEGONS LA MODALITAT D'AJUDA

Nombre de projectes admesos	Dones	Homes	Entitats	Total
Beques de formació	2	0	0	2
Beques de recerca i creació	26	22	5	53
Subvencions de producció	11	16	22	49
Total	39	38	27	104

Nombre de projectes Subven-cionats / becats	Dones	Homes	Entitats	Total
Beques de formació	0	0	0	0
Beques de recerca i creació	7	8	2	17
Subvencions de producció	2	4	6	12
Total	9	12	8	29

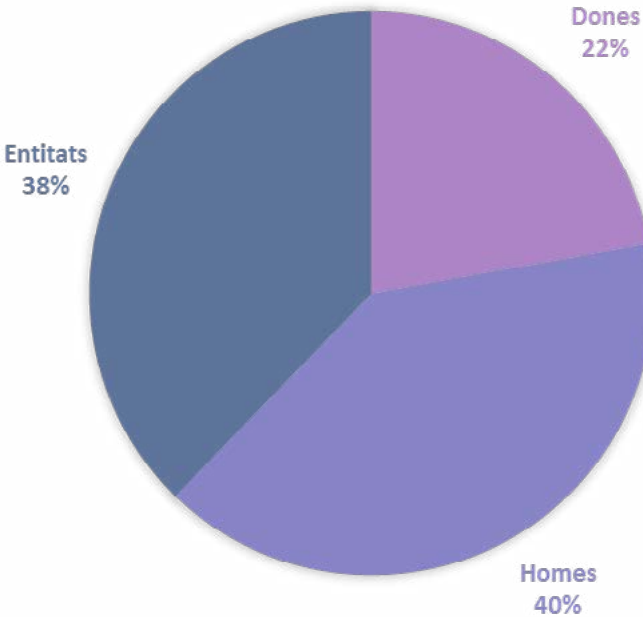
SEGONS L'ÀMBIT ARTÍSTIC

Nombre de projectes admesos per àmbits	Dones	Homes	Entitats	Total
Audiovisuals	8	9	3	20
Arts escèniques	9	5	14	28
Arts visuals i plàstiques	7	9	2	18
Interdisciplinari	7	2	2	11
Literatura	0	2	1	3
Música	8	8	2	18
Videojocs i multimèdia	0	2	0	2
Cultura tradicional i popular	0	1	3	4
Total	39	38	27	104

Nombre de projectes subvencionats/becats per àmbits	Dones	Homes	Entitats	Total
Audiovisuals	2	2	0	4
Arts escèniques	2	1	5	8
Arts visuals i plàstiques	2	3	1	6
Interdisciplinari	3	0	1	4
Literatura	0	1	0	1
Música	0	5	0	5
Videojocs i multimèdia	0	0	0	0
Cultura tradicional i popular	0	0	1	1
Total	9	12	8	29

SEGONS L'ÀMBIT ARTÍSTIC I L'IMPORT ATORGAT

Imports atorgats per àmbits	Dones	Homes	Entitats	Total
Audiovisuals	9.800	9.800	0	32.300
Arts escèniques	6000	3000	33.050	42.050
Arts visuals i plàstiques	8.450	9.000	9.000	24.850
Interdisciplinari	9.000	0	9.000	18.000
Literatura	0	3.000	0	3.000
Música	0	22.600	0	22.600
Videojocs i multimèdia	0	0	0	0
Cultura tradicional i popular	0	0	7.200	7.200
Total	33.250 €	60.100 €	56.650 €	150.000 €



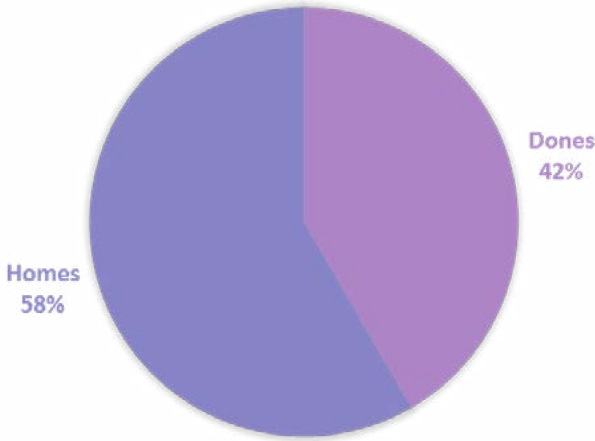
ANÀLISI INTERNA DEL SERVEI DE CULTURA

El 2021 al Servei de Cultura hi treballen 137 professionals entre caps, personal tècnic, personal administratiu i auxiliars. **Pel que fa a la distribució de gènere, hi ha un 67,15% de dones i un 32,85% d'homes.**

PERSONAL DEL SERVEI DE CULTURA

Àmbits	Secció	Dones	Homes	Subtotal
Serveis Centrals	Serveis Centrals de Cultura	7	6	13
Música	Auditori de Girona	7	6	13
	La Marfà	2	2	4
Arts Escèniques	Teatre Municipal	7	5	12
Arts Visuals	Bòlit, Centre d'Art Contemporani	5	0	5
	Escola Municipal d'Art	3	7	10
Audiovisuals	Fundació Museu del Cinema	6	4	10
Lectura, ciència i humanitats	Biblioteques Municipals	36	9	45
	Centre Cultural la Mercè - EMHU	5	3	8
Museus i patrimoni cultural	Museu d'Història de Girona	4	2	6
	Museu d'Història dels Jueus	8	0	8
	Fundació Rafael Masó	2	1	3
Total		92	45	137

CÀRRECS DE RESPONSABILITAT



Malgrat que al Servei hi ha una majoria de dones, aquest percentatge no es reflecteix en els càrrecs de responsabilitat, els quals majoritàriament estan ocupats per homes.

