



# PINK RIOT FEST

CASA PLANAS

CORINTIA-CORINTIA  
Jornadas profesionales

Investigación sobre:  
DECÁLOGO // Políticas de cambio en los contextos profesionales de la  
creación contemporánea.

2019

Presentación en el marco del Festival Pink Riot  
de Casa Planas. Centro de Investigación artística y cultura contemporáneas



Recopilación de textos de la investigación:  
Medidas de cambio en el sector profesional por la igualdad  
Corintia-corintia 2019

Edita  
Casa Planas

Coordina  
Marina Planas  
Marito Verdaguer  
Alelí Mirelman

Imagen de portada  
Cortesía del Arxiu Planas ©

Imprime  
Copycorner (Palma de Mallorca, enero 2020)



## Presentación

Casa Planas impulsa un Micro Festival de investigación, acción y participación sobre género para abordar reflexiones contemporáneas y utilizar la creación como herramienta transversal de cambio social.

Pink Riot Fest es una propuesta poliédrica que hace referencia a las pequeñas rebeliones cotidianas en relación al Gender neutrality, una lucha diaria hacia una anulación de las distinciones de género.

El proyecto que abarca una exposición colectiva una mesa de investigación, jornadas profesionales y eventos en vivo. Después de proponer la micropolítica y la sexualidad como temáticas este año pondremos el foco en “El cuerpo como campo de batalla” inspiradas en la obra de Bárbara Kruger.

En la convocatoria (Open Call), invitamos a artistas, creadores, creativos y makers a participar en la exposición colectiva de la tercera edición del Festival Pink Riot el 13 de marzo de 2020.

La exposición tiene como temática: “Tu cuerpo es el campo de batalla”.

Queremos entender el cuerpo como territorio histórico más allá de una entidad biológica. El cuerpo atravesado por sus contornos, movimientos, las cargas sociales, las construcciones de género e identidad, por el deseo y la sexualización, la salud, la economía, etc; viene a ser un proyecto político desde donde hacer resistencia, cuestionar y repensar los relatos hegemónicos que nos afectan a los seres humanos.

Invitamos a todxs aquellxs que deseen aportar con su expresión creativa nuevos relatos desde la fotografía, performance, lo sonoro, new-media i cualquier expresión de forma multidisciplinar.

Los proyectos seleccionados se expondrán en Casa Planas. Centro de creación, investigación y cultura contemporánea.

Las obras estarán expuestas desde el 13 de marzo hasta el 20 de marzo 2020.

Premio: Se otorgará un premio de 1000€ al proyecto ganador.

Los proyectos seleccionados para la exposición recibirán honorarios.

Este año incorporamos una sección de jornadas profesionales denominadas corintia-corintia en la que se invitará a profesionales a construir debate sobre medidas de cambio en el sector profesional por la igualdad. Y cerraremos con un Sweaty Bush . Un workshopsPerformance , centrada en la conciencia y una experiencia tecno sensual, impulsada por un colectivo residentes en Berlín denominado Kepler 452b.

## Marco conceptual de Corintia-corintia

Corintia, Corintia nace con la idea de ser un documento para el avance y mejora profesional entre artistas y agentes culturales para el debate y la necesidad de diálogo entre buenas prácticas artísticas y cuestiones de género.

Desde la comunidad de artistas y promotoras culturales observamos como últimamente hay un entusiasmo institucional y mediático por promover prácticas artísticas en clave feminista, o con alta participación de mujeres. Pero, ¿qué hay detrás de cada exposición? Las condiciones de participación, en muchas exposiciones, exigen una implicación abusiva y, poca o nula, repercusión económica. Somos visibles pero pobres.  
¿Qué política cultural acompaña estas estrategias?

Ser “artista y mujer” implica una doble precarización. ¿Podemos subvertir este hecho?

Las mujeres artistas licenciadas en Bellas Artes superan el 65% en las aulas, pero las actuales profesionales no llegan ni al 25%. Es por ello que es responsabilidad de las mujeres el mejorar los contextos y estructuras de la práctica profesional para orientarnos hacia un “gender neutrality”, real. En cultura sufrimos las mismas dificultades que en otras profesiones con el agravante de la precariedad laboral del sector.

La diferencia es que ya estamos viviendo un momento de empoderamiento en los cargos de poder. Cada vez es más habitual encontrar cargos directivos de proyectos culturales encabezado por mujeres.

Un estudio realizado por la Andrew W. Mellon Foundation encontró que durante la última década, las mujeres han pasado a ocupar el 60 por ciento del personal de los museos de Estados Unidos. Y de acuerdo a la American Association of Museum Directors, hoy en día, lxs presidentxs, CEOs y directorxs de museos del país son en un 56 por ciento mujeres. Estimamos que en España los porcentajes son equivalentes ¿No es hora de revisar las estructuras canónicas de funcionamiento?

Pensamos que ahora es el momento de hacer un análisis profundo de las estrategias de aplicación de las Buenas Prácticas Profesionales en las Artes Visuales en todas sus propuestas pero desde un enfoque primordial de la perspectiva de género de forma transversal.

Con estas jornadas deseamos abrir un diálogo reflexivo sobre la necesidad de mejorar las bases de las convocatorias de artes visuales con el fin de identificar y promover: la transparencia, la sostenibilidad, las perspectivas del género, evidenciando la violencia estructural y económica.

objetivos\_

Una investigación colectiva sobre la situación estructural del desarrollo profesional de la mujer en el sector artístico. Queremos comprometer a lxs técnicxs de las instituciones así como: artistxs, comisarixs, críticxs, educadorxs en arte a que asistan en la elaboración de este documento para perseguir tres objetivos:

- Sensibilizar sobre las carencias y dificultades desde la perspectiva de género.
- Focalizar en estrategias de cambio en las prácticas artísticas profesionales.
- Dotar de las herramientas adecuadas para incorporar las medias de cambio

Líneas conceptuales:

- Cuotas de participación
- Discriminación positiva
- Arte - Maternidad
- Transversalidad institucional
- Violencia económica
- Techos de cristal
- Política cultural
- Políticas ecofeministas



## Índice

Chus Martínez .....	7
Nora Ancarola.....	9
Semíramis González.....	11
Elo Vega .....	13
Berta Sureda .....	14
Hiuwai Chu .....	19
AAVIB.....	21
Yasmine Eid-Sabbagh .....	23
Rosa Ferrer .....	24
M <sup>a</sup> José Magaña .....	27



Chus Martinez

Es una curadora de arte, historiadora y escritora española. Desde 2014 es directora del Institute of Arte del FHNW Academy of Arte and Design de Basilea.

