

IC|29

2024

Informe

El tractament de
la diversitat cultural
a les institucions
culturals catalanes

IC|29

2024

Informe

El tractament de
la diversitat cultural
a les institucions
culturals catalanes

Co NC A

Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts



Generalitat
de Catalunya

Sumari

6 Presentació**8 Introducció**

9 Context i objectius

11 Aproximació i abast

13 Procés de treball i estructura de l'informe

16 La diversitat cultural i les seves implicacions per a la gestió i les polítiques culturals: marc general i conceptes

18 Conceptes i reflexions al voltant de la diversitat cultural

32 Cap a una presència més gran de la diversitat cultural als equipaments i les institucions culturals: arguments principals

34 El tractament de la diversitat a les institucions i els equipaments culturals: anàlisi de les pràctiques

35 Marcs institucionals: polítiques públiques i objectius i governança dels equipaments

43 Estructures: personal, funcions i formació

52 La diversitat en la creació, la conservació, la programació i l'exhibició

61 L'atenció a la diversitat en les relacions amb els públics

72 Dades, informació i avaluació en matèria de diversitat

78 Conclusions i recomanacions

79 Conclusions

81 Recomanacions

86 Bibliografia**96 Annex 1: Enquesta****104 Annex 2: Llista de participants**

Presentació

L'increment de la diversitat d'origens i d'expressions culturals present a la societat catalana no s'ha traslladat de manera significativa a les institucions ni als equipaments culturals. La reflexió sobre aquesta diversitat en les polítiques pròpies del sector i en relació amb els equipaments culturals no comporta únicament abordar l'accés a les activitats dutes a terme en aquest àmbit, sinó també tractar-ne la participació activa en tasques de creació, producció i difusió cultural, a més de la varietat dels continguts que produeixen i que presenten les institucions culturals i els obstacles i els factors que poden facilitar la incorporació de la diversitat en l'esfera pública de la cultura.

Per aquest motiu, el CoNCA ha impulsat un informe relatiu a la incorporació de la diversitat als equipaments culturals de Catalunya que té com a objectiu principal contribuir a promoure'n un accés i una participació més grans mitjançant la definició dels àmbits en els quals es pot incorporar i les possibles orientacions que se'n poden adoptar, com també reflexionar sobre les desigualtats que s'hi fan paleses.

El document final consta de tres parts principals. En la primera es busca contextualitzar les reflexions al voltant de la diversitat cultural i les seves implicacions en institucions i equipaments, sobretot a través de l'exploració de conceptes (diversitat cultural, interseccionalitat, drets culturals, interculturalitat, diversitat de les expressions i els continguts culturals, descolonització, etc.) i la formulació d'alguns arguments o lògiques per a la presència de la diversitat cultural en la pràctica de les institucions i els equipaments culturals.

La segona explora les modalitats d'intervenció i els reptes relatius al tractament de la diversitat en cinc àmbits d'actuació: marcs institucionals; estructures internes; suport a la creació, conservació, programació i exhibició; públics, i dades i informació. En cadascun d'aquests àmbits s'han recollit informacions extretes de l'enquesta i d'entrevistes, i s'hi descriuen experiències concretes en forma de breus estudis de cas, provinents de Catalunya i d'altres països, que serveixen per il·lustrar les tendències, les bones pràctiques, els reptes i les possibilitats.

Finalment, al capítol Conclusions i recomanacions se sintetitzen les principals idees de l'informe i es formulen recomanacions adreçades a les administracions públiques, les institucions i els equipaments culturals de Catalunya, i el CoNCA.

De la seva banda, el CoNCA es compromet a fer difusió d'aquest informe i fer seguiment del compliment de les recomanacions i dels temes que s'hi tracten. Així mateix, en els pròxims anys s'ha de valorar l'impuls de noves recerques per aprofundir en qüestions relacionades amb la diversitat, com ara els programes de mediació cultural en les institucions i els equipaments culturals, la transformació de les organitzacions per fer-hi la diversitat més present, o les implicacions de la descolonització i la diversitat als museus i altres institucions del patrimoni.

Introducció

Context i objectius

El Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA) té, entre d'altres, les funcions d'assessorar el Govern de Catalunya en el conjunt de la política cultural, vetllar pel suport a la creació artística i per la seva promoció i fer-ne l'avaluació mitjançant activitats de recerca, reflexió i avaluació. La Llei 6/2008, per la qual es va establir el CoNCA, també remarcava la necessitat de reivindicar el dret de la ciutadania a la cultura des d'una perspectiva de diversitat i destacava la necessitat d'abordar nous reptes, entre els quals hi havia la defensa de la diversitat cultural.¹ En aquest marc, la primavera de 2023 el CoNCA va encarregar a Trànsit Projectes l'elaboració d'un informe sobre el tractament de la diversitat cultural a les institucions culturals catalanes, que es presenta en aquest document.

Aquesta qüestió ja ha estat objecte d'interès del CoNCA anteriorment. L'informe anual d'aquesta institució corresponent a l'any 2021 assenyalava que l'increment de la diversitat d'origens present a la societat catalana no s'ha traslladat de manera significativa, fins ara, a les institucions i els equipaments culturals. En aquest sentit, l'informe suggeria que «[caldria] impulsar un contracte social i polític que passés per la normalització de la diversitat com a riquesa i pel reconeixement i la incorporació plena de la diferència, amb els canvis que això comporta, i alhora per una garantia de continuïtat de respecte per la llengua».²

L'informe de l'any següent va identificar el reconeixement del conjunt de pràctiques i activitats culturals existents a Catalunya com un dels principals reptes per a la vida cultural, tot afirmant que «La diversitat cultural de la societat actual, fruit de la globalització i de processos migratoris intensos, provoca que una gran part de la població no se senti atreta ni interpel·lada per l'oferta cultural institucional, la qual cosa li resta legitimitat i reconeixement social. [...] Cal incorporar una perspectiva més diversa en la concepció de la vida cultural i convidar les persones que fan cultura al marge de l'oficialitat a fer-se visibles si així ho desitgen. Identificar aquestes iniciatives facilitarà també l'accés als drets culturals a les persones que hi participin —bé generant-les, bé gaudint-ne— i ampliar molt la població a la qual es faci accessible».³ El mateix any, la Carta de les Arts a l'Educació, sorgida del primer Fòrum de les Arts a l'Educació, organitzat pel CoNCA, destacava la importància d'un enfocament inclusiu, equitatiu i intercultural en l'educació artística i el potencial de les arts com a factor facilitador d'un enfocament socioafectiu, intercultural i interseccional de l'acció educativa.⁴

L'elaboració d'aquest informe ha coincidit amb la previsió per part del Govern de promoure una llei de drets culturals, que hauria d'abordar la lliure participació de tota la ciutadania a la vida cultural i que ofereix una bona oportunitat per reflexionar sobre el tractament de la diversitat en les polítiques i les pràctiques culturals i adoptar mesures

-
- 1 Llei 6/2008, de 13 de maig, del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts. Preàmbul, disponible a <https://portaljuridic.gencat.cat/ca/document-del-pjur/?documentId=463413>
 - 2 CoNCA (2022a), *Informe anual sobre l'estat de la cultura i de les arts 2021*. Barcelona: CoNCA, p. 178, disponible a <http://hdl.handle.net/20.500.12368/31077>
 - 3 CoNCA (2023), *Informe anual sobre l'estat de la cultura i de les arts 2022*. Barcelona: CoNCA, p. 103, disponible a <http://hdl.handle.net/20.500.12368/32449>. A més dels dos exemples que s'han citat, també es troben referències a la diversitat als informes anuals del CoNCA dels anys 2016 i 2018, com a mínim. Vegeu <https://conca.gencat.cat/ca/publicacions/informe-anual-conca/>
 - 4 CoNCA (2022b), *Carta de les Arts a l'Educació*. Barcelona: CoNCA, disponible a <http://hdl.handle.net/20.500.12368/31061>

concretes en aquest sentit.⁵ L'elaboració de l'informe també forma part del conjunt de setanta mesures per a la transformació social i institucional que configuren el *Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme*, publicat l'octubre de 2023.⁶

En aquest marc, l'objectiu general d'aquest informe és contribuir a una presència més gran i a un millor tractament de la diversitat cultural en les institucions, els equipaments i les iniciatives culturals de Catalunya mitjançant la realització d'una diagnosi de la situació actual i la formulació de recomanacions. Més concretament, el projecte ha buscat:

- Facilitar la comprensió de conceptes relacionats amb la diversitat cultural i les seves implicacions per a la gestió i les polítiques culturals, amb una perspectiva pedagògica.
- Definir els àmbits en els quals els equipaments i les institucions culturals poden afavorir un millor tractament de la diversitat cultural, reflexionar sobre les desigualtats que s'hi fan paleses, en una òptica interseccional, i definir les possibles orientacions que poden adoptar, a partir d'una anàlisi de la literatura existent i de les experiències en altres països d'Europa.
- Analitzar la manera com els equipaments i les institucions culturals de Catalunya, sobretot públics, tracten la diversitat en els àmbits prioritaris identificats, quines dificultats troben i quines bones pràctiques existeixen, mitjançant una enquesta i la realització d'entrevistes amb una mostra d'equipaments i persones coneixedores de la temàtica.
- Formular recomanacions i orientacions, adreçades principalment a equipaments i institucions culturals, així com a administracions públiques i altres agents pertinents, per contribuir a una presència més gran de la diversitat cultural en els equipaments i les institucions culturals.

En conjunt, l'informe busca oferir una panoràmica dels reptes i les tendències relacionats amb el tractament de la diversitat cultural a les institucions i els equipaments culturals de Catalunya, i apuntar recomanacions per seguir avançant en aquest sentit. L'amplitud de la temàtica i la diversitat dels equipaments als quals s'adreça fan que l'anàlisi sigui general, més que no específica a la realitat concreta de cada sector cultural. En aquest sentit, cal veure-la com una primera aproximació, que pot ser la base per a treballs posteriors més detallats.

5 Vegeu la memòria preliminar de l'Avantprojecte de llei de drets culturals, aprovada pel Govern el juny de 2022 i disponible a <https://participa.gencat.cat/processes/DretsCulturals?locale=ca>. La convocatòria d'eleccions anticipades la primavera de 2024 ha comportat que l'avantprojecte decaigui.

6 Generalitat de Catalunya (2023a), *Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme. 70 mesures per a la transformació social i institucional*. Barcelona: Departament d'Igualtat i Feminismes, disponible a https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/politiques-i-plans/plans-programes/compromis_antiracista.pdf

Aproximació i abast

D'acord amb els objectius descrits a l'apartat anterior, aquest informe té una vocació eminentment pràctica, per tal de contribuir a un millor tractament i a una presència més gran de la diversitat en la tasca dels equipaments i les institucions culturals catalanes. Alhora, el procés d'anàlisi ha mostrat la necessitat d'incorporar a l'informe final una vessant pedagògica o de descripció de conceptes més substancial que no s'havia previst inicialment, atesa la percepció que sovint conviuen en el discurs i en les pràctiques diversos termes que s'utilitzen de manera intercanviable malgrat que tenen implicacions diferents (*diversitat, interculturalitat, multiculturalitat, inclusió, accés*, etc.). El capítol 2 de l'informe vol respondre a aquesta voluntat. A més, tot seguit introduïm breument els conceptes que defineixen l'abast o perímetre d'aquesta recerca.

Diversitat cultural

L'informe parteix de la convicció que la diversitat és un aspecte consubstancial de la cultura, atès que, com indica la Declaració Universal de la UNESCO sobre la Diversitat Cultural (2001), «[la] cultura adquireix formes diverses a través del temps i de l'espai».⁷ Aquesta diversitat també és un aspecte essencial per a l'evolució i el dinamisme de les cultures: autors com el desaparegut assagista i comissari d'art brasiler Teixeira Coelho han definit la cultura com una «llarga conversa» entre persones i expressions diverses.⁸

Es pot considerar, com afirma el document de Ciutats i Governos Locals Units (CGLU) *Cultura 21: Accions*, que «La diversitat cultural constitueix el principal patrimoni de la Humanitat. És el producte de milers d'anys d'història, fruit de la contribució col·lectiva de tots els pobles, a través de les seves llengües, idees, tècniques, pràctiques i creacions».⁹ En aquest sentit, la conservació, el foment i la sensibilitat envers la diversitat cultural són responsabilitats importants per als agents de l'àmbit de les polítiques i la gestió cultural, per bé que, de fet, exigeixin un compromís de tots els agents, en tots els àmbits: la mateixa Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides l'any 2015, fa una breu al·lusió al reconeixement de la diversitat cultural i la necessitat de fomentar l'entesa entre cultures.¹⁰

La diversitat cultural adopta configuracions variables en funció del lloc i el moment, i es tradueix en formes diverses d'identificació personal i d'expressió cultural, creades per variables relacionades amb el gènere, la llengua, l'origen, les creences, les capacitats o les disciplines artístiques. La realitat històrica de cada territori, el pes dels agents culturals públics i privats i les expressions culturals que s'hi vehiculen, les prioritats polítiques o les desigualtats d'accés als recursos educatius, socials, econòmics i

7 Versió catalana de la Declaració Universal de la UNESCO sobre la Diversitat Cultural (2001), article 1, extreta de Vall, J. (ed.) (2011), «Declaració Universal de la UNESCO sobre la Diversitat Cultural (París, 2001) / Declaració de Friburg sobre els Drets Culturals (Friburg, 2007)», *Textos polítics*, 8. Barcelona: Fundació Josep Irla, disponible a <https://irla.cat/wp-content/uploads/2015/11/TP8-diversitat.pdf>

8 Teixeira Coelho (2009), *Diccionario crítico de política cultural: cultura e imaginario*. Barcelona: Gedisa.

9 CGLU (2015), *Cultura 21: Accions. Compromisos sobre el paper de la cultura a les ciutats sostenibles*. Barcelona: CGLU, p. 12, disponible a https://agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/c21_015_cat_4.pdf

10 Assemblea General de les Nacions Unides (2015), «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», A/RES/70/1, para 36, disponible a <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>

polítics fan que la diversitat cultural reflecteixi molt sovint desequilibris i desigualtats. El capítol 2 de l'informe aprofundeix en la noció de 'diversitat cultural' i les seves implicacions, tant pel que fa a la diversitat de les persones i les seves identitats com pel que fa a la diversitat dels continguts i les expressions culturals.

Persones racialitzades

Entre les diferents dimensions que configuren la diversitat (origen, llengua, gènere, creença, capacitats, etc.), aquest informe se centra principalment en la diversitat relativa a l'origen ètnic de les persones, i sobretot la que té a veure amb les identitats i les expressions culturals d'origen no europeu. Aquesta tria sorgeix de la percepció que aquesta ha estat una dimensió especialment desatesa en les polítiques i la gestió cultural, així com la particular rellevància que té l'atenció a la cultura d'aquests orígens des del punt de vista de la participació en la vida cultural i la cohesió social.

Per motius de claredat conceptual, a l'enquesta distribuïda l'estiu de 2023 i en alguns apartats d'aquest informe s'ha fet servir l'expressió *persones racialitzades*. Aquest terme fa referència a les persones «a qui la societat ha assignat una categoria racial que dictamina el tractament opressiu o discriminatori que rep, en particular de les institucions formals, a través del racisme sistemàtic i institucionalitzat. El terme busca posar en relleu que la raça és una construcció social imposada pels grups dominants sobre els grups oprimits».¹¹ Aquest terme inclou tant persones que han passat per un procés de migració internacional com altres persones que, malgrat haver nascut a Catalunya o en altres indrets del món occidental, poden ser objecte de racisme o discriminació per motius d'origen percebut.

L'equip responsable d'aquest informe és conscient de la complexitat de trobar conceptes que siguin comprensibles i satisfactoris per a tothom, i ha optat per aquest terme atès el seu ús creixent en estudis i iniciatives en aquest àmbit, i el fet que sigui un terme reivindicat per múltiples col·lectius i persones. En alguns apartats de l'informe, quan la naturalesa de la informació ho requereix, també s'han utilitzat altres termes, com ara *persones migrants* o *col·lectius de diversos orígens*. A les cites i la informació provinent de l'enquesta com a regla general s'ha respectat la terminologia emprada pels equipaments que hi havien respost.

Institucions i equipaments culturals

Aquest informe se centra en les institucions i equipaments culturals en sentit ampli, i especialment les institucions de caràcter públic o amb un vincle fort amb el sector públic. En aquest context, s'hi han analitzat equipaments culturals de naturalesa diversa (museus, centres d'art, teatres, equipaments polivalents, etc.), així com, amb menys intensitat, altres iniciatives culturals significatives (festivals, etc.). En ocasions, s'ha fet servir el terme *institucions* per referir-se conjuntament a diferents tipus d'equipaments i iniciatives.

11 Ajuntament de Barcelona (c. 2022), *Guia de comunicació amb perspectiva intercultural*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, p. 24, disponible a https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-intercultural/Guia_Interculturalitat.pdf

La recerca adopta una visió «ecosistèmica» de les institucions i equipaments culturals, que entén que la seva acció pel que fa a la diversitat cultural és condicionada per factors externs (com ara les desigualtats de tipus socioeconòmic, les característiques socials i demogràfiques del seu entorn, o la normativa vigent pel que fa a contractació pública) i que alhora s'interrelaciona amb altres àmbits de la vida cultural (les polítiques culturals, les entitats, els hàbits i pràctiques culturals de la població, les estètiques predominants a les indústries culturals, etc.). Quan cal, l'informe fa referència a aquests aspectes contextuals, per bé que no se'n faci una anàlisi detallada.

Procés de treball i estructura de l'informe

Aquest informe s'ha elaborat entre l'abril de 2023 i el gener de 2024. El procés ha comportat reunions, revisions de la literatura existent, una enquesta i unes quantes entrevistes, així com el creuament de la informació recollida. En concret, ha passat per les fases següents:

FASE 0: ESTABLIMENT DEL MARC DE TREBALL

La fase inicial del projecte va servir per confirmar i revisar les orientacions definides en la proposta metodològica inicial, així com per posar en comú les expectatives del projecte i establir els canals de comunicació i validació que regirien el projecte.

En aquesta fase es va constituir un grup de referència, format per persones amb coneixements de la diversitat cultural i les seves implicacions per a les institucions i els equipaments culturals, que es va reunir a l'inici del projecte per debatre les orientacions inicials del projecte i fer-hi aportacions, i al final per tal de debatre l'esborrany inicial d'aquest informe final i fer-hi aportacions oralment i, posteriorment, per escrit.

FASE 1: ANÀLISI DEL CONTEXT

Aquesta fase va contribuir a l'aprofundiment del marc conceptual del projecte i la identificació dels àmbits rellevants per a la presència de la diversitat cultural als equipaments i les institucions culturals. Va constar de les activitats següents:

- **Anàlisi documental** relativa al tractament de la diversitat als equipaments i les institucions culturals. La mostra de documents analitzats va combinar aportacions internacionals (directrius internacionals relacionades amb la diversitat, polítiques i projectes significatius, etc.) amb d'altres de Catalunya i de l'Estat (legislació, descripcions de projectes i programes, informes de recerca, avaluacions, etc.). En conjunt, aquesta documentació ha permès construir el cos teòric d'aquest informe final i ha aportat elements per a la identificació de casos d'estudi i referències útils.

- **Anàlisi d'experiències europees i internacionals** significatives per a la temàtica de l'informe, rellevants per a temàtiques diferents i que mostressin un cert potencial de transferibilitat al context català. Aquestes experiències s'han inclòs al capítol 3 de l'informe.

FASE 2: ANÀLISI DE LA REALITAT A CATALUNYA

Aquesta fase responia a la voluntat de fer una diagnosi dels coneixements i les pràctiques concretes pel que fa al tractament de la diversitat als equipaments i institucions culturals de Catalunya, especialment els públics, així com les dificultats i les bones pràctiques existents en aquest sentit. Això s'ha traduït principalment en les tasques següents:

- **Disseny, difusió i anàlisi d'una enquesta**, adreçada a institucions i equipaments culturals. El qüestionari abordava qüestions relacionades amb les característiques institucionals, els públics, la programació, la recollida de dades i informació en matèria de diversitat, i l'estructura interna. Després d'una prova inicial al juny, es va difondre a principi de juliol a una mostra de 209 equipaments i institucions. Fins a final de juliol, quan es va tancar la recepció de respostes, es van rebre 75 respostes, fet que suposa una taxa del 36% en relació amb la mostra. Entre les respostes rebudes, 56 es consideren completes, mentre que 19 són incompletes. La informació obtinguda ha permès identificar tendències generals, així com algunes experiències significatives, en què s'ha aprofundit posteriorment en la fase d'entrevistes. Atès que la mostra d'equipaments i institucions que van respondre a l'enquesta és relativament petita en comparació amb el conjunt dels equipaments culturals de Catalunya, fet que dificulta extrapolar-ne les dades, a l'informe final les dades de l'enquesta s'han utilitzat de manera qualitativa més que no quantitativa. La informació obtinguda s'ha inclòs principalment al capítol 3 de l'informe final.
- **Realització d'entrevistes** amb responsables d'equipaments i institucions, així com amb altres persones coneixedores de la dinàmica de funcionament dels equipaments culturals i la manera com s'hi tracta la diversitat cultural. Per a la realització de les entrevistes s'ha elaborat un qüestionari de caràcter semiestructurat que permet abordar temes d'interès comú així com aprofundir en altres qüestions significatives en cada cas. La mostra d'experiències entrevistades ha tingut en compte aspectes com la diversitat de disciplines artístiques i culturals, la diversitat de marcs institucionals i de mida de les institucions i els equipaments analitzats, i l'equilibri territorial. Algunes de les experiències entrevistades es van identificar mitjançant l'enquesta, mentre que d'altres provenien del coneixement previ de l'equip de recerca o d'altres fonts consultades durant el procés d'elaboració de l'informe.

FASE 3: ELABORACIÓ DE L'INFORME FINAL

La darrera fase del procés de treball ha servit per integrar els resultats de les fases anteriors i, alhora, per formular recomanacions que contribueixin a un millor tractament de la diversitat als equipaments i les institucions culturals. Aquests elements queden reflectits en aquest document final.

La diversitat cultural i les seves implicacions per a la gestió i les polítiques culturals: marc general i conceptes

L'any 2022, el 16,32 % de les persones residents a Catalunya tenien una nacionalitat diferent de l'espanyola. Per comarques, el percentatge anava des del 9,43 % del Vallès Oriental fins al 28,13 % de la Segarra. En set comarques (la Segarra, l'Alt Empordà, el Barcelonès, el Gironès, la Selva, el Baix Empordà i el Segrià) el percentatge de població estrangera superava el 20 %. En termes absoluts, les persones amb nacionalitat estrangera eren 1.271.810. D'aquestes, 783.185, és a dir, el 61,5 %, residien a l'àrea metropolitana de Barcelona.¹²

El percentatge de població amb nacionalitat estrangera de 2022 és el més elevat des que hi ha dades, tot i que ja havia arribat a magnituds similars entre el 2009 i el 2012. Consolida, en qualsevol cas, una dinàmica de canvi molt substancial observada des de l'inici d'aquest segle: l'any 2000, només el 2,9 % de la població empadronada a Catalunya tenia nacionalitat estrangera; l'any 2005, el percentatge havia crescut fins a l'11,4 %, i el 2010 se situava en el 15,9%.¹³

Si ens fixem en la nacionalitat segons el continent, el 31,58% de les persones estrangeres empadronades a Catalunya l'any 2022 eren europees (un 23,2%, provinents de la UE; el 8,3% restant, de fora de la UE); el 25,50% eren africanes; el 19,49% provenien d'Amèrica del Sud; el 14,63% d'Àsia i Oceania, i el 8,81% restant d'Àfrica del Nord i Central.¹⁴

Les dades relatives a la nacionalitat ofereixen una radiografia imperfecta de la diversitat existent a la societat catalana, i per això és convenient complementar-les amb dades d'altres tipus. Si ens fixem, per exemple, en els hàbits lingüístics, podem observar com l'any 2003 el 96,8% de la població catalana esmentava el català (44,3%), el castellà (47,5%) o ambdues llengües (5,0%) com a llengua d'identificació o llengua pròpia.¹⁵ Quinze anys després, el 2018, el percentatge conjunt havia disminuït fins al 89,8%, especialment per la menor presència del català (36,3%). El 10,2% restant incloïa parlants d'àrab (1,8%), romanès (0,9%), anglès (0,5%), portuguès (0,4%), berber amazic (0,4%), rus (0,4%), xinès (0,3%) i italià (0,3%), entre d'altres.¹⁶

En conjunt, aquestes dades situen la diversitat d'origens i lingüística com un element distintiu de la societat catalana avui. Les xifres, amb tot, no ho expliquen tot, i és per això que aquest informe aprofundirà especialment en els aspectes qualitatius de la diversitat cultural. D'entrada, aquest capítol exposarà alguns conceptes relatius a la diversitat cultural i presentarà unes quantes reflexions inicials pel que fa a les seves implicacions en l'àmbit de la gestió i les polítiques culturals.

12 Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat): <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=aec&n=16012>

13 Idescat: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=7013>. Com han recordat algunes persones entrevistades o que han fet assessorament en l'elaboració d'aquest informe, ja abans de la dècada de 1990 havien arribat a Catalunya persones provinents de fora de l'Estat i de fora d'Europa; seria el cas, per exemple, de la població llatinoamericana que s'exilia de les dictadures de Xile i Argentina als anys 1970 i 1990, o de persones provinents de diversos països africans que en la mateixa època s'incorporaran a tasques agrícoles o industrials. Així mateix, al llarg de la història hi ha altres fluxos d'arribada internacional que han aconseguit un paper en la definició de la cultura catalana, encara que quantitativament siguin menys significatius. Per a una exploració de les onades migratòries viscudes a Catalunya, vegeu Centre d'Estudis Demogràfics (2024), *La Catalunya dels 8 milions*. Bellaterra: CED, disponible a https://ced.cat/wp-content/uploads/2020/07/PUB_Cat40_CED_web.pdf

14 Idescat: <https://www.idescat.cat/pub/?id=pmh&n=679>

15 Idescat: <https://www.idescat.cat/pub/?id=eulp&n=7208>

16 Idescat: <https://www.idescat.cat/pub/?id=eulp&n=3173#Plegable=geo>

Conceptes i reflexions al voltant de la diversitat cultural

Diversitat cultural: interaccions, enriquiment, desigualtat i poder

La cultura és, alhora, producte i reflex de la diversitat de formes d'identificació i expressió que coexisteixen a les societats humanes. Les cultures cristal·litzen en formes o expressions concretes, definidores d'un moment, un territori o un col·lectiu (la codificació d'una llengua, la creació d'una obra d'art, la construcció d'un edifici), fet que permet que puguem parlar de cultura catalana o de cultura de qualsevol altra comunitat. Amb tot, la naturalesa de les cultures al llarg del temps és dinàmica i es nodreix i evoluciona en funció dels contactes amb altres cultures, així com de factors socials, tecnològics, econòmics o polítics.

Aquesta reflexió aplicada a la cultura en termes col·lectius també es pot aplicar a la configuració de les identitats individualment: tota identitat és relacional, ja que ens definim en funció de les nostres interaccions amb altres, en moviments a vegades de consens, a vegades de distanciament.

D'això se'n desprèn que la diversitat cultural sigui consubstancial a la mateixa noció de cultura i que, a fi de garantir el dinamisme d'una cultura, calgui reconèixer-ne, i gestionar-ne, les interaccions amb altres cultures: «La cultura sorgeix, abans que res, de la interacció humana».¹⁷ Assumir-ho en aquests termes comporta atorgar un paper central a la diversitat cultural en la gestió i les polítiques culturals, i fer-ho no només en termes discursius o declaratoris, sinó també en decisions i pràctiques concretes.

Si gestionar la diversitat és clau, és perquè les interaccions que condueixen a l'evolució de les cultures no sempre es produeixen mitjançant préstecs amistosos sinó que poden ser producte de la imposició, els conflictes i les polítiques d'assimilació, derivades tot sovint de l'accés desigual als recursos econòmics i polítics. Alhora, algunes interaccions culturals també poden provocar tensions, perquè sovint generen incomoditat, qüestionament o rebuig en qui les viu. Com va exposar l'anterior relatora especial de les Nacions Unides per als drets culturals, Karima Bennouna, «la mescla de cultures i el sincretisme han estat fruit tant d'interaccions humanes positives, la cooperació i l'intercanvi [...] com de les desigualtats, la violència i la dominació [...]. Es poden produir interaccions positives i negatives conjuntament. La circulació de persones pel món ha afavorit la mescla de cultures, i l'hostilitat envers aquesta circulació està directament relacionada amb el rebuig a la mescla. [...] En qualsevol cas, si ara imaginem passats en els quals no hi havia mescla de cultures o fusió cultural, o en els quals hi havia una cultura "pura", estem negant la història de la humanitat. El sincretisme i l'intercanvi cultural són algunes de les formes habituals de producció cultural».¹⁸

17 Hawkes, J. (2001), *The Fourth Pillar of Sustainability: Culture's essential role in public planning*. Melbourne: Cultural Development Network (Vic) / Common Ground, p. 23, disponible a <https://www.culturaldevelopment.net.au/downloads/FourthPillarcomplete.pdf>. Traducció pròpia.