Així mateix, trobem encara sectors professionals molt feminitzats, el cas més paradigmàtic és el de les biblioteques, una secció tradicionalment ocupada per dones i que a l'actualitat segueix essent així.

RESULTAT DE L'ENQUESTA DEL PERSONAL DEL SERVEI DE CULTURA

El mes de gener de 2020, la Comissió del Pla de Gènere de Cultura, va enviar una enquesta telemàtica a les 120 persones treballadores del Servei de Cultura i el PECT d'aquell moment, a fi d'analitzar les diferències de gènere del personal del propi servei i com aquestes podien afectar a les tasques i treball que desenvolupaven. És per aquest motiu que, tot i ser una enquesta anònima, les dades es varen analitzar partint de les variables de gènere: dona, home, no binari.

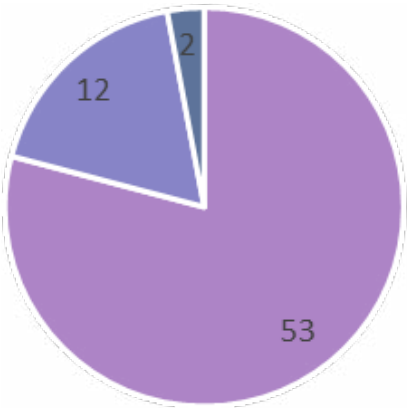
A continuació s'exposa un resum de les respostes rebudes de l'enquesta.

PARTICIPACIÓ EN L'ENQUESTA

De les 120 persones del Servei de Cultura i el personal del PECT que varen rebre l'enquesta interna, en van respondre 67 persones, és a dir, un 55,83%, fet que es considera una bona participació.

	Dones	Homes	No binari
Personal del Servei de Cultura i PECT	79 (65,8 %)	41 (34,2%)	0
Participació en l'enquesta	53 (79,1%)	12 (17,9%)	2 (3%)

67 persones han respost l'enquesta, el 55,8% del Servei de Cultura i PECT



Al Servei de Cultura hi ha més dones que homes, pel que fa l'enquesta, en proporció, també l'han respost més dones que homes.

SITUACIÓ LABORAL: ESPAIS I HORARIS (preguntes de la 1 a la 4)

En general s'observa poca desigualtat o disconformitat. Tot i que un 28,4 % de les persones enquestades diu que té dificultats per conciliar la vida laboral i familiar, només un 16,4 % considera que el seu horari laboral no és fruit d'una elecció personal.

Així mateix, un 49,3 % de les persones enquestades no tenen problemes per conciliar la vida personal i la laboral malgrat que el personal que té jornada reduïda correspon al 29,9 % de les persones enquestades.

Pel que fa la seguretat al lloc de treball, un 59,7 % del personal se sent segur al seu lloc de treball en front del 19,4 % que pateix algun tipus d'inseguretat.

El 28,4% té problemes de conciliació laboral i familiar. El 29,9% amb jornada reduïda correspon majoritàriament a dones:

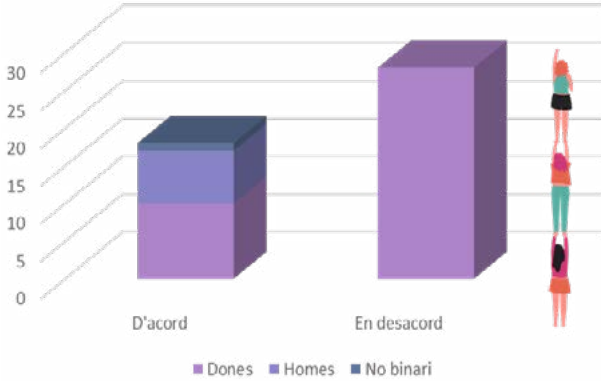


ACCÉS I PROMOCIÓ LABORAL (preguntes 5 i 6)

Pel que fa a l'accés a l'oferta laboral, les respostes indiquen que es garanteix bastant la igualtat amb un 47,8 % de respostes afirmatives.

Per altra banda, pel que fa a la promoció igualitària un 22,4 % hi està en desacord i un 26,9 % hi està d'acord. Cal fer esment que en aquesta última qüestió més d'un 50% respon ni d'acord ni desacord, segurament per manca d'informació.