- Asegurar la participación paritaria de artistas mujeres en todas las exposiciones, certámenes, conferencias etc pasa por:
- Analizar el lenguaje utilizado y comunicar de modo que quede patente que la inclusion es un valor fundamental.
- Uno de los grandes problemas lo constituyen los puestos de direccion. en este sentido es fundamental constituir jurados capaces de asumir que las mujeres pueden y deben estar en puestos de direccion.

Sin embargo, un punto para mi fundamental es la conciliación familiar. en este sentido tanto residencias que a menudo no contemplan la inclusion de toda la familia, como cargos, que son percibidos como demasiado exclusivos, dan a entender que las mujeres con hijos no son bienvenidas o no tienen el perfil apropiado. Un debate en esta direccion es sencillamente fundamental. Es responsabilidad inalienable de todas las administraciones publicas estudiar los modelos existentes, hay muchos.

Otro factor importante es incluir a las escuelas de bellas artes en este debate. La educación superior juega un papel fundamental en el sentir de la comunidad artistica. No se trata de dividir o de superponer valores de genero a los valores artisticos. Se trata de la constitucion, de raiz, de un sistema del arte distinto. En este sentido, las nociones, los textos, los ejemplos, las actitudes en los talleres tecnicos, las consideraciones en función de la escala y los materiales son fundamentales. Desde hace cuatro años en el Instituto de arte de Basilea estamos haciendo esto mismo, reconsiderar nuestro papel, y los primeros que expresan los beneficios de obrar y pensar de otro modo son los artistas, hombres. Hablar de genero significa hablar de fluidez, de non-binary positions.

Iniciar un debate sobre el rol de la educación permite analizar de que modo los discursos sobre la forma han obliterado cuestiones fundamentales que han estado presentes durante siglos, como la interpelación entre genero y naturaleza. Por otro lado, en la implementación de programas, se habla

constantemente de digitalización, pero en muy pocos casos se analizan los valores con los que van a actuar las herramientas digitales. En este sentido, una verdadera transformación tecnológica y digital pasa por comprender que las máquinas no pueden responder solo a una visión hegemónica y masculina de la tecnología. Situar la igualdad, así como la justicia natural, en el centro de nuestro currículo ha significado revisar de raíz todos los presupuestos teóricos que se utilizan en la enseñanza, revisar el lenguaje que se utiliza en las clases y comprender de otro modo la relación entre técnica y teoría. El primer paso para que esto se pueda llevar a cabo es una reeducación interna del profesorado. Se trata de un proceso complejo pero que puede resultar mucho más gratificante de lo que parece. Pasado el umbral del dolor y la queja de que un proceso así pareciera „exagerado“, es muy posible que el debate se centre en la dimensión epistemológica y filosófica del problema. Esto nos lleva a entender una dimensión más profunda de la revisión de la educación y nos invita a ver que, efectivamente, arte y cultura pueden y deben jugar un papel fundamental en la transformación de la sociedad. Esta revisión curricular no implica una invitación a „ilustrar“ el tema desde las obras, sino a obrar de otro modo, pensar de otro modo y abrirse a una sociedad donde ya no haga falta nombrar el problema.

Mi experiencia es que trabajar en este sentido influye a todo el aparato que rodea a una escuela: las galerías, las ayudas, los museos etc... A la larga, se alimenta una imaginación distinta de la comunidad artística que queremos generar y el cambio nace de ahí.

Nora Ancarola

Artista visual. Desde 1978 dirige MX ESAPI 1010. EN 2008 recibió el premio a las Iniciativas de la Asociación de Críticos de Arte de Cataluña y en 2018 el Premio por la investigación de “Politizaciones del malestar”.

Antes de comenzar he de decir que vivimos una especie de “espejismo” de igualdad. Por lo cual debemos diferenciar claramente la igualdad formal –representada en los cambios legislativos– y la igualdad real y efectiva donde los cambios de mentalidad van mucho más lentos y donde las desigualdades en relación al trato, las oportunidades y las diferencias salariales son la norma. Todo ello sin entrar en las presiones ligadas a los abusos de los que ostentan el poder.

La igualdad de género, creo importante que se defina como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. La igualdad, “no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres, entendiéndose por igualdad la que genera la misma retribución, el acceso a la carrera profesional, en la formación, la promoción, etc.

Dicho lo anterior, las Buenas Prácticas (BBPP) en relación al género, debería tener en cuenta:

\_Igualdad de oportunidades (para acceder a puestos de todos los niveles, no al “techo de cristal”) (mientras la igualdad de oportunidades no se produzca, se puede pensar en las cuotas o la discriminación positiva “suave”)

\_Igualdad de trato (conciliación profesional y familiar y no al abuso de poder) (la igualdad en el trato es a veces una diferenciación en el trato de la mujer respecto a las leyes que regulan sus bajas maternales, lactancia, etc, teniendo en cuenta la participación cada vez más activa de los hombres en la actividad en el hogar y la crianza de los hijos)

\_Igualdad profesional y laboral (sin “brecha salarial”, igualdad de retribución) (aquí no hay más que un mismo baremo)

Para que esto pueda suceder ha de existir un equipo con integrantes Institucionales, representantes de las Asociaciones profesionales y representantes del ámbito educativo:

Un observatorio de igualdad a partir de la realidad que genere trabajos de investigación y de campo, seguimiento y análisis de los procesos profesionales de las mujeres en relación a los hombres con un análisis de posibles causas y sus consecuencias.

Este observatorio debería ser un equipo de trabajo inclusivo, con integrantes de la Institución y representantes de las Asociaciones profesionales.

- Estudio sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura y observar sus deficiencias.
- Realización de un estudio de profesionales en activo y de puestos directivos desde la perspectiva de género.
- Analizar y poner en común la información en materia de género para detectar las situaciones de desigualdad dentro del ámbito privado y público.
- Propiciar la creación y la producción artística, así como la representación femenina en las distintas manifestaciones culturales.
- Impulsar la elaboración de censos o inventarios de personas expertas en análisis de igualdad de género en la cultura.
- Creación de un buzón público de alertas.

2) Un grupo de seguimiento a partir de los estudios del Observatorio el grupo de seguimiento debería realizar una evaluación continuada para generar y definir las mejoras.