18 Relatora especial sobre els drets culturals (2021), «Informe sobre la mezcla de culturas y los derechos culturales», A/76/178, para 19, disponible a <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a76178-cultural-mixing-and-cultural-rights-report-special-rapporteur>. Traducció pròpia.

La vida cultural a Catalunya en els darrers segles és il·lustrativa d'aquest tipus de tensions, tant pel que fa a les polítiques de supressió de la llengua i la cultura pròpies com quant a la percepció d'amenaça i el rebuig que genera avui, en una part de la població, la convivència amb expressions i identitats culturals, lingüístiques i religioses provinents de fora.¹⁹ També és important reconèixer que la cultura catalana s'ha nodrit des de fa moltes generacions d'expressions culturals provinents de la resta de l'Estat i d'altres continents, l'aportació de les quals no sempre ha estat prou reconeguda. Des de la perspectiva de la gestió i les polítiques culturals, això requereix prendre consciència de les desigualtats que s'amaguen darrere la convivència entre cultures i buscar un equilibri complex i fràgil entre la continuïtat i el suport a les expressions culturals del propi territori i l'obertura i la creació d'oportunitats per a l'intercanvi i el desenvolupament de les expressions culturals d'altres indrets.

Reflexionar en aquest sentit també serveix per indicar que, per bé que les institucions culturals no siguin els agents principals a l'hora de contribuir a la plena igualtat i el reconeixement social de totes les persones i expressions, sí que tenen un paper significatiu en aquest terreny, entre d'altres per la seva capacitat d'oferir espais de representació i promoure debats necessaris: «[...] aquells que treballen específicament en els sectors de la diversitat ètnica, les migracions i la cultura, que tenen el do i la responsabilitat de canalitzar aquestes històries, han de situar-se a l'avantguarda de les converses sobre el poder, la representació i el canvi significatiu com un exemple inspirador per als altres».²⁰

Les múltiples dimensions de la diversitat i la interseccionalitat

Aquest informe se centra principalment en la diversitat cultural relativa a l'origen ètnic de les persones, i sobretot la que té a veure amb les identitats i les expressions culturals d'origen no europeu. Malgrat això, cal recordar que la diversitat cultural neix de la combinació de múltiples dimensions, que generalment són difícils d'aïllar del tot, un fet que cal tenir en compte quan tractem aquestes qüestions: «La diversitat cultural va més enllà de l'origen ètnic i la religió i inclou tota la diversitat humana —derivada del gènere, l'edat, la relació amb la natura, la situació econòmica i social, l'opinió política, l'origen geogràfic, la migració i altres formes de mescla social—, així com la diversitat de les expressions i els recursos culturals que es creen, desenvolupen, reinterpreten i transmeten constantment. Aquesta diversitat de diversitats no defineix només noves llibertats culturals, sinó que també posa fi al mite dels blocs culturals homogenis, posa

19 Aquest informe tracta només tangencialment els aspectes relacionats amb la diversitat religiosa, atès que, en general, queden fora dels àmbits més tradicionals d'acció de la gestió i les polítiques culturals. Amb tot, cal recordar que les creences i les religions són una de les bases sobre les quals s'han desenvolupat històricament les identitats i les cultures, i que en la manera com avui es percep i s'interpreta la diversitat cultural (i la percepció de l'«altre») s'hi entrecreuen aspectes relacionats amb les creences i les pràctiques religioses. El desconeixement al voltant de la diversitat religiosa pot ser un impediment per al reconeixement de la diversitat cultural. Així mateix, de la mateixa manera que entre diferents identitats i expressions culturals hi ha influències mútues, moltes vegades amagades, sovint les diverses creences i religions comparteixen valors i narratives, un fet que també es pot posar de manifest des de la recerca cultural i en l'àmbit del patrimoni, i que pot afavorir espais de trobada i cohesió.

20 Nwulu, S. (2021), *'It's more than just Black people on a stage'. The barriers and opportunities to meaningful collaboration across the arts, migration and racial justice sector*. Londres: Counterpoints, p. 22, disponible a https://counterpointsarts.org.uk/wp-content/uploads/2021/04/Counterpoints_report_10.pdf. Traducció pròpia.

en entredit l'autoritat de qualsevol persona o institució per imposar una interpretació dels recursos culturals i exigeix un accés més gran de tothom als béns i les pràctiques culturals».²¹

En efecte, assumir que tota identitat cultural és constitutiva de múltiples dimensions que s'interrelacionen permet, pel que fa a la reflexió sobre un mateix, entendre's a vegades com a membre d'una majoria i a vegades com a membre d'una minoria i, pel que fa a la mirada cap a l'exterior, trobar semblances amb altres persones de qui d'entrada ens sentiríem distants. Això serveix per superar «el mite dels blocs culturals homogenis», reconèixer la pluralitat interna que existeix en tot col·lectiu i trobar punts en comú amb l'altre.

D'aquesta superposició entre les dimensions de la diversitat en deriva la noció d'interseccionalitat, que remet a la manera com s'entrecreuen les dimensions de la diversitat i la desigualtat, que genera situacions específiques de desigualtat o discriminació: l'experiència de la desigualtat de gènere, per exemple, no serà igual en una persona racialitzada que en una que no ho sigui. La interseccionalitat vol ser, d'una banda, una perspectiva d'anàlisi i interpretació de la realitat, que comporta atendre el context específic en el qual es produeixen les desigualtats i els factors que hi incideixen, i, de l'altra, una «caixa d'eines» per intervenir-hi.²² Des de la perspectiva dels agents culturals, cal vetllar per entendre les interrelacions entre les dimensions de la diversitat, atendre específicament aquelles que evidencien pautes de desigualtat o discriminació i evitar generalitzacions pel que fa a la pertinença a un determinat col·lectiu com a únic factor que defineix les identitats pròpies i alienes.

L'aproximació a la diversitat des dels drets culturals: aspectes substancials

La reflexió sobre els drets culturals es pot relacionar de diferents maneres amb la diversitat. D'entrada, cal recordar que el reconeixement del dret de tota persona a participar en la vida cultural, inclosa a l'article 15.1.a) del Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966), suposa la universalitat d'aquest dret, que ha de ser accessible a tota persona, de qualsevol condició.²³ Aquesta mateixa idea és recollida a l'Estatut de Catalunya vigent, que a l'article 22.1 indica que «Totes les persones tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a la cultura i el desenvolupament de llurs capacitats creatives individuals i col·lectives».²⁴

21 Relatora especial sobre els drets culturals (2018), «Universalidad, diversidad cultural y derechos culturales», A/73/227, para 59, disponible a <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a73227-universality-cultural-diversity-and-cultural-rights-report>. Traducció pròpia.

22 La noció de 'caixa d'eines' està extreta de Rodó-Zárate, M. (2021), *Interseccionalitat: Desigualtats, llocs i emocions*. Manresa: Tigre de Paper, p. 19. Vegeu també Coll-Planas, G.; Solà-Morales, R. (2019), *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals. Igualtats Connectades: Interseccionalitat a les polítiques públiques locals*. Terrassa: Ajuntament de Terrassa, Universitat de Vic i CEPS Projectes Socials, disponible a <https://igualtatsconnectat.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>, i Baltà, J.; Guizzo, G.; Mestres, À. (2022), «La incorporació d'una perspectiva interseccional als equipaments culturals de proximitat: identificació d'àmbits prioritaris», *Debats* 136(2), p. 61-76, disponible a <https://revistadebats.net/article/view/4019>

23 Pacte Internacional dels Drets Econòmics, Socials i Culturals (1966), article 15.1.a), versió catalana disponible a <https://www.amnistiacatalunya.org/edu/docs/nu-economics-i-culturals.htm>

24 Estatut d'Autonomia de Catalunya (versió consolidada, 2010), article 22.1, disponible a <https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

A partir d'aquest dret a participar en la vida cultural, i de les seves interrelacions amb altres drets humans, s'ha desenvolupat el marc internacional relatiu als drets culturals. Si ens atenim, en primer lloc, a la seva dimensió substancial, hi podem identificar uns quants aspectes que permeten establir relacions amb la diversitat. La Declaració de Friburg sobre els Drets Culturals (2007), un text no oficial però que ha influït en bona part de la interpretació contemporània dels drets culturals, inclou, entre d'altres, els següents elements, que podem relacionar amb la diversitat:

- El dret de tota persona, de manera individual i col·lectiva, a «escollir i veure respectada la seva identitat cultural dins la diversitat dels seus modes d'expressió» (article 3a);
- El dret de tota persona a «conèixer i veure respectada la seva pròpia cultura, així com les cultures que, en la seva diversitat, constitueixen el patrimoni comú de la humanitat» (article 3b);
- El dret de tota persona a «accedir [...] als patrimonis culturals, els quals constitueixen l'expressió de les diferents cultures així com recursos per a les generacions presents i futures» (article 3c);
- La llibertat de tota persona d'«escollir identificar-se o no amb una o diverses comunitats culturals, sense consideració de fronteres, i de modificar aquesta elecció» (article 4a);
- L'afirmació que «a ningú se li pot imposar una identificació cultural ni ningú podrà ser assimilat a una comunitat cultural en contra de la seva voluntat» (article 4b), i
- La llibertat de «donar i de rebre ensenyament de i en la seva llengua i d'altres llengües, així com el saber relatiu a la seva cultura i a les altres cultures» (article 6b).²⁵

És interessant remarcar que aquesta interpretació dels drets culturals inclou no tan sols el dret d'accedir i participar en les expressions culturals pròpies sinó també de tenir accés a cultures i patrimonis culturals d'altres. També s'ha interpretat que els drets culturals inclouen el dret de «mesclar i fusionar cultures, transitar i prendre elements d'altres cultures, així com d'adoptar pràctiques culturals sincrètiques de manera respectuosa amb els drets».²⁶

Això és especialment important quan el reconeixement dels drets es relaciona amb l'assumpció de responsabilitats o deures per part dels estats i altres organismes públics. Així, quan l'any 2009 el Comitè de Drets Econòmics, Socials i Culturals de l'ONU va aprovar l'Observació general núm. 21, va establir el deure dels estats de respectar la lliure tria de la identitat cultural i el dret d'accés al patrimoni cultural i lingüístic propi i dels altres, així com el deure d'adoptar polítiques per a la protecció i la promoció de la diversitat cultural i per facilitar l'accés a una varietat rica i diversificada d'expressions culturals; d'adoptar mesures o establir programes de suport als grups minoritaris i les comunitats de persones migrants per tal de preservar la seva cultura, i de generar condicions per establir relacions interculturals constructives entre persones i grups.²⁷ Un

25 Versió catalana de la Declaració de Friburg (2007), extreta de Vall, J. (ed.) (2011), disponible a <https://irla.cat/wp-content/uploads/2015/11/TP8-diversitat.pdf>

26 Relatora especial sobre els drets culturals (2021), A/76/178, para 14. Traducció pròpia.

27 Comitè de Drets Econòmics, Socials i Culturals (2009), Observació general n.º 21: Derecho de toda persona a participar en la vida cultural (artículo 15, párrafo 1 a), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/GC/21/Rev.1, disponible a https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC%2F21%2FREV.1&Lang=es

altre àmbit en el qual reconèixer drets comporta responsabilitats és el de l'accessibilitat per a persones amb discapacitat. A Catalunya, per exemple, el Codi d'accessibilitat aprovat l'any 2023, derivat de la Llei 13/2014, d'accessibilitat, estableix la necessitat de prendre mesures a fi que les activitats, els esdeveniments i els equipaments culturals siguin accessibles.²⁸

En contextos com el de Catalunya, vetllar per la diversitat cultural i pels drets culturals comporta, alhora, protegir i promoure la llengua i la cultura catalanes i establir mecanismes que permetin accedir i desenvolupar altres expressions culturals que hi conviuen, amb una atenció especial a aquelles que puguin ser minoritàries. Com ha explicat Josep Fornés, «La defensa dels drets culturals comença pel respecte a les minories. La cultura catalana és una cultura minoritària, i minoritzada, que cal defensar. La regulació dels drets culturals ha de ser sensible a la riquesa de la diversitat cultural sense oblidar mai la defensa i la protecció de la cultura pròpia del país, perquè es troba en un alt risc d'exclusió».²⁹ La memòria preliminar de l'Avantprojecte de Llei de drets culturals, publicada l'any 2022, també expressava la necessitat que la Llei garantís «el fet intercultural de la societat, amb el dret a la lliure tria de la identitat cultural i el dret de pertinença a la comunitat o comunitats amb què cada persona es vulgui identificar» i, alhora, reconegués «la importància de la diversitat i la força de la cultura i de la llengua pròpies de Catalunya com a elements bàsics d'integració i cohesió de la societat catalana».³⁰

Situar els drets culturals com a fonament de les polítiques de diversitat també comporta integrar-hi elements consubstancials dels drets humans, com ara el principi, establert a l'article 30 de la Declaració Universal dels Drets Humans (1948), que l'exercici de cap dret humà no legitima per violar-ne cap d'altre.³¹ Remarcant aquesta idea és important per fer front a aquelles crítiques que pressuposin que reconèixer la diversitat cultural pot conduir al relativisme cultural i al reconeixement de pràctiques nocives per als drets humans. En aquest sentit, la universalitat dels drets humans preval: «Per la seva naturalesa, les normes de drets humans inherents i universals s'han d'aplicar en tots els contextos socials i culturals. [...] No totes les expressions de la diversitat cultural són acceptables quan s'analitzen des del punt de vista dels drets humans universals. Tota tradició i pràctica definida com a "cultural" ha de superar la prova dels drets humans universals i demostrar que la seva capacitat per desenvolupar i preservar la dignitat humana és legítima».³² És a dir, les pràctiques culturals que suposin un atac als drets humans i la dignitat de les persones (per exemple, si comporten discriminacions per motiu de gènere o d'altres tipus) no han de ser mai respectades.

Un altre aspecte important de la comprensió contemporània dels drets culturals amb incidència en la gestió de la diversitat és la tensió entre la dimensió individual i col·lectiva dels drets. L'exercici del dret a participar en la vida cultural, i d'altres drets culturals, té lloc sovint en contextos col·lectius. Amb tot, cal ser conscients dels riscos d'assumir d'entrada la pertinença d'una persona en un col·lectiu determinat, i reafirmar la llibertat individual d'adscriure's o no a un grup: «Cal protegir i garantir el dret de tota persona a no participar en determinades tradicions, costums i pràctiques, en particular

28 Generalitat de Catalunya (2023b), Decret 209/2023, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Codi d'accessibilitat de Catalunya. Vegeu-ne especialment els articles 131-133, disponible a https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/accessibilitat/normativa/codi-accessibilitat-catalunya-2023/

29 Fornés, J. (2022), «El dret a la cultura», discurs pronunciat amb motiu del Dia de l'Associacionisme Cultural, 5 de juny de 2022, disponible a <https://www.tornaveu.cat/cultura-popular/associacionisme/el-dret-a-la-cultura-21318/>

30 Departament de Cultura (2022), «Llei de drets culturals. Memòria preliminar», p. 5, disponible a <https://participa.gencat.cat/processes/DretsCulturals?locale=ca>

31 Declaració Universal dels Drets Humans (1948), disponible a https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/cln.pdf

32 Relatora especial sobre els drets culturals (2018), A/73/227, para 46. Traducció pròpia.

les que no respecten la dignitat ni els drets humans, a desvincular-se d'una interpretació de valors i creences i a deixar de pertànyer a un grup. Les persones també es poden negar que s'insisteixi a adscriure-les a un grup i centrar-se en una ciutadania comuna i en peu d'igualtat i en [convivència]». En aquest sentit, la relatora especial de les Nacions Unides per als drets culturals ha alertat de l'ús indegut del terme *comunitat* i la presumpció de la identitat col·lectiva i les seves conseqüències.³³

L'aproximació a la diversitat des dels drets culturals: aspectes procedimentals i implicacions per a les institucions i els equipaments culturals

Fer efectius els drets culturals en la pràctica comporta, més enllà d'explicar-los i afirmar-ne la importància, ser conscients dels obstacles concrets que existeixen a l'hora d'exercir-los. El politòleg Nicolás Barbieri ha identificat una sèrie de factors relacionats amb la diferència (entre el quals hi ha l'origen, a més de l'edat, el gènere, el lloc de residència o les discapacitats), els recursos (ingressos, temps, educació, hàbits) i les connexions (relacions socials, connexions digitals, mobilitat i proximitat) com a elements explicatius de les desigualtats que es produeixen en l'exercici dels drets culturals.³⁴ L'anàlisi també indica que hi ha una dependència mútua entre l'exercici de diversos drets culturals i que, en conseqüència, les desigualtats en l'exercici d'uns drets culturals també en generen en l'exercici d'altres: «Les desigualtats es reforcen i expliquen entre elles. Només un exemple d'aquests possibles condicionaments: espais de decisions públiques marcats per la desigualtat, que condicionen la programació d'activitats on es participa de manera desigual, produïdes per un mercat laboral desigual».³⁵ Aquestes interrelacions expliquen que, a l'hora d'analitzar el tractament de la diversitat cultural a les institucions i els equipaments culturals, calgui avaluar de manera separada els marcs de governança, les estructures de recursos humans, la programació o els públics, entre d'altres, tot sent conscients alhora que la situació en cada àmbit incidirà en els altres.

Una enquesta sobre participació i necessitats culturals feta a Barcelona l'any 2019 va mostrar que l'origen de les persones afectava les pautes de participació cultural, per bé que de manera diferent en funció del tipus de participació que s'analitzava. Quan es va demanar per l'accés a activitats de la cultura «legitimada» (anar al cinema, al teatre, a concerts, visitar exposicions o museus, llegir llibres, etc.), el 37,6% de la població va indicar que no n'havia fet cap en els sis mesos anteriors: aquest percentatge, però, era molt diferent entre les persones nascudes en altres països de la UE (27,1%), a l'Estat espanyol (36,0%) o en països de la resta del món (47,9%). Així, la població nascuda fora de la UE participava 10 punts menys que la mitjana de la ciutat, i 20 punts menys que les persones provinents d'altres països europeus. Mentrestant, l'estudi observava

33 Relatora especial sobre els drets culturals (2018), A/73/227, para 64. Traducció pròpia.

34 Barbieri, N. (2021a), «The right to participate in urban cultural life: from inequalities to equity», *GOLD VI Working Paper Series*, CGLU, núm. 6, disponible a https://gold.uclg.org/sites/default/files/gold_vi_working_paper_06.pdf

35 Barbieri, N. (c. 2018), «Es la desigualdad, también en cultura», *Cultura y Ciudadanía* (Ministeri de Cultura), p. 3, disponible a <https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:3419299b-4183-4a2c-9eea-433393379d9e/nicolas-barbieri.pdf>

en canvi que les diferències es reduïen quan s'analitzava la participació en activitats culturals «no legitimades» (passejar per la ciutat o per la natura, anar a fires o mercats, practicar esports o jocs en grup, assistir a actes tradicionals o populars col·lectius, artesanía, etc.). D'una manera semblant, les persones nascudes a l'Estat o a la resta de la UE atribuïen més valor als equipaments culturals tradicionalment reconeguts com a tals (biblioteques, centres cívics, teatres, cinemes, escoles de música o d'art, etc.) que no les nascudes fora de la UE, mentre que aquestes donaven més importància als «altres espais de la vida cultural» (places, parcs, platges, equipaments esportius, escoles, cafeteries, mercats, etc.). Tot i això, l'enquesta també observava que a les persones nascudes fora de la UE afirmaven que els afectaria més un hipotètic tancament de la seva biblioteca o centre cívic que no a les persones nascudes en altres indrets.³⁶

La manera com l'origen determina les pautes de participació en la vida cultural es pot explicar per múltiples motius, entre els quals hi ha els hàbits desenvolupats des de la infància, les desigualtats socioeconòmiques creuades per l'origen, la naturalesa de l'oferta cultural o la manera com les institucions i els equipaments es relacionen amb el seu entorn. En una anàlisi recent sobre drets culturals i migracions, la relatora especial de l'ONU per als drets culturals subratllava la responsabilitat dels equipaments públics a l'hora de repensar-ne l'oferta en termes més plurals, i apuntava altres barreres: «[...] les administracions estatals del sector cultural no estan familiaritzades amb les qüestions de la diversitat cultural i segueixen afavorint les "arts elevades", més que no els esdeveniments culturals inclusius. No es comprenen les necessitats culturals dels migrants i les tasques de divulgació acostumen a ser insuficients. Les barreres lingüístiques i culturals, la manca d'orientació sòlida pel que fa al sector envers les persones novingudes i els obstacles jurídics per als migrants indocumentats poden tenir un impacte negatiu i impedir, directament i indirecta, l'accés efectiu dels migrants a la vida cultural i la seva participació en aquesta».³⁷ En tractar-se d'una reflexió d'àmbit internacional, cal entendre que no tots els factors es poden aplicar de la mateixa manera a tots els territoris, però diversos aspectes d'aquesta aportació poden ser rellevants en el cas de Catalunya. D'altra banda, una anàlisi sobre la presència de la diversitat ètnicoracial a les institucions culturals de la Comunitat de Madrid es feia ressò d'altres aportacions internacionals per apuntar que la manca de reflexió sobre la desigualtat racial i el racisme com a qüestió històrica, estructural i social comporta desigualtats en les pautes de participació, i remarcava la necessitat que les institucions culturals reflexionessin en aquest sentit i disposessin de dades per observar les diferències segons l'origen.³⁸

En els darrers anys, tant el Parlament de Catalunya com el Congrés dels Diputats han aprovat mocions i proposicions no de llei relacionades amb l'exercici dels drets culturals que esmenten la participació de les persones racialitzades i indiquen la necessitat de revisar l'oferta dels equipaments culturals públics, de formar el personal que hi treballa i de disposar de dades més acurades en relació amb la participació cultural segons l'origen.³⁹ El Pla de drets culturals impulsat l'any 2021 per l'Ajuntament de

36 ICUB i N. Barbieri (2020), *Enquesta de participació i necessitats culturals de Barcelona. Procés d'elaboració i anàlisi de resultats*. Barcelona: ICUB, disponible a <https://barcelonadadescultura.bcn.cat/nova-enquesta-de-cultura-a-barcelona/>, i Barbieri, N. (2021b), «Migracions, participació cultural i desigualtats: el camí cap a l'equitat?», *Canemàs*, 22, disponible a <https://raco.cat/index.php/canemas/article/view/396492/506860>

37 Relatora especial sobre els drets culturals (2023), *Derechos culturales y migración*, A/HRC/52/35, para 20, disponible a <https://www.ohchr.org/es/calls-for-input/2022/call-inputs-report-cultural-rights-and-migration>. Traducció pròpia.

38 Ariza, J.; García, Y. (2022), *La diversidad étnico racial en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid*. Madrid: FelipaManuela, disponible a https://felipamanuela.org/wp-content/uploads/2022/05/Informe-final-22_04_2022_compressed.pdf

39 Vegeu la Moció 69/XIV del Parlament de Catalunya, sobre els drets culturals (2022), disponible a <https://www.parlament.cat/getdocie/13002842>, i la Proposició no de llei 161/004567 del Congrés dels Diputats, sobre mesures per fomentar la diversitat cultural i ètnicoracial en l'àmbit de la cultura (2023), disponible a https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/D/BOCG-14-D-600.PDF

Barcelona identifica el foment de la diversitat i la interculturalitat com un dels seus principis, entre els quals també hi ha la llengua catalana com a motor de cohesió social.⁴⁰ Aquests principis s'han traduït en diverses mesures i actuacions concretes, en àmbits com l'enfocament de la diversitat i la interculturalitat en els programes de cultura popular i la seva governança,⁴¹ o les iniciatives per diversificar la plantilla de les biblioteques, de les quals es parlarà al capítol 3 d'aquest informe.

També a Barcelona un grup d'una cinquantena d'agents culturals migrants reunits el maig de 2023 en el marc de la trobada AccióMigrant: Festival de Cultures de Resistència va aprovar un document amb «12 propostes urgents» per garantir els seus drets culturals. Entre d'altres, s'hi inclouen la promoció de l'aplicació d'una perspectiva intercultural i antiracista de manera transversal a tots els àmbits de la cultura; la fi de la invisibilització, la instrumentalització o la participació simbòlica de les persones migrants i racialitzades en els espais culturals; la ruptura de les classificacions jeràrquiques i les iniquitats en la dotació de recursos a «cultura», «cultura popular» i «interculturalitat»; l'adopció de mesures contra la precarització laboral; el foment de la participació de les persones migrants i racialitzades en tasques de programació, dinamització cultural i presa de decisions; el suport a l'obertura i la continuïtat d'espais i programes autogestionats per col·lectius migrants, i l'atenció al plurilingüisme en la programació cultural, entre d'altres.⁴²

D'aquesta manera, els drets culturals proporcionen tant un marc de legitimitat per reconèixer i promoure la diversitat cultural present a la societat com orientacions concretes per als aspectes que caldria abordar. Aquestes implicacions concretes afecten, d'una banda, l'àmbit legislatiu i de govern (per exemple, mitjançant l'adopció de lleis en matèria de drets culturals alineades amb els marcs internacionals) i, de l'altra, els programes i les pràctiques pròpies de les institucions, els equipaments i els espais culturals, una qüestió que es desenvoluparà més detalladament al capítol 3 de l'informe.

Interculturalitat i foment de la ciutadania

La interculturalitat és una de les aproximacions a la gestió de la diversitat, que organismes com el Consell d'Europa i in comptables governs locals han fet seva al llarg de les dues últimes dècades. La interculturalitat comporta reconèixer explícitament la diversitat existent en una societat, evitant sobredimensionar-la, i buscar promoure formes de pertinença que transcendeixin les especificitats ètniques, lingüístiques o religioses. En contraposició a les aproximacions multiculturals, que se centren principalment en el reconeixement de la diferència i vetllen per crear espais on la diversitat es pugui visualitzar, entre els pilars de la interculturalitat hi ha no només el reconeixement de la diversitat i la lluita contra les discriminacions, sinó també el foment d'interaccions i diàleg entre persones d'origens i adscripcions

40 Ajuntament de Barcelona (2021a), *Fem Cultura: Pla de Drets Culturals de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a <https://www.barcelona.cat/culturaviva/sites/default/files/2021-05/Pla%20Drets%20Culturals.pdf>

41 Ajuntament de Barcelona (2022a), *Cultures populars: dret a les pràctiques populars i tradicionals com a espais de participació i cohesió social. Mesura de govern #3. Pla de Drets Culturals de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a https://www.barcelona.cat/aqui-es-fa-cultura/sites/default/files/2022-05/Mesura%233_CAT_0.pdf

42 Fes! Cultura (2023), «Cultura migrante: 12 propuestas urgentes», disponible a <https://fescultura.org/cultura-migrante-12-propuestas-urgentes/>

diverses: «Des d'aquest punt de vista, es podria dir que una ciutat intercultural és aquella que fa un ús deliberat dels paradigmes de la diversitat i la lluita contra la discriminació per afavorir interaccions constructives a llarg termini entre ciutadans d'origens diversos».⁴³

Així, si la multiculturalitat comporta el risc de reforçar l'aïllament i el conflicte entre grups o comunitats que poden coexistir en paral·lel, la interculturalitat o diàleg intercultural busca reforçar la cohesió social mitjançant la creació de ponts i lligams entre persones i col·lectius.⁴⁴ En una lògica similar, en la seva anàlisi de les polítiques culturals de Barcelona des de la perspectiva de la diversitat cultural, el polític Ricard Zapata-Barrero va suggerir que les polítiques culturals en aquest context haurien de combinar tres enfocaments: reconeixement i pluralisme (afavorir el coneixement mutu entre cultures), convivència i cohesió cultural (fomentar la vida en comú i la cohesió) i encreuament i interacció (que hauria d'incloure la creació i producció de nous referents a partir de la trobada entre expressions diverses).⁴⁵

Un referent en l'àmbit de la interculturalitat és el programa Ciutats Interculturals del Consell d'Europa, en el qual han participat activament diverses ciutats catalanes, com Barcelona, Manlleu, Sabadell, Salt, Santa Coloma de Gramenet o Tortosa. El programa dona suport als governs locals i regionals que volen desenvolupar estratègies interculturals i aprendre mútuament. L'aproximació intercultural que s'hi promou afecta tant les polítiques culturals com molts altres àmbits: educació, espai públic i planificació urbana, desenvolupament econòmic, esports, comunicació, participació ciutadana, etc.⁴⁶ Del programa Ciutats Interculturals en sorgeix la Xarxa Espanyola de Ciutats Interculturals, que agrupa una vintena de ciutats de tot l'Estat.