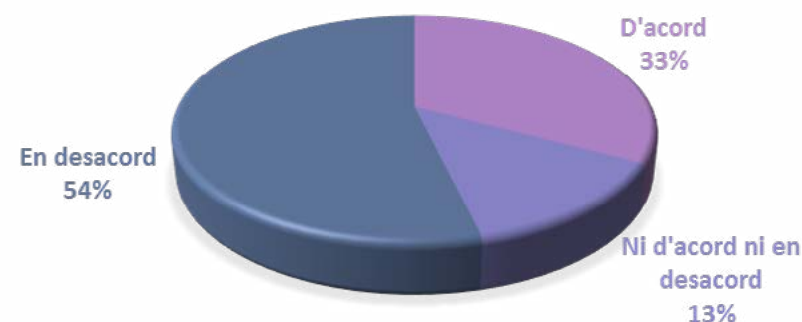
Un 47,8% considera que l'accés a l'oferta laboral és paritari davant un 13,4% que està en contra. Només les dones opinen que la promoció interna no és paritària:



RECONeixEMENT, COMPENSACIÓ I REPARTIMENT DE TASQUES (preguntes 7, 8 i 9)

Un 53,7% de les persones enquestades considera que les tasques de les dones estan més invisibilitzades. Quant al volum de feina, la desigualtat se situa en el 46,3 %. No obstant a nivell salarial, només és un 25,4% de les persones enquestades que es consideren en desacord.

Tot i que un **44,8%** considera que hi ha plena igualtat salarial, hi ha un **25,4%** que està en desacord. Un **46,3%** creu que el repartiment de les tasques no és paritari. Un **54%** està en desacord que el reconeixement o visibilitat de les tasques desenvolupades per dones i homes sigui igualitari:



PARTICIPACIÓ I CONSIDERACIÓ EN REUNIONS (preguntes 10 i 11)

En referència a la participació a les reunions de presa de decisions, comissió de valoració o jurats, un 41,8% de persones enquestades opina que no s'estableix la paritat de gènere. També hi ha el mateix percentatge de respostes que no estan d'acord ni en desacord. Només el 16,4% respon que hi ha paritat.

Pel que fa a la paraula, l'escolta i el reconeixement, un 44,8 % considera que és equitativa en front d'un 34,3 % que hi està en desacord.

VALORACIÓ DEL SERVEI DE CULTURA (preguntes 12 i 13)

Pel que fa la perspectiva de gènere aplicada a la programació, continguts i difusió de cultura, un 31,3% creu que s'aplica, un 28,4% hi està en desacord i un 40,3% no està d'acord ni en desacord, fet que evidencia el desconeixement de l'aplicació de la perspectiva de gènere en la feina que es fa des del Servei de Cultura.

Així mateix, un 37,3 % opina que el Servei de Cultura utilitza un llenguatge inclusiu i no estereotipat, en front d'un 20,9% que hi està en desacord. No obstant, igual que en la pregunta anterior, la dada més reveladora és el 41,8% de respostes que no es manifesten ni d'acord ni en desacord.

FORMACIÓ (pregunta 14)

La formació és també un element revelador i que pot ser un factor relacionat amb algunes respostes que les preguntes anteriors. Més d'un 53,7% de les persones del Servei de Cultura manifesten que no han realitzat mai cap curs de formació sobre igualtat de gènere o perspectiva de gènere.

JORNADA PARTICIPATIVA

El 3 d'octubre de 2019, de 10 h a 13:30 h, es va portar a terme la jornada participativa **"Canviant mirades per la igualtat de gènere en la Cultura"** a la Sala Polivalent del Centre Cultural la Mercè en la qual hi va participar gran part del personal del Servei de Cultura, equipaments culturals i organismes autònoms. Aquesta jornada va consistir en una ponència de la periodista i escriptora Bel Olid i també es va fer una presentació de la voluntat de portar a terme el Pla de gènere de Cultura. A la segona part de la sessió es varen organitzar quatre taules de participació rotatives en les quals es varen debatre aspectes relacionats amb la perspectiva de gènere en els àmbits de la formació, el contingut, la programació i la comunicació.

La transcripció de les idees sorgides de les diferents taules de debat són les següents:

Pissarra 1. Formació

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Saber d'on ve tot això > Comprendre, mirar el passat • Reivindicar figures femenines com a referents • Educació, educació, educació • Perdre la por. Trencar barreres, llençar-nos • Deixar enrere el conformisme. | <ul style="list-style-type: none"> • Autocrítica • Treball en xarxa – Compartir / Compadir • Instint de superació • Escoltar veus silenciades • Apostar per la diversitat • Donar importància a la quotidianitat / normalitat / vida |
|---|--|

Pissarra 2. Contingut

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Si volem continguts diversos hem de comptar amb els col·lectius des del minut 0. A nivell de carrer • Treball comunitari. • Model cultural "elitista" monolític ha de trencar-se, emergir col·lectius, històries des de baix <ul style="list-style-type: none"> • Dones • Immigrants • Perifèria | <ul style="list-style-type: none"> • Paritat en els òrgans de decisió de les programacions • Igualtat en l'accés als llocs de decisió • Si cal quotes, cal. Transitori • Mirada femenina X canviar el model • Transparència en l'accés als llocs de direcció • Favoritisme masculí en els càrrecs. Acusen. |
|--|--|