- Este grupo de seguimiento debería estar constituido por representantes de asociaciones profesionales de la cultura y educativas.
- Proposición de mejoras de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura a partir de sus deficiencias sus deficiencias.
- Analizar y poner en común la información en materia de género para detectar las situaciones de desigualdad, así como la formulación de medidas de mejora.
- Velar por el reconocimiento de la participación equilibrada de la mujer tanto en los jurados de los Premios como en los órganos de valoración de las distintas líneas de ayuda.
- Crear documentos de BBPP con perspectiva de género: procesos de concursos, prescripción del lenguaje a utilizar.
- Un grupo de comunicación a partir del trabajo de los grupos anteriores éste grupo realizaría el trabajo de crear estrategias de aplicación.
- Visibilizar la labor de las mujeres en la comunidad y el espacio educativo .
- Material para transferir conocimiento desde una perspectiva de género.
- Creación de material con un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa.
- Revisar todo material de comunicación digital e impreso con perspectiva de género.

Semíramis González

Es una historiadora y comisaria feminista española, especializada en arte contemporáneo e impulsora activista de arte y género.

Desde mi punto de vista, como comisaria artística y gestora cultural vinculada al feminismo, creo que es importante incidir en tres medidas básicas que supongan promover la igualdad de género en el sector profesional de la cultura. Son estas:

Obligatoriedad de las cuotas, según el artículo 26 de la Ley de Igualdad, en las colecciones de los museos e instituciones culturales, en las exposiciones individuales y colectivas, en los jurados de los premios, en las adquisiciones de obras y en las ferias de arte.

Paridad y presencia de mujeres en las direcciones de los museos e instituciones, frenando el techo de cristal y la feminización de las profesiones en el sector cultural.

Fomentar las programaciones museísticas que hagan lecturas críticas e igualitarias de la historia del arte, tanto de sus propias colecciones y obras expuestas como de aquellas exposiciones temporales que acoja.

Para desarrollar de una manera más amplia cada una de estas medidas, es necesario contextualizar la importancia de cada punto, buscando una mayor paridad y representación femenina en ámbitos que van desde la dirección hasta los contenidos de las programaciones.

Las instituciones museísticas, como el ICOM define, “están al servicio de la sociedad y de su desarrollo” y “comunican y exponen el patrimonio material e inmaterial de la humanidad y su medio ambiente con fines de educación, estudio y recreo.”

Precisamente por esto, como patrimonio de la ciudadanía y por su capacidad para aportar miradas críticas al presente, es necesario elaborar lecturas más amplias de la propia historia, especialmente en lo que atañe a más del 50% de la población (las mujeres), y que son, además, el público mayoritario que visita estos espacios.

Dicen Suay Aksoy, presidenta del ICOM, que “los museos son una de las instituciones en las que más confían nuestras sociedades”. Por ello, incide en que “los museos no son neutrales. Nunca lo han sido y nunca lo serán. No están separados de su contexto social e histórico. Y cuando parece que están separados, eso no es neutralidad, eso es una elección”.

El punto 3 de las medidas propuestas incide en la necesidad de concebir las

instituciones culturales como lugares no neutrales, de confianza ciudadana y que aporten una mirada determinada sobre cuestiones actuales como la emergencia climática, la poscolonialidad o el feminismo. Dice Aksoy que “elegir no abordar el cambio climático no es neutralidad. Elegir no hablar de colonización no es neutralidad. Elegir no defender la igualdad no es neutralidad. Eso son elecciones, y podemos elegir mejor. Para cumplir sus misiones y servir a la mejora de las sociedades, los museos no necesitan ser neutrales.”

El punto 1 apuesta por la necesidad de una aplicación efectiva del artículo 26 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aplicando sanciones para una efectiva aplicación de las cuotas. La simple recomendación de una mayor presencia de mujeres en jurados, premios o exposiciones no ha derivado en una mejora en estos más de diez años desde la aprobación de la ley. Cuando los museos no contemplan la paridad de las mujeres en sus adquisiciones, cuando no se las expone en las ferias de arte, si no están justamente representadas en las exposiciones colectivas e individuales, se hace necesario que esto sea sancionado para su cumplimiento efectivo. Si solamente el 15% de los y las artistas pueden vivir de su trabajo, en el caso de ellas la brecha de género es aún mayor precisamente al llegar a los 35 años y en adelante, debido, entre otros motivos, a la maternidad. Se debe exigir que los museos e instituciones adquieran las obras de las mujeres artistas para frenar esta brecha de género.

Por su parte, el punto 2 busca transformar ese techo de cristal que supone que en el personal de museos e instituciones las mujeres sean un 70% de la plantilla pero estén en sectores ampliamente feminizados, como la educación, la conservación, la restauración... lo que podríamos traducir, dado el sector que nos ocupa, como “las tareas de los cuidados” en el sector artístico. Romper ese techo de cristal supone que ellas sean la cabeza de las instituciones como directoras y jefas de departamentos.

Elo Vega

Artista Visual. Doctora en Bellas Artes por la Universidad de Castilla-La Mancha. Su trabajo aborda, desde una perspectiva crítica, cuestiones sociales y políticas, de género, medioambientales y de análisis cultural a través de una práctica artística que comprende la fotografía, la imagen en movimiento y el arte en la red.

1. Regularización / dignificación / remuneración del trabajo artístico.
2. Incorporación de artistas al sistema educativo.
3. Paridad.

La deriva de flexibilización y liberalización exigida por la insaciable voracidad del capitalismo posfordista ha impuesto la precariedad laboral como paradigma de su modo de explotación. Esta precariedad, naturalizada como consustancial a su propia condición, afecta a la generalidad del colectivo artístico, impelido a la única posibilidad de inserción en calidad de su función como artista-emprendedor y gestor de sí mismo como marca. El fenómeno, como en cualquiera de los ámbitos de la cultura heteropatriarcal, se agudiza y agrava en el caso de las artistas mujeres que acaban viendo oscurecida, debilitada o truncada su actividad en un momento u otro de su carrera. Por tanto, por más que las propuestas aspiren a solucionar un problema que afecta a la totalidad del sector, en relación a las mujeres artistas han de significar por fuerza un cambio determinante en su situación.

1. Contra el voluntarismo y la auto explotación de índole vocacional (característica de las ocupaciones tradicionalmente feminizadas, como las asociadas a los cuidados, la maternidad, la enfermería o la enseñanza), así como su exposición a la explotación por parte de otros agentes del mundo del arte (con la promesa de una recompensa siempre diferida, siempre futura, a tanto sacrificio), es necesario regularizar la categorización del trabajo artístico, sistematizado el derecho a una remuneración justa y proporcionada por su trabajo, así como estableciendo un sistema de cotización en función de los ingresos reales de lxs artistas (afectadas habitualmente por una intermitencia por lo normal no equiparable a la de la generalidad de los trabajadores autónomos, colectivo en el que, a pesar de las obvias diferencias y específicas circunstancias de la actividad artística, actualmente se engloban), conciliando sus ingresos reales con la obligatoriedad del alta, las cotizaciones a la seguridad social y las prestaciones a que estas han de dar derecho.

