

## Pla d'acció per a la perspectiva de gènere del Museu de Ciències Naturals de Barcelona 2021-2023

Lina Ubero, Laia Collado i Dacha Atienza

23/10/2023

### Abstract

L'article presenta el pla d'acció per a la perspectiva de gènere del Museu de Ciències Naturals de Barcelona 2021-2023, fruit d'un procés llarg i sense referents que ha implicat una part important del personal del museu. Les principals línies de reflexió i de treball, la recerca de referents, la definició de les accions i dels indicadors, la formació i l'avaluació intenten dibuixar una experiència complexa i molt important per al museu.

“Els drets culturals —en les seves tres dimensions: accés, participació i contribució— són una part essencial de la dignitat humana i un element imprescindible per al desenvolupament social i la igualtat. Aquest projecte consolida el compromís del sistema públic de gestió cultural de la ciutat amb la democràcia cultural, com a eix estratègic per assolir la justícia de gènere —conjunt de valors que comprenen el respecte, el reconeixement i l'equitat”.[\(1\)](#)

### Introducció

La igualtat de gènere és un tema rellevant a totes les àrees de la societat, i els museus no en són l'excepció. Els museus poden tenir un paper fonamental en la promoció de la igualtat de gènere i la inclusió, ja que tenen la capacitat d'influir en la manera com les persones pensen.

Un pla de gènere és una estratègia que s'enfoca a la promoció de la igualtat de gènere i la inclusió. Això pot implicar la revisió de la manera com es presenten les exposicions, per assegurar-se que no es perpetuïn estereotips de gènere, i el desenvolupament de programes i activitats que tinguin en compte aquesta perspectiva. Però estudiar un museu des de la perspectiva de gènere consisteix no només a centrar l'atenció sobre el discurs expositiu de la institució, sinó també en aspectes que van més enllà.

Pel que fa a la perspectiva de gènere, el primer que cal esmentar és que suposa revisar-ho tot, des de com organitzem els temps i els espais fins a les creences més arrelades. Mirar i analitzar des de la perspectiva de gènere implica, per tant, fer-se preguntes vinculades a les variables sexe-gènere que qüestionin el que és a l'entorn i, per tant, que comportin un exercici de crítica. Implica, a més, entendre-la com un instrument la finalitat del qual és impregnar de manera transversal les lleis, les institucions i els sistemes organitzatius de la societat de l'ideal d'igualtat entre dones i homes. És a dir, incloure la perspectiva de gènere als museus passa per altres qüestions que van més enllà del contingut, i encara que funcioni la pressió als museus perquè revisin el contingut i el nombre de dones presents en aquestes institucions, no és l'únic procés que s'ha de fer, sinó que el canvi s'ha de donar a la mateixa estructura del museu.

Pel que fa als museus i a l'aplicació de la perspectiva de gènere, l'ICOM ha establert ja la necessitat d'abordar, des dels museus, la igualtat de gènere, de tal manera que ha elaborat tres pautes:

1. Que els museus analitzin les narratives expressades des d'una perspectiva d'igualtat de gènere.
2. Recomanem que, per establir una política d'igualtat gènere, els museus treballin amb el públic, el personal i els programes des d'una perspectiva d'igualtat de gènere i, alhora, les idees es materialitzin.
3. Recomanem que els museus facin servir l'anàlisi interseccional (raça, etnicitat, gènere, categoria social, religió, orientació sexual, etc.) per fer viable el concepte d'inclusió als museus.

El Museu de Ciències Naturals de Barcelona s'enorgulleix de presentar el seu Pla d'acció per a la perspectiva de gènere, un document que estableix les bases per avançar en la igualtat de gènere en l'àmbit cultural i en particular als museus. Aquest pla és el resultat de quatre anys de treball i reflexió, i és el primer pla de gènere que es desenvolupa als museus municipals de Barcelona. Creiem que és la nostra responsabilitat com a museu treballar activament per eliminar les barreres i desigualtats de gènere que puguin existir a les nostres activitats i al nostre entorn.

