

Plan de acción para la perspectiva de género del Museo de Ciencias Naturales de Barcelona 2021-2023

Lina Ubero, Laia Collado i Dacha Atienza

23/10/2023

Abstract

El artículo presenta el plan de acción para la perspectiva de género del Museo de Ciencias Naturales de Barcelona 2021-2023, fruto de un proceso largo y sin referentes que ha implicado a una parte importante del personal del museo. Las principales líneas de reflexión y de trabajo, la búsqueda de referentes, la definición de las acciones y los indicadores, la formación y la evaluación intentan dibujar una experiencia compleja y muy importante para el museo.

“Los derechos culturales —en sus tres dimensiones: acceso, participación y contribución— son una parte esencial de la dignidad humana y un elemento imprescindible para el desarrollo social y la igualdad. Este proyecto consolida el compromiso del sistema público de gestión cultural de la ciudad con la democracia cultural, como eje estratégico para alcanzar la justicia de género —conjunto de valores que comprenden el respeto, el reconocimiento y la equidad”.[\(1\)](#)

Introducción

La igualdad de género es un tema relevante en todas las áreas de la sociedad, y los museos no son la excepción. Los museos pueden tener un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y la inclusión, ya que tienen la capacidad de influir en la forma en que las personas piensan.

Un plan de género es una estrategia que se enfoca en la promoción de la igualdad de género y la inclusión. Esto puede implicar la revisión de la forma en que se presentan las exposiciones, para asegurarse de que no se perpetúen estereotipos de género, y el desarrollo de programas y actividades que tengan en cuenta esta perspectiva. Pero estudiar un museo desde la perspectiva de género consiste no sólo en centrar su atención sobre el discurso expositivo de la institución, sino también en aspectos que van más allá.

En lo que se refiere a la perspectiva de género, lo primero que hay que mencionar es que supone revisarlo todo, desde cómo organizamos los tiempos y los espacios hasta las creencias más arraigadas. Mirar y analizar desde la perspectiva de género implica, por tanto, hacerse preguntas vinculadas a las variables sexo-género que cuestionen lo que está en el entorno y, por tanto, que comporten un ejercicio de crítica. Implica, además, entenderla como un instrumento cuya finalidad es impregnar de forma transversal las leyes, las instituciones y los sistemas organizativos de la sociedad del ideal de igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, incluir la perspectiva de género en los museos pasa por otras cuestiones que van más allá del contenido, y aunque funcione la presión en los museos para

que revisen el contenido y el número de mujeres presentes en estas instituciones, no es el único proceso que debe hacerse, sino que el cambio debe darse en la propia estructura del museo.

En cuanto a los museos y la aplicación de la perspectiva de género, el ICOM ha establecido ya la necesidad de abordar, desde los museos, la igualdad de género, de tal modo que ha elaborado tres pautas:

1. Que los museos analicen las narrativas expresadas desde una perspectiva de igualdad de género.
2. Recomendamos que, para establecer una política de igualdad de género, los museos trabajen con el público, el personal y los programas desde una perspectiva de igualdad de género y, al mismo tiempo, las ideas se materialicen.
3. Recomendamos que los museos utilicen el análisis interseccional (raza, etnicidad, género, categoría social, religión, orientación sexual, etc.) para hacer viable el concepto de inclusión en los museos.

El Museo de Ciencias Naturales de Barcelona se enorgullece de presentar su Plan de acción para la perspectiva de género, un documento que sienta las bases para avanzar en la igualdad de género en el ámbito cultural y en particular en los museos. Este plan es el resultado de cuatro años de trabajo y reflexión, y es el primer plan de género que se desarrolla en los museos municipales de Barcelona. Creemos que es nuestra responsabilidad como museo trabajar activamente para eliminar las barreras y desigualdades de género que puedan existir en nuestras actividades y en nuestro entorno.

Este plan aborda cuatro áreas clave: actividades y públicos, relatos y roles, gestión, comunicación y señalización. Para cada una de estas áreas, se han identificado objetivos y actuaciones específicas que incluyen desde la incorporación de perspectivas de género en la planificación de exposiciones y actividades hasta la promoción de la igualdad de género en la contratación de personal y en las políticas internas del museo.