En aquest marc europeu s'han desenvolupat uns quants recursos pràctics, com ara una guia per avaluar projectes interculturals, que apunta la necessitat d'analitzar, entre d'altres, els aspectes següents:

- L'aportació feta per diverses persones o grups des de la fase de planificació;
- La inclusió d'activitats que fomentin els impactes positius de la diversitat i que quedin reflectides al pressupost, amb recursos específics;
- La previsió d'activitats que afavoreixin la participació de grups o col·lectius diversos;
- L'atenció als obstacles que puguin dificultar la participació d'alguns grups socials, amb mesures per superar-los;
- El foment del coneixement al voltant de les celebracions, activitats i llengües pròpies de les diverses comunitats culturals que conviuen a la ciutat;
- L'adopció de mesures que contribueixin a la lluita contra les discriminacions;

43 White, B. (2018), «What is an intercultural city and how does it work?», a White, B. (ed.), *Intercultural Cities: Policy and Practice in a New Era*, Cham: Palgrave Macmillan, p. 28; traducció pròpia.

44 OMC Working Group on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue (2014), *Report on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue*. Luxemburg: UE, disponible a https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/201405-omc-diversity-dialogue_en.pdf

45 Zapata-Barrero, R. (2010), *Diversidad y política cultural. La ciudad como escenario de innovación y de oportunidades*. Barcelona: Icaria.

46 Vegeu <https://www.coe.int/en/web/interculturalcities>

- El foment de valors compartits, especialment al voltant de la dignitat humana, la inclusió i la justícia social;
- La inclusió d'activitats que afavoreixin la interacció intercultural en l'espai públic.⁴⁷

Una anàlisi comparativa publicada el 2018 va mostrar que la població resident en diferents municipis europeus que participaven al programa Ciutats Interculturals expressava uns millors nivells de benestar i de valoració de les persones migrants residents a la ciutat i dels serveis públics que en ciutats similars que no havien desenvolupat polítiques locals tan significatives en matèria d'interculturalitat. Això sembla suggerir un vincle directe entre l'adopció de polítiques interculturals, el benestar de la població i l'apreciació dels avantatges de la diversitat.⁴⁸

Des de la perspectiva de les institucions i els equipaments culturals, incorporar l'aproximació intercultural en la pràctica comporta el desenvolupament de «competències interculturals», és a dir, un conjunt d'habilitats, capacitats i coneixements basats en la sensibilitat i la comprensió de la diferència i el foment de col·laboracions entre persones diverses.⁴⁹ Les competències interculturals són un requisit per als processos de mediació, dels quals es parlarà al capítol 3 de l'informe, i alhora són necessàries en molts altres tipus de tasques pròpies de la gestió i les polítiques culturals.

L'èmfasi en la participació i la ciutadania activa que fan iniciatives com el programa Ciutats Interculturals, i que es pot traduir, per exemple, en la implicació en associacions i altres tipus d'entitats, es vincula amb la idea que els processos interculturals poden contribuir a la construcció d'una ciutadania cultural basada en la trobada entre identitats i expressions d'origens diversos. Segons la sociòloga Marta Rovira-Martínez, en el cas de Catalunya això requereix reconèixer la diversitat de formes d'associacionisme cultural existents, incloent-hi tant aquelles que representen la cultura d'origen català com aquelles que provenen d'altres indrets, i assumir «la concepció de la nostra societat com a culturalment diversa i intercultural. No pot partir d'una idea de confluència cultural en una sola direcció, sinó en totes les direccions possibles. Així doncs, fer possible que les noves generacions de catalans concebin com a pròpies les expressions de la cultura tradicional i popular catalana ha d'implicar també que la societat catalana en el seu conjunt s'apropii i consideri seves les altres manifestacions culturals». En darrera instància, «[el] camí cap a la *ciutadania cultural* passa [...] per l'associacionisme cultural, per l'acció col·lectiva i per la creació d'espais de trobada interculturals. I és aquí on s'han de trencar les barreres invisibles que separen les persones en grups tancats en si mateixos».⁵⁰

Una concepció d'aquest tipus enllaça amb el que Ricard Zapata Barrero ha vinculat amb les polítiques culturals de tipus «republicà», és a dir, les aproximacions a la política cultural que entenen que és l'esfera pública (aquella on les persones poden participar en els afers públics) la que emmarca la ciutadania cultural: «L'espai públic es per-

47 Rimmer, C. (2021), *How intercultural is your policy or project? A practical guide and checklist for the evaluation of intercultural project proposals*. Estrasburg: Consell d'Europa, disponible a <https://rm.coe.int/how-intercultural-is-your-policy-or-project-a-practical-guide-and-chec/1680a22938>

48 Joki, A-L.; Wolffhardt, A.; Huddleston, T. (2018), «How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities», Consell d'Europa, disponible a <https://rm.coe.int/intercultural-to-the-core-how-the-intercultural-cities-index-can-be-be/168076631b>

49 Consell d'Europa (c. 2022), «Intercultural Glossary», disponible a <https://rm.coe.int/intercultural-glossary/1680a836f2>

50 Rovira-Martínez, M. (2021), «Cap a una ciutadania cultural? Cultures pròpies, apropiacions i reappropriacions a la Catalunya contemporània», *Canemàs*, 22, p. 104-105; cursiva a l'original, disponible a <https://raco.cat/index.php/canemas/article/view/396493/506861>

cep com un element central en la creació de l'intercanvi cultural i la interacció entre els ciutadans. Es percep com un aliat de la diversitat, ja que permet el contacte entre les diferents comunitats d'una manera molt natural, gairebé incidentalment».⁵¹ L'autor distingeix aquest model de polítiques culturals de les de tipus «liberal», en les quals l'accés a la ciutadania cultural deriva de l'acció de l'Administració i de la producció cultural del mercat, i de les de tipus «comunitarista», on la cultura és percebuda com a patrimoni i tradició nacional i la política cultural contribueix a emmarcar el caràcter nacional de la ciutadania cultural.

Zapata Barrero també ha advertit que, malgrat la importància de la participació cultural, aquesta no és suficient per adquirir la plena ciutadania, però hi pot contribuir indirectament: «[...] la ciutadania cultural no s'ha de convertir en un mitjà per fingir la [inclusió dels immigrants] en una comunitat, i que en realitat els immigrants i els seus descendents estiguin exclosos de la ciutadania política i social. La ciutadania cultural es pot considerar com un mitjà per assolir l'objectiu d'adquirir un altre estatus de ciutadania. Aquesta és la base per la qual es pot entendre "com una eina per a la inclusió"».⁵² Així, cal evitar que la participació cultural serveixi per emascarar les mancances i desigualtats existents en altres àmbits, reconèixer les limitacions de les institucions culturals en aquest sentit i, alhora, explorar la manera com la participació cultural pot ser la base per a una participació més plena en l'àmbit social i polític.

Com es pot observar, les reflexions al voltant de la interculturalitat i l'adquisició de la ciutadania es relacionen sovint amb les que fan al·lusió a la «inclusió», per exemple quan ens referim a la inclusió de les persones migrants en la noció de ciutadania. Tal com han advertit diversos autors,⁵³ quan es fan servir termes com *inclusió* o *integració* cal ser conscients del risc que es reforcin les jerarquies i les desigualtats (Qui inclou a qui? On se l'inclou?), i de la necessitat de reflexionar sobre les causes socials i estructurals que comporten desigualtats i exclusions i que caldria també abordar.⁵⁴

D'altra banda, les aproximacions interculturals tampoc no estan exemptes de crítica, atès que també s'ha considerat que, més enllà dels discursos, en la pràctica poden reforçar les desigualtats, negar el dret a expressar la diferència i mantenir els estigmes i els estereotips que afecten especialment les identitats, expressions i pràctiques minoritàries.⁵⁵ Alguns autors suggereixen que el terme *transculturalitat*, o *diversitat transcultural*, s'adapta més a la realitat contemporània, atès que permet reconèixer que la vida cultural consta de múltiples capes superposades en l'espai i en el temps i es veu influïda per fluxos que superen les fronteres (on allò territorial, per tant, no és determinant); en aquest sentit, les polítiques relacionades amb la transculturalitat han de permetre que tota persona, de qualsevol condició, pugui determinar cap a on es vol dirigir.⁵⁶

51 Zapata Barrero, R. (2016), «Diversidad y política cultural: la ciudadanía cultural como herramienta para la inclusión», a R. Zapata Barrero i G. Rubio Carbonero (eds.), *Interculturalidad y política cultural*. Barcelona: Bellaterra, p. 48; traducció pròpia.

52 Zapata Barrero (2016), p. 40. Traducció pròpia.

53 Vegeu, entre d'altres, Aloni, I. (2020), «Inclusion & Diversity», a IETM, *IDEA - Inclusion, Diversity, Equality and Accessibility*. Brussel·les: IETM, disponible a https://www.ietm.org/system/files/publications/ietm_publication_idea_06.pdf, i Baltà, J.; García, E. (2016), *Nous entorns de creació i intervenció: Informe diagnòstic de les arts escèniques aplicades*. Barcelona: Institut del Teatre, disponible a <https://www.institutdelteatre.cat/site2/ca/files/doc18/nous-entorns-de-creacio-i-intervencio-informe-diagnostic-de-les-arts-esqueniques-aplicades.pdf>

54 En relació amb això, en aquest informe s'han mirat de fer servir conceptes relacionats amb la inclusió o la integració només quan aquests apareixien en els textos originals citats o bé en la terminologia utilitzada per les institucions, equipaments o persones enquestades o entrevistades.

55 Vegeu, per exemple, El Maimouni, Y. (2022), «Transculturalitat o més del mateix», disponible a <https://www.bayt-al-thaqafa.org/ca/transculturalitat-o-mes-del-mateix>, i Adam, T. (2021), «Àfrica, su diáspora y la Barcelona transcultural», disponible a <https://www.barcelona.cat/grec/es/blog/africa-su-diaspora-y-la-barcelona-transcultural>

56 Adam, T. (2021); Robins, K. (2006), *The challenge of transcultural diversities: Cultural policy and cultural diversity*. Estrasburg: Consell d'Europa.

La diversitat de les pràctiques, les expressions i els continguts culturals

Aquest capítol s'ha centrat fins ara, primordialment, en la diversitat relativa a les identitats i els orígens de les persones. Juntament amb aquesta, les reflexions relatives a la diversitat cultural des de la gestió i les polítiques culturals també han d'analitzar la diversitat de les pràctiques, els continguts i les expressions culturals, és a dir la que reflecteixen els processos de creació, producció, difusió i accés a la cultura o de conservació i divulgació del patrimoni, així com la resta d'activitats que relacionem amb la vida cultural.

La diversitat relativa a les persones i la relativa als continguts tenen, ambdues, una importància cabdal quan parlem de l'atenció a la diversitat cultural. Com s'ha explicat abans, vetllar per un ple accés de totes les persones a la vida cultural, i la seva representació als equipaments i les institucions culturals, pot contribuir a fer que la programació d'aquests espais sigui més diversa. De retruc, això pot facilitar l'ampliació de públics, atès que més persones es veuran reflectides en els tipus de continguts que troben al seu abast. Amb tot, cal evitar establir relacions automàtiques entre una persona, per motiu d'origen, llengua o identitat aparent, i el tipus de continguts que crearà, produirà o difondrà o pels quals mostrarà interès, o pressuposar que l'origen determina els interessos, les pràctiques i les expressions culturals. Si ens atenim a la noció, també explicada, dels drets culturals, i del dret a tenir accés a un ventall divers de continguts i de triar identificar-se o no amb una o diverses comunitats culturals, cal reconèixer que cada persona es podrà expressar lliurement, i assumir com a propis o no el patrimoni, les pràctiques i les formes d'expressió dels seus països o comunitats d'origen. A més, l'origen és només una de les múltiples formes d'identificació que té cada persona.

En qualsevol cas, la diversitat de les expressions i els continguts culturals és una dimensió clau de la gestió de la diversitat cultural, que ha de formar part de les reflexions fetes des de les institucions i els equipaments culturals, i s'hauria de reflectir en les seves pràctiques. Un referent important en aquest àmbit és la Convenció de la UNESCO sobre la Protecció i la Promoció de la Diversitat de les Expressions Culturals (2005), que entén que les expressions culturals són les «expressions resultants de la creativitat de les persones, grups i societats, que tenen un contingut cultural», és a dir, un contingut amb «significat simbòlic, [...] dimensió artística [o] valors que tenen per origen o expressen identitats culturals».⁵⁷ En la pràctica, s'ha tendit a associar aquestes expressions culturals sobretot amb els continguts propis de les indústries culturals (literatura, música, audiovisual, etc.), per bé que, per extensió, també s'hi podrien incloure les col·leccions i les expressions i pràctiques pròpies de la gestió del patrimoni material i immaterial.

L'esmentada Convenció estableix el dret dels governs d'adoptar polítiques i mesures que contribueixin a protegir i promoure la diversitat de les expressions culturals als seus territoris. Tot i que, com succeeix habitualment en les organitzacions intergovernamentals, qui signa la Convenció són els estats, les implicacions d'aquest dret són extensibles a totes les administracions competents integrades als estats que han ratificat la Convenció: així, atès que l'Estat espanyol ha signat aquest document, el Govern de Catalunya, i la resta d'administracions públiques que desenvolupen polítiques culturals, com ara els ajuntaments i les altres administracions locals, tenen

57 UNESCO (2005), Convenció sobre la Protecció i la Promoció de la Diversitat de les Expressions Culturals, article 4.2 i 4.3. Versió catalana disponible a https://interaccio.diba.cat/sites/interaccio.diba.cat/files/convencio_diversitat.pdf

legitimitat per implementar mesures en aquest àmbit, d'acord amb la Convenció.⁵⁸ Des de la perspectiva de la gestió de la diversitat, també cal destacar tres dels principis rectors del document: el principi d'igual dignitat i respecte per a totes les cultures; el d'accés equitatiu, que indica que «l'accés equitatiu a una gamma rica i diversificada d'expressions culturals procedents d'arreu del món i l'accés de les cultures als mitjans d'expressió i difusió són elements importants per enriquir la diversitat cultural i afavorir l'entesa mútua», i el d'obertura i equilibri, que estableix que, quan es prenen mesures a favor de la diversitat, cal equilibrar el suport a les expressions pròpies amb l'obertura a les altres cultures del món.⁵⁹

També en l'àmbit de la UNESCO, cal esmentar la Convenció per a la Salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial (2003), que fa referència als usos, les representacions, les expressions, els coneixements i les tècniques que les comunitats o grups consideren que formen part del seu patrimoni cultural. La Convenció remarca que el patrimoni cultural immaterial és «recreat» constantment per les comunitats i els grups.⁶⁰ En aquest sentit, cal entendre que les pràctiques pròpies del patrimoni cultural immaterial (com les que formen part de la cultura popular catalana, per exemple) poden evolucionar constantment, entre d'altres coses a partir dels canvis en la configuració social de l'entorn en el qual es duen a terme. En un sentit similar, també cal entendre que la cultura catalana, avui, incorpora incomptables pràctiques originàries d'altres llocs i que són assumides com a pròpies per persones i col·lectius residents a Catalunya. L'antropòleg Jordi Moreras ha recordat que allò que es considera propi de la cultura popular és resultat dels valors imperants en un moment determinat, en un procés que també comporta excloure pràctiques o expressions que es consideren alienes. Això afecta, per exemple, les expressions pròpies dels col·lectius migrants i suposa assumir «que no poden aportar res a la nostra societat», un fet que també comporta un sentiment de superioritat envers elles.⁶¹

L'atenció a la diversitat de les expressions i les pràctiques culturals es pot relacionar d'alguna manera amb allò que històricament s'ha anomenat la «democràcia cultural», és a dir, l'ampliació de les oportunitats d'accés als mitjans de creació, producció i difusió cultural,⁶² per tal d'incloure-hi el que Barbieri ha anomenat «cultura no legitimada» («Activitats i pràctiques informals, populars, comunitàries, etc. que formen part de la vida quotidiana i que contribueixen al desenvolupament dels drets culturals de les persones i de les comunitats»⁶³), així com aquelles expressions artístiques i culturals que s'allunyen dels cànons establerts i majoritaris. Així, una cultura democràtica també contribueix a l'«equitat cultural. Entén que no hi ha una jerarquia artística predeterminedada que automàticament situï les obres fetes per “professionals” per sobre de les fetes per “amateurs”; les obres escrites per sobre de les improvisades; les obres representades en equipaments culturals preciosos [...] per sobre de les obres que es representen en un centre cívic, una presó, una escola o un carrer; les obres fetes per homes blancs morts o vius per sobre de... les de qualsevol altra persona».⁶⁴

58 En relació amb això, vegeu, entre d'altres, la descripció de polítiques culturals a l'article 4.6 de la Convenció, així com el qüestionari per a l'elaboració d'informes descriptius de les polítiques i mesures adoptades, inclòs com a annex de les directrius operatives de l'article 9 de la Convenció a <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000370521.page=40>

59 UNESCO (2005), articles 2.3, 2.7 i 2.8.

60 UNESCO (2003), Convenció per a la Salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial. Versió catalana disponible a <https://ich.unesco.org/doc/src/00009-CA-PDF.pdf>

61 Moreras, J. (2021), «Hi ha cultures (im)populars?», *Canemàs*, 22, p. 123-127, disponible a <https://raco.cat/index.php/canemas/article/view/396496/506865>

62 Vegeu, per exemple, Matarasso, F.; i Landry, C. (1999), *Balancing act: twenty-one strategic dilemmas in cultural policy*. Estrasburg: Consell d'Europa, disponible a <https://www.culturenet.cz/coKmv4d994Swax/uploads/2017/03/Balancing-Act.pdf>

63 ICUB i Barbieri (2020), p. 117.

64 Ragsdale, D. (2019), «The Changing Face of Arts Engagement», conferència pronunciada al Meighen Forum, Stratford Festival (Canadà), 16/8/2019, p. 3, disponible a <https://www.artsjournal.com/jumper/wp-content/uploads/2019/08/The-Changing-Face-of-the-Arts-Remarks-at-the-Stratford-Festival-Forum-August-2019-1.pdf>. Traducció pròpia.

La diversitat i la descolonització del patrimoni

En l'àmbit de la gestió del patrimoni, incorporar una reflexió al voltant de la diversitat comporta, en primer lloc, reflexionar sobre l'abast del patrimoni cultural material i immaterial propi, i quin paper hi poden tenir elements que històricament han rebut menys atenció. La memòria preliminar de l'Avantprojecte de Llei del patrimoni cultural de Catalunya, per exemple, ha plantejat la conveniència de protegir elements patrimonials relacionats amb grups minoritaris a Catalunya però que contribueixen a explicar-ne la història.⁶⁵ Així mateix, l'Avantprojecte de Llei del patrimoni cultural immaterial català, publicat també el 2023, indicava que aquest patrimoni és «per naturalesa heterogeni i multiforme» i que, «donada l'amplitud de realitats socials on pot expressar-se, [...] disposa d'una gran capacitat per recollir i fer emergir la diversitat social cultural [inherent] a la nostra societat». Un dels atributs que haurien de complir els béns identificats com a patrimoni cultural immaterial és la interculturalitat, que comporta «que el bé s'emmarqui en el respecte a la diversitat, generi diàleg intercultural i potencii els valors de la tolerància i respecte de la pluralitat cultural».⁶⁶

En segon lloc, cal tenir en compte la «descolonització» de les col·leccions, les pràctiques i les perspectives patrimonials, és a dir, revisar les formes de definició, conservació, gestió i interpretació del patrimoni per corregir-ne el biaix eurocèntric i elitista, i incorporar-hi perspectives no occidentals, indígenes i alternatives. Això també comporta abordar les injustícies històriques i sistèmiques, reconèixer el mal causat en el passat i vetllar per establir relacions de confiança amb grups que tradicionalment s'han sentit exclosos dels discursos patrimonials majoritaris. En alguns casos, els processos de descolonització poden requerir el retorn de col·leccions als seus llocs d'origen.⁶⁷

A Catalunya, el Compromís del Govern per un país lliure de racisme, adoptat l'any 2023, preveu diverses mesures relacionades amb la revisió del patrimoni cultural material i immaterial des d'una perspectiva antiracista. Entre d'altres, s'hi preveuen una revisió del passat colonial i esclavista amb perspectiva antiracista, amb itineraris de visites a museus i espais de memòria; la inclusió de la qüestió de les migracions a l'Observatori del Patrimoni Etnològic i Immaterial (OPEI); la creació d'una vocalia sobre antiracisme al Consell de l'Etnologia, i la diversificació del patrimoni festiu, amb la incorporació de festivitats que reflecteixin la diversitat existent al país.⁶⁸

A més de les col·leccions, en tot cas, pensar en la descolonització pot comportar «ressignificar» els museus i les altres institucions patrimonials, com un «exercici de mutualitat i corresponsabilitat» que inclogui una interpretació crítica dels discursos

65 La memòria es va presentar a finals de 2023 i el desenvolupament del projecte ha quedat aturat el 2024, després de la convocatòria d'eleccions. En relació amb aquest procés, vegeu Generalitat de Catalunya (2023c), «El Govern aprova la memòria preliminar de l'avantprojecte de la nova llei del patrimoni cultural de Catalunya», 19/12/2023, disponible a <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/567042/govern-aprova-memoria-preliminar-lavantprojecte-nova-llei-del-patrimoni-cultural-catalunya>, i Marimon Molas, S. (2024), «Entrevista amb Sònia Hernández Almodóvar: "La nova llei de patrimoni ha d'incloure l'esporga i l'eliminació d'alguns elements protegits"», *Ara*, 15/1/2024, disponible a https://www.ara.cat/cultura/patrimoni/nova-llei-patrimoni-d-incloure-l-esporga-l-eliminacio-d-elements-protegits_128_4909265.html

66 Com en el cas anterior, aquest avantprojecte ha decaïgut després de la convocatòria electoral. Generalitat de Catalunya (2023d), «Avantprojecte de Llei del patrimoni cultural immaterial català», articles 2.2 i 6.2, disponible a https://governobert.gencat.cat/web/shared/Transparencia/normativa-en-tramit/CLT/en-tramit/Avantprojecte_llei_pc_immaterial_ac/4_Text-normatiu-versio-CT-AP-II.docx

67 Heritage, A.; Iwasaki, A.; Wollentz, G. (2023), *Anticipating Futures for Heritage*. ICCROM Foresight Initiative: Horizon Scan Study 2021. Roma: ICCROM, disponible a https://www.iccrom.org/sites/default/files/publications/2023-11/anticipating_futures_web_pdf.pdf

68 Generalitat de Catalunya (2023a).

sobre el passat i la manera com això «determina la relació que tenim en el present amb les comunitats de l'anomenat altre i els seus objectes, el seu llegat cultural», com ha explicat la directora del MACBA, Elvira Dyangani Ose.⁶⁹ En aquest sentit, és important que els discursos sobre la descolonització comportin una revisió profunda de la institució, davant el risc que s'utilitzin com a eina de màrqueting o com un eslògan buit de contingut, únicament per seguir les tendències del moment.⁷⁰

Com s'explicarà al proper capítol, la descolonització de les institucions i les col·leccions és un dels àmbits importants per a l'actuació de les institucions i els equipaments del patrimoni des de la perspectiva de la diversitat cultural.

Cap a una presència més gran de la diversitat cultural als equipaments i les institucions culturals: arguments principals

Aquest capítol ha recopilat informació relativa a la noció de diversitat cultural i a d'altres idees que hi tenen relació; en fer-ho, també s'han exposat alguns dels arguments principals per al tractament de la diversitat cultural en les polítiques i la gestió cultural i, més concretament, en les pràctiques dels equipaments i les institucions. A fi de cloure el capítol, aquest apartat resumeix diverses raons per enfortir la presència de la diversitat en aquest àmbit:

- **La lògica dels drets:** Vetllar per la diversitat és coherent amb el reconeixement del dret de tota persona a participar en la vida cultural i contribuir-hi de manera activa (és a dir, garantir plenament els drets d'accés, creació, participació en la presa de decisions, etc.) i la responsabilitat dels equipaments i les institucions públiques de reconèixer la diversitat i d'evitar tot tipus de discriminació. També es pot relacionar amb el dret de tenir accés a expressions i patrimonis culturals diversos. Finalment, des de la perspectiva dels drets socials i econòmics, una escena cultural més diversa també ofereix més oportunitats als professionals de la cultura d'origens diversos per treballar en aquest àmbit.
- **La lògica de l'intercanvi i l'enriquiment cultural:** El reconeixement i la reivindicació d'expressions culturals diverses pot contribuir a enriquir els processos de creació (a través de l'intercanvi de mirades i el desenvolupament d'aproximacions híbrides o interculturals), diversificar l'oferta cultural a l'abast del públic i afavorir el gaudi en la descoberta de realitats diferents. També pot afavorir la descoberta d'altres formes d'identificació i d'expressió, combatre els estereotips, identificar elements comuns, generar narratives més plurals, i contribuir a processos d'aprenentatge. En darrera

69 Citada a Durán Rodríguez, J. (2023), «Descolonizar el museo: el arte de devolver lo robado», *El Salto Diario*, 18/5/2023, disponible a <https://www.elsaltdiario.com/instituciones-culturales/descolonizar-museos-arte-devolver-robado>

70 Tania Adam, citada a Durán Rodríguez (2023).

instància, contribueix al dinamisme i la renovació de la cultura catalana, incorporant-hi noves veus i expressions.

- **La lògica de la creativitat, la innovació i la projecció:** Des de fa anys, nombrosos estudis han mostrat com les societats i organitzacions més diverses poden combinar formes de coneixement i de pràctica i esdevenir més creatives i innovadores. Catalunya compta avui amb una societat molt diversa, i podria aprofitar més aquesta diversitat, i el talent, coneixements i experiències que s'hi concentren, per esdevenir una societat més creativa i innovadora, un fet que també pot contribuir a la seva projecció internacional en l'àmbit de la cultura.
- **La lògica de la cohesió social:** Les institucions i els equipaments culturals poden reflectir, en la seva composició i la seva oferta d'activitats, la pluralitat de la societat pròpia i d'aquelles que formen la diversitat cultural a escala global. D'aquesta manera es contribueix a la reflexió de la societat sobre la diversitat de persones i expressions que hi conviuen, i es pot afavorir el sorgiment de visions més plurals i de reconeixement de l'altre, i d'una identitat catalana que se senti més còmoda amb la seva diversitat interna. Tot i que la cohesió social és condicionada per molts altres factors d'ordre polític, econòmic o social, la visualització i el reconeixement de la diversitat cultural com un element normal, constituent de la societat, pot ser una aportació des de la cultura a la cohesió social.
- **La lògica de la justícia global:** Mitjançant els processos de descolonització de les col·leccions, o el suport a expressions culturals provinents d'altres territoris, les institucions i els equipaments culturals poden contribuir a abordar desigualtats sistèmiques, visualitzant-les i fent passes per tal de corregir-les, encara que sigui a petita escala. Això inclou l'enfortiment i la visualització d'identitats minoritzades, per exemple les que pertanyen a grups minoritaris als països d'origen de la població migrant resident a Catalunya. Participar en aquests processos també contribueix a situar els agents culturals de Catalunya en diàlegs i reflexions que estan a l'ordre del dia a escala internacional.
- **La lògica de la sostenibilitat econòmica:** Finalment, un altre argument per a una presència més gran de la diversitat en l'oferta i les aproximacions dels equipaments i les institucions culturals té a veure amb el potencial d'atreure públics que fins ara participen poc en les activitats culturals més institucionals, en part perquè s'hi veuen poc reflectits. Atesa la creixent diversitat d'orígens i de formes d'identificació de la societat catalana, ampliar el ventall de l'oferta cultural pot ser una via per diversificar els públics i generar més ingressos a mitjà i llarg termini.

Aquest conjunt d'arguments o lògiques, i les aproximacions que s'han descrit al llarg d'aquest capítol, s'han de traduir en pràctiques concretes en el pla institucional, en la programació, en la relació amb els públics i en la recollida de dades. El següent capítol examinarà aquesta vessant en detall.