Pissarra 3. Programació

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Treball transversal • Donar accés al públic • Diversitat | <ul style="list-style-type: none"> • Programació només per a dones desnaturalitza i exclou • Quotes ≈ Qualitat • Recerca activa / esforç • Veto grups "tacats" ↔ Perill xarxes soc. • Indústria i poder patriarcal ≠ Treball col·laboratiu • Les dones s'han d'esforçar, se'ls demana més per ser considerades → Depèn àmbit | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilització programadores (són minoria) incloure les dones • Feminisme punitiu ≠ no punitiu • Crear referents • Treball de base programació infantil / Igualtat oportunitats • Censura ≠ Llibertat d'expressió → Acompanyar reflexió |
|--|--|--|

Pissarra 4. Comunicació

-	F	+
• Forçat • Invisibilització • Dona objecte • Invisibilització talent femení.	• educació • pràctica • voluntat • presa consciència • deconstrucció	• costum • recuperar • esforç • adaptació al temps • necessari • treball • formació • integrar

CONCLUSIONS

Un dels grans problemes que hem tingut per l'elaboració d'aquesta diagnosi ha estat la dificultat per recopilar dades dels equipaments atès que no tots els espais recullen dades de públics desagregades per gènere de les activitats i, en molts casos, la informació que es recull no és precisa sinó que es basa en apreciacions i aproximacions de públics. Conèixer el públic cultural amb la variable de gènere pot aportar informació important alhora de programar activitats en relació als interessos, els horaris, les facilitats de conciliació, etc.

En relació a la paritat i la perspectiva de gènere aplicada a les programacions dels equipaments, es va encarregar un estudi extern el juliol de 2022 per analitzar les dades a partir de la difusió de Girona Cultura. Aquest estudi, que es desplega en aquesta diagnosi, es va acompanyar també de les següents conclusions:

- “La Comunicació de Girona Cultura sol utilitzar el llenguatge masculí genèric tot i que, en moltes ocasions, es refereixen al gruix de població en tant que “persones”, “comunitat”, etc. En aquelles activitats on s'aplica la perspectiva de gènere, se sol utilitzar el plural femení.
- S'observa poca paritat de gènere i escassa aplicació de la perspectiva de gènere en aquelles activitats relacionades amb la música (Auditori de Girona, La Marfà).
- Les biblioteques, en general, atorguen una gran prioritat a les activitats infantils (lectura de contes, tallers, etc.) i això provoca que no arribin al 25% d'aplicació de la perspectiva de gènere en les seves activitats. Tot i així, es pot observar com la perspectiva de gènere abraça, amb més freqüència, les activitats d'aquestes edats (p. ex: Conte de la Santa Jordina, contes lliures d'estereotips sexistes i respectuosos amb la diversitat de gènere, etc.).
- Alguns equipaments demostren plenament una conscienciació de la perspectiva de gènere i, tot i així, l'apliquen en un 25% del total de les seves activitats (p. ex.: Bòlit, Cinema Truffaut). A priori, podríem pensar que és un percentatge baix, però cal tenir en compte que un nombre elevat de les seves activitats sol ser de caire reivindicatiu (canvi climàtic, immigració, crisis econòmica i social, etc.).

Aquest estudi ens ha permès conèixer dades més precises que fins ara només intuïem. No obstant, cal fer constar també algunes dificultats l'elaboració d'aquest estudi en base a les dades obtingudes a partir de la comunicació de Girona Cultura:

- Per una banda, hi ha hagut dificultat a l'hora de comptabilitzar les persones per calcular la paritat de gènere, sobretot quan parlem d'orquestrades musicals i companyies. Moltes vegades no apareix el grup sencer dins l'agenda cultural. En el millor dels casos, aquestes companyies tenen un web personal on s'indica el personal, però en la majoria d'ocasions no és així. Per tant, cal tenir en compte que el recompte de persones d'aquest anàlisi de la paritat no és absolut. A més, en un nombre important d'activitats dins l'agenda cultural, no es referencia el nom de la persona que ho duu a terme.
- També hi ha hagut dificultat a l'hora de decidir si una activitat aplica la perspectiva de gènere o no. En general, quan una activitat és realitzada amb aquesta voluntat, se sol fer explícita l'aplicació de la perspectiva de gènere; però no sempre és així. També hi ha activitats les quals és complicat aplicar la perspectiva de gènere.
- Les activitats que es realitzen en varies ocasions només s'han comptat una sola vegada.

En general, es detecta un avenç en els aspectes de paritat, aplicació de la mirada de gènere, respecte per la diversitat de gènere i aplicació de polítiques d'igualtat, tot i que també es percep clarament que hi ha, encara, molt camí per recórrer. També, detectem que encara hi ha força carències sobre tot pel que fa a la comprensió real del que implica la categoria gènere aplicable als serveis de cultura de l'Ajuntament.

Pel que fa la comunicació, es detecta un esforç per aplicar la paritat de gènere, no només entre les persones entrevistades per l'Entreactes, sinó també en la contractació de les persones entrevistadores o fotògrafes. També cal destacar la incorporació de càpsules de llenguatge no sexista i inclusiu al butlletí “La llengua al dia” en la comunicació interna d'Ajuntament.