2. Una de las más eficaces opciones de mejora de la mencionada situación de precariedad del colectivo artístico la constituiría su incorporación al sistema educativo, en el cual la llamada educación artística brilla por su ausencia, cuando no se limita a una somera información “histórica” de datos referentes a individualidades, presentadas como grandes genios –masculinos por definición– y obras maestras realizadas por los mismos.

La presencia de artistas –aún con vida: esto es importante–, hablando en primera persona de su experiencia y compartiendo sus conocimientos con escolares y estudiantes de todos los niveles, desde la enseñanza primaria hasta la universidad, no solo contribuiría a la economía de lxs artistas sino a la desmitificación de una Historia del Arte, y de la cultura en general, basada en el estrellato y el éxito comercial, convirtiéndose en un elemento fundamental en el proceso de reconocimiento y dignificación del trabajo artístico más allá del paradigma de la excepcionalidad del genio singular y el estrellato, que condena a la inmensa mayoría a un pasivo y consumista rol de espectadores.

3. Cuando su invisibilidad no es prácticamente absoluta, la presencia de las mujeres en el mundo del arte (en todas sus vertientes, no sólo en el de la producción artística sino también en el de la reflexión intelectual o la gestión institucional) viene marcada por su excepcionalidad. Solo algo verdaderamente extraordinario parece justificar el reconocimiento de una mujer como autora o como, por ejemplo, directora de un museo. Tanto la museología tradicional como el canon artístico (del mismo modo que las ciencias o las humanidades) han soslayado sistemáticamente el protagonismo de las mujeres. La corrección de esta exclusión histórica no puede realizarse sino mediante políticas de discriminación positiva, estableciendo la paridad como un requisito indispensable en la constitución de los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural, desde los patronatos de los museos a las plazas de profesorado, los jurados de los concursos, así como la taxativa reserva de un cincuenta por ciento destinado tanto a la obra de mujeres en la adquisición destinada a colecciones de instituciones públicas como a la programación de exposiciones, que en esa misma proporción habrán de estar protagonizadas por investigadoras, comisarias, críticas de arte y artistas mujeres.



Berta Sureda

Gestora cultural desde 1989. Ha coordinado y dirigido proyectos de políticas de públicos en entidades como CCCB, La Generalitat de Catalunya, Reina Sofia, Comisionada de Cultura del Ajuntament de Barcelona y recientemente coordinadora del Plan de Cultura de las Illes Balears.

Abordar avui el tema de la precarietat laboral i econòmica en l'àmbit de les pràctiques artístiques i culturals des d'una perspectiva de gènere, resulta de certa complexitat tenint en compte que la precarietat travessa de ple al conjunt d'agents que intervenen en l'àmbit de la creació i la cultura. D'igual manera, les desigualtats de gènere es produeixen no només en l'àmbit cultural, sinó en gairebé tots els àmbits de la vida social i econòmica, considerant que al llarg de la història el sistema patriarcal ha dut a la discriminació política, social i econòmica de les dones i ha instal·lat en la ciutadania actituds que assumeixen amb normalitat la inferioritat de gènere. En qualsevol cas, no manquen estudis que reconeixen que aquestes desigualtats, en especial en els temes d'ocupació laboral i bretxes salarials, son significativament majors en àmbits artístics i culturals que en altres àmbits socials, polítics o laborals. Proposar mesures de bones pràctiques per combatre les barreres i desigualtats en l'àmbit de la cultura serà, per tant, extrapolable a altres sectors de la nostra societat.

Pedagogies feministes Transformar una realitat en la que les desigualtats de gènere en cultura afecten tant a les possibilitats d'accés a la creació, al reconeixement i visibilitat d'obres i projectes, a l'ocupació cultural, a la gestió o al propi accés a la cultura per part de la ciutadania (feminització de la pobresa), només es pot fer de forma radical des de l'educació i la formació i no podem projectar un futur millor, si no partim des de la base del sistema educatiu, per repensar i reinventar les formes en que es planteja l'educació en igualtat de gènere a les escoles, partint de models que avui s'estan experimentant de forma puntual.

I, parlant des de l'acció pedagògica amb resultats més a curt i mig termini, tant les administracions públiques, com els sectors privats -amb o sense ànim de lucre- i molt en especial quan es tracti dels equips que realitzen tasques en camp de la comunicació i l'espai públic, han d'impulsar espais formatius que permetin a les persones que hi treballen en processos de decisió en polítiques i actuacions culturals, adquirir coneixements relacionats amb la pràctica artística/producció cultural des de la perspectiva de gènere, i que contribueixin a treballar per eliminar sostres i barreres d'accés de les dones a la creativitat i les xarxes d'influència en el món de l'art.

### Treball col·lectiu

Els moviments feministes internacionals han estat clau per avançar i donar visibilitat a la necessitat de transformacions radicals: han aconseguit tensar les institucions, fins al punt que aquestes han inclòs els discursos feministes en les seves estratègies i en els seus relats. Podem afirmar que els discursos feministes s'han integrat com a oportunitat política i que existeix una sensibilització i fins i tot un compromís teòric de les pròpies institucions culturals i artístiques, però també es evident que aquest compromís no s'ha fet efectiu en tota la seva dimensió, i no s'ha assolit una gestió i execució de les polítiques públiques estructurals i explícitament feministes. Perquè no es tracta d'una mera qüestió de conscienciació, es tracta essencialment d'una qüestió ideològica que requereix d'actuacions fermes i concretes. Institucions i administracions no poden treballar avui d'esquena a aquests col·lectius, moviments i entitats de defensa de les dones i de defensa d'unes condicions dignes i igualitàries en el marc del treball cultural i artístic. És essencial donar-los veu en el espai de decisió institucional, en el disseny, desenvolupament i avaluació de les polítiques culturals des de la perspectiva de gènere.