El objetivo final de este plan es construir un museo más inclusivo y diverso, que refleje y celebre la diversidad de la sociedad en la que vivimos. Esperamos que este plan de género sea un primer paso hacia un futuro en el que los museos sean espacios inclusivos y acogedores para todos, contribuyendo así a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Tener un plan exige investigar y cuestionarse continuamente el modelo. Es plantearse si la misión del museo responde de forma real a este compromiso con la sociedad. Es hacer preguntas y atender a las respuestas antes de pasar a la acción. Es evaluar los resultados y corregir las desviaciones para volver a realizar.

1. Organización y objetivos

A finales de 2017 el equipo directivo del museo se planteó trabajar la equidad y la perspectiva de género mediante un proceso transversal con la implicación de todos los departamentos. Se creó, primero, una comisión de trabajo formada por la directora, la gerente, la jefa de programas, el jefe de actividades y educación, la jefa de colecciones e investigación y la técnica de personal del museo. La comisión decidió trabajar en dos líneas, por un lado, en la organización interna y, por otro, en todos los programas. Se incorporaron al proyecto las responsables del Centro para la Igualdad y Recursos para las Mujeres, dependiente del Departamento de Transversalidad de Género del Ayuntamiento de Barcelona, que realizaron las sesiones de formación y elaboraron los protocolos para llevar adelante una primera recogida de datos.

En relación con la plantilla y la organización interna el Departamento de Recursos Humanos de la Gerencia Municipal, indicó que era necesario aplicar el Plan de igualdad y el Reglamento de género del Ayuntamiento exactamente igual que al resto del personal.

Como en toda institución pública, los museos estamos obligados a la aplicación de las leyes marco vigentes, en el caso que nos ocupa la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI), y la Ley del Parlamento de Cataluña 17/2015, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, el Ayuntamiento de Barcelona ha aprobado un conjunto de medidas de gobierno para reforzar las políticas de igualdad y feministas.⁽²⁾

En el Plan de museos de Cataluña 2030, el tema de la equidad y la perspectiva de género aparece en el apartado estratégico de forma genérica, sin desarrollo ni concreción de calendario.(3)

En 2013, la Asamblea General del ICOM aprobó la Resolución sobre museos, que señalaba la incorporación de la perspectiva de género y la inclusión en los museos, destacando la necesidad de incluir el tema de la igualdad de género y la diversidad, tales como la raza, la etnia, la clase, la fe, la edad, la capacidad física, la situación económica y la orientación sexual, como elementos importantes para el desarrollo del principio de inclusión en los museos.(4)

En cuanto a la perspectiva de género en el ámbito de los programas públicos, no se encontró ningún referente que pudiera servir de modelo ni en Cataluña ni en el Estado español.

Los objetivos (2018)

Se definieron unos objetivos que tenían que ver:

-A nivel interno, con conocer la situación y hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de funcionamiento de la organización.

-Hacer efectiva la perspectiva de género en la programación, gestión y atención a los públicos.

-Romper los estereotipos que impiden la igualdad en el acceso a la cultura, la ciencia y los museos.

La formación

En enero de 2019, tuvo lugar la primera sesión de formación dirigida a todo el personal del museo sobre la contextualización teórica de la igualdad y la transversalidad y una segunda sesión dirigida al personal de programas públicos, ya más práctica, sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los programas.

2. La recogida de datos y la diagnosis (2019-2020)

El cuestionario de recogida de datos para la elaboración de la diagnosis se organizó en cuatro apartados.

I. La actividad programada y los públicos.

Es la programación del centro, el conjunto de actividades para dar respuesta a la misión y los objetivos, que incluye: las exposiciones (permanentes y temporales), los talleres, los ciclos, las actividades educativas, los eventos, etc.

La relación del centro con la ciudadanía: composición del público, comunicación que el centro establece con él, espacios y dinámicas de participación, etc.