El tractament de la diversitat a les institucions i els equipaments culturals: anàlisi de les pràctiques

Aquest capítol analitza la manera com les reflexions sobre la diversitat cultural s'han traduït en pràctiques concretes en les institucions i els equipaments culturals. Per tal de fer-ho, s'observaran de manera successiva cinc grans àmbits d'actuació: els marcs institucionals, les estructures internes, la programació o exhibició, els públics, i la recollida i ús de dades i informació. Cada apartat inclou una descripció de les implicacions concretes de la diversitat, així com evidències extretes de l'enquesta feta a Catalunya i de les entrevistes dutes a terme, que sovint es presenten en forma de breus estudis de cas. També s'han inclòs alguns exemples internacionals, que, tot i correspondre a contextos diferents del català, poden oferir elements de referència i d'inspiració.

Marc institucionals: polítiques públiques i objectius i governança dels equipaments

En el marc del Pla de treball de cultura de la UE, l'any 2014 un grup de representants dels estats membres de la UE va elaborar un informe sobre el paper de les institucions culturals públiques en el foment de la diversitat cultural i el diàleg intercultural. Després d'un any de feina, els membres del grup afirmaven que «Ara que hem acabat la feina, tenim la plena seguretat que ha arribat l'hora de repensar el rol de les institucions culturals públiques, el seu caràcter, missió, visió i objectius. Haurien de reconèixer el seu rol més enllà de l'excel·lència artística i haurien de transformar-se en veritables agents de cohesió social, per contribuir a la transformació de societats multiculturals en una societat intercultural. [...] [Aquests] canvis a les institucions s'han d'acompanyar necessàriament de canvis en les polítiques públiques, que els han de donar suport per aconseguir una transformació sostenible, percebuda no com un objectiu llunyà, sinó com un procés constant i durador, una forma de funcionar permanentment».⁷¹

En analitzar els marcs institucionals dels equipaments cal, per tant, prendre en consideració les seves orientacions estratègiques (els objectius institucionals, plans estratègics, etc.), els aspectes relacionats amb la governança interna (qui i com pren les decisions i en fa seguiment) i les prioritats establertes en les polítiques culturals que emmarquen les orientacions i l'acció de les institucions, especialment en el cas dels equipaments públics o d'equipaments privats o sense ànim de lucre que reben un suport important per part de les administracions, atès que la transformació necessària per atendre més bé la diversitat ha d'operar a múltiples

71 OMC Working Group on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue (2014), p. 27. Traducció pròpia.

nivells, des de les prioritats polítiques fins a les pràctiques de base.⁷² Un exemple d'això últim és el programa 360° de la fundació federal alemanya Kulturstiftung des Bundes (requadre 1).

Requadre 1: Mecanismes de suport per a la transformació institucional: el programa 360° de la Kulturstiftung des Bundes (Alemanya)

La Kulturstiftung des Bundes (Fundació Cultural Federal) és una fundació finançada directament pel govern federal alemany amb l'objectiu de fomentar accions culturals innovadores, principalment a través de programes de finançament per a altres agents del sector cultural. L'any 2023 va rebre una aportació de 40 milions d'euros del pressupost federal.

L'any 2017 va posar en marxa el programa 360°: Fons per a unes Noves Cultures de Ciutat, que vol acompanyar les institucions culturals, de tots els àmbits, a l'hora d'afavorir la presència de la diversitat cultural i les qüestions relacionades amb les migracions en la seva actuació. Mitjançant dues convocatòries públiques, es van seleccionar 39 institucions (16 museus, 13 teatres, 8 biblioteques, 1 orquestra filharmònica i 1 escola de música), amb àmbits d'actuació federals, estatals o locals, que durant quatre anys rebrien suport per fer més present la diversitat en les seves accions. En concret, el programa ha permès que cada institució beneficiària pogués contractar un «agent de diversitat», per tal de liderar el procés de canvi, i ha aportat una subvenció per a projectes relacionats amb la diversitat (a raó de 100.000 EUR per beneficiari), a més d'oferir activitats de formació, reflexió i avaluació. En conjunt, el programa 360° ha comptat amb un pressupost de 17,3 milions d'euros. Cada entitat beneficiària s'havia de comprometre a fer una aportació pròpia (de 50.000 EUR) per acompanyar el procés.

L'anàlisi de les actuacions fetes mostra com els processos de canvi generats a les institucions participants inclouen activitats a múltiples nivells: l'estructura interna (grups de treball intern, càrrecs específics per a la diversitat, incorporació de la diversitat a la missió institucional, etc.), la comunicació interna (espais de sensibilització, debat i diàleg, biblioteques de recursos, etc.), la política de personal (recollida de dades sobre la composició del personal, programes de beques específics per a determinats col·lectius, activitats de formació, etc.), la programació (processos participatius i de cocreació, cicles específics sobre diversitat, residències d'artistes, etc.), els públics (mediació, anàlisi dels «no públics», etc.) i la difusió (llenguatge accessible, revisió dels estereotips en les imatges utilitzades, etc.). Tot i la varietat de situacions i aproximacions vàlides, també s'adverteixen dues condicions importants per a la millora: la motivació dels equips directius per abordar les qüestions relacionades amb la diversitat i les discriminacions i adoptar els canvis estructurals necessaris, i l'existència d'un marc de polítiques culturals que doni seguretat en aquest procés de transició, mitjançant normatives o estratègies i criteris de finançament que l'acompanyin.⁷³

72 En relació amb això vegeu, entre d'altres, Zapata-Barrero, R.; Sievers, W.; Martiniello, M. (2017), «Introduction - Diversity incorporation in the cultural policy mainstream: Exploring the main frameworks and approaches bridging cultural and migration studies», *Crossings: Journal of Migration & Culture*, 8(1), disponible a https://www.upf.edu/documents/222586661/222619011/Introduction_Diversity_incorporation_in.pdf/cbc0392a-2ab5-180b-8173-82b9ee1e77fa

73 Kulturstiftung des Bundes (2022), «Diversity-oriented opening measures in cultural institutions», a *Diversity Compass: How can cultural institutions become more diverse? Insights from the 360° programme*. Halle an der Saale: Kulturstiftung des Bundes, disponible a https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/360/230202_KSB_360_Grad_Diversitaetskompass_EN_Digital.pdf

El programa també destaca per la seva atenció a l'avaluació i la reflexió. De l'avaluació dels primers projectes finançats se n'han després diverses recomanacions per a les polítiques dels propers anys, com ara la necessitat de promoure una presència més gran de persones racialitzades en els programes de formació superior en gestió cultural, per afavorir-ne la posterior inserció professional, la importància de comptar a les plantilles amb persones amb funcions de promoció de la diversitat, i la necessitat del treball en xarxa tant amb altres agents de cada sector artístic com amb entitats i col·lectius representatius de la diversitat del territori on opera cada institució cultural.⁷⁴

Per a més informació, vegeu https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/en/programmes_projects/sustainability_and_future/detail/360_fund_for_new_city_cultures.html

L'atenció a la diversitat en els objectius i les polítiques de les institucions culturals

L'anàlisi feta a Catalunya mostra un panorama força variable pel que fa al grau d'inclusió de la diversitat en els objectius de les institucions i els equipaments culturals. També evidencia el paper que aconsegueixen les administracions titulars o altres organismes als quals es pertany a l'hora d'orientar les estratègies en aquest sentit. En concret, es poden distingir les aproximacions següents:

- a. Institucions que **explícitament es refereixen a la diversitat cultural o a conceptes que hi tenen relació** (com la interculturalitat, la no-discriminació o la inclusió) en els seus objectius (d'acord amb els seus estatuts, plans estratègics, etc.), o en la manera com els expliquen a l'enquesta. Entre els exemples que ho il·lustren hi ha el Museu de Guissona (vegeu el requadre 2), el Festival de Cinema D'A de Barcelona (que té entre els seus objectius «promoure la interculturalitat i difondre unes cinematografies que normalment tenen poca visibilitat en els cinemes del nostre país» i «fomentar la diversitat cultural i apropar altres maneres de fer cinema al públic»), l'Ateneu de Tarragona (els estatuts del qual fan referència a la inclusió de la diversitat cultural) o la Sala Fènix de Barcelona (vegeu el requadre 8).
- b. Institucions que no fan referència a la diversitat cultural en els seus objectius propis però que **els incorporen indirectament**, atès que sí que en parlen les seves administracions titulars o altres organismes als quals pertanyen. Aquest és el cas d'alguns serveis municipals, com ara algunes biblioteques, que remetent a orientacions estratègiques o regidories dels seus ajuntaments.
- c. Institucions que no fan referència a la diversitat cultural en els seus objectius però que **afirmen que s'adrecen a tot tipus de públics**, assumint que això comporta afavorir la diversitat en els seus objectius: «Som un equipament de proximitat que es

74 Kulturstiftung des Bundes (2021), *Diversity for the Future: Recommendations for establishing long-term diversity-building measures in cultural institutions funded by the 360° - Fund for New City Cultures*. Halle an der Saale: Kulturstiftung des Bundes, disponible a https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/download/download/360/360_Grad_Positionspapier_EN_fin.pdf

dirigeix a tota la població»; «Tractem a tothom per igual en tots els nostres projectes i activitats. No tenim protocols específics. Treballem des dels criteris universals de l'accessibilitat, per a tothom, indistintament de quin sigui el seu origen», o «Donar cabuda a tot tipus d'espectacles ja sigui per idioma, procedència, gènere, raça, idioma...». Tot i que aquestes aproximacions poden contribuir a una participació més gran de persones i expressions diverses, també comporten el risc de no arribar a detectar les diferències i desigualtats que poden impedir l'accés i la participació de determinats segments de la població o la presència d'expressions culturals diverses.

- d. Institucions que **no inclouen la diversitat cultural en els seus objectius**. En aparença, aquest grup podria ser el majoritari.

Requadre 2: El tractament de la diversitat cultural al Museu de Guissona

Guissona, un municipi de la comarca de la Segarra, tenia una població de 7.712 habitants l'any 2020, després d'haver viscut un creixement demogràfic molt ràpid, des de les 3.319 persones de l'any 2000. El poble compta amb persones de 54 nacionalitats diferents i un 48 % de la població nascuda a l'estranger, un percentatge que pràcticament triplica el del conjunt de Catalunya.

Aquesta realitat demogràfica és un dels factors que explica que el Pla estratègic i d'acció 2022-2025 del Museu de Guissona, un equipament municipal, indiqui que la visió del Museu és ser «una entitat pública oberta i a l'abast de tothom, un centre que acull la diversitat, escolta, rep i procura atendre les demandes de la ciutadania [...]». Entre els seus objectius concrets hi ha «defensar els drets i les llibertats de les persones en la seva diversitat i sense distinció per raons de gènere, origen, formació...», «treballar per esdevenir un espai obert i accessible a les diversitats cognitives i funcionals», «ser un espai d'identitat, on es presenta la vila a través dels relats sorgits del passat, però també d'aquells que reflecteixen la realitat actual» i «vetllar per la construcció d'una comunitat inclusiva, cohesionada i diversa a través del respecte i el coneixement».

Això també queda reflectit en la formulació dels valors del Museu, entre els quals hi ha la voluntat de «fer comunitat»: «El Museu de Guissona es deu a la comunitat de la qual forma part, és a dir, treballa per al conjunt de vilatans i vilatanes del poble de Guissona, amb la seva pluralitat d'orígens, condicions socials, culturals i lingüístiques, de creences i de formes d'entendre el món. El Museu es reconeix com a part d'aquesta societat, treballa per la inclusió dels qui hi arriben i per la cohesió dels qui hi conviuen, procurant preservar i construir les identitats que la singularitzen, en un marc de convivència i comprensió».⁷⁵

Un dels elements que ha contribuït a traduir aquestes orientacions a pràctiques concretes és la participació del Museu a la Taula de Convivència, Interculturalitat i Cohesió Social de Guissona, que agrupa responsables polítics, serveis municipals, entitats i persones del poble. En paraules del director del Museu, formar part d'aquest diàleg ha contribuït a connectar-se amb la realitat social d'avui i a entendre el Museu com «un repositori de memòria col·lectiva».⁷⁶ Així mateix, el Pla educatiu d'entorn de Guissona, que mitjançant la col·laboració entre múltiples agents vol contribuir a dinamitzar l'acció educativa, amb una especial sensibilitat als sectors socials més desfavorits, també ha facilitat el sorgiment de noves activitats.

75 Llobet, O.; Castellana, D. (2022), *Museu de Guissona: Pla estratègic i d'acció 2022-2025*. Guissona: Museu i Parc Arqueològic de Guissona, p. 7-16

76 Entrevista amb David Castellana, director del Museu de Guissona, 17 de novembre de 2023.

D'aquí en sorgeixen iniciatives com Calidoscopi Guissona, que vol reflectir les cultures de les diverses comunitats que conviuen avui en dia a Guissona, mitjançant testimonis orals i elements expositius, facilitats per una mediació externa, i el «Museu a la Motxilla», una activitat extraescolar que busca alhora contribuir a l'estimulació acadèmica i a la pràctica del català mitjançant activitats lúdiques al Museu, i que també contribueix a fer que els nens i les nenes, la major part dels quals provenen de famílies migrants, siguin prescriptors del Museu en el seu entorn familiar.

Per a més informació, vegeu <https://museudeguissona.cat/>

Més enllà de l'anàlisi dels objectius formulats en els documents fundacionals i estratègics, l'enquesta difosa a institucions culturals catalanes va demanar per l'existència o no de polítiques específiques relatives a la diversitat cultural; les polítiques podrien quedar reflectides o bé en documents específics que descriguin l'aproximació estratègica o operativa de la institució respecte a la diversitat, o bé en plans estratègics institucionals que donin una especial centralitat a la diversitat. Les dades semblen indicar que, en general, no hi ha gaires exemples d'institucions que hagin adoptat polítiques en aquest àmbit. Com passava en el cas dels objectius, amb tot, hi ha equipaments que remetent a directrius o plans estratègics d'àmbit municipal (el Pla director de les biblioteques municipals de Sabadell, el Pla d'acció cultural de Vic, el Pla Barcelona interculturalitat, etc.) o bé d'ordre internacional (per exemple, la missió de la biblioteca pública segons la Federació Internacional de Biblioteques, IFLA), per explicar que la seva actuació també respon a estratègies que parlen de la diversitat o la interculturalitat.

La qüestió relativa a l'existència de polítiques en aquest àmbit demanava a les institucions que donessin algun exemple de com es traduïen en la pràctica aquestes polítiques. Les respostes a aquesta pregunta mostren que, tot sovint, malgrat que no hi hagi documents que ho estableixin, les institucions indiquen que vetllen per la diversitat de manera entre conscient i intuïtiva («No tenim cap text ni cap acció concreta, però la línia de programació d'espectacles promou, entre d'altres valors, la diversitat cultural»; «En la programació valorem les propostes que valoren la diversitat, que la constitueixen i que la celebren»; «Ho considerem en el nostre programa expositiu i d'activitats, on volem incloure expressions culturals de diferents orígens»; «Quan la diversitat forma part de les teves conviccions no necessites tenir una política sobre la diversitat») o bé vinculen la diversitat amb el fet de fer accions puntuals per a la inclusió social («L'organització del Festival [...], amb joves contractats pel suport tècnic, preparats amb formació prèvia i seleccionats amb criteris inclusius») o de ser espais oberts a tothom («Qualsevol aportació cultural esdevé d'interès i és ben rebuda, vingui de la mà que vingui»; «Gratuïtat i obertura de les activitats»).

En conjunt, aquestes respostes semblen evidenciar una predisposició positiva envers la diversitat cultural, almenys pel que fa al discurs. Amb tot, també mostren una presència relativament limitada de la diversitat cultural en les orientacions estratègiques més explícites dels equipaments, així com un ús sovint confús de diverses idees (diversitat, inclusió, accessibilitat, etc.), que, encara que tinguin relació, també haurien de comportar aproximacions més precises i conscients.

Avançar en aquesta direcció pot ser una decisió autònoma de cada equipament o bé, com passa en el cas de les orientacions estratègiques o la programació, pot ser un procés facilitat per les administracions públiques. També pot ser una acció concertada per part de diferents agents, com es pot observar en alguns exemples internacionals, com ara el Codi de diversitat i inclusió desenvolupat als Països Baixos (vegeu el quadre 3).

Requadre 3: El Codi de diversitat i inclusió dels Països Baixos

El Codi de diversitat i inclusió és un codi de conducta elaborat per les principals associacions i federacions d'entitats i institucions culturals dels Països Baixos l'any 2011, i que ha esdevingut una pauta d'orientació en aquest àmbit des de llavors. Des del 2021 és, juntament amb dos altres codis de conducta (un de centrat en les bones pràctiques laborals i l'altre en els models de governança), un element que es té en compte en l'avaluació de les sol·licituds de subvenció per part del Ministeri d'Educació, Cultura i Ciència i dels principals fons de finançament sectorials per a la cultura.

El Codi aborda qüestions relacionades amb la diversitat, la inclusió i l'accessibilitat i té com a objectiu aconseguir que el sector cultural i creatiu reflecteixi la diversitat de la societat neerlandesa. Per tal de traduir-ho a la pràctica, estableix cinc orientacions inicials:

- Fer de la diversitat i la inclusió un element integral de l'acció de la institució, més enllà de formular-les en les declaracions d'objectius;
- Adaptar els compromisos a les característiques de cada institució: no cal que tothom ho faci tot, però cadascú pot fer alguna cosa;
- Esdevenir una organització inclusiva i diversa és un procés de canvi, que demana invertir temps i diners, i que comporta resistències i tensions;
- Comptar amb el compromís dels equips directius és una condició necessària, tot i que no suficient: cal que hi participi tothom, i
- Establir objectius mesurables i fer servir els indicadors proposats pel Codi pot ajudar, tot i que cada organització ha de determinar allò que li sigui pertinent.

El Codi proposa un procés que ha de permetre a les institucions fer una diagnosi de necessitats, incorporar la diversitat i la inclusió en la seva visió i elaborar un pla d'acció estructurat en els quatre elements següents:

- **Programes:** qualitat, diversitat i inclusió en els productes o serveis de l'organització;
- **Públics:** diversitat dels públics, accessibilitat, participació i codisseny de les activitats, ús d'un llenguatge inclusiu i accessible;
- **Personal:** diversitat de la plantilla, atenció a les condicions de treball, formació, etc., i
- **Partenariats:** col·laboracions amb entitats i persones que puguin contribuir a millorar el treball en matèria de diversitat i inclusió.⁷⁷

Tot i que el document suggereix que totes les institucions abordin aquestes quatre dimensions, la manera específica de fer-ho no és predeterminada, ja que s'entén que dependrà de les característiques i el context de cada organització.

77 LKCA (c. 2021), *Diversity & Inclusion Code*. Utrecht: LKCA, disponible a <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversity-and-Inclusion-EN.pdf>

A partir de l'adopció del Codi s'han desenvolupat moltes altres eines, com ara activitats de formació, una guia formativa i un qüestionari d'autoavaluació (Scan D&I), que permet a les organitzacions analitzar la seva situació i observar progressos al llarg del temps. Les respostes al qüestionari d'autoavaluació queden registrades i es poden utilitzar posteriorment, de manera anònima, per a activitats de recerca.

Per a més informació, vegeu <https://codedi.nl/>

La diversitat en els sistemes de governança de les institucions i els equipaments

La voluntat de fer més present la diversitat en els marcs institucionals de les institucions i els equipaments també hauria de tenir en compte els seus sistemes de governança. De manera resumida, la governança d'una institució cultural té a veure amb els mecanismes que contribueixen a la presa de decisions, la transparència i el seguiment i avaluació de la seva actuació. Segons la naturalesa de cada institució, això es pot concretar en equips directius, consells de direcció, patronats, comissions participatives o consultives, etc., i en la combinació d'aquests diversos espais. Atesa la centralitat dels sistemes de governança, fer-los més diversos, en les persones o entitats que hi participen i en el mandat temàtic que se'ls atorga, sembla una condició important per a un millor tractament de la diversitat cultural en les institucions i els equipaments culturals.

La transformació dels models de governança, igual com passa amb la revisió dels marcs institucionals en general, no és un procés senzill, i clarament no hauria de ser un exercici superficial, sinó que s'ha de basar en una veritable voluntat de transformació institucional. En aquest sentit, això tampoc no està exempt de dificultats i possibles conflictes. Algunes persones consultades durant l'elaboració d'aquest informe han recordat que hi ha qui prefereix no vincular-se a determinades institucions o equipaments culturals per la percepció que les seves accions relacionades amb la participació i la diversitat equivalen més a estratègies de comunicació o de «blanqueig» que no a una voluntat real de canvi.

Aquesta és, en general, una qüestió poc desenvolupada en els equipaments i les institucions culturals catalanes. En part pels aspectes de la normativa que determinen qui pot participar en els espais de consulta i la presa de decisions (en molts casos, hi participen d'ofici les persones que ocupen determinats càrrecs institucionals) i en part per la poca tradició i la manca de relacions duradores amb molts col·lectius, els espais de governança acostumen a ser poc diversos. Les excepcions a això serien alguns equipaments públics de proximitat amb una forta participació comunitària, així com iniciatives associatives en l'impuls de les quals participen col·lectius que es defineixen a partir de les seves identitats diverses, com ara Periferia Cimarronas (vegeu el requadre 4). Aquesta és una de les qüestions que hauria de rebre més atenció en els pròxims anys, atesa la relació que tenen els espais de governança, i les qüestions que s'hi tracten, amb l'actuació de les institucions en àmbits com el personal, la programació, la relació amb els públics, o l'avaluació.

Requadre 4: Periferia Cimarronas

Periferia Cimarronas és una cooperativa creada per persones afrodescendents que l'any 2022 va obrir una sala de teatre al barri de Sants, a Barcelona. A més de l'exhibició en aquesta sala, Periferia Cimarronas produeix espectacles, que poden sortir de gira, i ofereix serveis (formació en antiracisme, perspectiva de gènere, etc.). Entre els seus objectius hi ha visibilitzar col·lectius afrodescendents vinculats a les arts i l'esfera cultural local i internacional, impulsar iniciatives d'emprenedoria i associacionisme executats per persones negres i afrodescendents, i visibilitzar els referents de la comunitat afrodescendent per tal que infants i joves s'hi vegin reflectits.

El projecte va néixer per iniciativa de diverses artistes i gestores culturals que havien participat en iniciatives de difusió de la cultura feta per persones afrodescendents, com el festival Black Barcelona Encuentro, del qual s'han fet ja sis edicions.⁷⁸ Tant el festival com l'establiment de Periferia Cimarronas neixen de la constatació que hi ha moltes expressions culturals fetes a Barcelona que no trobaven lloc en els principals escenaris, convocatòries o residències de la ciutat, una reflexió que seria aplicable tant a propostes provinents de persones afrodescendents com de persones racialitzades, migrants i membres de la comunitat LGTBIQ+.

Periferia Cimarronas va optar per establir-se com a cooperativa pel fet que els principis de l'economia social i solidària (ESS), en aspectes com l'horitzontalitat, el lideratge comú o el rebuig de les dinàmiques de mercat, s'adiuen amb els seus. Aquesta fórmula comporta que les persones treballadores també participen en la presa de decisions i la gestió de la iniciativa, i suposa combinar objectius polítics, de participació i econòmics, de garantia de sous dignes per a les persones treballadores. Fins ara, la iniciativa ha rebut alguns ajuts de les administracions públiques, tant responsables de cultura com, especialment, del suport a l'ESS, així com donacions individuals.

La sala produeix i programa espectacles vinculats a persones i col·lectius racialitzats residents majoritàriament a Barcelona i Catalunya. També acull trobades, tallers, xerrades i altres actes al voltant de qüestions com la diversitat, la descolonització o l'antiracisme.

Per a més informació, vegeu <https://periferiacimarronas.es/>

Observacions finals

En conjunt, i de manera resumida, l'anàlisi de la integració de la diversitat als marcs institucionals de les institucions i els equipaments culturals catalans permet concloure el següent:

Les polítiques públiques poden ser una eina clau, com a factor facilitador, a l'hora d'orientar l'actuació de les institucions i els equipaments culturals envers la

78 Vegeu <https://blackbarcelona.es/>

diversitat. Segons el cas, això es pot traduir en l'adopció de normatives, directrius o plans estratègics que emmarquen l'acció dels equipaments, en l'establiment de criteris per al finançament públic o en accions formatives. En general, però, i amb l'excepció d'alguns serveis municipals que han d'atendre orientacions o estratègies dels seus ajuntaments (plans d'interculturalitat, plans educatius d'entorn, etc.), **a Catalunya hi ha hagut poques polítiques** que hagin orientat de manera explícita a la diversitat.

En el pla local, **la participació en taules sectorials o interdepartamentals pot ser un impuls** per a la presència efectiva de les reflexions al voltant de la diversitat en l'actuació d'institucions i equipaments, i l'elaboració de propostes concretes en aquest àmbit.

Algunes institucions i equipaments incorporen referències a la diversitat en la formulació de les seves missions, visions i objectius, per bé que no sembla que es tracti d'una tendència majoritària. Hi ha casos en què, encara que els objectius no parlin expressament de la diversitat, s'assumeix que els equipaments vetllen per aquesta perquè tenen un compromís amb l'accés universal o la inclusió, o perquè afirmen que tenen en compte la diversitat de manera intuïtiva. Malgrat que això mostra una certa consciència de la necessitat d'abordar la diversitat, **l'anàlisi també evidencia la vaguetat d'alguns compromisos** en aquest àmbit.

En general, **caldria fer més present la diversitat en la governança de les institucions**, tant pel que fa a la composició dels espais de presa de decisions com quant als temes i les qüestions que s'hi debaten.

Estructures: personal, funcions i formació

El periodista i investigador alemany Mark Terkessidis escrivia l'any 2012, en un text publicat per la Plataforma per a una Europa Intercultural, que «Si se suposa que les institucions culturals han de servir el conjunt de la població, cal que el conjunt de la població estigui representat en el seu personal».⁷⁹ És clar que, en general, i especialment a les institucions i equipaments culturals públics, aquesta premissa no s'acostuma a complir, ni a Catalunya ni en altres països del nostre entorn proper, com també han mostrat altres informes: segons una anàlisi feta a la UE, «[...] la composició del personal de les institucions culturals amb finançament públic no reflecteix la diversitat de la societat, i això pot comportar que el personal estigui allunyat de les necessitats dels públics».⁸⁰

L'anàlisi de les estructures internes de les institucions culturals, i com s'hi reflecteix la diversitat, ha de tenir en compte la composició del personal propi i dels serveis externalitzats, però també altres aspectes, com ara l'existència en els organigrames de funcions específiques relacionades amb la diversitat (en tasques de mediació, per

79 Terkessidis, M. (2012), «Four Theses for an Audit of Culture». Brussel·les: Platform for an Intercultural Europe, p. 15. Traducció pròpia.

80 OMC Working Group on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue (2014), p. 44. Traducció pròpia.

exemple) i els programes de formació i acompanyament que afavoreixin la consideració dels aspectes relacionats amb la diversitat en qualsevol tipus d'activitat. Com passava en el cas dels marcs institucionals, hi ha diversos factors externs que incideixen en aquest àmbit, com ara la normativa sobre accés a la funció pública, les desigualtats en l'accés a l'educació superior o les condicions laborals.

Composició del personal

L'enquesta enviada a institucions i equipaments culturals demanava per la presència de persones racialitzades en el personal propi i externalitzat. Atesa la mida de la mostra i algunes dificultats trobades per les persones que han respost a l'enquesta a l'hora de classificar el personal, les dades obtingudes no són estadísticament significatives. Amb tot, la informació recollida sembla indicar que, en general, als equips propis de les institucions i els equipaments culturals la presència de persones racialitzades és molt reduïda.

El percentatge de persones racialitzades, amb tot, sembla que augmenta de manera directament proporcional al percentatge de personal externalitzat: és a dir, en aquells àmbits en què hi ha més personal extern (seguretat, neteja i, en menys proporció, manteniment de les instal·lacions) també és més freqüent la presència de persones racialitzades. Aquestes funcions també corresponen, de manera general, amb aquelles categories professionals amb menys qualificació i amb salaris més baixos. Un altre àmbit en el qual la presència de persones racialitzades és significativa és el voluntariat, per bé que aquesta categoria és present en molt poques institucions: les dades queden reduïdes principalment a algun festival i algun equipament de proximitat.

En canvi, en els àmbits en què fonamentalment hi ha personal propi (tècnics responsables d'àrea, tècnics, auxiliars tècnics, atenció al públic), així com en els equips directius, la presència de personal racialitzat és molt reduïda. Atesa la importància d'aquestes funcions en qüestions com el lideratge institucional, la interpretació de la missió de l'organització, la definició dels objectius, la programació o les relacions amb l'entorn, la poca presència de persones racialitzades pot dificultar el tractament de la diversitat.