### Transversalitat

El futur ha de passar per la transversalitat, hem de llevar el feminisme i la mirada de gènere, així com la producció cultural i la pràctica artística, d'aquesta certa visió endogàmica per tal d'implicar a tota la societat. Perquè no estem parlant d'un problema de les dones, es tracta d'un tema que implica al conjunt de la societat, que compromet el be comú. Cal que administracions, sector cultural i la ciutadania reconeguin que hi ha un problema de desigualtat de gènere en el món de la cultura que cal combatre. Aquesta és, per tant, una lluita que s'ha de compartir i fer permeable, s'ha d'obrir al conjunt de la societat, creant espais de complicitat, diàleg i treball col·lectiu. El foment de la igualtat de gènere ha d'estar present en qualsevol actuació impulsada per les administracions públiques i des del conjunt d'àrees i departaments, que haurien d'assumir com a prioritat la incorporació de la perspectiva de gènere a la gestió pública.

### 3 MESURES PRIORITÀRIES PER IMPULSAR LES BONES PRÀCTIQUES

#### 1. Educació i formació en igualtat de gènere des de la base del sistema educatiu

- Introducció estructural a les escoles de noves pedagogies feministes i accions coeducatives per a la promoció d'una educació que potenciï la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe

- Formació al professorat

- Programes de formació específica en igualtat de gènere en l'entorn de treball: destinada a càrrecs polítics i personal de l'administració pública (general, institucions culturals, museus, centres d'art....) i manuals de bones pràctiques en matèria d'igualtat, mesura que s'ha de desplegar també dins dels sectors privats, dins d'entitats/empreses amb ànim de lucre o sense.

#### 2. Reconeixement, visibilitat i treball col·lectiu

- Reconeixement i treball col·lectiu. També es necessari en primer lloc reconèixer i donar visibilitat a col·lectius, moviments i entitats de defensa de les dones, i col·lectius i persones que treballen per la igualtat de condicions en l'àmbit artístic i cultural, i donar-les veu en el disseny, desenvolupament i avaluació de les polítiques i espais de decisió institucional en torn a les bones pràctiques, les qüestions de gènere i la precarització laboral.

- Quotes, Si bé les quotes per si soles no transformaran estructuralment aquesta realitat, l'establiment de quotes s'ha demostrat com una mesura efectiva que en pocs anys pot deixar de ser necessària, com s'ha demostrat en alguns països nòrdics. La paritat o la inclusió d'una majoria de dones en processos de presa de decisions, en procediments de selecció i promoció de professionals, en la concessió d'ajuts i premis, en la participació en comissions, patronats, grups de treball, o espais de decisió o consultius, en les programacions artístiques i culturals, s'ha d'establir com a mesura d'obligat compliment.

- Visibilitat dels referents femenins en la cultura i l'art a través de la història i fins la contemporaneïtat. Treballar i impulsar programes acadèmics i públics per donar visibilitat a les dones en l'àmbit cultural i artístic, el seu paper en el món de l'art i les seves aportacions al llarg de història.

#### 3. Transversalitat: combatre les desigualtats ha de ser una lluita compartida

- Incorporar la perspectiva de gènere a totes les polítiques públiques, paritat en les composicions de jurats, comissions, patronats, grups de treball, programacions, seleccions de càrrecs i direccions...

- Radicalitzar els sistemes de control de les bones pràctiques, el seguiment i l'avaluació

- Impulsar, afavorir i demanar programes d'intervenció en els equipaments públics culturals per a la integració estructural de la perspectiva de gènere.

- Incloure en els procediments administratius clàusules socials i d'igualtat, afavorir les empreses i entitats compromeses amb les pràctiques feministes i d'igualtat.
- Impulsar actuacions específiques, des de les administracions públiques i els sectors privats, que garanteixin la igualtat salarial de dones i homes, incorporin la perspectiva de gènere a les polítiques públiques i les polítiques empresarials que tinguin impacte en les retribucions, establint mecanismes per eliminar la bretxa salarial als sectors públics i privats.
- Dur a terme actuacions específiques dirigides a fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Hiuwai Chu

Conservadora de exposiciones temporales en el Museu d'art Contemporani de Barcelona desde 2016 y fue curadora desde 2007. Editora asociada en la Aperture Foundation en Nueva.

Las siguientes reflexiones son personales, sin tener referencias concretas a la política actual en España sobre la igualdad profesional. Son algunos de mis observaciones de más de veinte años de experiencia trabajando en el sector cultural en Nueva York y en Barcelona. La política para efectuar cambios reales no se trata de simplemente llenar cuotas, sino de abordar el problema fundamental de discriminación de todo tipo (a veces tan integrado que ni damos cuenta que existe): género, nacionalidad, religión, socioeconómico, edad, estado civil y familiar, etc.

La igualdad empieza con acceso y esto empieza en una fase muy temprano durante la educación. No me refiero a un acceso físico ni económico, sino una especie de barrera cultural y conocimiento, sobre todo si el entorno familiar no es uno donde consume cultura (museos, teatro, conciertos, etc.). He crecido como inmigrante en los EEUU y no había mucho tiempo para el ocio en mi familia, mucho menos el arte. Nunca me había ocurrido una profesión en el sector cultural a pesar de haber hecho excursiones a museos con el colegio. Mirábamos los objetos, pero nunca sobre los procesos o las personas detrás. No sé cómo, pero tendría que darse a conocer las posibles trayectorias profesionales en el ámbito cultural. Es importante este “awareness” sobre posibilidades profesionales diversas con un edad temprano, quizás principios de la adolescencia.

Hacer prácticas es una vía muy importante en el desarrollo profesional en el sector cultural, sobre todo en el ámbito de arte. Es el primer paso de entrada para muchos en el mundo laboral. Conozco personas que empezaron sus carreras como becario/as y consiguieron quedarse en la misma organización como personal contratada. Por este motivo, creo que todas las practicas deberían ser remuneradas. No todo el mundo puede permitirse hacer prácticas gratis (o hacer estancias no pagadas en instituciones prestigiosos en el extranjero).

En esta manera se abrirá el sector cultural a personas más heterogénea que no necesariamente vienen de entornos económicamente privilegiados.

Dentro del ámbito laboral, la flexibilidad en el trabajo es fundamental de cara a la igualdad profesional. La posibilidad de poder reconciliar el trabajo y la vida personal es un factor decisivo a la hora de buscar trabajo, sobre todo para mujeres, quienes seguimos llevando el peso principal de cuidadora de niños o familiares mayores. La flexibilidad de horarios y la posibilidad de trabajo en remoto es posible si hay una dirección que confíe en el equipo. Hay estudios que muestran que la flexibilidad de horario resulta en empleados más contentos y productivos.