Aquest pla aborda quatre àrees clau: activitats i públics, relats i rols, gestió, comunicació i senyalització. Per a cadascuna d'aquestes àrees, s'han identificat objectius i actuacions específiques que inclouen des de la incorporació de perspectives de gènere en la planificació d'exposicions i activitats fins a la promoció de la igualtat de gènere en la contractació de personal i en les polítiques internes del museu.

L'objectiu final d'aquest pla és construir un museu més inclusiu i divers, que reflecteixi i celebri la diversitat de la societat on vivim. Esperem que aquest pla de gènere sigui un primer pas cap a un futur on els museus siguin espais inclusius i acollidors per a tothom, contribuint així a la consecució dels Objectius de Desenvolupament Sostenible de l'Agenda 2030.

Tenir un pla exigeix investigar i qüestionar-se contínuament el model. És plantejar-se si la missió del museu respon de manera real a aquest compromís amb la societat. És fer preguntes i atendre les respostes abans de passar a l'acció. És avaluar els resultats i corregir les desviacions per tornar a fer.

## 1. Organització i objectius

A finals del 2017 l'equip directiu del museu es va plantejar treballar l'equitat i la perspectiva de gènere mitjançant un procés transversal amb la implicació de tots els departaments. Es va crear, primer, una comissió de treball formada per la directora, la gerent, la cap de programes, el cap d'activitats i educació, la cap de col·leccions i recerca i la tècnica de personal del museu. La comissió va decidir treballar en dues línies, per una banda en l'organització interna i, per una altra, en tots els programes. S'incorporaren al projecte les responsables del Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones, dependent del Departament de Transversalitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona, que van realitzar les sessions de formació i van elaborar els protocols per tirar endavant una primera recollida de dades.

En relació amb la plantilla i l'organització interna el Departament de Recursos Humans de la Gerència Municipal, va indicar que calia aplicar el Pla d'igualtat i el Reglament de gènere de l'Ajuntament exactament igual que a la resta del personal.

Com a tota institució pública, els museus estem obligats a l'aplicació de les lleis marc vigents, en el cas que ens ocupa la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOI), i la Llei del Parlament de Catalunya 17/2015, d'igualtat efectiva de dones i homes. A més, l'Ajuntament de Barcelona ha aprovat un conjunt de mesures de govern per reforçar les polítiques d'igualtat i feministes.(2)

Al Pla de museus de Catalunya 2030, el tema de l'equitat i la perspectiva de gènere apareix en l'apartat estratègic d'una manera genèrica, sense desenvolupament ni concreció de calendari.(3)

El 2013, l'Assemblea General de l'ICOM va aprovar la Resolució sobre museus, que assenyalava la incorporació de la perspectiva de gènere i la inclusió als museus, i destacava la necessitat d'incloure el tema de la igualtat de gènere i la diversitat, com ara la raça, l'ètnia, la classe, la fe, l'edat, la capacitat física, la situació econòmica i l'orientació sexual, com a elements importants per al desenvolupament del principi d'inclusió en els museus.(4)

Pel que fa a la perspectiva de gènere en l'àmbit dels programes públics, no es va trobar cap referent que pogués servir de model ni a Catalunya ni a l'Estat espanyol.

### **Els objectius (2018)**

Es van definir uns objectius que tenien a veure:

-A nivell intern, a conèixer la situació i fer realitat la igualtat entre homes i dones en tots els àmbits de funcionament de l'organització.

-Fer efectiva la perspectiva de gènere en la programació, la gestió i l'atenció als públics.

-Trencar els estereotips que impedeixen la igualtat en l'accés a la cultura, la ciència i els museus.