L'accés de les persones racialitzades a les institucions culturals s'enfronta a dificultats de diversa naturalesa. En el cas de les persones migrants, i sobretot d'aquelles que no tenen la nacionalitat espanyola, l'accés a la funció pública és molt restringit, una qüestió que limita les possibilitats de contractació per part d'aquelles institucions amb caràcter d'Administració pública. En el cas de les persones racialitzades, amb independència de la seva nacionalitat, s'ha apuntat la presència de biaixos racistes en alguns processos de selecció de personal.⁸¹

Tant en un cas com en l'altre, les desigualtats socials, que incideixen en l'accés a l'educació artística en la infància i a l'educació superior (limitant-hi la presència de persones de classes socials baixa i mitjana-baixa, on hi ha més persones racialitzades) i que poden dificultar l'acceptació de contractes de pràctiques no remunerats i altres formes de contractació precària en les fases inicials de la carrera, que sovint són una etapa important en la professionalització, també limiten el grau de diversitat de les

81 Ariza i García (2022).

plantilles.⁸² Algunes de les entrevistes fetes per a aquest informe també apunten que la precarietat laboral de les persones immigrades recentment, fins i tot quan tenien formació superior en àmbits artístics i culturals als seus països d'origen, dificulta la seva participació en activitats de formació o en espais de trobada professional que podrien afavorir-ne la inserció professional aquí. Un altre factor significatiu és el desconeixement del funcionament del sistema cultural i de les oportunitats per accedir-hi. Més enllà de les implicacions professionals que això té per a les persones migrants, aquestes dificultats poden impedir que les institucions culturals aprofitin tot el talent existent a la societat catalana i puguin reflectir més acuradament la seva diversitat.

Fer front a aquests obstacles requereix apostes a mitjà i llarg termini que combinin la voluntat clara de transformar les estructures amb un abordatge jurídic i social adequat. El treball impulsat per l'Ajuntament de Barcelona per a la contractació de persones d'origens diversos, i que el Consorci de Biblioteques de Barcelona ha aplicat en el marc de les accions per a una presència més gran de la diversitat, n'és un bon exemple (vegeu el quadre 5).

Quadre 5: L'atenció a la diversitat en l'estructura i l'acció del Consorci de Biblioteques de Barcelona i l'Ajuntament de Barcelona

Al llarg dels últims 25 anys, des de l'aprovació del primer Pla de biblioteques de Barcelona l'any 1998, el servei de biblioteques a Barcelona ha reforçat la xarxa i ha estat reconegut per la seva tasca de proximitat, un fet que s'ha traduït, entre d'altres, en l'elevat ús per part de persones migrants: l'any 2021, el 29,3% de les persones amb carnet de biblioteques tenien una nacionalitat estrangera, mentre que el percentatge de població estrangera resident a la ciutat era del 22,4%. Es tracta, així, d'un dels serveis municipals que mostra una bretxa més petita per motiu d'origen pel que fa a l'accés (i que, de fet, mostra una relació entre origen i ús dels serveis inversa a la que seria habitual en altres serveis públics). En alguns períodes, el carnet de biblioteques ha permès acreditar l'arrelament a l'entorn social en els processos de regularització de les persones migrants.⁸³ Pel que fa a les col·leccions, progressivament s'ha ampliat la disponibilitat de llibres i altres recursos en diverses llengües, d'acord amb la diversitat de la població resident als barris de la ciutat. En conjunt, la població de nacionalitat estrangera resident a la ciutat mostra no només molt interès a tenir el carnet de biblioteques sinó que fa un ús molt freqüent dels serveis bibliotecaris.

L'any 2023 es va publicar el tercer Pla director de biblioteques de Barcelona, que s'integra en el Pla de drets culturals de la ciutat. Una de les línies d'actuació del Pla, relatiu al dret d'equitat en l'accés a la cultura i al coneixement i en la participació cultural, aborda unes quantes qüestions relacionades amb el paper de les biblioteques en el coneixement i l'exercici dels drets humans, el reconeixement de les veus i experiències personals i comunitàries que tradicionalment han patit injustícia i desigualtat, el foment de les relacions comunitàries i la diversitat de continguts. També preveu un programa de promoció de la diversitat del personal

82 A escala internacional uns quants estudis han mostrat que les persones que treballen als sectors culturals acostumen a provenir de classes mitjanes i benestants, i que hi ha interseccions amb l'origen ètnic que limiten la presència de persones de classe baixa i racialitzades en aquests sectors professionals. Vegeu, per exemple, Brook, O.; Miles, A.; O'Brien, D., i Taylor, M. (2023). «Social Mobility and "Openness" in Creative Occupations since the 1970s», *Sociology*, 57(4), p. 789-810, disponible a <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00380385221129953>

83 Consorci de Biblioteques de Barcelona (2023a), *Pla director de biblioteques de Barcelona 2030: Dret a la lectura, a l'accés a la informació i al coneixement. Foment de les pràctiques creatives i de la participació comunitària*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/sites/default/files/pla_director_biblioteques_barcelona.pdf

de les biblioteques, mitjançant una política de clàusules social i de responsabilitat en la contractació.⁸⁴

El treball en matèria de diversificació del personal es basa en el Pla Barcelona interculturalitat 2021-2030, que preveu, entre d'altres, incorporar la diversitat sociocultural de la ciutat en el personal de l'Ajuntament i en la provisió de serveis.⁸⁵ En aquest marc, l'any 2022 es va aprovar una Instrucció per al foment de la contractació laboral diversa per raons de representativitat i d'eficàcia dels contractes de serveis d'atenció a les persones. La Instrucció subratlla especialment la voluntat de fomentar la contractació de «persones professionals coneixedores de contextos culturals diversos i llengües diferents i addicionals al català i castellà [...] per assolir una adequada representació en els serveis públics respecte a la ciutadania i persones usuàries a les quals van adreçats».⁸⁶ Mentre que aquesta Instrucció se centra en la contractació externa, també s'han pres mesures per diversificar la plantilla pròpia de l'Administració. Així, pel que fa a les biblioteques, s'han impulsat convocatòries per a la contractació de tècnics auxiliars en els quals es valora el coneixement de llengües europees i també de l'àrab, el wòlof, el xinès (mandari), l'urdú, l'hindi, el bengalí o el tagàlog, o l'acreditació d'haver-se escolaritzat en algun país amb una d'aquestes llengües oficials.⁸⁷ Per tal d'afavorir la difusió d'aquestes oportunitats s'han establert col·laboracions amb entitats comunitàries i amb el Programa d'interculturalitat de l'Ajuntament, amb el qual es treballa de manera regular, i s'han dut a terme sessions informatives específiques.

Paral·lelament, també hi ha en curs processos a fi de potenciar les competències de mediació i dinamització comunitària del personal de les biblioteques i fomentar les col·laboracions amb altres serveis municipals i entitats del territori, en un context en el qual la mecanització de les tasques de préstec permet centrar-se en tasques de més valor afegit. Progressivament també ha augmentat la participació de les persones migrants i racialitzades no només com a usuàries de les biblioteques sinó també com a persones que proposen activitats al voltant de la seva realitat, sovint a través d'entitats representatives de comunitats diverses i especialment als barris amb més percentatge de persones racialitzades.⁸⁸

Per a més informació, vegeu <https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/ca/canal/pla-director-de-biblioteques-de-barcelona> i <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/ca/qui-som/pla-barcelona-interculturalitat-2021-2030>

84 Consorci de Biblioteques de Barcelona (2023a).

85 Ajuntament de Barcelona (2021b), *Pla Barcelona interculturalitat 2021-2030*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/2023-09/PLA%20INTERCULTURALITAT.PDF>

86 Ajuntament de Barcelona (2022b), «Instrucció de la Comissió de Govern de 19 de maig de 2022 per al foment de la contractació laboral diversa per raons de representativitat i d'eficàcia dels contractes de serveis d'atenció a les persones a través de la definició i aplicació de clàusules socials en els plecs o documents que regeixen les licitacions de l'Ajuntament de Barcelona i el seu Grup Municipal», *Gasetta municipal* [Barcelona], 25/5/2022, p. 3, disponible a <https://w123.bcn.cat/APPS/egasetta/home.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=23164>

87 Consorci de Biblioteques de Barcelona (2023b), «Anunci sobre l'aprovació de la convocatòria d'una borsa d'urgència de la categoria de tècnic/a auxiliar de biblioteca», *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 8863, 27/2/2023, disponible a https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/sites/default/files/convocatoria_bases_tab_27_02_2023.pdf. Vegeu també https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/ca/noticia/convocatoria-de-borsa-durgencia-de-la-categoria-de-tecnic-a-auxiliar-de-biblioteca-del-ccb_1260161

88 Entrevista amb Ferran Burguillos, gerent; Mercè Muñoz, responsable de Secretaria tècnica del Consorci de Biblioteques de Barcelona, i Núria Serra, directora del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religiosos de l'Ajuntament de Barcelona, 15 de desembre de 2023.

Funcions específiques relacionades amb la diversitat

Malgrat la importància que té diversificar la composició dels recursos humans de les institucions, avançar en aquesta direcció és insuficient si alhora no s'estableixen noves formes de treballar que siguin més conscients de la diversitat i vulguin gestionar-la més bé. Això pot implicar, entre d'altres, la definició de perfils professionals encarregats de la mediació cultural i les relacions amb l'entorn, o la creació de grups de treball o altres mecanismes que integrin la diversitat de manera transversal a les estructures. Que aquestes mesures siguin independents de la diversificació de les plantilles, encara que es puguin dur a terme paral·lelament, permet avançar fins i tot en aquells casos en què, per motius relacionats amb la normativa de contractació o per l'aparent manca de candidats amb un perfil divers quan es publiquen convocatòries de contractació, sigui difícil diversificar els equips. A més, també comporta entendre que la responsabilitat de la transformació de les institucions no pot recaure exclusivament, ni de manera principal, en les persones migrants o racialitzades, sinó que ha de ser, per sobre de tot, un compromís institucional.

L'enquesta feta als equipaments i les institucions culturals mostra que n'hi ha molt pocs que comptin amb persones en plantilla que tinguin funcions específiques relacionades amb la diversitat, en tasques de mediació o d'atenció a la diversitat. En general, són equipaments mitjans i grans de les arts escèniques i les arts visuals, i alguns equipaments de proximitat, els que indiquen que disposen d'aquestes funcions. És previsible que, en equipaments més petits, es facin tasques de mediació cultural però que aquestes recaiguin en persones amb una descripció de funcions més àmplies (comunicació, atenció al públic, gestió, producció, etc.). També hi ha institucions que han establert espais participatius per debatre sobre qüestions relacionades amb la diversitat i incorporar-les en el seu treball quotidià, com en el cas de la Comissió Antiestigma de l'Ateneu L'Harmonia, a Barcelona (vegeu el requadre 6).

Requadre 6: La Comissió Antiestigma i altres activitats al voltant de la diversitat a l'Ateneu L'Harmonia

L'Ateneu L'Harmonia és un equipament social i cultural de proximitat situat al recinte fabril de Fabra i Coats, al barri de Sant Andreu de Palomar de Barcelona. Es tracta d'un casal de barri municipal gestionat, segons el model de gestió comunitària,⁸⁹ per una entitat veïnal sense ànim de lucre, la Federació d'Entitats Socioculturals i de Lleure de Sant Andreu de Palomar. Segons el seu document de definició, aprovat el 2016, té entre els seus objectius «generar un espai de trobada, sinergia i intercanvi d'experiències socials i culturals per a esdevenir un motor de transformació social, amb un enfocament intergeneracional i inclusiu», i «generar i acollir una programació cultural de qualitat, transformadora, popular, accessible i adreçada a totes les persones».⁹⁰

- 89 La gestió comunitària és un model de gestió en el qual alguns recursos generalment de titularitat pública són gestionats per la població del barri o entorn, normalment a través d'entitats sense ànim de lucre compromeses amb la participació ciutadana. Ha estat definit com «les estructures de governança democràtiques i obertes de les quals es doten alguns projectes, de manera que el seu ús i gestió es guien per l'arrelament al territori, l'impacte i el retorn social del projecte, la democràcia i la participació, així com la prioritat en la cura de les persones, els processos i l'entorn [...]». Xarxa d'Espais Comunitaris (XEC), citat a La Hidra Cooperativa i Artibarrri (2018), *Gestió comunitària de la cultura a Barcelona. Valors, reptes i propostes*. Barcelona: ICUB, p. 20, disponible a <https://artibarrri.cat/wp-content/uploads/2022/03/gestio-comunitaria-de-la-cultura-cat-1.pdf>
- 90 Ateneu L'Harmonia (2016), «Document de definició», p. 2, disponible a https://ateneuharmonia.cat/wp-content/uploads/2016/11/Document_Definicio%CC%81_Ateneu_19102016.pdf

La participació del veïnat es vehicula, entre d'altres, a través de comissions de treball obertes a la ciutadania, que tracten àmbits concrets de la gestió de l'Ateneu. A més de comissions centrades en àmbits com la comunicació, la programació, la responsabilitat ambiental, el gènere i les cures, o l'oferta de cursos i tallers, es compta amb l'anomenada Comissió Antiestigma, que visibilitza i defensa els drets de les persones que pateixen diferents tipus de discriminació i dinamitza accions per trencar estigmes. Entre les principals funcions d'aquesta comissió hi ha l'organització d'activitats divulgatives en relació amb les discriminacions i la sensibilització i l'assessorament a altres ens de l'Ateneu, a fi d'aportar-los una mirada crítica respecte a comportaments i aproximacions que poden estar marcats pels estigmes o els estereotips.

En els darrers anys, la Comissió s'ha centrat principalment en aspectes relacionats amb la salut mental i la discapacitat. Alhora, manté una òptica interseccional, de reflexió al voltant de les relacions entre diversos tipus de discriminacions i desigualtats. Així, també s'han organitzat xerrades i altres activitats al voltant de la relació entre el colonialisme, les migracions i la salut mental, així com mirades interseccionals als processos migratoris, que han permès establir relacions amb alguns col·lectius de l'àmbit de les migracions i aportar reflexions crítiques sobre com la prevalença d'aproximacions occidentals en la sanitat pot dificultar l'accés a la salut per a les persones racialitzades.

A banda de les activitats d'aquesta Comissió, l'Ateneu destaca per la seva participació o col·laboració en múltiples campanyes i accions contra el racisme i a favor dels drets de les persones migrants, així com per impulsar, juntament amb serveis municipals i entitats socials i culturals, diverses iniciatives d'educació i accés als drets per a joves migrants. El model de proximitat i participació en què es basa el centre també permet que una part molt significativa de les persones que s'inscriuen als cursos i tallers (40%) gaudeixi d'un preu reduït per algun motiu de discapacitat, edat o vulnerabilitat.⁹¹

Per a més informació, vegeu <https://ateneuharmonia.cat/>

En qualsevol cas, l'absència de departaments i funcions relacionades amb la mediació i el tractament de la diversitat apareix com una qüestió important, que requeriria atenció en els propers anys. A l'hora d'abordar aquesta qüestió, cal tenir en compte uns quants aspectes. D'una banda, la necessitat de determinar el tipus de relació que s'estableix entre els serveis de mediació i la institució: per a algunes persones entrevistades, és preferible que les persones que duguin a terme aquestes tasques formin part de l'equip propi, en comptes de ser un servei extern. De l'altra, el dubte, que també ha aparegut en algunes entrevistes, de si cal descarregar la responsabilitat de la mediació en persones molt concretes dels equips, o bé si qualsevol persona que treballi en gestió cultural no hauria de tenir aptituds relacionades amb la mediació, és a dir la capacitat d'interpretar l'entorn, tenir sensibilitat i respecte envers la diversitat i les desigualtats, adaptar les propostes a col·lectius específics i saber-les comunicar, i afavorir la participació activa dels públics i les comunitats amb qui es relaciona l'equipament o el servei. Aquests aspectes tenen a veure amb la formació i el desenvolupament de competències relacionats amb la diversitat, que s'aborden en el següent apartat.

91 Ateneu L'Harmonia (2023), *Memòria d'actuacions 2022*. Barcelona: Ateneu L'Harmonia, disponible a <https://ateneuharmonia.cat/wp-content/uploads/2023/03/MEMORIA-DACUACIONES-2022-ATENEU-LHARMONIA.pdf>

La formació i el desenvolupament de competències relacionats amb la diversitat

L'enquesta difosa per aquest informe indica que hi ha poques institucions i equipaments culturals que en els últims anys hagin dut a terme accions formatives relacionades amb la diversitat cultural dirigides als seus equips. En general, les institucions que sí que n'han fet les descriuen com a accions formatives puntuals, més que no com a accions continuades. S'hi han abordat qüestions com el treball conjunt amb altres agents culturals, el desenvolupament de públics i la creació de comunitats, el foment de la diversitat en la programació, el coneixement de cultures i col·lectius específics (població gitana, àrab, etc.), el llenguatge inclusiu, etc.

Fomentar la formació del personal en relació amb la diversitat cultural és important per aconseguir que la diversitat no sigui responsabilitat d'agents concrets, sinó que travessi les activitats de tot el personal, a tots els nivells.⁹² A més dels coneixements relacionats específicament amb la diversitat o amb les comunitats i els continguts i expressions culturals que la reflecteixen, diverses persones entrevistades s'han referit a la importància de fomentar la sensibilitat i el respecte per l'altre, que ha de contribuir a no infravalorar els coneixements i el potencial de les persones racialitzades o migrants, afavorir-ne la implicació activa i deixar-les fer en col·laboració amb la institució, més que no donar-los les coses fetes. Això també es pot relacionar amb la idea segons la qual l'equitat cultural comporta el dret d'escoltar les històries pròpies i el deure d'escoltar les dels altres.⁹³ Algunes persones entrevistades també han destacat la importància dels «perfils enriquits», és a dir els de professionals que combinen una formació en àmbits culturals amb una altra en àmbits socials o de comunicació, així com el valor afegit d'establir equips amb perfils diversos per als projectes que busquen afavorir la participació equitativa, la diversitat i l'accessibilitat.

Alguns informes internacionals han indicat que, a fi que les formacions en aquest àmbit siguin efectives, cal que hi hagi una veritable voluntat de qüestionar les pràctiques i perspectives pròpies, que s'entenguin els riscos que comporta no abordar la diversitat, que les formacions en qüestions de diversitat, inclusió i accessibilitat siguin regulars més que no puntuals, i que allò que s'aprèn tingui una relació directa amb les pràctiques quotidianes i es pugui implementar de manera concreta. També hi pot ajudar la participació de persones membres de grups minoritaris com a «mentores» del personal, per ajudar a detectar i comprendre les implicacions de la diversitat en l'acció institucional, o la creació d'equips transversals que intercanviïn idees i afavoreixin la formació mútua.⁹⁴ Tot i que el seu mandat va més enllà de la formació, el Grup de Treball sobre Igualtat Racial de la Tate és un bon exemple de com es pot millorar o augmentar la presència de la diversitat en les estructures internes d'una institució i, des d'aquí, influir en els seus diversos àmbits d'actuació (vegeu el quadre 7).

92 Relatora especial sobre els drets culturals (2023).

93 Frase atribuïda a Jamie Bennett (ArtPlace America), a Ragsdale (2019).

94 Wreyford, N.; O'Brien, D.; Dent, T. (2021), *Creative Majority: An APPG for Creative Diversity report on «What Works» to support, encourage and improve diversity, equity and inclusion in the creative sector*. Londres: All-Party Parliamentary Group (APPG) for Creative Diversity, disponible a <https://www.kcl.ac.uk/cultural/resources/reports/creative-majority-report-v2.pdf>

Requadre 7: El Grup de Treball sobre Igualtat Racial de la Tate (Regne Unit)

El sector cultural britànic ha incorporat des de fa molts anys reflexions, estratègies i programes en relació amb nombroses dimensions de la diversitat, entre les quals la diversitat ètnica té un paper especialment destacat. El fet que la diversitat d'òrigens estigui consolidada a la societat britànica des de fa dècades també explica que a la majoria d'institucions del sector hi hagi una presència important de persones racialitzades: l'any 2022, el 15% de les persones que treballaven a 800 organitzacions que havien rebut finançament del Consell de les Arts d'Anglaterra pertanyien a alguna minoria ètnica, un percentatge que s'acostava al 17% que aquests grups representaven en el conjunt de la població.⁹⁵ La disponibilitat de dades estadístiques en aquests àmbits també és un tret característic del Regne Unit.

El maig de l'any 2020, l'assassinat de George Floyd a mans de la policia a Minneapolis (EUA) va conduir a una onada de protestes contra el racisme a múltiples països, com ara el Regne Unit. Entre les diverses qüestions denunciades hi havia el llegat del colonialisme en àmbits com el patrimoni cultural. En aquest marc, en el qual es van posar en dubte, per exemple, l'origen de les col·leccions museístiques de les institucions nacionals, la manca de diversitat de les peces exhibides o les desigualtats d'accés a la definició dels discursos, la Tate (abans coneguda com a Tate Gallery), que agrupa quatre museus a Londres, Liverpool i St. Ives (Cornualla), va establir un grup de treball (o Taskforce) per a l'àmbit de la igualtat racial, format per personal de totes les àrees i de proveïdors externs.

El grup de treball va elaborar l'any següent un pla d'acció per a la igualtat racial, que recollia algunes activitats ja en curs i d'altres de noves, estructurades en tres àmbits. Entre d'altres, s'hi incloïen les mesures següents:

- **Persones:** creació d'una figura relacionada amb la diversitat i la inclusió al Departament de Recursos Humans; inclusió d'aspectes relacionats amb la diversitat i el racisme en els programes de formació; establiment de mecanismes de suport als membres del personal que haguessin patit racisme, etc.
- **Públics:** estudis sobre la participació de comunitats diverses en l'oferta cultural de la Tate i els obstacles que la dificulten; establiment de protocols per registrar i respondre a les queixes per motius de racisme expressades pels visitants; desenvolupament de noves mesures per afavorir l'accés de grups escolars, etc.
- **Programació:** millora de la transparència pel que fa als processos d'adquisició d'obres i programació, incorporant-hi la igualtat racial de manera més clara; prova de nous processos de consulta per implicar en la programació els segments de la població que acostumen a visitar menys el museu; impuls de nous programes que abordessin qüestions relacionades amb la igualtat racial.

Així, des del 2021 s'ha reforçat la programació d'exposicions i activitats al voltant de la diversitat i l'adquisició d'obres representatives de grups socials poc representats històricament, s'ha establert un programa de beques de formació remunerades per a joves de col·lectius infrarepresentats, s'ha potenciat la contractació de persones amb experiències relacionades amb el patrimoni d'origen africà i les comunitats LGBTQIA+ per fer de guies en visites temàtiques a les col·leccions, s'han establert noves accions de formació obligatòria al voltant dels biaixos in-

95 Arts Council England (2023), *Equality, Diversity and Inclusion. A Data Report 2021-2022*. Londres: Arts Council England, disponible a <https://www.artscouncil.org.uk/research-and-data/diversity-data/equality-diversity-and-inclusion-data-report-2021-2022>

conscients i les microviolències, i s'han recollit més dades sobre els incidents i les queixes per motius de racisme. Així, i segons les dades més recents, en els últims anys hi ha hagut un increment del personal que s'identifica amb alguna minoria ètnica (fins al 19%) i dels visitants que pertanyen a aquests grups (fins al 14%, entre els visitants britànics).

Per a més informació, vegeu <https://www.tate.org.uk/about-us/our-commitment-race-equality>

Observacions finals

En conjunt, i resumidament, l'anàlisi de la presència de la diversitat a les estructures internes de les institucions i equipaments culturals catalans permet concloure el següent:

Comptar amb equips professionals que reflecteixin més bé la diversitat social i cultural de l'entorn hauria de ser una aspiració per a les institucions i els equipaments culturals. En general, **la realitat a Catalunya se situa lluny d'aquesta aspiració**, per una combinació de factors jurídics i administratius, manca d'estratègies específiques per transformar les organitzacions, desigualtats socioeconòmiques que incideixen en col·lectius com les persones migrants i racialitzades, i descoïxement. En aparença, la presència de persones racialitzades a les institucions culturals públiques sembla que es concentra principalment en els serveis externs de categories més baixes (neteja, seguretat, etc.).

A més de la diversificació de les plantilles, un segon aspecte important hauria de ser la **incorporació als organigrames de rols relacionats amb la gestió de la diversitat** (en tasques de mediació, per exemple, per bé que també poden ser d'altres tipus), així com d'equips o espais de reflexió interdepartamentals. Això últim és aplicable tant en els equipaments (mitjançant les relacions entre les diverses àrees o departaments que els integren, si és el cas) com en institucions de tipus més ampli (per exemple, en serveis municipals, mitjançant les relacions entre els àmbits de cultura, educació, ciutadania, afers socials, etc.). En general **no hi ha gaires institucions que comptin amb perfils d'aquest tipus**; les excepcions són alguns grans equipaments, així com alguns centres de proximitat.

La integració de la diversitat requereix, en qualsevol cas, un abordatge estructural, que, per tant, hauria d'afectar tot el personal de les institucions culturals. En aquest sentit, **caldrà potenciar la formació al voltant de la diversitat i l'accessibilitat**, connectant-la amb la pràctica i assegurant que s'ofereix de manera regular i aprofundida, més que no en forma d'accions puntuals.

La diversitat en la creació, la conservació, la programació i l'exhibició

L'àmbit de la creació, la conservació, la programació i l'exhibició sintetitza, potser millor que cap altre, el conjunt d'arguments per fer més present la diversitat en les institucions i els equipaments culturals, i allò que és específicament cultural en el tractament de la diversitat: el dret de tota persona d'accedir a la cultura, crear i contribuir a la vida cultural, el potencial d'enriquir la vida cultural mitjançant l'intercanvi, la capacitat de crear espais de trobada que afavoreixin la cohesió social, la necessitat d'oferir un conjunt de propostes culturals que reflecteixin la societat a la qual s'adrecen, etc. Les expressions artístiques i els continguts culturals, en qualsevol llenguatge i format, poden afavorir la descoberta de veus i perspectives no conegudes fins llavors i l'emergència de múltiples narratives i relats que contribueixin a desconstruir els estereotips i les pors i que exposin idees complexes de manera senzilla.⁹⁶ Això també és vàlid en l'àmbit del patrimoni, mitjançant processos de patrimonialització, conservació, memòria i transmissió que facilitin la descoberta d'altres maneres d'entendre el món i d'abordar-lo, i que permetin trobar elements comuns, fins i tot amb cultures que d'entrada poden semblar llunyanes.

L'anàlisi d'aquest àmbit implica successivament els mecanismes de suport a la creació, la inclusió de la diversitat en la programació, les col·laboracions establertes amb entitats i col·lectius vinculats amb la diversitat en el marc de la programació, i l'existència de reflexions o pràctiques al voltant de la descolonització de les col·leccions i les institucions.

Mecanismes de suport a la creació

L'enquesta feta a institucions i equipaments culturals demanava si les organitzacions que hi responien disposaven de mecanismes de suport a la creació que atenguessin la diversitat, és a dir, que s'adrecessin a creadors d'orígens diversos o que busquesin fomentar noves creacions relacionades amb la diversitat, entre d'altres. La gran majoria de les institucions que van respondre van indicar que no disposaven de cap mecanisme d'aquest tipus. En alguns casos, això es pot deure al fet que, per la seva naturalesa, no donin suport a la creació de cap tipus (en el cas de les biblioteques, molts museus, etc.).

96 En relació amb això vegeu, entre molts d'altres, Webb, D.K. (2020), «Identity, Inclusion and Possibility», a IETM, *IDEA – Inclusion, Diversity, Equality and Accessibility*. Brussel·les: IETM, disponible a https://www.ietm.org/system/files/publications/ietm_publication_idea_06.pdf

Entre les institucions i equipaments que sí que donen suport a la creació relacionada amb la diversitat es pot establir la tipologia següent:

- a. organitzacions que **tenen en la diversitat un dels seus principals àmbits d'especialització** i l'apliquen també en el suport a la creació (com en el cas de les residències que ofereix la Sala Fènix de Barcelona; vegeu el requadre 8).
- b. organitzacions que **incorporen explícitament algun criteri relacionat amb la diversitat** en els mecanismes de suport a la creació (com en el cas de la convocatòria Laboratori d'Arts Escèniques Tísner del Centre Cívic Cotxeres Borrell de Barcelona, que té una consideració especial pels projectes que tinguin en compte la interculturalitat, a més del gènere o l'accessibilitat).
- c. organitzacions que donen suport a la creació en general, amb **mecanismes oberts indistintament a creadors locals o internacionals** (finançament de creacions o de despeses de viatge per participar en una residència, cessió d'espais, etc.), i que, en alguns casos, han ofert oportunitats a creadors d'origen no europeu.