II. El relato y roles.

Corresponde a los contenidos, qué explica el centro, qué información proporciona, cuál destaca, etc.

III. La gestión (teniendo en cuenta que los centros se organizan y gestionan como parte de la administración pública a la que pertenecen).

Es el análisis de temas como los sistemas de información, el presupuesto, la contratación, la plantilla, los servicios externalizados, etc.

IV. La comunicación, que incluye desde la web hasta la señalética y el análisis de los espacios físicos, donde se desarrollan las actividades y los servicios al público.

Los datos recogidos debían corresponder al menos al último año.

En febrero de 2020 se dispone de una primera diagnosis a partir de los datos recogidos por los diferentes departamentos, que se comparte y discute con Patricia Soley-Bertran, con un encargo de la Dirección de Memoria, Historia y Patrimonio del Instituto de Cultura de Barcelona para la elaboración de los planes de acción de todos los museos municipales.

El diagnóstico tenía como objetivo específico detectar, recopilar, sistematizar y analizar los datos y la información cualitativa sobre las actividades y el funcionamiento interno del museo desde la perspectiva de género.

I. La actividad programada y los públicos.

En relación con la paridad en la actividad programada, mientras que en las conferencias han participado hombres y mujeres en la misma medida, en las mesas redondas y en los talleres han sido mayoritariamente mujeres. En cambio, la conducción ha sido realizada mayoritariamente por hombres. En resumen, los datos segregados por sexo de los que se dispone muestran un marcado protagonismo de las mujeres en todas las tipologías de actividad (familiar, escolar, escénico, experiencia), excepto en la conducción.

El museo tiene dos asociaciones de amigos y amigas cuya composición es interesante para futuros análisis cualitativos.

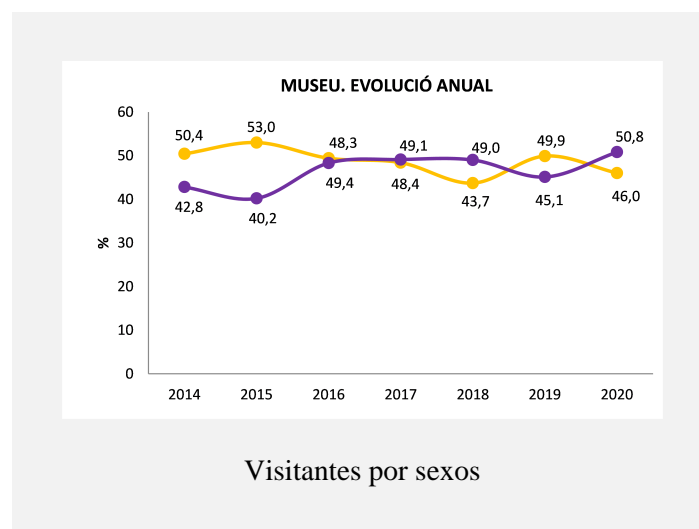
En 2019, la Asociación de Amigos del Museo de Ciencias Naturales de Barcelona estaba formada por un total de 212 socias, con 69 mujeres (32%) y 143 hombres (67%). Por otra parte, existe la Asociación de Amigos del Jardín Botánico, con 327 socias y socios, de los cuales el 57% eran mujeres y el 43% hombres, 186 mujeres y 141 hombres.

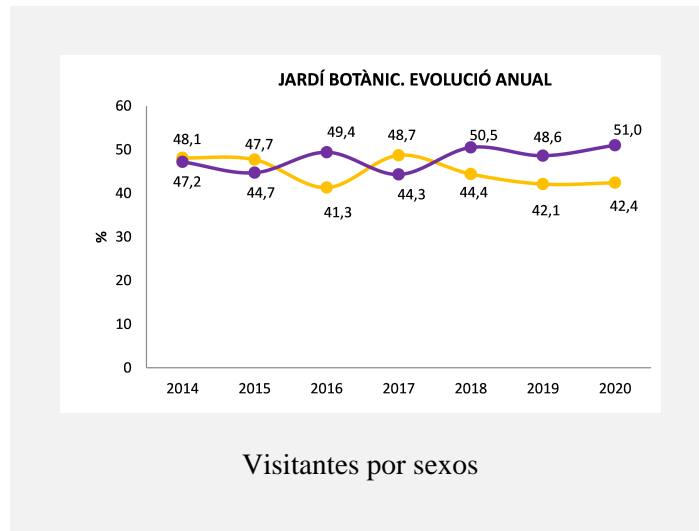
El Consejo de la Infancia del Museo, desde su creación (2014), ha sido un órgano con representación paritaria de 8 niñas y 8 niños de dos escuelas cercanas.