### **La formació**

El gener del 2019, va tenir lloc la primera sessió de formació dirigida a tot el personal del museu sobre la contextualització teòrica de la igualtat i la transversalitat i una segona sessió dirigida al personal de programes públics, ja més pràctica, sobre com incorporar la perspectiva de gènere als programes.

## **2. La recollida de dades i la diagnosi (2019-2020)**

El qüestionari de recollida de dades per a l'elaboració de la diagnosi es va organitzar en quatre apartats.

I. L'activitat programada i els públics.

És la programació del centre, el conjunt d'activitats per donar resposta a la missió i els objectius, que inclou: les exposicions (permanents i temporals), els tallers, els cicles, les activitats educatives, els esdeveniments, etc.

La relació del centre amb la ciutadania: composició del públic, comunicació que el centre hi estableix, espais i dinàmiques de participació, etc.

II. El relat i rols.

Correspon als continguts, què explica el centre, quina informació proporciona, quina destaca, etc.

III. La gestió (tenint en compte que els centres s'organitzen i es gestionen com a part de l'administració pública a la qual pertanyen).

És l'anàlisi de temes com els sistemes d'informació, el pressupost, la contractació, la plantilla, els serveis externalitzats, etc.

IV. La comunicació, que inclou des del web fins a la senyalística i l'anàlisi dels espais físics, on es desenvolupen les activitats i els serveis al públic.

Les dades recollides havien de correspondre com a mínim al darrer any.

El febrer del 2020 es disposa d'una primera diagnosi a partir de les dades recollides pels diferents departaments, que es comparteix i es discuteix amb Patricia Soley-Bertran, amb un encàrrec de la Direcció de Memòria, Història i Patrimoni de l'Institut de Cultura de Barcelona per elaborar els plans d'acció de tots els museus municipals.

La diagnosi tenia com a objectiu específic detectar, recopilar, sistematitzar i analitzar les dades i la informació qualitativa sobre les activitats i el funcionament intern del museu des de la perspectiva de gènere.

### I. L'activitat programada i els públics.

En relació amb la paritat a l'activitat programada, mentre que a les conferències han participat homes i dones en la mateixa mesura, a les taules rodones i als tallers han estat majoritàriament dones. En canvi, la conducció ha estat duta a terme majoritàriament per homes. En resum, les dades segregades per sexe de què es disposa mostren un marcat protagonisme de les dones en totes les tipologies d'activitat (familiar, escolar, escènic, expertesa), excepte en la conducció.

El museu té dues associacions d'amics i amigues, la composició de les quals és interessant per a futures anàlisis qualitatives.

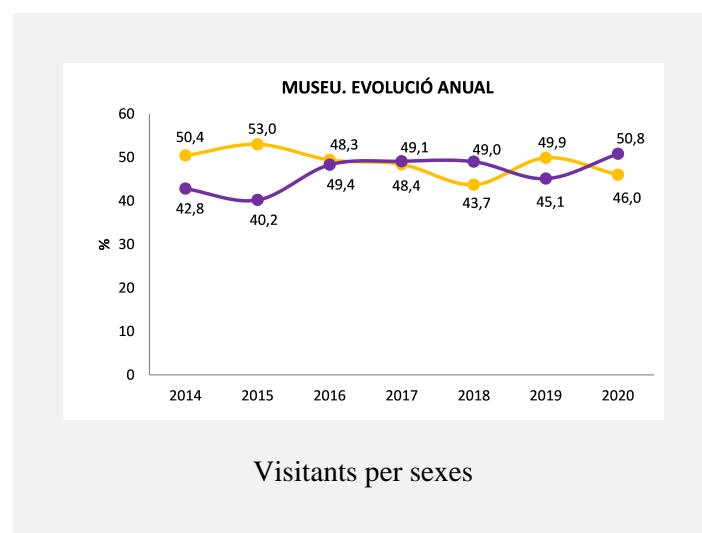
El 2019, l'Associació d'Amics del Museu de Ciències Naturals de Barcelona estava formada per un total de 212 sòcies, amb 69 dones (el 32%) i 143 homes (el 67%). Per una altra banda, hi ha l'Associació d'Amics del Jardí Botànic amb 327 sòcies i socis, dels quals el 57% eren dones i el 43% homes, 186 dones i 141 homes.