Requadre 8: El suport a la creació i la producció diversa a la Sala Fènix (Barcelona)

La Sala Fènix és un teatre de 50 localitats situat al barri del Raval de Barcelona, fundat l'any 2013, que es defineix com un «teatre amb compromís amb temes de gran interès social, un teatre amb ambicions transformadores», i que situa la diversitat i la inclusió com a elements transversals, entenent-los com «la base necessària per a la formació del pensament crític i per a formar una visió real de la societat de la qual som part».⁹⁷

La programació de la sala combina produccions pròpies i l'acollida de produccions alienes, i s'estructura al voltant de sis línies temàtiques, entre les quals hi ha l'antiracisme, la crítica social, la memòria històrica i els feminismes. Així, en les últimes temporades la sala ha acollit espectacles com *No es país para negras*, de Silvia Albert Sopale, o *India*, de Mara Ortiz, que aborden qüestions relacionades amb el racisme i el colonialisme.

L'espectacle *India* va ser un dels projectes seleccionats a la convocatòria conjunta de textos i projectes de creació escènica que des del 2021 convoquen anualment els deu espais de creació i exhibició teatral de proximitat units en la plataforma On el Teatre Batega. En aquest marc, la Sala Fènix acull anualment dos projectes en residència, que s'estrenen després dins la temporada regular de l'equipament. Tot i que la convocatòria no estableix com a criteri el tractament d'una temàtica relacionada amb la diversitat, és freqüent que les propostes rebudes en aquesta sala provinquin d'artistes racialitzats o nascuts fora de l'Estat espanyol. Donat que la sala ja acollia companyies en residència abans d'aquesta convocatòria conjunta, des del 2013 hi han passat més de vint companyies en residència.

A més de l'oferta d'un espai d'assaig i una ajuda econòmica, el suport que ofereix la Sala Fènix a les companyies en residència inclou assessorament en diverses qüestions artístiques, tècniques i de gestió. Entre els assessoraments temàtics n'hi ha un de centrat en l'antiracisme, que permet analitzar els textos i el perfil dels personatges, entre d'altres coses, per tal d'evitar reproduir estereotips.

97 Sala Fènix (2023), *En viatge cap a un teatre jove i plural. Dossier Sala Fènix 2023*. Barcelona: Sala Fènix, p. 7.

Aquest mateix assessorament extern també ha ajudat l'equip de la Sala Fènix a l'hora de revisar les seves formes de comunicació, el llenguatge utilitzat, etc.

Finalment, la Sala Fènix dedica una atenció especial als públics joves, amb sessions gratuïtes adreçades a joves de catorze a vint anys molts divendres a la tarda, en l'anomenat TeenFriday, on s'ofereixen els mateixos espectacles que es programen per a adults a la nit, seguits d'un col·loqui. Per a la difusió d'aquestes funcions es col·labora, entre d'altres, amb centres educatius, casals, esplais i centres d'acollida. Aquesta oferta contribueix progressivament a consolidar alguns nous públics per al teatre, entre els quals hi ha un segment important de joves migrants o racialitzats.

Per a més informació, vegeu <https://www.salafenix.com/>

La diversitat en la programació

Les institucions i equipaments que van respondre a l'enquesta van indicar, majoritàriament, que tenien en compte aspectes relacionats amb la diversitat en els criteris de programació. La pregunta següent demanava, en el cas que haguessin dit que aplicaven criteris d'aquest tipus, que precisessin quins aspectes tenien en compte, en una resposta oberta. Com en altres casos, el ventall d'explicacions és força divers, i s'hi inclouen tant exemples que efectivament mostren un bon tractament de la diversitat com d'altres que la interpreten de manera molt àmplia. En concret, s'hi poden distingir les modalitats següents:

- a. La resposta més freqüent correspon a aquelles institucions que **programen artistes de procedències diverses**, que tant poden ser residents a Catalunya («[...] fer present la diversitat de comunitats a la ciutat a través de les seves praxis musicals característiques») com a fora («La [nostra] programació parteix dels i de les artistes residents, que són seleccionades a partir d'una convocatòria pública. En la selecció es té en compte que hi hagi diversitat de procedències geogràfiques. De fet 7 dels 18 artistes/col·lectius en residència aquest any són d'origen internacional, com ara [...] [llista dels països]»).
- b. En altres casos, s'expressa el **compromís amb la visibilitat de la diversitat cultural**, a través dels temes que es tracten («s'intenta dur a terme una difusió d'obres que afavoreixen la interculturalitat a través del cinema»; «Som conscients que quan programem estem donant o restant visibilitat a la diversitat cultural que ens rodeja i de la qual formem part i, per tant, els criteris a l'hora d'organitzar diversos cicles tenen en compte aspectes relacionats amb la diversitat cultural (com també gènere, etc.)»; «el projecte participatiu [...] té com a temàtica les persones refugiades i migrades»), la diversitat d'estils o llenguatges («S'intenta fer una programació artística diversa: per estils musicals, bandes d'altres països: Llatinoamèrica, Marroc, [etc.]»); l'atenció a col·lectius específics («Estem programant un itinerari per visibilitzar el col·lectiu gitano, per exemple»), o la consideració de valors relacionats amb la diversitat («Tenir sempre en compte aquests valors a l'hora de programar. Mai tindrem cap espectacle que fomenti la xenofòbia, la LGTBI-fòbia o qualsevol discriminació per raó de gènere o creença religiosa»).
- c. Finalment, en alguns casos els criteris de programació relacionats amb la diversitat tenen a veure sobretot amb **les col·laboracions que s'estableixen per a la producció o la difusió de les activitats**, a través d'entitats col·laboradores («La

programació, especialment d'activitats i expositiva, es dissenya tot incorporant narratives en les quals la diversitat cultural és present. També s'ha començat a treballar directament amb diverses comunitats en projectes específics») o de la implicació de persones que puguin explicar-la de primera mà, sobretot en activitats divulgatives («El més important és que l'origen de la persona o persones que imparteixin l'activitat correspongui al context cultural que es vol transmetre per tal que les persones que assisteixen a aquesta activitat rebin una idea no distorsionada d'aquesta cultura, fugint de tòpics i estereotips»).

En efecte, diversos equipaments van explicar experiències de col·laboració amb entitats i col·lectius d'origens diversos, així com amb escoles amb una proporció elevada d'alumnat racialitzat. La naturalesa i la freqüència d'aquestes col·laboracions són molt diverses. Pel que fa a les principals modalitats, cal esmentar les següents:

- a. La implicació de comunitats, col·lectius i entitats representatius de la diversitat cultural en el **procés de creació o producció de determinats projectes**, per exemple l'exposició «Mataró: de Mancos a Djembereng. Paisatge sonor d'una ciutat», un projecte de l'associació Mapasonor que va explorar l'entorn sonor de Mataró a través dels relats de diverses persones, tot evidenciant la diversitat cultural de la ciutat, i que es va presentar entre el 2020 i el 2021 al Museu de Mataró;
- b. La **cessió d'espais** a entitats i col·lectius de diversos orígens per a la realització d'activitats, un fet que contribueix a diversificar la programació, o
- c. L'establiment d'acords amb entitats o serveis públics d'atenció a persones migrants (com ara els centres de normalització lingüística), per a la **difusió de les activitats i l'oferta d'invitacions**.

Un bon exemple de suport a la integració de la diversitat cultural en la programació és l'Espai Avinyó, un equipament establert per l'Ajuntament de Barcelona el 2011 per tal de treballar en la programació d'activitats culturals des d'una perspectiva intercultural i en la promoció de «reflexions i debats sobre la pluralitat de formes de ser, estar, sentir, pensar, viure i expressar-se de diverses comunitats i pobles que formen Barcelona».⁹⁸ En una primera etapa, l'Espai Avinyó es va centrar sobretot en la producció d'activitats i l'acollida d'iniciatives a les seves pròpies instal·lacions, amb accions centrades en la reflexió al voltant de la realitat diversa i intercultural de Barcelona, el coneixement de pràctiques i expressions d'origens diversos i la transformació de la mirada al voltant de la diversitat.⁹⁹

Progressivament, el centre s'ha orientat més a fomentar la col·laboració amb entitats i serveis municipals, amb una agenda d'activitats descentralitzades al conjunt de la ciutat: exposicions, espectacles, debats, visites, rutes, tallers, etc. que es duen a terme en equipaments de proximitat, centres culturals i a l'espai públic i que busquen acompanyar en la transversalització de la perspectiva intercultural en entitats i institucions de la ciutat, en el marc del Pla Barcelona interculturalitat 2021-2030.¹⁰⁰ Una iniciativa interessant sorgida d'aquest marc és el cicle *Museus (Im)possibles*, fet en col·laboració amb diversos equipaments culturals de la ciutat, que busca contribuir a repensar els imaginaris occidentals i ampliar la mirada al voltant de la diversitat cultural, mitjançant processos de debat, reflexió, exposició, activitats pedagògiques i altres iniciatives.¹⁰¹

98 Vegeu <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/ca/espai-avinyo>

99 Vegeu, per exemple, les activitats recollides a <https://recursosespaiavinyo.wordpress.com/>

100 Ajuntament de Barcelona (2021b).

101 Vegeu <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/ca/espai-avinyo/mediateca/museus-impossibles-lexposicio-el-que-no-esta-vist>

La integració de la diversitat en la programació comporta diverses reflexions de fons. En primer lloc, com han reflectit algunes de les entrevistes mantingudes per a l'elaboració d'aquest informe, en alguns equipaments i institucions el foment de la diversitat s'enfronta, de manera a vegades subtil, a vegades explícita, a una tensió amb la percepció de qualitat artística: per a alguns segments de públic, i alguns responsables institucionals, hi pot haver la percepció que ampliar l'oferta cultural amb propostes i expressions d'orígens diversos pot comportar «rebaixar» la qualitat, especialment si el procés comporta més participació de persones no professionals, o pràctiques i expressions que trenquin amb allò més habitual als equipaments culturals. Fer front a aquesta tensió requereix un esforç a llarg termini, un compromís institucional clar, tasques de sensibilització i mediació quan escaigui, i creativitat i ambició pel que fa al disseny de propostes que evidencien el potencial d'innovació i gaudi que pot aportar la diversitat.

Un segon aspecte que cal tenir en compte és el risc que la voluntat de representar millor la diversitat condueixi a reproduir estereotips relacionats amb determinats col·lectius, o a tractar les persones migrants o racialitzades com a objecte, més que no com a subjecte creador, un fet que pot comportar, entre d'altres, una «exotització» de la diferència.¹⁰² En algunes entrevistes, alguns artistes migrants o racialitzats, o entitats que hi estan en contacte, han lamentat la percepció que sovint se'ls crida per assumir funcions que han estat predeterminades, sense que s'arribin a establir relacions equitatives. En aquest sentit, la implicació de les comunitats afectades, en processos de codisseny i consulta i participació actives, és una eina necessària.

En algunes entrevistes s'ha posat de manifest una tercera qüestió important: per la seva naturalesa íntimament relacionada amb les identitats i les relacions interpersonals, el tractament de la diversitat, si es fa amb sensibilitat i cura, pot permetre tractar múltiples altres qüestions de caire social, cultural, polític, o econòmic: «Quan parlem de diversitat, a partir d'un tema en surten molts: dol migratori, violència, salut, trauma, etc.».¹⁰³ Això comporta una responsabilitat especial per part de les institucions culturals, a l'hora de saber interpretar i acompanyar aquestes reflexions en la mesura justa, determinant el rol específic que hi poden tenir des de la gestió i les polítiques culturals, i establint les col·laboracions pertinents amb altres agents quan escaigui.

Un altre aspecte rellevant, relacionat en part amb diversos dels punts anteriors, és la tendència, almenys en algunes institucions i administracions, a situar el suport a les expressions culturals diverses en programacions que tenen una orientació primordialment social, més que no cultural. Així, alguns espectacles, exposicions i altres activitats artístiques i culturals vinculades amb la diversitat s'integren en cicles contra el racisme, per a la cohesió social, per a la igualtat de gènere, etc., i sovint poden ser impulsats des de regidories o institucions d'àmbits diferents de la cultura. Malgrat que, en molts casos, això es pugui justificar per la capacitat d'aquestes obres de generar debat en temes socials i polítics, cal no oblidar que molts espectacles i exposicions fets per qualsevol artista, companyia o col·lectiu no migrant ni racialitzat també poden generar debats i, malgrat això, s'integren en les programacions culturals estàndards. En aquest sentit, és important reconèixer el valor cultural del treball artístic, i evitar que l'origen, real o percebut, de les persones que l'han produït condueixi a una divisió que estereotipa.

En cinquè lloc, diverses de les persones entrevistades han evidenciat les dificultats trobades en la pràctica per establir relacions de col·laboració estables amb entitats vinculades a les comunitats migrants i la diversitat cultural. Com passa en altres àmbits, en aquest terreny hi ha des d'entitats consolidades fins a col·lectius informals, i

102 Ariza i García (2022).

103 Entrevista amb Txema Romero, director del Museu d'Art de Cerdanyola, 4 de desembre de 2023.

graus diversos de representativitat i solidesa. Afavorir relacions més sostenibles hauria de ser una qüestió d'interès de les polítiques públiques, que haurien de reivindicar les col·laboracions amb més potencial i acompanyar-les en els seus processos d'aprenentatge mutu i disseny d'activitats conjuntes.

Finalment, és important recordar que les tries fetes en matèria de programació, a més de la seva transcendència pel que fa a les representacions culturals i l'accés per part del públic a continguts i expressions diversos, afecten les oportunitats laborals de creadors i professionals d'orígens diversos. Així, vetllar per la diversitat hauria de comportar definir-ne més concretament les implicacions en matèria de programació i exhibició, adaptant-les a cada sector i realitat específica, però amb la voluntat de guanyar en transparència i de garantir que el compromís amb la diversitat és tangible en la pràctica i no reforça desigualtats de tipus socioeconòmic.

Diversitat i descolonització en l'àmbit del patrimoni

El capítol 2 d'aquest informe ha abordat ja les reflexions contemporànies al voltant del tractament de la diversitat en les polítiques i la gestió del patrimoni. S'hi inclouen, entre d'altres, la necessitat d'ampliar la comprensió del patrimoni per tal d'incorporar-hi elements que històricament n'han quedat exclosos, perquè no responien a les narratives majoritàries, i de reconèixer el patrimoni i la memòria de les persones arribades en les últimes generacions. Així mateix, són importants les reflexions al voltant de la descolonització del patrimoni, que comporta revisar-ne les formes de definició, conservació, gestió, interpretació i transmissió, corregint-ne els biaixos eurocèntrics i elitistes, i ser conscients de les implicacions que això té tant pel que fa al tractament de les col·leccions com per a la mateixa definició dels museus i les altres institucions del patrimoni.

Els museus, els arxius i les altres institucions i equipaments que treballen en l'àmbit del patrimoni tenen un potencial molt important pel que fa al tractament de la diversitat. La relatora especial de les Nacions Unides per als drets culturals s'hi ha referit en destacar, per exemple, la conveniència d'incloure el patrimoni relacionat amb la migració en les institucions que s'ocupen del patrimoni majoritari i de crear institucions relacionades amb el patrimoni de les migracions, dirigides per les comunitats migrants. Així mateix, ha lamentat que no s'impliqui prou les comunitats sorgides dels processos migratoris en la interpretació de les peces que provenen dels seus països d'origen.¹⁰⁴ Impulsar el treball en aquest sentit seria coherent amb la definició del museu aprovada l'any 2022 pel Consell Internacional de Museus (ICOM), que estableix, entre d'altres, que els museus són «accessibles i inclusius», «fomenten la diversitat» i compten amb la participació de les comunitats.¹⁰⁵

Catalunya compta amb diverses experiències significatives pel que fa a la integració de la diversitat en els museus. El Museu de la Història de la Immigració de Catalunya (MHIC), ubicat a Sant Adrià del Besòs des del 2004, compta amb una exposició permanent i exposicions temporals, relacionades principalment amb les migracions del segle xx però que també aborden els processos migratoris, i les transformacions humanes i socials que se'n desprenen, al llarg de la història i en els períodes més

104 Relatora especial sobre els drets culturals (2023), para 23, 77k, i 77l).

105 Vegeu <https://icom.museum/es/recursos/normas-y-directrices/definicion-del-museo/>

recents.¹⁰⁶ En els darrers anys, diversos museus municipals, com el Museu d'Art de Cerdanyola (vegeu el requadre 9) o els Museus d'Olot (vegeu el requadre 11), han dut a terme exposicions i projectes al voltant dels processos migratoris, la configuració de societats més diverses i les implicacions d'aquesta realitat pel que fa a la gestió de les col·leccions patrimonials.

Requadre 9: El projecte Relats Compartits del Museu d'Art de Cerdanyola del Vallès

El Museu d'Art de Cerdanyola (MAC), obert l'any 2009, és un equipament municipal situat en un edifici modernista i compta amb una important col·lecció de vitralls modernistes i una col·lecció d'obres de diversos artistes vinculats a la ciutat. Vol esdevenir un museu modernista de referència, un centre d'art contemporani obert a les noves creacions i un equipament sociocultural accessible a la ciutadania i a tots els públics. En aquest marc, els darrers anys ha desenvolupat unes quantes accions relacionades amb la dimensió social de la cultura, així com el foment de la salut i el benestar.

El projecte Relats Compartits, dut a terme el 2022 després de més d'un any de preparació, i que es va presentar en forma d'exposició el febrer de 2023, s'emmarca en aquesta voluntat del MAC de ser un espai acollidor, i un lloc de trobada, per al conjunt de la ciutadania. Neix també de la col·laboració amb l'Associació d'Amics del Museu i amb la Regidoria de Cooperació de l'Ajuntament, amb la qual el MAC col·labora des de fa anys en diferents activitats relacionades amb els drets humans, les migracions, les relacions interculturals, les desigualtats, etc.

Relats Compartits volia respondre a la pregunta «El museu parla de totes les persones?» i, alhora, permetre que persones d'origens diversos, que havien passat per processos migratoris, es fessin el museu seu, i que el MAC pogués aprendre d'aquest procés. La preparació del projecte va comportar reunions periòdiques d'un grup de treball en el qual participaven totes les parts implicades, i que també va rebre assessorament de la directora del MHiC, de Sant Adrià de Besòs. En converses amb el Servei Local de Català, l'Escola d'Adults, el Servei de Primera Acol·lida (Programa municipal d'immigració) i l'associació IPI Barcelona, es va invitar diversos grups de persones migrants a descobrir el museu, en visites especialment dissenyades per al projecte.

Posteriorment, les persones interessades van poder participar en activitats de reflexió, individuals i en grup, dinamitzades per Palma Morena Greco, al voltant del grau de representació del museu i el significat que podien tenir per a elles les obres que hi trobaven. D'aquí en va sortir la creació d'unes cartel·les per acompanyar elements de la col·lecció del MAC, amb comentaris i elements interpretats pels participants. Després es va passar al procés de creació, amb una mediació artística conduïda per l'artista Curro Claret, que va crear, juntament amb els participants, una sèrie de capgrossos i màscares, inspirats en les seves memòries i itineraris. El projecte va concloure amb una jornada final per explicar els aprenentatges extrets del projecte, una exposició temporal al MAC dels resultats del procés, i la participació dels capgrossos a la festa major de la ciutat.

Està previst fer una segona edició de Relats Compartits, que es vincularà més a altres iniciatives en l'àmbit de la diversitat i la cooperació i tindrà un vessant relacionat amb el públic general i l'escolar. El projecte també ha generat reflexions al

106 Vegeu <https://www.mhic.cat/>

museu pel que fa a la necessitat de contextualitzar i ressignificar algunes de les peces que s'hi exposen i les imatges de l'altre que transmeten.

Per a més informació, vegeu <https://macerdanyola.wixsite.com/museuartcerdanyola-/relats-compartits>

El Museu Etnològic i de Cultures del Món de Barcelona (MuEC) també ha participat en projectes europeus com SWICH (Sharing a World of Inclusion, Creativity and Heritage), dut a terme entre el 2014 i el 2018, que va analitzar el rol canviant dels museus d'etnografia en societats europees marcades de manera creixent per la diversitat.¹⁰⁷ Aquesta línia d'investigació ha prosseguit en diverses activitats al llarg dels darrers anys. El MuEC és una de les institucions que participen al projecte (Tr)frican(t)s. Museus i Col·leccions de Catalunya davant la Colonialitat, una iniciativa de la Fundació Solidaritat de la UB i el Grup de Recerca sobre Exclusió i Control Socials (GRECS) que vol rastrejar l'origen i les condicions d'adquisició de peces i col·leccions provinents de l'imperi colonial espanyol o de països africans que mantenen una relació postcolonial amb Catalunya. En aquest marc s'han dut a terme taules de diàleg amb la participació de comunitats diaspòriques per debatre sobre el tractament i el significat de les col·leccions originàries dels seus països, així com seminaris amb la presentació d'experiències d'altres països europeus que estan duent a terme polítiques de descolonització i revisió del patrimoni.¹⁰⁸ Un concepte clau en aquest procés és l'anomenada *provenance research* (és a dir, la recerca sobre la provenença dels objectes custodiats), que per a alguns autors hauria de comptar amb la participació activa de les comunitats diaspòriques.¹⁰⁹

En l'enquesta difosa durant l'elaboració d'aquest informe, uns quants museus van indicar la intenció de definir una política de descolonització de les seves col·leccions, o el fet que ja hi estaven treballant. No es va identificar cap museu que ja l'hagués aprovat, per bé que no es pot descartar que hi hagi casos fora de la mostra emprada en aquesta recerca i dels museus que hi van respondre. Aquesta és una qüestió que fins ara ha avançat menys a Catalunya i l'Estat espanyol que en altres països europeus,¹¹⁰ els quals, com en el cas dels treballs fets a Flandes i Bèlgica (vegeu el requadre 10), podrien oferir inspiració.

Requadre 10: Iniciatives en matèria de diversitat i descolonització del patrimoni a Flandes i Bèlgica

L'octubre de 2018, un grup de seixanta acadèmics i professionals de l'àmbit dels museus i el patrimoni va publicar un article d'opinió en dos diaris belgues que remarcava la necessitat d'iniciar un debat en profunditat sobre el retorn dels elements del patrimoni cultural africà adquirits pels museus belgues durant el període colonial. L'informe demanava que s'establissin directrius ètiques per guiar la gestió i el retorn de les col·leccions colonials.

Poc després, algunes de les persones signants de l'article van establir un grup d'experts independents que l'any 2021 publicaria un document de principis ètics.

107 Vegeu <https://www.swich-project.eu/>

108 Fundació Solidaritat UB (2023), «(Tr)frican(t)s organitza el primer taller sobre "provenance research" a l'Estat espanyol», 3/4/2023, disponible a <https://www.solidaritat.ub.edu/trafricants-taller/>; Cervera, M. (2023), «Catalunya descolonitza els seus museus», *El Periódico*, 20/3/2023.

109 Memba Ikuga, L. (2023), «La descolonización de los museos: ¿agenda política o industria?», *Radio Africa Magazine*, 26/4/2023, disponible a <https://www.radioafricamagazine.com/descolonizacion-museos-agenda-politica-o-industria/>

110 Durán Rodríguez (2023); Memba Ikuga (2023).

Aquest document remarcava que volia ser una aportació al debat, més que no una aportació definitiva, tot subratllant la necessitat d'ampliar la consulta a les comunitats migrants, els països d'origen de les col·leccions, les administracions, i els professionals de l'àmbit del patrimoni. El document també destacava la necessitat de comptar amb una anàlisi exhaustiva de les col·leccions vinculades al període colonial, impulsar la recerca sobre la seva provenença i millorar la legislació, per tal de facilitar el retorn de les col·leccions als seus països d'origen.¹¹¹

En paral·lel, hi ha hagut unes quantes iniciatives en el pla institucional, amb resultats variables. El juny de 2022, el Parlament belga va aprovar una llei que estableix un marc per al retorn de les col·leccions, pensat especialment com a base per buscar acords bilaterals amb la República Democràtica del Congo, Ruanda i Burundi.¹¹² Alguns d'aquests països, però, han considerat que la llei reflecteix una visió massa occidental i desequilibrada, i deixa fora alguns elements (com els arxius o les restes humanes) que s'hi haurien d'incloure.¹¹³ D'altra banda, l'any 2020 es va establir una comissió parlamentària per debatre el llegat colonial belga, considerada pionera a Europa; tot i les moltes audiències i consultes que s'hi van fer, a última hora, el desembre de 2022, la Comissió no va posar-se d'acord per oferir una disculpa pública a les víctimes, l'element que es considerava més important a l'hora de presentar les seves conclusions.¹¹⁴

Cal destacar que aquest treball es basa en diverses iniciatives impulsades per equipaments i institucions de l'àmbit del patrimoni. A Flandes, l'agència FARO, que dona suport al desenvolupament del sector del patrimoni cultural, ha elaborat una estratègia en matèria de diversitat,¹¹⁵ ha publicat, juntament amb l'Agència Flamenca d'Immigració, una guia per afavorir la diversitat i la inclusió en l'àmbit del patrimoni,¹¹⁶ i ofereix regularment articles i formacions al voltant d'aquestes temàtiques. D'altra banda, alguns museus flamencs amb col·leccions vinculades al colonialisme, les migracions i els conflictes bèl·lics han establert un grup de treball per intercanviar reflexions i metodologies al voltant d'aquestes qüestions.¹¹⁷

Per a més informació, vegeu, entre d'altres, <https://faro.be/blogs/katrijn-dhamers>

111 Restitution Belgium (2021), «Ethical Principles for the Management and Restitution of Colonial Collections in Belgium», disponible a <https://restitutionbelgium.be/en/report>

112 Vegeu https://www.africamuseum.be/en/about_us/restitution

113 Zourli, B. (2023), «Restitution d'objets historiques entre la RD-Congo et la Belgique: au-delà des symboles, la nécessité d'une collaboration durable», *Equal Times*, 8/11/2023, disponible a <https://www.equaltimes.org/restitution-d-objets-historiques>

114 Ponselet, G. (2023), «Belgian Colonial Past: Commission Fails on Apology to Victims», *Justiceinfo.net*, 19/1/2023, disponible a <https://www.justiceinfo.net/en/111372-belgian-colonial-past-commission-fails-apology-to-victims.html>

115 FARO (2022), «*Begin bij jezelf*». *Diversiteitsplan 2022-2027*. Brussel·les: FARO, disponible a <https://faro.be/publicaties/begin-bij-jezelf-diversiteitsplan-faro-2022-2027>

116 Boel, K.; i Pinoy, B. (2022), *Erfgoed zonder drempels*. Brussel·les: FARO i Agentschap Integratie & Inburgering, disponible a <https://faro.be/publicaties/erfgoed-zonder-drempels>

117 Vegeu <https://redstarline.be/en/page/what-do-we-stand>

Observacions finals

En conjunt, i de manera resumida, l'anàlisi de la presència de la diversitat als mecanismes de suport a la creació, la conservació, la programació i l'exhibició de les institucions i els equipaments culturals catalans permet concloure el següent:

En general sembla que hi ha **pocs mecanismes pensats per afavorir la presència efectiva de la diversitat en el suport a la creació**, excepte quan els impulsen equipaments que tenen en la diversitat un element distintiu o equipaments de proximitat que l'han incorporat com un entre diversos criteris.

En canvi, **és freqüent que els equipaments indiquin que tenen en compte la diversitat en la programació** d'activitats culturals, un fet que es pot expressar de diverses maneres: programació d'artistes de diferents procedències, tractament de temàtiques relacionades amb les migracions o la interculturalitat, implicació d'entitats o persones d'orígens diversos en tasques de disseny de les activitats o de mediació, etc.

Múltiples equipaments i institucions han establert **col·laboracions, sovint de caire puntual, amb entitats o col·lectius vinculats amb comunitats migrants o que treballen temàtiques relacionades amb la diversitat**, i amb les quals es relacionen per al desenvolupament de determinats projectes, la cessió d'espais o la difusió de les activitats. Les col·laboracions són un procés important per afavorir la comprensió i la integració de la diversitat, i alhora comporten dificultats, com també han assenyalat algunes persones entrevistades.

El tractament de la diversitat en la programació i l'exhibició **suscita unes quantes qüestions de fons** pel que fa a la necessitat de revisar els criteris de qualitat artística i fer-los més plurals, assegurar que les persones racialitzades i els col·lectius relacionats amb la diversitat poden participar en igualtat de condicions i no són tractats com un objecte exòtic, etc.