En relació a les ajudes Girona Kreas de 2021, tot i que la participació d'homes i dones va ser igualitària, es varen subvencionar significativament més projectes d'homes que de dones. Però, sobretot, on s'observa més desigualtat és en l'import econòmic, atès que els homes varen rebre gairebé el doble de subvenció que les dones. Aquesta desigualtat s'accentua en alguns àmbits com el de música, atès que els sol·licitants de tots els projectes subvencionats eren homes.

La diagnosi d'aquest Pla de Gènere inclou també un apartat d'anàlisi interna del Servei de Cultura, ja que creiem que el funcionament intern d'una administració, l'estructura de treball, la formació i el benestar de les persones treballadores influeixen directament en la qualitat del servei. En aquest cas ens hem basat sobretot en l'enquesta telemàtica que es va enviar al Servei de Cultura el gener de 2020.

Cal destacar que la participació en aquesta enquesta va ser significativa, malgrat que varen participar moltes més dones que homes. Algunes dades rellevants tenen a veure amb la invisibilització de la feina que fan les dones, la manca d'oportunitats laborals o de paritat en les reunions de presa de decisions tal com s'expressen els següents comentaris recollits: “L'estructura i mètodes de treball que no afavoreixen que les dones puguin desenvo-

lupar la seva professió amb plenitud, promocionar-se i tenir les oportunitats i garanties.” O bé: “Respectar els torns de paraula, donar valor i tenir en compte les opinions de les dones a les reunions, fer-nos sentir participants dels projectes, afecten directament al benestar de les persones i la seva salut laboral.”

En molts casos, la resposta majoritària de l'enquesta era “ni d'acord ni en desacord”, aquest fet és significatiu ja que demostra que les persones enquestades no tenen una opinió formada en relació a les preguntes que es varen formular. Aquesta situació creiem que està molt vinculada al fet que més de la meitat de les persones enquestades admetien no haver realitzat mai cap formació sobre igualtat de gènere o perspectiva de gènere.

Per últim, tot i la distància temporal, no hem volgut oblidar les conclusions de la jornada participativa amb el Servei de Cultura que es va portar a terme el 3 d'octubre de 2019 al Centre Cultural la Mercè. D'aquesta jornada cal destacar la necessitat de formació i d'autoreflexió, la mirada interseccional, el deure de visibilitzar més les dones, etc.

Aquesta diagnosi, esdevé la base per l'elaboració de les següents línies estratègiques i indicadors.

Línies estratègiques

Línia 1

PROMOURE LA PARITAT DE GÈNERE EN LES ACTIVITATS, PROGRAMACIONS I COMISSIONS DEL SERVEI DE CULTURA

L'objectiu d'aquesta línia és assolir una programació de propostes artístiques i activitats culturals més igualitària i diversa, que sigui el mirall de la nostra societat.

Per complir amb aquest objectiu, també cal fomentar l'accessibilitat equitativa a la formació, creació i producció artística, tot potenciant la presència de dones especialment en aquells àmbits en què estan menys representades.

Així mateix, cal garantir la paritat i diversitat de gènere també en les comissions, òrgans col·legiats, jurats, taules de treball o de programació, etc., basades en una representació social realista.

INDICADORS

- Percentatge de persones participants en les ofertes de formació cultural desagregades per gènere (cal que consti en el formulari d'inscripcions).
- Percentatge de persones participants i beneficiades per ajudes culturals desagregades per gènere (cal que consti en el formulari de sol·licitud de l'ajut).
- Percentatge de persones contractades per les programacions i activitats culturals o artístiques desagregades per gènere.
- Percentatge de persones participants en les comissions, òrgans de col·legiats, jurats, etc. desagregades per gènere.
- Percentatge de persones autores dels fons artístics, bibliogràfics, discogràfics i cinematogràfics desagregades per gènere.
- Percentatge de persones contractades per dur a terme serveis tècnics desagregades per gènere.
- Nombre de documents modificats en relació amb la recollida de dades que reflecteixen la diversitat en la identitat de gènere, el tractament amb el nom sentit i la diversitat familiar.

ACCIONS

1. Impulsar l'accés i la participació de les dones i identitats dissidents en la formació, creació i producció culturals i artístiques, aplicant criteris de discriminació positiva especialment en aquells àmbits on estan menys representades o en les ajudes culturals.
2. Garantir un mínim del 50 % de presència de dones en les comissions, òrgans col·legiats, jurats, taules de treball o de programació, etc. En el cas que no sigui possible, cal justificar-ne el motiu.
3. Establir un mínim del 50 % de presència de dones en les contractacions artístiques de les programacions d'espectacles, concerts, conferències, tallers, etc. dels diferents àmbits. En el cas que no sigui possible, cal justificar-ne el motiu.
4. Garantir la visibilitat, la igualtat de tracte i no discriminació i la rellevància entre dones i homes en les programacions culturals.
5. Incorporar la perspectiva de gènere des d'una mirada interseccional en les contractacions de programacions culturals i artístiques, per evitar estereotips i prejudicis que trenquin amb la normativitat de gènere, fenotip, capacitats, edat... Per visualitzar totes les representacions de la realitat.
6. Establir un mínim del 50% d'autoria femenina en la selecció i adquisició dels fons artístics, bibliogràfics, discogràfics i cinematogràfics.
7. Aplicar criteris de paritat de gènere i no discriminatoris en les contractacions de serveis tècnics especialitzats en muntatges o encarregats de tasques de producció i execució d'activitats o esdeveniments culturals.
8. Realitzar un seguiment i elaborar una memòria anual de l'aplicació de la paritat de gènere en totes les accions possibles del Servei de Cultura.
9. Aplicar la següent distinció de gènere en tots els mitjans de la recollecció de les dades:
 - a. Dona
 - b. Home
 - c. No binari
 - d. Altres
 - e. Prefereixo no contestar
10. Incloure la variable nom sentit en tots els registres de recollida de dades com a dret de les persones trans* a ser tractades i anomenades d'acord amb un nom corresponent al gènere amb el qual s'identifiquen.
11. Fer visible la diversitat familiar en els registres de recollida de dades per a criatures menors d'edat, en què les famílies monoparentals puguin fer constar la identitat d'una sola persona progenitora i les famílies homoparentals puguin fer constar la identitat de les dues persones del mateix gènere. En aquest sentit, no s'especificarà mare/pare, atenent a les diverses orientacions sexuals i identitats de gènere de qui conforma una família. Aquest camp només s'ha d'incloure en els formularis en què sigui imprescindible per a l'objecte de la recollida de dades.