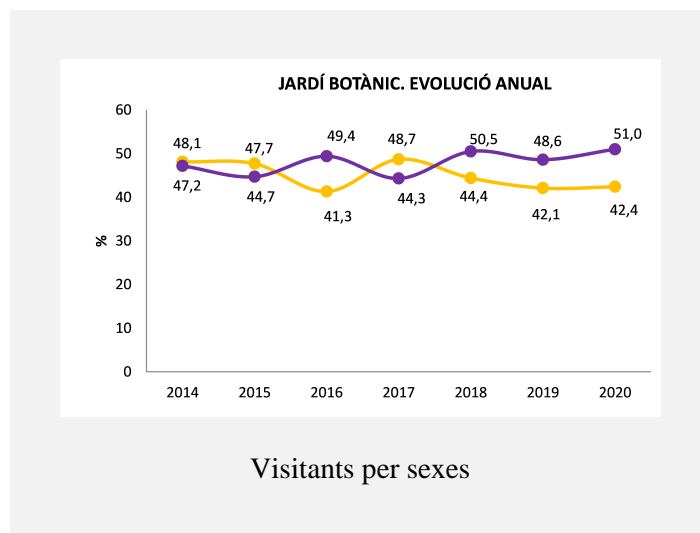
El Consell d'Infants del Museu, des de la seva creació (2014), ha estat un òrgan amb representació paritària de 8 nenes i 8 nens de dues escoles properes.

Pel que fa al Premi Nat, el premi anual destinat a la divulgació de les ciències naturals creat el 2017, està format per un jurat paritari, i les persones premiades han estat també equitativament homes i dones de procedències molt diverses.

L'anàlisi de les dades de públics extretes a partir de les vendes d'entrades indicava una composició molt equilibrada entre els dos sexes. Tot i que no es disposava de dades de participació a totes les activitats, s'observava una certa paritat d'assistència a les dirigides al públic general interessat i una major representació de dones en les activitats familiars. La participació de les dones era clarament superior *online*, és a dir, a les xarxes socials i a la pàgina web. El grup d'edat més nombrós a xarxes era el de 30-49 anys, mentre que al web era el de 20-49 anys.

La manca d'indicadors pel que fa a les usuàries de les activitats o els serveis no va permetre extreure'n gaires conclusions.

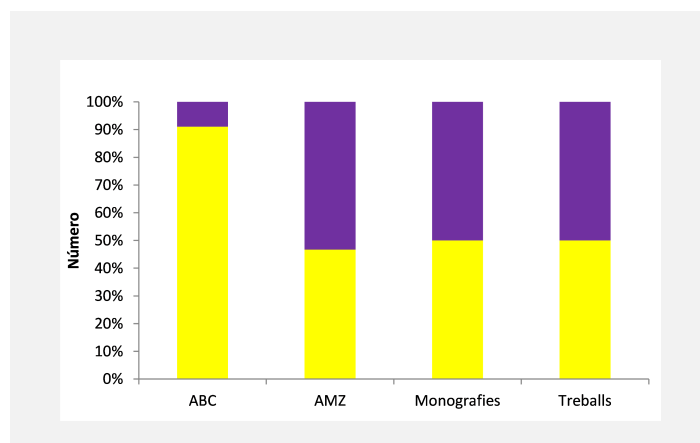
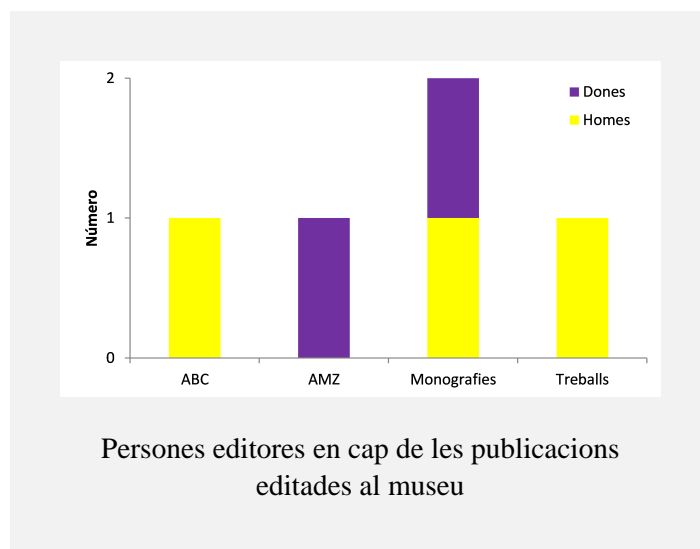