Sin duda las leyes son importantes, pero la igualdad y diversidad profesional no debería verse como una responsabilidad legal solo, sino una responsabilidad ética y parte de la misión cualquiera organización cultural. Las instituciones públicas deberían ser lugares de compromiso con la cultura para todos, no solo para una demográfica dominante, deben ser una reflexión de la diversidad en la sociedad. Una plantilla diversa es enriquecedora para todos y probablemente resultaría en audiencias también más amplias y diversas.

AAVIB

Asociación de Artistas Visuales de las Islas Baleares

En el sector de les Arts Visuals, necessitem l'execució de mesures valentes en matèria d'igualtat; unes polítiques culturals obertes, democràtiques, dignes, transparents i feministes com:

1. L'aplicació del Conveni de Bones Pràctiques en les Arts Visuals (adoptades pel Ministeri de Cultura l'any 2007) en totes les administracions públiques de l'Estat per imperatiu legal o de les lleis en matèria d'igualtat de manera real i efectiva, tal com diu el punt 2 de l'article 26 sobre "La igualtat de la creació i producció artística i intel·lectual" de la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març (Les autoritats públiques, en l'àmbit de les seves competències, vetllaran per fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en tot el concernent a la creació i producció artística i intel·lectual i a la difusió d'aquesta).

2. Revisar la forma en què es fa efectiva la transmissió de la Història de l'Art a tots els nivells de l'àmbit educatiu, per tal de fomentar una mirada transversal i inclusiva.

3. Prendre partit a l'hora de denunciar les males praxis; lluitant, empatitzant, col·laborant, associar-se col·lectivament o fomentant l'esperit crític envers l'estatus actual.

El congrés "Corintia-Corintia" agafa el nom de la cançó "HDA" del duet de las Bistecs format per Alba Rihe i Carla Moreno (la primera llicenciada en Belles Arts i la segona en Història de l'Art), que converteix una primera aproximació humorística en un cop de realitat que ens enmiralla davant del gran relat històric de l'art; aquell dominat pels "penes con pincel" on cap dona hi tindria cabuda més enllà de "la maja vestida/la maja desnuda", reivindicació també present als anys 70 de la mà de les Guerrilla Girls. Aquestes últimes, en un dels seus cartells més icònics, plantejaven alguns dels "avantatges" de ser dona i artista, el primer d'ells: poder desenvolupar la pròpia obra sense la pressió de l'èxit, un enunciat que cobra tot el seu potencial en un context que perpetua l'imaginari del creador com a Home, Geni, Blanc, Occidental i Heterosexual (així, en majúscules) com a model de referència universal. Un marc mental on les dones només poden ocupar l'espai d'un model caduc, avorrit, autoreferencial (emparat en la idea que l'art de dones apel·la només a

les dones) o de trajectòria intermitent, atès a les ocupacions, sovint vinculades a les cures, que acostumen a recaure sobre aquest col·lectiu.

La triangulació dona, cures i treball, es converteix en un condicionant pel qual moltes dones acaben renunciant a la seva carrera professional durant, per exemple, la cria dels fills/es, enfocant els esforços en trobar una feina amb major estabilitat econòmica. Tot i que aquest és només un dels escenaris possibles, ser artista i dona acostuma a ser sinònim d'una doble precarització, en primer lloc a causa de les condicions laborals ja de per si precàries del sector de les arts visuals i en segon, a una manera de fer generalitzada i poc contundent per part de les institucions encarregades de vetllar per l'aplicació de la llei d'igualtat, així com les febleses d'un teixit associatiu des del que lluitar col·lectivament. Es fa necessari llavors prendre consciència del context, independentment de les línies del treball artístic personal, per no menysprear l'estructura d'un sistema jeràrquic i patriarcal que afecta, entre moltes altres coses, a la representació de les dones en l'àmbit de l'art. Retornant als avantatges de ser dona proposats per les Guerrilla Girls, trobaríem també el famós poema de Maria Mercè Marçal: «A l'atzar agraeixo tres dons: haver nascut dona / de classe baixa i nació oprimida. / I el tèrbol atzur de ser tres voltes rebel». I és precisament aquesta disconformitat la que fa aparèixer espais on representar-nos a nosaltres mateixes, a repensar la sexualitat, la reproducció, a posar al punt de mira la noció de tabú o els cossos que escapen a les lògiques del control i a la classificació (per citar-ne alguns) i que comparteixen en essència el motiu de ser d'aquesta trobada.



Yasmine Eid-Sabbagh

Artista visual. Estudió historia, fotografía y antropología visual en París. Doctora en la Academia de Bellas Artes de Viena. Miembro del equipo directivo del Arab Image Foundation. Su obra gira en torno la investigación fotográfica y proyectos dialógicos. Recientemente realizó un proyecto con los refugiados del Líbano.

Propuestas de medidas políticas para convocatorias, certámenes, y programaciones con el fin de provocar un cambio de las consideraciones de igualdad en el sector de la producción cultural:

1. Proponer Becas/convocatorias de producción y/o investigación artística destinadas exclusivamente a mujeres y personas trans o intersex para favorecer el contexto y oportunidades en el mundo cultural/artístico/social. Normalizando nuevas líneas por invitación a mujeres y personas trans o intersex para desarrollar proyectos en este sector.

2. En el caso de becas u otras convocatorias con límite de edad, añadir una cláusula que extienda para mujeres con un/a hija/o o personas trans o intersex el límite de 5 años, y que para hija/o suplementario, se extienda 3 años más. Por ejemplo: Mujer con 3 hijas, beca con límite de edad a 35 años, —> la mujer se puede presentar hasta 46 años. Persona trans o intersex puede presentarse hasta los 40 años.

3. Abrir líneas en convocatorias multidisciplinarias para mujeres, tal como personas trans y intersex con background migratorio.

Esta medida tiene en cuenta las mujeres que están en situaciones aún más débiles y precarias como es el agravio de las mujeres que han migrado. Porque hablar y tratar de igualdad de género no es suficiente, las medidas tienen que tener en cuenta también otras desigualdades que se añaden a las de género. Con ello evitar guetos y aplicar la igualdad no sólo en ámbitos de género sino también en poblaciones minoritarias, diferencias raciales o deslocalizadas. Elementos que, desde políticas de género, pueden ayudar a tener una visión más amplia de las diferentes dimensiones en torno al fomento de la igualdad. Por último, y como reflexión en relación a las tres medidas propuestas, opinó que, el impulso de prácticas artísticas interdisciplinarias con discursos disruptivos, sociales y críticos también es una forma transversal de utilizar la cultura como movilización social y actuar en contra de discursos hegemónicos.