Línia 2

VETLLAR PER UN CONTINGUT CULTURAL AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE QUE FOMENTI LA IGUALTAT ENTRE LES PERSONES

Aquesta línia té per objectiu incorporar la perspectiva de gènere en el contingut de totes les programacions, exposicions i activitats culturals, i eliminar els biaixos de gènere o les manifestacions de caràcter sexista o androcèntriques.

Fomentar la mirada interseccional i no estereotipada en les programacions i activitats per tal que representi de manera natural la diversitat cultural, funcional, de procedència i gènere de la nostra ciutat.

Recuperar la presència de dones en la historiografia i el patrimoni material i immaterial de la ciutat per reparar el dèficit endèmic de referents femenins en l'àmbit històric, entenent que l'omissió també és una forma de discriminació.

Revisar el discurs historiogràfic i contextualitzar les tradicions de la ciutat aplicant la perspectiva de gènere per evitar reproduir continguts discriminatoris per raó de sexe, gènere, procedència, cultura o ideologia.

ACCIONS

1. Revisar els recorreguts museístics i patrimonials i incorporar-hi més exemples d'històries de dones i millorar i incrementar la mirada de gènere en tots els àmbits i sales dels museus. Cal revisar, des de tots els efectes, el discurs expositiu, el fil narratiu i els continguts dels museus per tal d'incorporar-hi la perspectiva de gènere.
2. Incorporar la perspectiva de gènere des d'una mirada interseccional en les exposicions temporals, tant en el contingut com en el concepte, més enllà que les persones que realitzin l'acció o les activitats siguin dones.
3. Modificar, esmenar i millorar els textos i discursos que ofereixen els museus, tant en el material imprès i les xarxes socials, com en els plafons, les audioguies, els catàlegs i altres elements descriptius i informatius, per tal d'incorporar la mirada de gènere.
4. Revisar el fons i la documentació de col·leccions museístiques amb mirada de gènere, especialment en la descripció i contextualització dels objectes.
5. Fer visibles els repertoris musicals o escènics, tant clàssics com actuals, de compositores o autores, per donar a conèixer algunes de les figures que surten del cànon històric.
6. Vetllar perquè el repertori, els espectacles o les activitats programades incorporin missatges que fomentin la igualtat de gènere.
7. No programar activitats o espectacles que tinguin contingut sexista, masclista, discriminatori o ofensiu vers algun col·lectiu, per donar compliment a la llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació.
8. Explicar l'origen de les manifestacions tradicionals i les llegendes de la ciutat, per contextualitzar-les i aplicar-hi la perspectiva de gènere.
9. Garantir que les recomanacions de llibres i les propostes que es programen a les biblioteques de Girona segueixin promovent la igualtat i el respecte entre les persones.
10. Incorporar la perspectiva de gènere i LGTBI en la programació anual d'activitats, més enllà de les dates commemoratives del 8M i el 25N.

INDICADORS

- Revisió el discurs de les col·leccions permanents dels museus i el patrimoni de la ciutat per incorporar més presència de dones i la perspectiva de gènere.
- Introducció de la perspectiva de gènere en les exposicions temporals.
- Modificació dels textos i els elements descriptius dels museus per incorporar la mirada de gènere.
- Revisió dels fons i les col·leccions dels museus amb perspectiva de gènere.
- Percentatge persones autores en els repertoris programats desagregades per gènere.
- Percentatge d'espectacles, repertoris o activitats que fomenten missatges igualitaris.
- Aplicació de la perspectiva de gènere en les tradicions i llegendes de la ciutat.
- Percentatge programacions amb perspectiva de gènere no programades en dates rellevants.
- Programacions amb perspectiva feminista en dates rellevants més enllà del 8M i el 25N, per exemple, 28 Juny (Dia de l'alliberament afectiu, sexuals i de gènere), 17 Maig (Dia internacional contra la LGTBI-fòbia)

Línia 3

FOMENTAR LA IGUALTAT I EL TRACTAMENT DE LA DIVERSITAT DE GÈNERE EN LA COMUNICACIÓ CULTURAL

L'objectiu d'aquesta línia és establir una metodologia que fomenti la igualtat de gènere i la no-discriminació tant en la comunicació verbal com en la no verbal.