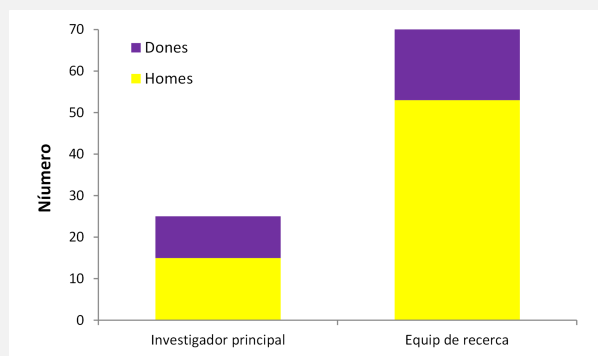
## II. El relat i rols.

Es va dur a terme una anàlisi en profunditat de l'exposició permanent, que incloïa els continguts dels audiovisuals i dels textos dels recursos museogràfics (pantalles interactives), i es van detectar relats poc inclusius, sobretot en l'audiovisual d'entrada i en els *deepers* i l'ús de llenguatge sexista, que calia corregir (científics, descobridors...), tot i que ja s'estava actuant en tota la nova informació quant al llenguatge inclusiu i les imatges. Pel que fa a les exposicions temporals, no s'havia tingut en compte la igualtat d'oportunitats tant en el tema dels comissariats com en el dels dissenys i les produccions.

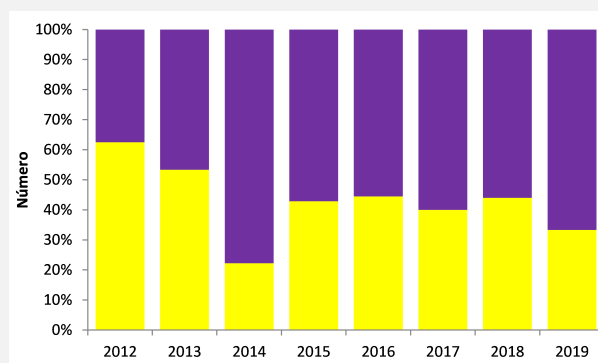
Pel que fa a les publicacions editades pel museu i els projectes de recerca, les dades indicaven una majoria d'homes en tots els nivells també als grups de recerca, on la majoria d'homes són investigadors. L'alumnat en pràctiques eren dones i el grup de persones fent doctorats era paritari.



### Composició dels equips editorials de les publicacions editades al museu



Número de persones investigadores que porten els projectes de recerca (investigador principal) o que formen part de l'equip de recerca



Proporció d'alumnes en pràctiques

### III. La gestió.

A la plantilla del museu hi treballaven, el 2019, 29 dones i 26 homes i l'equip directiu era plenament femení. El personal amb jornada reduïda eren majoritàriament dones. Homes i dones tenien i tenen accés a qualsevol lloc de treball amb igualtat de competències professionals, tots els llocs de treball tenen accés a la formació que s'ofereix tant interna com externa a l'empresa i no hi ha complements salarials vinculats a determinats llocs de treball. El permís de paternitat és utilitzat pels homes de l'equip. El personal no coneixia el protocol per a la prevenció d'assetjament.