En cuanto al Premio Nat, el premio anual destinado a la divulgación de las ciencias naturales creado en 2017, está formado por un jurado paritario, y las personas premiadas han sido también equitativamente hombres y mujeres de muy diversas procedencias.

El análisis de los datos de públicos extraídos a partir de las ventas de entradas indicaba una composición muy equilibrada entre ambos sexos. Aunque no se disponía de datos de participación en todas las actividades, se observaba cierta paridad de asistencia a las dirigidas al público general interesado y una mayor representación de mujeres en las actividades familiares. La participación de las mujeres era claramente superior *online*, es decir, en las redes sociales y en la página web. El grupo de edad más numeroso en redes era el de 30-49 años, mientras que en la web era el de 20-49 años.

La falta de indicadores en cuanto a las usuarias de las actividades o los servicios no permitió extraer demasiadas conclusiones.

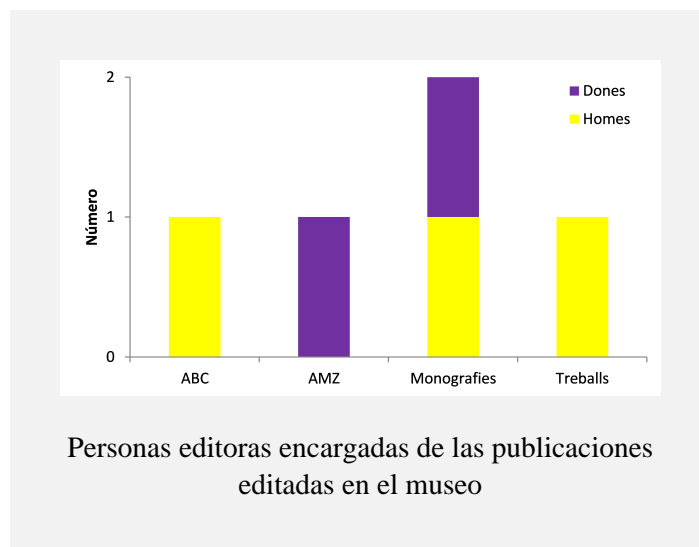


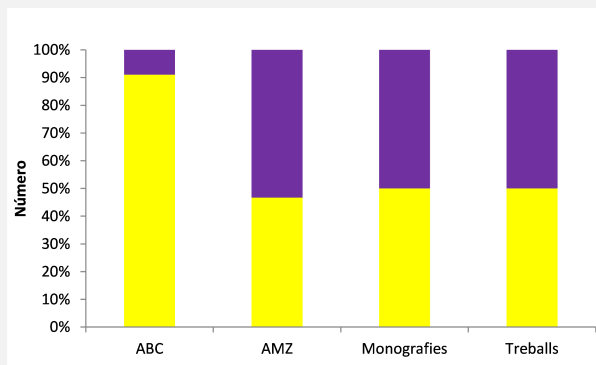


II. El relato y roles.

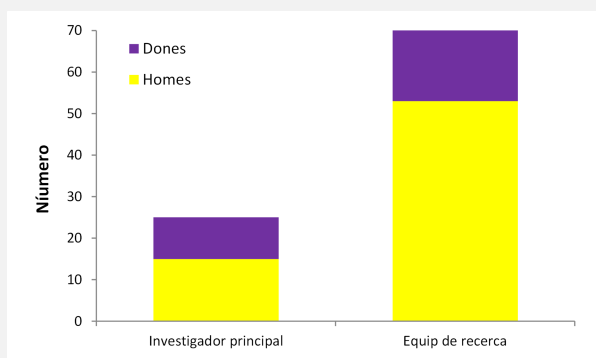
Se llevó a cabo un análisis en profundidad de la exposición permanente, que incluía los contenidos de los audiovisuales y de los textos de los recursos museográficos (pantallas interactivas), detectándose relatos poco inclusivos, sobre todo en el audiovisual de entrada y en los *deepers* y el uso de lenguaje sexista, que era necesario corregir (científicos, descubridores...), aunque ya se estaba actuando en toda la nueva información en cuanto al lenguaje inclusivo y las imágenes. Por lo que se refiere a las exposiciones temporales, no se había tenido en cuenta la igualdad de oportunidades tanto en el tema de los comisariados como en el de los diseños y las producciones.

Por lo que se refiere a las publicaciones editadas por el museo y los proyectos de investigación, los datos indicaban una mayoría de hombres en todos los niveles también en los grupos de investigación, donde la mayoría de los hombres son investigadores. Los alumnos en prácticas eran mujeres y el grupo de personas haciendo doctorados era paritario.

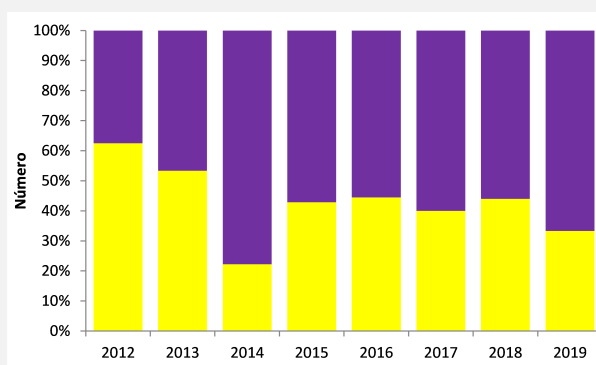