Per complir amb aquest objectiu cal donar eines per saber utilitzar un llenguatge escrit i parlat que sigui el més neutre i inclusiu possible, i fugir del masculí genèric.

Així mateix, es vetllarà perquè les imatges i audiovisuals del Servei de Cultura ofereixin una visió diversa de la societat que contribueixin a evitar exclusions, desigualtats i discriminacions. L'objectiu és oferir equipaments respectuosos i inclusius que atenguin la diversitat de la societats en totes les seves complexitats.

ACCIONS

Comunicació amb la llengua

1. Incorporar l'ús no sexista, no LGTBI-fòbic, antiracista i antipacitista del llenguatge i les expressions i en qualsevol comunicació, prioritzant l'ús del llenguatge inclusiu davant del masculí genèric.
2. Vetllar per la utilització d'un llenguatge no androcèntric en la documentació administrativa i en les diferents comunicacions, tant internes com externes, prioritzant l'ús de paraules genèriques o neutres en front del masculí genèric.
3. Comunicar de forma accessible i comprensible per a tothom: subtítols per a vídeos, audiodescripció, text en Braille, lectura fàcil, llengua de signes catalana...

Comunicació amb imatges

4. Evitar la figura masculina com a referent universal, promoure la paritat de gènere i visualitzar identitats i expressions de gènere dissidents en les imatges de difusió de les programacions.
5. Reflectir la diversitat en base a l'edat, el fenotip (color de la pell), origen, capacitats funcionals, sexualitats...
6. Evitar la reproducció de rols estereotipats per raons de gènere i tòpics i prejudicis quan parlem de persones d'origens i contextos culturals i religiosos diversos. Les dones, persones negres, persones amb discapacitat... no són col·lectius homogenis.
7. Fer visible la diversitat corporal, evitar el culte al cos i afavorir l'autoestima corporal més enllà dels cànons de bellesa.

INDICADORS

- Establiment de directrius del Servei de Cultura partint d'un llenguatge i una comunicació inclusiva amb l'objectiu d'unificar-ne els criteris lingüístics.
- Nombre de documents administratius i comunicacions, tant internes com externes, amb un ús del llenguatge inclusiu / Nombre de comunicacions totals x 100.
- Nombre de comunicacions que incorporen un llenguatge accessible / Nombre de comunicacions totals x 100.
- Nombre de comunicacions audiovisuals que incorporen imatges diverses i inclusives / Nombre de comunicacions totals x 100.
- Grau de diversitat en les imatges i contingut audiovisual en relació amb els diferents eixos de discriminació (gènere, edat, fenotip, origen, diversitat familiar, cos...).

8. No sexualitzar ni cosificar dones ni infants (no utilitzar el cos i la feminitat com a elements decoratius o de reclam).

9. Tenir cura dels colors que s'utilitzen a les imatges. Evitar colors suaus per a representar la feminitat o actituds infantilitzades i colors foscos per associar-los a la masculinitat.

10. Fer visible i reconèixer la diversitat familiar: famílies monoparentals, progenitores del mateix gènere, famílies amb diferents trets físics o colors de pell...

Comunicació no verbal

11. Integrar pràctiques de comunicació no-verbal, sobretot en la gestualitat, de forma conscient i respectuosa i no-discriminària.

12. Revisar i vetllar per adequar tota la comunicació i senyalística de l'equipament i dels projectes amb llenguatge inclusiu, no sexista o androcèntric.

Comunicació relacional interna

13. Garantir el tracte igualitari en l'escolta i el reconeixement d'aportacions en reunions o sessions de treball.

14. Reconèixer i valorar les tasques de manera igualitària per a tot el personal i fomentar la igualtat i la promoció vertical en el creixement professional per evitar el sostre de vidre.

15. Procurar disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i d'homes en categories feminitzades.

16. Respectar l'espai personal i el contacte amb totes les persones treballadores.

Línia 4

FACILITAR LA FORMACIÓ I LES EINES ADEQUADES AL SERVEI DE CULTURA PER APLICAR ACCIONS D'IGUALTAT DE GÈNERE

Incorporar la perspectiva feminista en el disseny i la gestió dels esdeveniments i equipaments culturals comporta oferir una nova mirada a l'espai en relació al disseny, la programació, les relacions entre l'equip i les persones.

Una tasca que consisteix a revisar els esdeveniments i equipaments culturals a tots els nivells, tenint en compte les desigualtats estructurals entre homes i dones, el binarisme de gènere i la norma heterosexual.

Això també comporta reflexionar sobre l'androcentrisme i el sexisme que travessen els esdeveniments i equipaments, i tenir en compte les necessitats i els interessos de les dones i de les persones LGTBIQ+.

D'aquesta manera, també ens compromet a erradicar qualsevol acte discriminatori masclista i LGTBI-fòbic, no només les violències més explícites, de manera que implica tenir una mirada interseccional que inclogui els diferents eixos d'opressió que operen entrecreuat i que no poden separar-se'n: la classe social, la procedència, l'edat, el fenotip, la religió, la diversitat funcional, entre d'altres.