En relació amb la contractació, s'apliquen les directius de contractació municipal, on s'inclouen les clàusules socials per promoure la igualtat de gènere en atenció al públic, serveis educatius i neteja, però no en seguretat. El fet era que els serveis d'atenció al públic estaven integrats per dones i homes a parts iguals. Tanmateix, els serveis d'educació, conservació i restauració i neteja corresponien a dones, i els de seguretat a homes, tot posant en relleu un repartiment força estereotípic a la nostra societat.

### IV. La comunicació

Un dels apartats claus és la comunicació. En aquest sentit, el museu no aplicava les recomanacions de la *Guia de comunicació no sexista de l'Ajuntament de Barcelona*.<sup>(5)</sup> Es van analitzar tots els canals de comunicació i es va

destacar la necessitat d'analitzar en profunditat el web amb un gran nombre de textos. En canvi, l'agenda del museu, el canal més viu, ja tenia en compte l'ús del llenguatge no sexista. En relació amb la comunicació externa, acostumen a ser textos breus o molt breus, i es considera que el llenguatge utilitzat tendeix a ser molt neutre. Pel que fa a les imatges que s'utilitzen en tots els canals, es buscava la representació equilibrada d'homes i dones.

Es van analitzar també els espais i la senyalística, i els pictogrames no recollien la perspectiva de gènere. Els canviadors per a nadons es trobaven tant als lavabos d'homes com de dones. Tot i que no hi ha un espai per a l'al·letament, s'ofereix una aula. Al museu hi ha zones que es poden percebre com a insegures, però les portes d'accés o les parets de les sales permeten veure'n l'interior i, per tant, hi ha connexió visual entre els espais. No hi ha un espai específic per a l'abordatge de violències masclistes.

### **3. El Pla d'acció de la perspectiva de gènere 2021-2023**

Els quatre apartats, els mateixos de la diagnosi, es van concretar en 27 accions, 12 de les quals havien de ser desenvolupades totalment o parcialment amb la col·laboració de departaments de l'Ajuntament de Barcelona. Les accions van acompanyades d'un calendari d'execució, d'un pressupost específic, del departament responsable i dels indicadors. Es va fixar una durada d'aplicació del pla d'acció 2021-2023.

El pla va ser presentat el maig del 2021.<sup>(6)</sup>

<https://museuciencies.cat/pla-accio-genere-mcnb/>

### **4. L'aplicació i l'avaluació**

L'aplicació del pla d'acció ha estat una oportunitat per repensar els projectes per compartir reflexions, per fer una nova lectura de les col·leccions.

Ha estat una experiència d'empoderament per part de l'equip per impulsar canvis i transformar els projectes.

Però també s'han detectat mancances i reptes que tenen a veure amb l'absència d'uns bons indicadors i d'un sistema àgil per a la recollida i el tractament de les dades que es recullen. La manca d'un pla de formació adaptat a les necessitats del personal del museu i també la manca de protocols de seguiment i avaluació del pla són algunes de les dificultats que han anat apareixent.

Cal dir que el Pla requereix una coordinació i un seguiment transversals; per tant cal designar algú, i en el cas del museu la cap de programes ha exercit aquesta funció.

A finals del 2022, es va procedir a fer una primera avaluació del Pla. Cada departament va revisar les accions, els pressupostos i els indicadors. En aquesta revisió es van redefinir algunes de les accions i se'n van identificar de noves.

Les accions previstes que havien de comptar amb la participació dels departaments de l'Ajuntament encara estaven pendents, i algunes, com ara el disseny d'espais com els WC, s'havien fet directament des del museu.