Rosa Ferrer

Directora del centro de Matadero de Madrid. En el CCCB inició una nueva línea de proyectos que, bajo el nombre Serie Beta, pusieron en relación la creación artística y cultural, la investigación científica y la innovación social, como en el caso de «Big Bang Data» (2014-2015)

En relación a políticas de cambio para la igualdad en los contextos profesionales de la creación contemporánea propongo tres medidas que serían a mi modo de ver útiles para promover la igualdad de género:

- Crear protocolos de cuotas y alternancia y políticas de legitimación: que aseguren la igualdad a los contextos profesionales de la cultura.
- Imaginar nuevas formas de organizar el trabajo. Crear condiciones de flexibilidad para las mujeres de la cultura en puestos de responsabilidad
- Crear desde el Ministerio de Cultura o en la institución competente ¿El instituto de la Mujer? un observatorio al que acudir para abrir comisiones independientes de estudio de casos de análisis de agravios comparativos.

Protocolos de cuotas y alternancia, y políticas de legitimación:

Las cuotas son esenciales hoy, al menos de manera transitoria, ya que no existe un contexto real (es solo un contexto nominal) que nos permita acceder en igualdad de condiciones que los hombres a los puestos de responsabilidad --en el caso de las profesionales de la cultura-- o de acceso a las oportunidades de producción y de visibilidad --en el caso de las creadoras--. Para poder demostrar solvencia, lo imprescindible es acceder. Se propone aquí la alternancia (radical) hombre-mujer en los puestos directivos de los museos e instituciones culturales y educativas. Cuotas de 50%, con una desviación tolerable de un 5-7% en uno u otro sentido en las programaciones, haciéndose el cálculo en periodos de 2 años para dar flexibilidad a los programadores y a las circunstancias de viabilidad de los proyectos. También la paridad entre hombres y mujeres en patronatos y jurados.

No solo hay que analizar el número de puestos de responsabilidad que ocupan las mujeres en las instituciones culturales, también los salarios que ganan y los presupuestos que manejan, y con qué equipos cuentan, y comparar. Y esto se aplica a todas las instituciones culturales también las educativas. Es llamativo que en España las que se consideran grandes instituciones, es decir las

instituciones patrimoniales, nunca han tenido directoras. Ninguna directora del Prado, del Museo de Bellas Artes de Bilbao, del MACBA en Barcelona, 2 mujeres frente a 4 hombres en el Reina Sofía. Es como si las mujeres no fueran capaces de gestionar los grandes buques, solo las lanchas o las canoas, a veces lo que necesita más trabajo, lo que hay que poner en marcha.

La igualdad solo es posible a través de la legitimación ¿Cómo se legitima a las mujeres en los puestos de responsabilidad?: el mismo sueldo, el mismo equipo, la misma confianza, la misma independencia, el mismo poder. Contra el persistente prejuicio de la incapacidad de las mujeres para administrar equipos, deberíamos preguntarnos si los equipos responden igual a un superior jerárquico femenino y masculino. Que las mujeres se vean tratadas con el mismo respeto que los hombres en patronatos, por los colegas, en las Administraciones, por los políticos, es la única manera de romper estas inercias.

En cuanto a la educación en la creación contemporánea, se proponen estrategias educativas y programas que sean discriminatorios positivamente para las mujeres. La igualdad que se pregona no ha dado resultados. Las creadoras ocupan un 30% o menos del espacio de producción y visibilidad de la creación contemporánea.

Es una obviedad que las mujeres no tienen las mismas oportunidades que los hombres, en parte por la educación que reciben y que las hace muchas veces situarse en un espacio secundario en la defensa de su trabajo. Hay que imaginar nuevas formas de educación artística, tácticas para superar los obstáculos reales con los que se encontrarán, redes de oportunidades solo para ellas.

Crear condiciones de flexibilidad laboral para las mujeres de la cultura en puestos de responsabilidad

Las instituciones culturales deben adaptarse a la maternidad y a la conciliación familiar. Cuanto mayor es la responsabilidad de un cargo en cultura, más se da por supuesto que la mujer en cuestión va a adaptarse a los horarios e inercias de trabajo de los hombres. Estoy hablando de abordar de manera diferente las bajas de maternidad, propiciando que las profesionales trabajen con tiempo y en equipo para organizar estos períodos o, por ejemplo, concentrar las reuniones y la toma de decisiones en horarios que también le sean convenientes a las mujeres que son madres o tienen responsabilidades familiares a las que no quieren renunciar. Este no es un problema de que las carreras de las mujeres se interrumpan, es una cuestión de qué modelo de sociedad queremos.

Creación desde el Ministerio de Cultura o en la institución competente ¿El instituto de la Mujer? Un observatorio al que acudir para abrir comisiones independientes de análisis de casos de agravios comparativos.

El Instituto de la Mujer tiene como misión “trabajar por la igualdad de toda la ciudadanía en el acceso a los bienes culturales, y por el establecimiento de iniciativas positivas que permitan sensibilizar a la ciudadanía, visibilizar a las mujeres creadoras y corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación artístico-cultural.”

La cultura del trabajo guiada por patrones de poder masculino no va a transformarse sin medidas coactivas. Esta parece la única manera de romper la idea de una forma de hacer pragmática masculinizada en oposición al cliché del idealismo y la dedicación más allá de lo razonable femenina.

M<sup>a</sup> José Magaña

María José Magaña es una gestora cultural española que ha creado planes de cultura y desarrollado proyectos europeos en diferentes instituciones. Desde el año 2002 es la responsable de artes visuales en la sede del Instituto Cervantes en Madrid y presidenta de la Junta Directiva de MAV.

Mi carrera profesional la he desarrollado sobre todo dentro de la asociación MAV – Mujeres en las Artes Visuales- de la que actualmente soy la presidenta, y que me ha enseñado a trabajar desde el activismo y la metodología asamblearia, y como responsable de Artes Visuales en el Instituto Cervantes desde el 2002, donde he aprendido a respetar el ámbito público y a comprender que las instituciones deben estar al servicio de la ciudadanía, en una escucha constante.

He experimentado la gestión en diversos ámbitos, desde lo privado a lo público, y desde muy diversas posiciones: como becaria, independiente, empresaria, empleada pública, activista, etc. Y lo que me queda claro después de recorrer estos caminos, es que desde la gestión de la cultura se puede cambiar el mundo, y ello está en nuestras manos porque somos responsables de las acciones que organizamos y producimos durante todo el proceso, desde la idea hasta los resultados y las valoraciones últimas.

La gestión cultural implica tomar un posicionamiento político y situarse en un lugar que puede ser jerárquico y privilegiado, o transversal y permeable. Este posicionamiento político no es desacorde con tener una actitud profesional, que implica trabajar mediante prácticas éticas y ecuanimes, lo que se suele conceptualizar como “buenas prácticas”.