ACCIONS

1. Desenvolupar propostes formatives en perspectiva de gènere als esdeveniments i equipaments culturals en els àmbits següents:

- a. Les programacions culturals amb perspectiva feminista.
- b. El llenguatge i comunicació inclusiva i comunicació no verbal.
- c. Els lideratges amb perspectiva de gènere.
- d. L'assetjament sexual per raó d'identitat de gènere, d'expressió de gènere o d'orientació sexual en esdeveniments culturals.
- e. La igualtat de tracte i la no-discriminació des d'una mirada no sexista, no LGTBI-fòbica, antiracista i anticapacitista, tant al personal de comandaments i tècnic, com al que fa atencions a qualsevol tipus de ciutadania.
- f. L'obligatorietat del deure d'intervenció en situacions de violències o discriminació per orientació sexual, identitat de gènere o d'expressió de gènere.

2. Elaborar un decàleg de bones pràctiques que vetlli per la igualtat de tracte i la no-discriminació en la comunicació verbal i no verbal.

3. Sancionar les conductes masclistes i LGTBI-fòbiques i/o qualsevol conducta que no respecti la igualtat de tracte i no-discriminació.
4. Desenvolupar una xarxa de punts liles als esdeveniments culturals públics i privats, i als equipaments culturals per a l'abordatge de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques, independentment del públic i l'espai on es desenvolupa l'activitat.
5. Dissenyar un protocol de prevenció i abordatge de les violències sexuals en els equipaments i esdeveniments culturals de la ciutat.

INDICADORS

- Nombre de formacions en perspectiva de gènere als esdeveniments i equipaments culturals.
- Nombre de persones que anualment fan formacions en perspectiva de gènere.
- Mesures adoptades en relació a les formacions desenvolupades.
- Desenvolupament d'eines per a la prevenció de les violències masclistes i LGTBI-fòbiques.
- Nombre de punts liles desenvolupats en esdeveniments culturals de la ciutat.

Línia 5

DESPLEGAR EL PLA DE GÈNERE DE CULTURA DE GIRONA A TOTA LA CIUTAT I, EN ESPECIAL, ALS ORGANISMES, ENTITATS I PERSONES VINCULADES AL SERVEI DE CULTURA

Garantir el coneixement i l'aplicació del Pla de gènere de Cultura és imprescindible per transformar els esdeveniments i equipaments culturals des d'una perspectiva feminista. Aquest repte s'ha de fer extensiu als organismes, entitats associatives, empreses privades i persones vinculades al Servei de Cultura.

INDICADORS

- Nombre i tipus de criteris d'igualtat de gènere en els contractes públics.
- Percentatge de subvencions amb criteris de gènere.
- Percentatge de subvencions amb requisits de gènere.
- Nombre d'equipaments que han incorporat canvis en el disseny i la distribució de l'espai físic de l'equipament cultural.
- Nombre d'equipaments que han incorporat canvis en la gestió de l'equipament.

ACCIONS

1. Fomentar que els i les artistes programades tinguin consciència entorn de la perspectiva de gènere, tant a l'hora d'actuar com en el seu funcionament intern. Des dels equipaments es pot incloure en la programació algunes activitats de formació o divulgació que integrin perspectiva de gènere en l'àmbit artístic.
2. Treballar perquè qui programa esdeveniments culturals, tant d'àmbit públic com privat, incorporin la perspectiva de gènere en les contractacions dels diferents serveis.
3. Incorporar la perspectiva de gènere i la inclusió de clàusules d'igualtat en els contractes públics com a via per eliminar situacions de discriminació de gènere, en les fases del procediment de contractació següents:

- a. En la definició de l'objecte del contracte
- b. En la fase de licitació, en els criteris d'adjudicació
- c. En els criteris de desempat
- d. En la fase d'execució. Condicions especials d'execució

4. Revisar el contingut de les bases reguladores de subvencions incorporant el requisit d'igualtat de gènere en els projectes presentats a la convocatòria. Alguns requisits per tenir presents poden ser:

- a. Utilització d'una comunicació inclusiva per a qualsevol activitat que s'organitza.
- b. Vetlla per la paritat de la contractació artística, de serveis tècnics, i de l'equip gestor.
- c. Habilitació de punts liles a les activitats que es realitzin.
- d. Aplicació de la perspectiva de gènere en el contingut de la proposta presentada.
- e. Presència de la igualtat de gènere en els estatuts, disposició d'un Pla d'Igualtat propi, objectius o missió, memòries d'activitats i/o estructura organitzativa.

En el cas que no es puguin incorporar com a requisits, es podran incloure com a criteris de valoració, sempre que hi hagi almenys un requisit en perspectiva de gènere, a les bases de la convocatòria.

5. Dissenyar una estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en el disseny i la distribució de l'espai físic dels equipaments culturals de la ciutat (en relació amb l'espai físic, l'estètica, les condicions ambientals, la distribució, l'equitat menstrual...).
6. Dissenyar una estratègia per incorporar la perspectiva de gènere en la gestió dels equipaments municipals (en relació als horaris dels equipaments, la programació d'activitats, la comunicació, les relacions entre l'equip...).