Composición de los equipos editoriales de las publicaciones editadas en el museo



Número de personas investigadoras que dirigen los proyectos de investigación (investigador principal) o que forman parte del equipo de investigación



Proporción de alumnos en prácticas

III. La gestión.

En la plantilla del museo trabajaban, en 2019, 29 mujeres y 26 hombres y el equipo directivo era plenamente femenino. El personal con jornada reducida eran mayoritariamente mujeres. Hombres y mujeres tenían y tienen acceso a cualquier puesto de trabajo con igualdad de competencias profesionales, todos los puestos de trabajo tienen acceso a la formación que se ofrece tanto interna como externa a la empresa y no existen complementos salariales vinculados a determinados puestos de trabajo. El permiso de paternidad es utilizado por los hombres del equipo. El

personal no conocía el protocolo para la prevención del acoso.

En relación con la contratación, se aplican las directivas de contratación municipal, en la que se incluyen las cláusulas sociales para promover la igualdad de género en atención al público, servicios educativos y limpieza, pero no en seguridad. El hecho era que los servicios de atención al público estaban integrados por mujeres y hombres a partes iguales. Sin embargo, los servicios de educación, conservación y restauración y limpieza correspondían a mujeres, y los de seguridad a hombres, poniendo de relieve un reparto bastante estereotípico en nuestra sociedad.

IV. La comunicación

Uno de los apartados clave es la comunicación. En este sentido, el museo no aplicaba las recomendaciones de la *Guía de comunicación no sexista del Ayuntamiento de Barcelona*.⁽⁵⁾ Se analizaron todos los canales de comunicación y se destacó la necesidad de analizar en profundidad la web con un gran número de textos. Sin embargo, la agenda del museo, el canal más vivo, ya tenía en cuenta el uso del lenguaje no sexista. En relación con la comunicación externa, suelen ser textos breves o muy breves, considerándose que el lenguaje utilizado tiende a ser muy neutro. Por lo que respecta a las imágenes que se utilizan en todos los canales, se buscaba la representación equilibrada de hombres y mujeres.