Cultura significa en sentido amplio Cultivo, o en palabras compuestas (agricultura, puericultura, etc.) Cuidado, ambas acepciones me parecen muy necesarias en cuanto al uso de la cultura para mantener y mejorar las relaciones humanas.

Además la gestión cultural forma parte de una cadena de la que forman parte intrínseca la creación, la educación, la mediación, la comunicación y el retorno social: lo que se da, se recoge.

Por supuesto el buen uso de la gestión cultural como herramienta para el cambio, implica un posicionamiento y una responsabilidad social, como se ha comentado anteriormente, y permite establecer una serie de medidas que introduzcan nuevos planteamientos o corrijan errores y defectos que se heredan y perpetúan en el tiempo. La cultura no es apta si no es inclusiva, igualitaria y democrática.

Para mí una de las medidas principales y urgentes es la de usar las cuotas como medidas correctoras que permitan romper el techo de cristal e igualar el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y decisión o a posiciones más visibles e influyentes. Sin la aplicación de estas cuotas, el cambio no llega a realizarse o se demora demasiado puesto que las partes “privilegiadas” no quieren ceder su monopolio.

La segunda medida por prioridad y necesidad de ser resuelta a medio plazo, es la generación de investigaciones, tanto en contextos académicos, como en medios de formación y comunicación alternativos, que cubran las lagunas de ignorancia existentes sobre la presencia de las mujeres, teniendo en cuenta la interseccionalidad, en la creación artística a lo largo de la historia y en territorios amplios. Sin referentes y sin memoria no hay legitimidad, se rompen las genealogías y el argumentario de las narraciones se hace homogéneo, representando únicamente al estado del heteropatriarcado blanco y de clase social medio-alta.

La tercera medida o vía de cambio tiene un recorrido a más largo plazo y consiste en facilitar el diálogo-comunicación entre las personas susceptibles de formar parte del ecosistema cultural, rompiendo las barreras que marca el sistema que categoriza a las personas según su sexo y procedencia. A la hora de plantear la programación y las actividades a desarrollar hay que tener en cuenta la diversidad de identidades de aquellas personas que las protagonizan y que interactúan, como reflejo de una sociedad compleja donde las visiones feministas proponen cambios tanto en la estructura, como en lo cercano y cotidiano. La creación debe ampliarse a otras formas de posicionarse en el mundo, escapando de las estructuras y dinámicas de poder establecidas. La creación contemporánea debe romper tabúes y prejuicios, y luchar contra el machismo, el racismo y el odio al “otro” y a lo “diferente” Estas tres medidas están ordenadas por dificultad de implementación, aunque las tres son necesarias para cambiar los paradigmas de la creación contemporánea. Entiendo que el concepto de creación contemporánea incluye a un vasto ecosistema cultural y social que se plantea un análisis crítico de la realidad social y económica, no con el objeto de dar respuestas cerradas, sino para ampliar y compartir el conocimiento desde una óptica feminista.

Rosa Lleó

Estudió comisariado en Goldsmiths, Londres. Rosa Lleó dirige, desde 2014, la plataforma The Green Parrot. En sus inicios el proyecto fue un espacio independiente en el primer piso de un inmueble del barrio de Ciutat Vella, en Barcelona, con un programa comisariado de exposiciones de artistas como Teresa Solar Abboud, Daniel Steegmann Mangrané u Oriol Vilanova, entre otros muchos.

Medidas de política cultural para promover la igualdad de género en el sector profesional de la cultura. Por Rosa Lleó:

Abrir el canon tradicional de la historia del arte, basado en la idea de genio, masculino, Eurocéntrico, a las creaciones colectivas, femeninas, indígenas y racializadas de los cinco continentes.

Hacer de las cuotas de género una obligación, en el sector público pero también en eventos privados que se beneficien de subvenciones públicas.

Ser más inclusivo con las familias, habilitando espacios para acomodar a los hijos en todos aquellos actos institucionales que requieran silencio.

Desarrollo:

Como estudiante de Humanidades en la Universidad Pompeu Fabra tan sólo recuerdo dos profesoras que trataban con igualdad el trabajo realizado por las mujeres artistas y ello me causó una visión del arte contemporáneo y moderno mucho más abierta, incluyendo el cuerpo, la performance, el vídeo, como ejes fundamentales para entender la identidad. Todavía el arte realizado por minorías no se conocía, tan sólo etiquetado como art brut o indígena y creo que es necesario empezar a mencionarlo. También es importante pensar cómo se enseña, si como clase magistral (idea del profesor todopoderoso) o también de forma colectiva e inclusiva, sin grandes figuras sino subrayando la importancia de las redes, los colectivos y las relaciones globales. Por ejemplo, es muy interesante pensar la historia del arte a través de las exposiciones, en este sentido tendríamos un hito con Magiciens de la Terre, en 1989, la Bienal de la Habana, la aparición de Documenta después de la segunda guerra mundial, etc.

Cada vez más en el sector público existe una igualdad de mujeres y hombres en los programas de los museos y las universidades. No sucede de la misma

manera en galerías comerciales, fundaciones y universidades privadas, donde muchas veces vemos colectivas sin un solo nombre femenino y programas en los que todavía partimos de “los grandes genios” para escribir la historia del arte. Muchos de estos lugares se benefician directa o indirectamente de subvenciones y apoyos públicos por lo tanto sería también necesario que estuvieran de alguna forma regulados. Por ejemplo, los stands de las galerías en ARCO – una organización privada que depende de IFEMA, con una elevada financiación de la Comunidad de Madrid, y los programas de fundaciones que tienen un gran apoyo municipal y regional.

Bien sabemos las profesionales de la cultura en España el esfuerzo que supone la maternidad, sobretodo para aquellas autónomas que deben estar siempre al día y presentes en los principales eventos. Muchas veces se nos hace imposible atender conferencias, cursos y proyecciones necesarias para nutrir nuestro trabajo. Lo mismo ocurre con aquellas personas de los públicos que no se sienten bienvenidas si están con la familia. Barcelona en Comú es una institución pionera en incluir siempre un espacio infantil con supervisión en todos los mítines y reuniones que funciona con éxito.





**FM**  
**Sputnik**  
**105.4**



**G** CONSELLERIA  
**O** PRESIDÈNCIA  
**I** INSTITUT  
**B** BALEAR DONA  
/



**GOVERN**  
**ILLES**  
**BALEARS** /