Diversos museus han impulsat projectes relacionats amb el tractament de la diversitat i els processos migratoris, i hi ha algunes iniciatives incipients en l'àmbit de la **descolonització de les col·leccions**, per bé que **aquest procés ha avançat menys a Catalunya i a l'Estat espanyol que no en altres països europeus**.

L'atenció a la diversitat en les relacions amb els públics

Entendre l'accés i la participació en la vida cultural com un dret humà, amb caràcter universal, i comprendre els equipaments culturals com a espais de trobada amb potencial de contribuir a la cohesió social són dos dels fonaments per incorporar la diversitat com a dimensió clau en la política de públics. Com s'ha explicat al capítol anterior, hi ha altres arguments més pragmàtics per treballar en aquesta línia, com és la comprensió que diversificar els públics pot ser una estratègia que afavoreixi la sostenibilitat a mitjà i llarg termini de les institucions culturals.

L'anàlisi en aquest àmbit tractarà la identificació de determinats col·lectius com a «públic objectiu» de les institucions i els equipaments culturals, i les estratègies i programes específics que existeixen en aquest àmbit, com ara les accions de mediació cultural o les col·laboracions amb altres serveis públics o entitats per tal d'afavorir l'accés i la participació de públics diversos.

La diversitat en els públics objectiu de les institucions culturals

L'enquesta difosa a institucions i equipaments culturals demanava si la diversitat cultural es reflectia en els seus públics objectiu, és a dir, els públics als quals volen arribar les institucions. La majoria de les institucions que van respondre a l'enquesta van indicar que sí que feien referència a la diversitat cultural a l'hora d'establir les seves prioritats en matèria de públics, tot i que algunes no van aportar evidències gaire clares sobre com ho feien en la pràctica, com s'explicarà després. D'altra banda, també hi ha nombroses respostes que o bé van dir que no incloïen la diversitat cultural entre els seus públics objectiu o bé indicaven que no tenien informació sobre aquest aspecte, una resposta que es podria deure o bé a l'absència d'estratègies específiques de definició dels públics, o bé a la manca de dades per corroborar el tipus de públics existents, una qüestió a la qual ens referirem més endavant.

En el cas de les institucions que responien que la diversitat cultural sí que formava part dels seus públics objectiu, calia indicar tot seguit de quins públics es tractava. Les respostes a aquesta pregunta són variades: des de termes genèrics («Els ciutadans d'[el nostre municipi]», «Estudiants, estudiants universitaris i públic en general»), passant per una identificació general de persones i col·lectius relacionats amb la diversitat cultural («S'ofereixen visites gratuïtes a les entitats sense ànim de lucre que ho sol·liciten; entre aquests s'inclouen associacions que tenen com a missió impulsar la interculturalitat, la cohesió social i l'acció comunitària», «Persones nouvingudes que utilitzen la biblioteca. Persones de diferents regions, religions i creences que formen part de serveis i activitats de la biblioteca»), fins a la identificació de col·lectius concrets, molts dels quals definits en funció de l'origen personal o familiar: entre aquests últims, predominen les referències als col·lectius d'origen asiàtic i magribí, així com algunes referències als països de l'est d'Europa, l'Àfrica subsahariana i l'Amèrica Llatina. Diverses respostes també esmenten el poble gitano.

Així mateix, hi ha institucions que, per respondre a aquesta darrera pregunta, fan referència més aviat a les entitats o serveis públics amb els quals s'han establert col·laboracions a fi d'arribar a públics diversos. S'hi esmenten, per exemple, la participació al programa Apropa Cultura, que facilita l'accés de persones de diversos col·lectius vulnerables, entre els quals hi ha persones migrants, sol·licitants d'asil o refugiades; algunes entitats que treballen amb grups vulnerables (com ara Càritas Diocesana); centres educatius («Més del 50 % del públic del museu és públic escolar i es té en consideració la diversitat plurinacional d'aquest públic escolar»; «Escoles d'alta complexitat»; «Infants provinents d'ètnies diverses que venen amb les escoles, normalment becats pel teatre»), i alguns altres serveis públics (col·laboracions amb un centre d'atenció primària per arribar a la població migrant; serveis municipals d'immigració, etc.). Finalment, hi ha equipaments que, tot i que primer indiquen que tenen la diversitat en els seus públics objectiu, després no responen quan se'ls demana pel tipus de públics concrets que es busquen.

D'aquestes respostes se'n pot extreure la voluntat de molts equipaments de garantir un accés equitatiu a l'oferta cultural, i la identificació d'alguns col·lectius específics als quals adreçar-se, que en alguns casos tenen relació amb la diversitat específica de

l'entorn d'actuació. Algunes respostes també apunten a l'existència d'aliances concretes per afavorir aquestes connexions; en particular, el sector educatiu hi té un paper molt destacat. Cal tenir en compte, amb tot, que l'establiment de col·laboracions amb el sector educatiu respon generalment més a una finalitat educativa i de creació de públics que no d'atenció a la diversitat pròpiament dita, per bé que hi pugui haver excepcions.

Arribar a nous públics requereix tot sovint una transformació de les formes de treball dels equipaments culturals, sortint a l'exterior, establint noves col·laboracions i definint noves metodologies a l'hora de crear, produir, difondre o interpretar els continguts. Un exemple d'això és el desenvolupament de projectes artístics comunitaris per part del Museu d'Olot, en el marc del seu nou projecte estratègic (vegeu el quadre 11).

Requadre 11: Els projectes artístics comunitaris dels Museus d'Olot i l'exposició «Fang. Identitats híbrides»

L'any 2020, els Museus d'Olot, l'àmbit de l'Administració municipal responsable dels tres centres patrimonials de la ciutat, van encarregar l'elaboració del que havia de ser el seu nou projecte educatiu. El procés participatiu engegat llavors, que va comptar amb la participació d'entitats, personal municipal, artistes, entitats, professorat, infants i joves, etc., va apuntar la necessitat d'un canvi de mirada en l'enfocament dels Museus, per fer-los equipaments més oberts i que fomentessin les cures i el benestar. Així, en la pràctica, d'aquell procés en va sorgir el nou projecte estratègic dels Museus, que posa el focus en l'educació al llarg de la vida i en el museu com a centre socialitzador, on viure i compartir experiències.¹¹⁸ En paral·lel, des del 2022 els serveis municipals de cultura i d'educació d'Olot s'han unificat, per tal de fomentar la integració de programes i equips.

Un dels elements més visibles de la nova orientació dels Museus d'Olot és el desenvolupament de projectes artístics comunitaris. Els Museus d'Olot ja havien promogut anteriorment algunes experiències participatives per abordar qüestions com la diversitat de gènere o la diversitat de creences i religions i per afavorir la implicació de la ciutadania d'Olot en la interpretació de les obres de les col·leccions municipals. Des del 2021 aquesta línia s'ha potenciat, mitjançant diversos projectes expositius i de creació fets en col·laboració amb equipaments de l'entorn (residències de gent gran, instituts, serveis socials, etc.) i que permeten sortir al carrer.

Un exemple d'aquesta nova línia és el projecte Fang. Identitats Híbrides, desenvolupat entre els anys 2023 i 2024. El projecte neix de la col·laboració entre els Museus, el Consorci d'Acció Social de la Garrotxa, l'Escola Municipal d'Expressió i l'artista i arteterapeuta Maria Camila Sanjinés, nascuda a Colòmbia i establerta a Olot. Sanjinés desenvolupa des de fa anys una reflexió al voltant de la construcció de la identitat, i com aquesta es relaciona amb la hibridació, entre d'altres aquella que és pròpia dels processos migratoris, i reivindica el potencial de la creació que emergeix dels «no llocs», de les «esquerdes» pròpies de qui es troba entre un lloc i un altre i pot establir arrels simultàniament en diversos indrets.

Després d'haver fet accions a Colòmbia i amb un grup de ceramistes tradicionals amazigues al Rif (Marroc), amb Fang. Identitats Híbrides es van dur a terme una sèrie de tallers amb un grup de dones migrants residents a Olot. Els tallers van ex-

118 Museus d'Olot (2021), «El Museu: un canvi de mirada», disponible a <https://www.olotcultura.cat/agenda/acte/el-museu-un-canvi-de-mirada/>

plorar les memòries, els processos de dol derivats del fet migratori i com la cultura evoluciona a partir d'aquests processos d'intercanvi, i van donar lloc a peces de ceràmica fets per les dones participants. L'exercici també va ser molt destacable des de la perspectiva de la cohesió del grup. Alhora, Sanjinés va elaborar obres plàstiques pròpies, derivades de les reflexions sorgides d'aquestes activitats. Els resultats del procés es van presentar en una exposició al Museu de la Garrotxa i van anar acompanyats d'unes quantes visites i trobades amb grups escolars i públic general. En conjunt, des dels Museus d'Olot es fa una molt bona valoració de l'acollida que aquest i els altres projectes comunitaris han tingut per part del públic.¹¹⁹

Per a més informació, vegeu <https://www.olotcultura.cat/museus-dolot/>

També cal dir que hi ha molt poques institucions que disposin de dades concretes en relació amb l'origen de les persones usuàries o visitants. Una excepció són les biblioteques, que, com en el cas de Barcelona (vegeu el requadre 5), demanen la nacionalitat en el moment de donar d'alta una nova persona usuària. També hi ha museus que demanen per la procedència dels visitants a la recepció del museu, o bé que ho fan a través de la plataforma de venda d'entrades; això sembla respondre, en general, a objectius de màrqueting i està pensat principalment per a l'anàlisi dels públics turístics. Finalment, alguns equipaments han demanat per aspectes relacionats amb l'origen en les enquestes de valoració de les activitats. En conjunt, en qualsevol cas, són pocs els equipaments que disposen de dades d'aquest tipus, probablement per manca de recursos humans o per dubtes pel que fa a com les poden obtenir. Es tracta d'una qüestió que hauria de rebre atenció en els propers anys. Aprofundirem més en la disponibilitat de dades i informació a l'apartat 3.5 de l'informe.

Amb independència de la definició específica de públics objectiu relacionats amb la diversitat, o de la recollida o no de dades, diverses persones entrevistades durant l'elaboració d'aquest informe han assenyalat les dificultats per diversificar els públics dels seus equipaments. La diversitat segons origen és esmentada sovint com una dimensió especialment complexa, fins i tot quan s'organitzen activitats per tractar qüestions que hi tenen una relació directa: en algun cas, es va fer referència a la paradoxa d'haver organitzat activitats per debatre sobre les migracions i la interseccionalitat, amb ponents racialitzats, però trobar-se amb un públic format molt majoritàriament per persones blanques. També es constata que, fins i tot per a qui s'ha format específicament en qüestions relacionades amb la diversitat o la interculturalitat, sovint continua sent molt difícil arribar a determinats col·lectius.

Malgrat que la identificació dels grups que costa més implicar es faci sovint en termes d'origen ètnic o geogràfic, també hi ha qui recorda que la classe social hi fa un paper important. Així, una persona entrevistada, lamentant que la major part de les persones migrants del seu entorn, principalment treballadores a la indústria, no veiessin en el seu equipament un servei públic rellevant, recordava que les persones amb orígens familiars a Catalunya o a l'Estat espanyol i amb una situació laboral i social similar tenien la mateixa relació amb aquest equipament, és a dir no l'acostumaven a visitar. L'origen, per tant, no és l'únic, ni necessàriament el principal, element determinant en aquest sentit; de fet, les enquestes de participació cultural a Catalunya indiquen que la formació i la renda són les principals variables que estableixen la participació en

119 Olot Cultura (2023a), «El projecte "Fang" recollirà l'experiència de les dones migrants d'Olot a través de la ceràmica», disponible a <https://www.olotcultura.cat/el-projecte-fang-recollira-lexperiencia-de-les-dones-migrants-dolot-a-traves-de-la-ceramica/>, i Olot Cultura (2023b), «FANG. Identitats híbrides», disponible a <https://www.olotcultura.cat/agenda/acte/fang-identitats-hibrides/>

determinades pràctiques culturals.¹²⁰ Per tot això, sembla necessari adoptar una lògica interseccional per interpretar les pautes d'accés i participació. Així mateix, convé establir estratègies i accions concretes per facilitar la participació dels grups de la població que participen amb menys freqüència en els equipaments i les institucions culturals; els propers apartats analitzaran possibles línies de treball en aquest sentit.

Hi ha una darrera qüestió important a l'hora de pensar en els públics objectiu dels equipaments culturals i com es relacionen amb la diversitat. A més de definir estratègies per arribar a sectors de la població que tradicionalment han participat menys en l'oferta cultural normalitzada, també cal abordar la sensibilització al voltant de la diversitat dels públics ja habituals dels equipaments, normalitzant el fet que l'oferta cultural al seu abast esdevingui més diversa. Algunes persones entrevistades han considerat que, en els seus processos de diversificació de l'oferta, els equipaments culturals, i les administracions que en són titulars, han d'assumir el risc que una part dels seus públics no segueixi les seves propostes, almenys en un primer moment. En aquest sentit, també caldrà establir accions de comunicació i mediació per acompanyar aquests processos.

Programes de mediació cultural i treball de proximitat

L'enquesta va demanar a institucions i equipaments culturals si disposaven de programes de mediació a fi d'arribar a públics d'origen ètnic divers. Segons les dades obtingudes, la majoria d'equipaments no disposen de programes d'aquest tipus, una resposta que coincideix amb la dada, exposada a l'apartat 3.2, segons la qual no hi ha gaires institucions que tinguin a les seves plantilles figures amb funcions relacionades amb la diversitat cultural en tasques de mediació o atenció a la diversitat.

Entre les institucions que sí que compten amb programes d'aquest tipus, es pot establir la tipologia d'accions següent:

- a. L'existència d'un **departament o programa específic de mediació cultural**: per exemple, el Museu d'Art Modern de la Diputació de Tarragona (MAMT) disposa del programa MAMT Inclusiu, que ofereix visites gratuïtes per a associacions de caràcter social i centres comunitaris i té una activitat específica per a persones novingudes; el Born Centre de Cultura i Memòria de Barcelona ha establert el programa de mediació comunitària Bornlab, amb accions com Bornlab Sonor, que explora les memòries no oficials i qüestions com el colonialisme, les migracions o la interculturalitat, mitjançant debats, activitats participatives, publicacions i pòdcasts, entre d'altres.
- b. La **col·laboració amb serveis municipals de mediació o amb escoles o la participació en taules o espais interdepartamentals** a escala municipal, que permeten

120 Departament de Cultura (2023), *Estadístiques culturals de Catalunya 2023*. Barcelona: Departament de Cultura, disponible a <https://drac.cultura.gencat.cat/bitstream/handle/20.500.12368/32068/Estad%C3%ADstiques%20culturals%20Catalunya%202023.pdf>, i Observatori dels Públics del Patrimoni Cultural de Catalunya (2022), *Enquesta de participació cultural a Catalunya 2021. EPCC-2021. Resultats relatius a les pràctiques culturals dels catalans: museus i altres centres expositius i afectació de la COVID-19*. Girona: Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural, disponible a https://observatoripublics.icrpc.cat/files/221025_enquesta-de-participacio-cultural-a-catalunya-2021.-museus-i-altres-centres-expositius-i-afectacio-de-la-covid-19.pdf

establir aliances amb altres serveis municipals o amb entitats que representen o treballen amb col·lectius diversos. Exemples d'això serien la participació del Museu de Guissona a la Taula de Convivència, Interculturalitat i Cohesió Social (requadre 2), la col·laboració del MAC de Cerdanyola amb diversos serveis municipals per arribar als participants del projecte Relats Compartits (requadre 9), la taula de treball transversal establerta en el marc del programa de mediació cultural Coenzims del Teatre Auditori de Granollers (requadre 13), així com les col·laboracions amb les oficines municipals d'atenció a les persones nouvingudes o amb escoles (com en el cas del programa de mediació i servei educatiu de la Fundació Joan Brossa, amb diversos centres educatius del barri del Born, a Barcelona, o la col·laboració del Museu Morera de Lleida amb una escola amb una elevada presència d'alumnat amb orígens migrants i amb un centre d'atenció primària del mateix barri).

- c. La **participació al programa Apropa Cultura**, que permet als equipaments i les institucions culturals col·laborar amb entitats socials del seu entorn, per tal de facilitar l'accés i la participació en la cultura a persones en situació de vulnerabilitat o de l'àmbit de la discapacitat, a preus accessibles i amb visites i tallers adaptats a les necessitats de grups diversos. Entre els àmbits temàtics de les entitats socials que participen al programa hi ha migracions i persones refugiades (amb 199 entitats associades l'any 2022) i minories ètniques (4 entitats). Apropa Cultura també ofereix activitats formatives, tant per a personal d'equipaments culturals com d'entitats socials, al voltant de diverses qüestions relacionades amb l'accessibilitat o la diversitat.¹²¹
- d. En el cas dels **equipaments de proximitat**, com ara centres culturals polivalents (centres cívics, casals, ateneus, etc.) i, especialment, biblioteques, les accions de mediació envers persones migrants o racialitzades estan molt sovint **integrades en els programes d'acollida o en accions orientades a la inclusió social** (programes d'alfabetització, per exemple), en les relacions amb les entitats de l'entorn o, en alguns casos, en la realització d'activitats a l'espai públic. Alguns estudis han assenyalat especialment la capacitat de les biblioteques d'arribar a segments de la població que no participen en altres activitats culturals (un element que coincideix amb les dades sobre els carnets de biblioteca a Barcelona, esmentades al requadre 5): així, segons un procés de consulta fet a Igualada, «[...] les persones entrevistades i les que van participar en el grup de discussió destaquen el paper de la biblioteca per abordar les barreres esmentades [culturals, educatives, socioeconòmiques]. Es fa una referència especial a la seva capacitat per acostar-se a persones que, sigui per l'origen, el barri de residència o la manca de familiaritat, no prenen part de l'oferta d'activitats culturals de la ciutat. Se'n destaca l'accessibilitat (ubicació, gratuïtat, continguts adaptats, en llengües diverses, etc.), la implicació del personal, el caràcter acollidor i agradable de l'edifici i el contacte amb entitats».¹²²
- e. La realització d'**accions puntuals en l'espai públic** (carrers, places, etc.), que es pot acompanyar de col·laboracions amb entitats, col·lectius o altres serveis públics, com a estratègia per facilitar la participació de persones que habitualment no participarien en activitats d'aquests equipaments.

121 Apropa Cultura (2023), *Memòria d'activitats 2022*. Barcelona: Apropa Cultura, disponible a https://www.apropacultura.org/sites/default/files/2022/memoria_gral_apropa_cultura.pdf. Vegeu també <https://www.apropacultura.org>

122 Barbieri, N.; Salazar, Y. (2019), *L'equitat en les polítiques culturals. Estudi de casos amb metodologia de recerca participativa*. Barcelona: Diputació de Barcelona, p. 55, disponible a <https://cercles.diba.cat/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=df0bf92579aaa2a8a957e71adadc2fe3>. En relació amb el paper dels equipaments de proximitat en l'atenció a la diversitat vegeu també Bonet, L. (2006), «Cultural diversity and intercultural policies in Barcelona», a Ilczuk, D.; Isar, Y. R. (eds.), *Metropolises of Europe: Diversity in Urban Cultural Life* (Varsòvia: CIRCLE i Pro Cultura).

Algunes persones entrevistades també han assenyalat la importància de les connexions personals a l'hora de facilitar l'accés i la participació de determinats col·lectius. Un exemple esmentat en aquest sentit és la tasca feta en els últims anys pel Santa Mònica (antic Centre d'Art Santa Mònica), mitjançant la invitació periòdica a artistes de diferents àmbits a treballar col·lectivament en projectes de creació, que es complementa en paral·lel amb la implicació d'uns quants col·lectius o entitats en el disseny d'activitats al voltant de la mateixa temàtica.¹²³ Aquesta aproximació il·lustra, d'una banda, la noció de cocreació dels processos i els projectes, de manera que la institució esdevé un escenari que facilita el disseny col·lectiu de les accions, en funció de les inquietuds de les persones i entitats que hi participen. D'altra banda, la implicació activa de moltes persones contribueix a multiplicar la visibilitat del procés, i pot facilitar l'accés i la participació d'altres. Un exemple d'això és l'exposició «Anti-futurisme cimarrón» (octubre 2023 – gener 2024), un procés de creació que, des d'una òptica descolonial, es plantejava el món que hauria pogut ser sense la intervenció d'Europa, mitjançant l'aportació d'una quinzena d'artistes i col·lectius racialitzats i mestissos, amb arrels al continent americà.¹²⁴ Va anar acompanyada d'una altra exposició, «La possibilitat de no haver sigut. Set interferències decolonials», que recollia les reflexions i els processos de treball de set col·lectius catalans al voltant d'una temàtica relacionada: la possibilitat de posar en dubte la pròpia existència. En paral·lel es van organitzar unes quantes activitats de divulgació i debat.¹²⁵ La temàtica d'aquestes accions va afavorir la participació de persones d'orígens diversos, tant en la creació com en els públics.

Un dels col·lectius que han participat en «La possibilitat de no haver sigut» és Jiser, una associació establerta a Barcelona a finals de la dècada de 2000, després de la trobada a Tunis d'un grup d'estudiants d'art i ciències socials i humanes tunisians i estrangers, entre els quals alguns catalans. Jiser combina accions de suport a la creació artística i de recerca i reflexió, a fi de contribuir a la transformació social en l'espai mediterrani, mitjançant col·laboracions entre Catalunya i diversos països del Magrib. Entre d'altres coses, impulsa residències artístiques creuades i promou projectes a mig camí entre la creació i la reflexió crítica: exposicions, debats, publicacions, etc.¹²⁶

Un exemple d'això és «Polisèmies del silenci», una iniciativa que vol explorar de manera crítica la manera com es construeix el coneixement i s'escriuen la història o els relats al voltant de les migracions, i com això comporta deixar de banda altres formes de coneixement, com ara els sabers ancestrals. «Polisèmies del silenci» neix de la col·laboració entre Jiser i el col·lectiu Sabers Migrants, i ha tingut diverses edicions, la darrera de les quals es va presentar al Santa Mònica en el marc de «La possibilitat de no haver sigut». En paral·lel, es van dur a terme alguns debats, programes de ràdio en directe i tallers. Els membres de Jiser i de Sabers Migrants destaquen com a elements clau de la seva feina la combinació de creació artística i recerca, el temps per dialogar i aprofundir en els temes de debat i en les diferències, l'escolta de l'altre, com a base per poder crear territoris comuns, i el potencial del treball a petita escala.¹²⁷

Experiències com aquestes il·lustren la funció de pont envers col·lectius o comunitats específics que poden assumir algunes persones, en allò que en algunes ocasions s'ha qualificat com a rol d'ambaixadors: és a dir, persones que poden fer arribar informació sobre oportunitats de participar en activitats culturals a altres persones del seu entorn (entès sovint en termes d'origen geogràfic, ètnic o lingüístic), ajudant alhora a perdre la por de cara a apropar-se a una institució cultural i a poder-ne interpretar més bé

123 Vegeu una descripció genèrica d'aquesta metodologia a <https://artssantamonica.gencat.cat/ca/arts-santa-monica/>

124 Vegeu <https://artssantamonica.gencat.cat/ca/detall/Anti-Futurisme-Cimarron>

125 <https://artssantamonica.gencat.cat/ca/detall/La-possibilitat-de-no-haver-sigut>

126 Vegeu <https://jiser.org/>

127 Vegeu <https://jiser.org/project/cicle-polisemies-del-silenci/>

els continguts.¹²⁸ Ahora, i en coherència amb la necessitat de fer les institucions més obertes i diverses, cal entendre que el rol de les persones ambaixadores i d'aquelles que intervenen en la mediació és tant de comunicar cap a l'exterior i facilitar l'accés dels públics com de transformació interna de les institucions i els equipaments culturals, per fer-los conscients de com haurien d'evolucionar per tractar la diversitat de manera més natural. Un exemple d'això serien els anomenats «agents de diversitat», una figura establerta a Finlàndia per acompanyar la mediació i per promoure la diversitat dins les organitzacions (requadre 12).

Requadre 12: El programa d'agents de diversitat a Finlàndia

Entre els anys 2017 i 2019, el centre finlandès de recerca en política cultural Cupore, l'agència de promoció de l'accés a la cultura Culture for All i l'associació Globe Art Point, que agrupa artistes i professionals de la cultura nascuts a l'estranger o amb interès en l'àmbit de la diversitat cultural, van dur a terme un projecte per analitzar el grau d'obertura del sector cultural finès als professionals de la cultura d'origen estranger i per promoure'n les oportunitats laborals. D'aquí en va sorgir un informe, centrat sobretot en la realitat de museus, teatres i orquestres nacionals i altres institucions amb suport públic, que observava que, malgrat que les direccions dels equipaments reconeixien la importància de la diversitat cultural i les oportunitats potencials que podia oferir, en la pràctica això no es traslladava als models organitzatius ni a les plantilles, mancaven competències per gestionar la diversitat i prevalien la desconfiança i els prejudicis.¹²⁹

En el marc del mateix projecte es va desenvolupar, l'any 2019, una primera edició del curs de formació per a agents de diversitat. Els agents de diversitat es defineixen com a «una xarxa de professionals de les arts i la cultura amb orígens multiculturals, competències en la gestió estratègica de la diversitat i coneixement i experiència de les formes de treball a Finlàndia».¹³⁰ També es caracteritzen pel fet que tenen competències creatives i de resolució de problemes, i capacitats per comunicar-se de manera inclusiva i constructiva. En conjunt, les dues edicions del curs fetes fins ara (2019 i 2021/22) han permès formar 21 persones. El programa ha comptat amb el suport del Ministeri finlandès d'Educació i Cultura.

El procés de formació comprèn sessions pensades per abordar qüestions relacionades amb la diversitat, familiaritzar els participants amb el sector cultural i les polítiques culturals a Finlàndia i permetre'ls traslladar de manera concreta els seus aprenentatges a contextos institucionals específics. En aquest sentit, s'hi inclou una jornada pràctica en la qual cada participant del curs treballa amb una organització cultural per reflexionar sobre els processos de canvi i el tractament de la diversitat i la inclusió en les seves pràctiques. Les persones que han acabat el curs han treballat posteriorment amb diversos serveis culturals, equipaments, entitats i institucions de tot el país.

El rol dels agents de diversitat ha estat reconegut en l'àmbit institucional. Un informe publicat l'any 2021 pel Ministeri d'Educació i Cultura, com a resultat de les reflexions del Grup de Treball sobre Política Cultural, Immigració i Promoció de la Diversitat Cultural, apunta que, per tal de diversificar l'oferta cultural i promoure

128 OMC Working Group on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural dialogue (2014).

129 Lahtinen, E.; Mäenpää, M.; Karri, S.; Kurlin Niiniahio, A. (2020), *Opening. The status of foreign-born arts and culture professionals in Finland*. Hèlsinki: Center for Cultural Policy Research Cupore, disponible a <https://www.cupore.fi/en/publications/cupore-s-publications/opening>

130 Vegeu https://www.kulttuuriakaille.fi/diversity_agents i <http://www.globeartpoint.fi/2021/06/08/diversity-agents-as-a-help-for-cultural-institutions/>

continguts de diferents orígens i estètiques, es podria implicar més els agents de diversitat en la planificació de projectes i programes.¹³¹ El Pla d'acció del Ministeri per promoure la diversitat en la cultura, aprovat l'any 2023, també preveu la implicació d'agents de diversitat a les agències sectorials que reben finançament del Ministeri, i la seva participació en altres accions de formació.¹³²

Per a més informació, vegeu https://www.kulttuuriakaikille.fi/diversity_agents

Col·laboracions amb altres sectors

Com ja s'ha indicat, una de les principals estratègies de les institucions i els equipaments culturals per arribar a públics diversos implica la col·laboració amb agents d'altres sectors, que poden ser tant serveis públics (educació, salut, serveis socials, joventut, ocupació, etc.) com entitats sense ànim de lucre. Hi ha alguns factors que expliquen la importància d'aquestes col·laboracions: entre d'altres, cal destacar el fet que els processos de foment dels drets i lluita contra les desigualtats i les discriminacions afecten múltiples dimensions i, per tant, no es poden abordar únicament des de la perspectiva cultural, sinó que requereixen combinar aspectes socials, educatius (en què cal tenir en compte l'aprenentatge lingüístic), d'ocupació, de participació cultural, etc.