Se analizaron también los espacios y la señalética, y los pictogramas no recogían la perspectiva de género. Los cambiadores para bebés se encontraban tanto en los aseos de hombres como de mujeres. Aunque no existe un espacio para el amamantamiento, se ofrece un aula para ello. En el museo existen zonas que se pueden percibir como inseguras, pero las puertas de acceso o las paredes de las salas permiten ver su interior y, por tanto, existe conexión visual entre los espacios. No existe un espacio específico para el abordaje de violencias machistas.

3. El Plan de acción de la perspectiva de género 2021-2023

Los cuatro apartados, los mismos de la diagnosis, se concretaron en 27 acciones, de las que 12 debían ser desarrolladas total o parcialmente con la colaboración de departamentos del Ayuntamiento de Barcelona. Las acciones van acompañadas de un calendario de ejecución, un presupuesto específico, del departamento responsable y de los indicadores. Se fijó una duración de aplicación del plan de acción 2021-2023.

El plan fue presentado en mayo de 2021⁽⁶⁾

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

4. La aplicación y la evaluación

La aplicación del plan de acción ha sido una oportunidad para repensar los proyectos para compartir reflexiones, para realizar una nueva lectura de las colecciones.

Ha sido una experiencia de empoderamiento por parte del equipo para impulsar cambios y transformar los proyectos.

Pero también se han detectado carencias y retos que tienen que ver con la ausencia de buenos indicadores y de un sistema ágil para la recogida y el tratamiento de los datos que se recogen. La falta de un plan de formación adaptado a las necesidades del personal del museo y la falta de protocolos de seguimiento y evaluación del plan son algunas de las dificultades que han ido apareciendo.

Cabe decir que el Plan requiere una coordinación y un seguimiento transversales; por lo tanto, es necesario designar a alguien, y en el caso del museo la jefa de programas ha ejercido esta función.

A finales de 2022, se procedió a realizar una primera evaluación del Plan. Cada departamento revisó las acciones,

presupuestos y los indicadores. En esta revisión se redefinieron algunas de las acciones y se identificaron nuevas.

Las acciones previstas que debían contar con la participación de los departamentos del Ayuntamiento todavía estaban pendientes, y algunas, como el diseño de espacios como los WC, se habían realizado directamente desde el museo.

Temas como la formación del personal o las mejoras del programa de venta de entradas están aún pendientes.

Los presupuestos para cada acción han sido superiores a los previstos, como la producción de exposiciones; se comprueba el aumento y la consolidación de los presupuestos con perspectiva de género.

A finales de 2023, se procederá a la revisión final y entonces se podrá conocer con mayor detalle el impacto del plan en la organización y en los públicos. La evaluación final del plan podrá ser un momento de reflexión interna y también para compartirlo con los otros museos que están trabajando o con instituciones que quieran poner en marcha un proceso similar.

4. El impacto y el futuro del plan de acción

Con la perspectiva de estos cuatro años de trabajo, hemos podido ver cómo se han consolidado las políticas feministas del Ayuntamiento de Barcelona. Este hecho ha tenido consecuencias fundamentales para la aplicación de la perspectiva de género en la activación pública de las instituciones culturales.

El museo ha sido pionero en la elaboración y la práctica de un plan de acción para la perspectiva de género, y como consecuencia se han cometido errores y también se han tenido aciertos. La experiencia generada se ha compartido con museos e instituciones.

Sería deseable que los museos incorporaran definitivamente la perspectiva de género en toda su actividad, y que no se produzca una marcha atrás en ninguno de los progresos conseguidos.

Agradecemos el entusiasmo de Patricia Soley-Beltran en todo el proceso y también y muy especialmente el de las mujeres que forman parte de las direcciones y la gerencia municipal implicadas en el desarrollo y aplicación de las políticas feministas del Ayuntamiento 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, junio 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

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

<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/handle/11703/122951>

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

4. Resolución 4 de la Asamblea General en Río 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

Otros trabajos

«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

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

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

Copyright