Temes com la formació del personal o les millores del programa de venda d'entrades encara estan pendents.

Els pressupostos per a cada acció han estat superiors als previstos, com ara la producció de les exposicions; es comprova l'augment i la consolidació dels pressupostos amb perspectiva de gènere.

A finals del 2023, es procedirà a la revisió final i aleshores es podrà conèixer amb més detall l'impacte del pla en l'organització i en els públics. L'avaluació final del pla podrà ser un moment de reflexió interna i també per compartir-ho amb els altres museus que hi estan treballant o amb institucions que vulguin engegar un procés

semblant.

## 4. L'impacte i el futur del pla d'acció

Amb la perspectiva d'aquests quatre anys de treball, hem pogut veure com s'han anat consolidant les polítiques feministes de l'Ajuntament de Barcelona. Aquest fet ha tingut unes conseqüències fonamentals per a l'aplicació de la perspectiva de gènere en l'activat pública de les institucions culturals.

El museu ha estat pioner en l'elaboració i la pràctica d'un pla d'acció per a la perspectiva de gènere, i com a conseqüència s'han comés errors i també s'han tingut encerts. L'experiència generada s'ha compartit amb museus i institucions d'arreu.

Seria desitjable que els museus incorporessin definitivament la perspectiva de gènere en tota la seva activitat, i que no es produeixi una marxa enrere en cap dels avenços aconseguits.

**Agraïm l'entusiasme de Patricia Soley-Beltran en tot el procés i també i molt especialment el de les dones que formen part de les direccions i la gerència municipal implicades en el desenvolupament i l'aplicació de les polítiques feministes de l'Ajuntament de Barcelona.**

## Notes

1. Direcció de Memòria, Història i Patrimoni (2022). «Projecte gènere i museus. La igualtat de gènere a les activitats i funcionament dels museus de l'Institut de Cultura 2019-2021».

2. «Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes». Barcelona, juny del 2016.

<https://www.mmb.cat/wp-content/uploads/2017/06/Pla-igualtat.pdf>

<https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/mesura-govern-transversalitat-genere-cat.pdf>

«Pla per la Justícia de Gènere (2016-2020)».

<http://hdl.handle.net/11703/98743>

«Reglament per a l'Equitat de Gènere de l'Ajuntament de Barcelona (2018)».

[https://bop.diba.cat/temp/01\\_022019000829.pdf](https://bop.diba.cat/temp/01_022019000829.pdf)

«Mesura de govern per uns equipaments municipals amb perspectiva de gènere (2021)».

3. Departament de Cultura. Generalitat de Catalunya (2017). *Museus 2030. Pla de museus de Catalunya*.

4. Resolució 4 de l'Assemblea General a Rio de Janeiro. Brasil, 2013.

5. Ajuntament de Barcelona (2018). *Guia de comunicació no sexista*.

<https://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/ca/prevenir-i-actuar/guia-de-llenguatge-no-sexista>

6. P. Soley-Beltran (2021). *La igualtat de gènere a les activitats i funcionament dels museus. Pla d'acció del Museu de Ciències Naturals de Barcelona*.



# Bibliografia

## Altres treballs

«Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere», elaborat per Anna Cabó i Joan Manel Sánchez.


<http://hdl.handle.net/11703/109249>

P. Soley-Beltran (2019). *Compta amb nosaltres! Guia per a la programació cultural paritària*. Ofereix més de setanta suggeriments per assolir l'equitat i integrar la perspectiva de gènere.

[https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quadern\\_politica\\_cultura2\\_baja.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/dones/sites/default/files/documentacio/quadern_politica_cultura2_baja.pdf)

Ana Paricio. Departament de Transversalitat de Gènere. Gerència Municipal (2019). *La incorporació de la perspectiva de gènere en la implantació i la gestió dels equipament de la ciutat de Barcelona*

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/119197>



Copyright