D'altra banda, també hi ajuda el fet que serveis públics com els centres de salut o, especialment, les escoles, gaudeixin d'un grau d'accés gairebé universal, un aspecte que permet arribar a infants, joves i adults amb molta més facilitat que no en la major part d'equipaments i institucions culturals.¹³³ La importància de la col·laboració amb escoles i instituts ha aparegut en innumerable converses mantingudes durant l'elaboració d'aquest informe, atès que es reconeix el major grau d'experiència del sector educatiu en l'abordatge de la diversitat, el potencial d'enriquiment mutu de les col·laboracions entre educació i cultura, i la capacitat d'arribar a infants i joves d'orígens diversos i, d'aquesta manera, poder atreure també les seves famílies cap als equipaments culturals. Així mateix, moltes associacions, col·lectius informals i altres entitats de la societat civil poden afavorir l'accés i la participació de persones d'orígens diversos pel rol que aconsegueixen en tasques de proximitat i coneixement de la realitat als seus barris, pobles i ciutats i, en alguns casos, en la representació de les comunitats diverses.

El treball del Teatre Auditori de Granollers en matèria de mediació cultural, que ha abordat qüestions de diversitat cultural i que parteix d'una taula en la qual participen alguns serveis municipals, a més de comportar la col·laboració amb diverses entitats socials, és un bon exemple d'aquesta reflexió, com mostra el quadre 13.

131 Working Group for Cultural Policy, Immigrants and Promotion of Cultural Diversity (2021), *Art, Culture and Diverse Finland. Final Report of the Working Group for Cultural Policy, Immigrants and Promotion of Cultural Diversity*. Hèlsinki: Ministry of Education and Culture [Finland], disponible a <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162665>

132 Lummeperu, M. (ed.) (2023), *Art, Culture and Diverse Finland. The Ministry of Education and Culture's action plan to promote diversity in the field of arts and culture*. Hèlsinki: Ministry of Education and Culture [Finland], disponible a <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165055>

133 Barbieri i Salazar (2019), i Working Group of EU Member States' Experts on Intercultural Dialogue in the Context of the Migratory and Refugee Crisis under the Open Method of Coordination (2017), *How Culture and the Arts Can Promote Intercultural Dialogue in the Context of the Migratory and Refugee Crisis*. Luxemburg: UE, disponible a <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4943e7fc-316e-11e7-9412-01aa75ed71a1>

Requadre 13: Mediació i diversitat al Teatre Auditori de Granollers

El Teatre Auditori de Granollers, un equipament municipal, va establir l'any 2017 el programa de mediació cultural Coenzims amb l'objectiu de promoure un accés significatiu a col·lectius identificats com a no usuaris del teatre, per tal de generar experiències en la cultura que impulsin els seus propis processos educatius. El projecte parteix d'una taula de treball transversal en la qual participa personal de nou serveis diferents de l'Ajuntament, amb coneixements i connexions amb diversos projectes, equipaments i col·lectius de Granollers. Aquesta taula de Coenzims, que es reuneix entre dues i tres vegades a l'any, ajuda a identificar necessitats de determinats col·lectius i oportunitats de connectar-los amb espectacles i projectes del teatre.

El programa ha evolucionat al llarg dels anys. Inicialment s'hi havien dut a terme sobretot activitats de curta durada vinculades als espectacles programats, per tal d'oferir un taller o una acció participativa a grups escolars, de joves o en situació vulnerable. Aquesta fórmula, coneguda com a Connexions, es manté actualment i conviu amb les Residències de Coenzims, en les quals s'estableix una relació de continuïtat d'un col·lectiu específic amb el teatre, que permet explorar-ne algunes activitats i enfortir el grup mitjançant recerques i experiències culturals, aprofitant el potencial de les arts escèniques en termes d'expressió, cohesió i creativitat. Aquest procés, que incorpora elements de desenvolupament comunitari, compta amb la implicació de persones expertes en facilitació comunitària i gestió de la diversitat.

El primer col·lectiu resident, la temporada 2022-2023, va ser un grup de joves, d'entre setze i vint-i-cinc anys, que participaven al curs +Oportunitats de l'empresa d'inserció sociolaboral Dimas. El curs s'adreça a joves que estan fora del sistema educatiu formal i que en molts casos són migrants o provenen de famílies migrants. La seva residència al Teatre Auditori va comptar amb la participació de l'artista Júlia Barbany (artista convidada al teatre durant la temporada 2022-2023), professorat de Dimas i una persona mediadora. Al llarg de l'any, mitjançant sessions periòdiques, van fer una instal·lació que reflectia el procés de reflexió dels joves participants, van assistir a alguns espectacles i van desenvolupar les seves capacitats expressives i la confiança en ells mateixos a través d'activitats pròpies de les arts escèniques.¹³⁴

Més enllà de les accions de mediació, adreçades a col·lectius i grups socials de diversos tipus, el Teatre Auditori ha incorporat qüestions relacionades amb la diversitat en altres àmbits d'actuació. Així, l'artista convidat la temporada 2023-2024 és el músic Momi Maiga, nascut a Gàmbia, crescut a la regió senegalesa del Casamance i establert des de fa uns anys a Catalunya, on és reconegut com un virtuós de la kora. Al llarg de la temporada s'han desenvolupat dues produccions noves, una en col·laboració amb les formacions corals Veus Cor Infantil i Cor Jove dels Amics de la Unió, i l'altra amb l'Orquestra de Cambra de Granollers.

134 Vegeu <https://www.teatreauditoridegranollers.cat/ca/collectiu-resident.html>

El procés conjunt comporta la integració de formes de treball diferents i dona lloc a resultats artístics molt interessants, ben apreciats pel públic. En el marc de la temporada també s'han previst uns quants tallers, adreçats al públic habitual del Teatre Auditori, instituts i grups en risc d'exclusió social, així com una sèrie de sessions conjuntes entre Momi Maiga i el Cor Mixt d'Amics de la Unió, adreçades a persones migrants, per aprendre tant cançons tradicionals catalanes com cançons en mandinga.¹³⁵

Per a més informació, vegeu <https://www.teatreauditoridegranollers.cat/ca/coenzims.html>

Observacions finals

En conjunt, i resumidament, l'anàlisi del tractament de la diversitat en les estratègies i programes de públics de les institucions i els equipaments culturals catalans permet concloure el següent:

Sovint, **els equipaments i les institucions culturals identifiquen els grups socials vinculats a la diversitat cultural com un dels seus públics objectiu**. En la pràctica, això té implicacions molt variables, des de les afirmacions genèriques relatives a la voluntat d'adreçar-se a públics de tot tipus fins a la identificació d'alguns col·lectius migrants o racialitzats com a sectors específics d'atenció, passant per la col·laboració amb entitats socials o amb serveis públics (com ara les escoles i els instituts). En la majoria de casos, cal fer front a l'absència de dades per comprovar el perfil real dels públics.

Només alguns equipaments, com ara les biblioteques, disposen de dades relatives a l'origen dels seus públics. De manera més general, les biblioteques i altres equipaments de proximitat destaquen pel fet de tenir més diversitat en els seus públics.

Molts equipaments i persones entrevistades reconeixen les **dificultats per arribar a públics d'origens diversos**. Les estratègies de mediació, amb tipologies diverses (serveis propis de mediació, col·laboracions amb serveis públics o entitats, participació en programes com Apropa Cultura, connexions personals, etc.) són una estratègia important en aquest sentit. Alhora, cal recordar que la transformació necessària per arribar a públics diversos i per esdevenir institucions o equipaments oberts a tothom no es pot limitar a l'establiment de serveis de mediació, sinó que requereix convicció i accions per part de tots els departaments d'una organització.

Cal destacar especialment el **potencial de les relacions amb els agents de l'àmbit educatiu** (i potencialment també altres serveis públics, com la salut o els serveis socials) així com de col·laborar amb entitats de la societat civil que fan un treball de proximitat i representació.

135 Vegeu <https://www.teatreauditoridegranollers.cat/ca/artistes/l/1033-momi-maiga.html>

Dades, informació i avaluació en matèria de diversitat

En alguns dels àmbits temàtics abordats en aquest informe, com ara l'anàlisi dels públics des de la perspectiva de la diversitat, ja s'ha fet referència a l'absència freqüent de dades i informació com a element que dificulta el coneixement i la concreció i avaluació de les actuacions en aquest àmbit. La disponibilitat de dades i informació quantitativa i qualitativa al voltant de la diversitat és un aspecte important també en altres àmbits que afecten la diversitat, com ara la composició de la plantilla pròpia i dels serveis externs, les característiques i els interessos dels «no públics», els impactes de l'acció cultural, etc.

En aquest marc, aquest apartat analitzarà específicament la disponibilitat de dades, d'una banda, i les iniciatives de recerca i avaluació al voltant de la diversitat, de l'altra.

Disponibilitat de dades

Les dificultats per comptar amb dades quantitatives i qualitatives al voltant de qüestions relacionades amb la diversitat tenen algunes semblances amb les que trobem en altres temàtiques de la gestió i les polítiques culturals: tot i els avenços al llarg dels anys en qüestions com ara l'oferta d'activitats o els públics dels equipaments i les activitats (sovint de manera genèrica, amb poca desagregació o una desagregació bàsica), encara falta avançar més en la disponibilitat de dades i la seva interpretació i utilització posterior.

Alhora, la recollida de dades des de la perspectiva de la diversitat topa amb algunes dificultats específiques, sobretot de tipus conceptual, normatiu i operatiu. D'entrada, es pot dubtar sobre el tipus de categories que és més pertinent establir a l'hora d'analitzar aspectes com l'origen o l'adscripció ètnica o cultural. Com ja s'ha explicat, aquest informe ha utilitzat el terme *persones racialitzades*, d'acord amb el que recomanen guies recents¹³⁶ i amb un ús que ha esdevingut freqüent en diversos col·lectius relacionats amb la diversitat cultural. Amb tot, atès que el concepte no és habitual en altres àmbits ni coincideix necessàriament amb les categories estadístiques establertes en molts àmbits institucionals, no sempre és fàcil aplicar-lo en alguns entorns: per exemple, quan es demana a una institució que indiqui el nombre de persones racialitzades que té en plantilla. Alguns autors també s'han demanat si l'ús de determinades categories, com ara *persona d'origen migrant*, no comporta el risc de reforçar les diferències, i han recordat que, sovint, es consideren «migrants» les persones provinents de fora d'Europa però no aquelles que provenen de països europeus i occidentals, de manera que el llenguatge pot contribuir a reforçar pautes discriminatòries.¹³⁷

136 Ajuntament de Barcelona (c. 2022).

137 Jones, G. (2018), «Migrant Art and the Politics of Language», a Modest, W.; Lelijveld, R. (eds.), *Words Matter: An Unfinished Guide to Word Choices in the Cultural Sector*. Amsterdam: National Museum of World Cultures, disponible a <https://www.materialculture.nl/en/publications/words-matter>

Altres autors, però, han recordat que la recopilació de dades sobre l'origen etnicoracial de les persones és un compromís establert en diversos documents internacionals, com ara la Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació Racial (1965); la Declaració i el Programa d'acció de Durban (derivats de la Conferència Mundial contra el Racisme, la Discriminació Racial, la Xenofòbia i les Formes Connexes d'Intolerància, convocada per les Nacions Unides a Durban, Sud-àfrica, l'any 2001); la Directiva 2000/43/CE del Consell de la UE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones, independentment del seu origen racial o ètnic, i el Pla d'acció de la UE contra el racisme per al període 2020-2025.¹³⁸ Aquest últim document assenyalava que disposar de dades precises i comparables és essencial per poder avaluar la magnitud i la naturalesa de la discriminació patida i per dissenyar, adaptar, supervisar i avaluar les polítiques, un fet que requereix desglossar les dades en funció de l'origen ètnic o racial. També estableix la necessitat que la recollida d'informació en aquest àmbit es faci en el ple respecte de la legislació en matèria de protecció de dades, fet que comporta garantir que les dades sensibles no es puguin relacionar amb la persona, establint els mecanismes pertinents d'anonimat.¹³⁹

A Catalunya i a l'Estat espanyol, com en alguns altres països europeus, hi ha tendit a haver reticències en la recollida de dades segons origen etnicoracial, justificades pel risc que les dades es poguessin utilitzar de manera discriminatòria. En aquest sentit, segons algunes persones consultades, la visió predominant a l'Administració és que recollir dades relatives a l'origen ètnic podria contravenir a la legislació vigent. Amb tot, des de la perspectiva dels drets humans s'ha recordat que, si s'utilitzen amb cura i s'estableixen els mecanismes de control adequats, permetent que cada persona consenti explícitament a l'ús que es pot fer de les seves dades, aquestes dades poden servir per detectar discriminacions i desigualtats, facilitar l'aplicació de les normatives contra la discriminació, i fer-ne altres usos positius.¹⁴⁰ Aquesta lògica seria similar a la que s'empra en la recerca sobre l'origen ètnic de les persones en altres països, com ara el Regne Unit o els Estats Units.¹⁴¹ Tenint tot això en compte, tot avenç en aquest sentit hauria de partir d'una revisió del marc normatiu que oferís un espai a partir del qual pugui millorar la disponibilitat de dades.

Mentrestant, i pel que fa a les institucions i els equipaments culturals, algunes persones entrevistades o enquestades durant l'elaboració d'aquest informe han indicat que preguntar pel lloc de naixement de la persona o per la seva llengua materna (o d'ús habitual) podia ser una manera d'obtenir informació sobre l'origen sense generar rebuig en la persona que respon, evitar problemes amb la normativa i facilitar-ne la resposta. De fet, l'Enquesta de participació cultural de la població de Catalunya (EPPC) ja inclou preguntes relacionades amb el lloc de naixement i la nacionalitat de les persones entrevistades i el lloc de naixement dels seus progenitors, però, segons la informació consultada, no sembla que les dades obtingudes es facin servir per analitzar les pràctiques culturals en funció d'aquestes variables.¹⁴² D'altra banda, el Baròmetre social dels museus, desenvolupat per l'Observatori dels Públics del Patrimoni

138 Ariza i García (2022).

139 Comissió Europea (2020), *Una Unió de la igualtat: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*, COM(2020) 565 final, disponible a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

140 Castilla, K. (2020), *Datos para la identificación de interseccionalidades en el Estado español: ¿una misión imposible hoy?* Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya, disponible a <https://www.idhc.org/ca/publicacions/dades-per-a-la-identificacio-d-interseccionalitats-a-l-estat-espanyol-una-missio-impossible-avui.php>

141 Vegeu, per exemple, <https://www.ethnicity-facts-figures.service.gov.uk/culture-and-community/culture-and-heritage/taking-part-in-the-arts-culture-and-heritage/latest/> i <https://culturetrack.com/research/reports/>

142 Vegeu, per exemple, Institut Opinòmetre (2023), «Enquesta de Participació Cultural de Catalunya 2023», *Cultura Viva. Informes*, 25, disponible a <https://drac.cultura.gencat.cat/handle/20.500.12368/33008#page=1>

Cultural de Catalunya (OPPCC) en el marc del Pla de Museus de Catalunya, ha analitzat els programes dels museus en àmbits com l'accessibilitat, la igualtat o la diversitat.¹⁴³ A mitjà i llarg termini, seria convenient seguir aprofundint en la terminologia i variables més pertinents per poder analitzar la diversitat en les estructures i els públics de les institucions i els equipaments culturals a Catalunya, amb una classificació que sigui coherent amb altres marcs estadístics i que faciliti la comparació.

Des del punt de vista operatiu, la recollida concreta de dades per part d'institucions i equipaments culturals requereix recursos (personal, temps, etc.) i metodologies. En el cas de les dades sobre públics, per exemple, ja s'ha explicat que alguns equipaments (biblioteques, museus, teatres) incorporen preguntes en relació amb el lloc de naixement o de residència en el moment de la venda d'entrades, sigui presencial o virtual, durant l'acollida o el registre inicial, o en enquestes d'avaluació. A més de la recollida, metodològicament serà important assegurar que les dades obtingudes es poden fer servir després, de cara a l'avaluació i la planificació, i que la informació relativa a l'origen es desvincula de qualsevol altra variable que pugui afectar l'anonimat de les dades.

Recerca i avaluació

A més de la recollida de dades, per tal d'aprofundir en el coneixement al voltant de la diversitat i les seves implicacions per a les institucions i els equipaments culturals és convenient impulsar la recerca i l'avaluació en aquests àmbits, com han recomanat diverses publicacions anteriors.¹⁴⁴ Durant l'elaboració d'aquest informe, algunes persones entrevistades també han lamentat la manca d'avaluació dels resultats de les experiències dutes a terme en matèria de diversitat.

La disponibilitat d'informació és útil especialment quan es vincula a la presa de decisions. Un bon exemple d'això és el treball dut a terme els darrers anys a la ciutat quebequesa de Montreal, que ha servit per admetre mancances d'informació i possibles problemes de discriminació per motiu d'origen, d'una banda, i per establir noves mesures amb orientació igualitària i diversa en les polítiques culturals, de l'altra, com explica el quadre 14.

Quadre 14: Iniciatives de l'Ajuntament de Montreal contra el racisme i la discriminació, i les seves implicacions en matèria de cultura

L'any 2018, una iniciativa ciutadana va aconseguir que l'Ajuntament de Montreal impulsés una consulta pública per analitzar les pautes de racisme i discriminació sistèmics en l'àmbit de les competències de l'Administració local. El procés de consulta va comptar amb la participació de més de 1.000 persones i entitats i de més de 7.000 aportacions, en unes 34 activitats de debat.

En paral·lel, l'Administració municipal va mapar per primera vegada les seves accions en matèria de lluita contra les discriminacions. També va analitzar detalladament la composició sociodemogràfica de la ciutat, amb una aten-

143 Vegeu Departament de Cultura i Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural (c. 2022), *Baròmetre social dels museus. Fase test 2022. Proposta de desenvolupament*. Barcelona: Departament de Cultura, disponible a https://cultura.gencat.cat/web/.content/dgpc/museus/02-dimensio_social/barometre_social/BSM_fase_test_2022.pdf

144 Vegeu, per exemple, OMC Working Group on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue (2014), i Ariza i Garcia (2022).

ció especial als aspectes relatius a l'origen, tot distingint les categories següents: persones nouvingudes (nascudes a l'estranger i que han immigrat en els últims cinc anys); persones migrants (nascudes a l'estranger i que havien immigrat al Canadà); persones d'origen migrant (on s'inclouen les persones migrants i les nascudes al Canadà però amb almenys un progenitor nascut a l'estranger); «minories visibles» (persones no blanques però que no pertanyen als «pobles autòctons»), i «pobles autòctons» (pobles indígenes, «primeres nacions», població mestissa i inuit). Segons aquesta anàlisi, el 34,2 % de la població de Montreal l'any 2016 pertanyia a una «minoria visible» i un 0,7% als «pobles autòctons».

En matèria de cultura, el document final de la consulta, publicat l'any 2020, descrivia els compromisos adquirits per l'Ajuntament des de 2010 per potenciar la diversitat en l'oferta d'activitats culturals, però indicava que hi havia dades poc concretes per avaluar-ne els resultats. Tenint en compte el conjunt d'aportacions recollides, l'informe reconeixia la necessitat que la vida cultural de la ciutat, especialment en els àmbits més institucionals, busqués ser una representació més fidel de la realitat sociodemogràfica de la ciutat, tant pel que fa als públics com pel que fa als professionals i les entitats representades. L'informe també recomanava complementar l'aproximació intercultural pròpia de les polítiques culturals fins a aquell moment amb un model explícit de lluita contra el racisme i les discriminacions; establir objectius concrets i vinculants per assegurar un millor finançament als artistes racialitzats i autòctons i incrementar-ne la representació en l'oferta cultural de la ciutat; recollir dades de manera regular pel que fa als públics segons l'origen; establir espais de consulta representatius quant al districte, i potenciar la mediació cultural.¹⁴⁵

En resposta a la consulta, a principi del 2022 l'Ajuntament de Montreal va publicar un document amb «12 compromisos per a una transició inclusiva», amb l'objectiu d'accelerar el canvi per una ciutat lliure de racisme i discriminacions. Un dels àmbits d'actuació era l'equitat cultural, en què s'establí el compromís de «reivindicar i garantir una representativitat més gran de les diversitats en el marc dels festivals i les activitats culturals a Montreal», un fet que havia de comportar la recollida de dades desagregades sobre públics, proveïdors i artistes programats, així com l'aplicació en institucions i equipaments de l'índex d'equitat, a fi d'avaluar l'equitat i la representativitat en els mecanismes de suport i poder prendre decisions per reequilibrar-les si escau.¹⁴⁶

L'últim informe d'actualització sobre aquests dotze compromisos indica que durant l'any 2022 es van incorporar indicadors relatius a la igualtat, la diversitat i la inclusió en els informes de justificació de les organitzacions que havien rebut subvencions de més de 10.000 dòlars canadencs. Així mateix, es va establir un qüestionari d'autoidentificació per als artistes que treballaven amb equipaments de proximitat i es va fer un estudi per conèixer el perfil dels usuaris d'aquests espais. Paral·lelament, es va potenciar la participació de persones racialitzades i dels pobles autòctons als comitès de selecció de projectes, i es va crear un

145 Office de Consultation Publique de Montréal (2020), *Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal. Rapport de consultation publique*. Montreal: OCPM, disponible a <https://ocpm.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports/rapport-reds.pdf>

146 Ville de Montréal (2022), *Douze engagements pour une transition inclusive. Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations*. Montreal: Ville de Montréal, p. 13, disponible a https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/vdm_-_transition_inclusive.pdf. Traducció pròpia.

comitè consultiu format per persones d'origens diversos, per tal d'assessorar els serveis municipals en l'acció cultural relacionada amb aquests àmbits.¹⁴⁷

Per a més informació, vegeu <https://ocpm.qc.ca/fr/r%26ds> i https://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6877,143548337&_dad=portal&_schema=PORTAL

En el pla de les institucions i els equipaments culturals, també convé impulsar l'avaluació de les activitats, dotant-se de marcs adaptats a la naturalesa específica de les actuacions i que puguin analitzar les necessitats i resultats per a la diversitat dels sectors que hi participen. El model d'avaluació d'impacte del projecte Palau Vincles del Palau de la Música Catalana (requadre 15) en seria un exemple.

Requadre 15: El model d'avaluació d'impacte del projecte Palau Vincles

Palau Vincles és un projecte social del Palau de la Música Catalana que vol contribuir a impulsar el canvi social d'infants i joves a través d'una experiència coral, musical i artística col·lectiva que generi un impacte positiu i durador a les seves vides. Té la participació, el compromís social, la diversitat, la solidaritat i l'educació entre els seus valors. El projecte s'adreça a infants i joves de sis a divuit anys, en zones d'alta complexitat socioeconòmica, i és totalment gratuït per als participants. Des del punt de vista intern, compta amb un equip mixt format per personal artístic, un equip d'intervenció (logopeda, psicòloga i pedagoga) i personal de gestió. El personal que participa al projecte rep formacions específiques per respondre més bé als seus objectius i metodologia.

El projecte, que ha anat evolucionant des del seu naixement l'any 2011, s'estructura actualment en quatre programes principals:

- El **Programa coral**, en col·laboració amb escoles, instituts i entitats socials, amb una formació setmanal (entre 50 minuts i 3 hores per setmana, segons la tipologia de curs).
- **Un Toc de Salt**, un programa per a joves de quinze a dinou anys que cursen un programa de formació i inserció (PFI) a Salt, amb un alt risc d'abandonament escolar, als quals s'ofereix un programa d'un curs de durada, que combina hip-hop i dansa urbana, a més d'activitats per al benestar emocional i l'acompanyament terapèutic i la producció audiovisual i de so.
- **Càpsules formatives**, de curta durada (6 hores), pensades per oferir un tastet d'oficis relacionats amb les disciplines artístiques i tècniques presents al Palau de la Música (programació musical, programació de videojocs, etc.), a fi d'incentivar joves en risc d'abandonar prematurament els estudis a valorar matricular-se en graus mitjans d'FP.

147 Ville de Montréal (2023), *État d'avancement sur les 12 engagements pour une transition inclusive. Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations*. Montréal: Ville de Montréal, disponible a https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/DOCUMENT_REDDITIONDECOMPTE2023_RACISME_20230314.PDF

- **Esplai artístic**, una oferta de casal d'estiu per a infants i joves de sis a catorze anys que fomenta la pràctica de diverses disciplines artístiques des de la creativitat col·lectiva i cooperativa.

En conjunt, el curs 2022-23 el projecte va arribar a 817 infants i joves. Des del 2021, Palau Vincles compta amb un model d'avaluació d'impacte que combina elements de diverses metodologies a fi d'analitzar els canvis que es produeixen en els participants i l'impacte que es pot generar en la societat. El model avalua sis competències, entre les quals n'hi ha d'emocionals (identificació, regulació i expressió, etc.), personals (autoestima, etc.), socials (empatia, treball en equip, pertinença i relacions, responsabilitat, etc.), del llenguatge (expressió oral, enriquiment lèxic, etc.), artístiques, i d'hidratació i postura. L'avaluació es basa en valoracions fetes pels mateixos participants, així com per les entitats i centres dels quals provenen i pels equips responsables de Palau Vincles, i analitza l'evolució al llarg dels processos de treball. Com a suport d'aquesta iniciativa, el curs 2022-23 es va celebrar la primera jornada biennal d'impacte social, centrada en l'impacte de l'empoderament infantil i juvenil a través del cant.¹⁴⁸

Per a més informació, vegeu https://www.palaumusica.cat/ca/presentacio_1159132

Observacions finals

En conjunt, i de manera resumida, la reflexió al voltant de la disponibilitat de dades i informació relativa a la diversitat en les institucions i els equipaments culturals catalans permet concloure el següent:

En general sembla que hi ha una **manca de dades i informació quantitativa i qualitativa al voltant de la diversitat cultural** des de la perspectiva de les institucions i els equipaments culturals. Factors com les **dificultats conceptuals, normatives i operatives** dificulten els avenços en aquest sentit, necessaris per millorar en àmbits com el coneixement dels públics i els «no públics», la definició d'estratègies i l'avaluació. Aquesta és una qüestió important, que caldria abordar en els pròxims anys.

Hi ha **alguns exemples d'equipaments que obtenen informació sobre aspectes com el lloc de naixement de les persones usuàries**, una fórmula que es podria aplicar en altres casos.

De manera més general, **potenciar la recerca i l'avaluació** pel que fa a la dimensió de diversitat en la gestió i les polítiques culturals en general, i les institucions i els equipaments culturals en particular, **també hauria de rebre més atenció en els propers anys**. Atesa la complexitat de les qüestions tractades en aquest sentit, sembla pertinent combinar la informació quantitativa amb la qualitativa, que pot oferir més profunditat en l'anàlisi.

148 Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana (2023), *Memòria Palau Vincles. Curs 22-23*. Barcelona: Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana.

Conclusions i recomanacions

Aquest informe ha buscat contribuir a una presència més gran i un millor tractament de la diversitat cultural en les institucions, els equipaments i les iniciatives culturals de Catalunya. Amb aquest objectiu, ha inclòs una explicació dels conceptes relacionats amb la diversitat cultural i les seves implicacions per a la gestió i les polítiques culturals, la identificació dels àmbits en què es pot tractar la diversitat, i una anàlisi de tendències i exemples concrets en aquests àmbits. Aquest últim capítol sintetitza les principals conclusions d'aquest exercici i formula recomanacions per al treball futur en aquest àmbit, tant des de la perspectiva de les administracions com de la resta d'institucions i equipaments culturals.

Conclusions

La realitat social i demogràfica d'avui a Catalunya, el reconeixement dels drets culturals, el potencial de diversificar i enriquir la vida cultural, la sostenibilitat econòmica de les institucions i els equipaments culturals, o l'ampliació d'oportunitats per a artistes i professionals de la cultura d'origens diversos són alguns dels factors que fan necessària la reflexió sobre el tractament de la diversitat en la vida cultural. En general, aquest informe mostra que, malgrat algunes bones experiències i la bona voluntat que preval en molts professionals i institucions, és encara un repte pendent.

Incorporar la diversitat cultural en els marcs institucionals i en les pràctiques concretes ha de ser una estratègia a curt, mitjà i llarg termini, que necessàriament implicarà dificultats i assajos i errors. És imprescindible que, en aquest procés, també s'atenguin les pors i les resistències que hi pot haver en les institucions, els professionals i els públics, i que s'adopti una aproximació alhora constructiva i ambiciosa. Al mateix temps, cal reivindicar que reconèixer i atendre més bé la diversitat cultural ofereix l'oportunitat d'enriquir la vida cultural a Catalunya, fomentar la cohesió social i construir un país més humà i més atractiu. Per tal que els equipaments i els agents culturals avancin en aquest sentit, cal que les administracions, i especialment el Govern de la Generalitat, facin d'aquesta qüestió una prioritat clara i que doni seguretat a l'hora d'adoptar noves pràctiques, formar-se i establir aliances.

L'atenció a la diversitat cultural és compatible amb el suport, la continuïtat i la centralitat de la llengua i la cultura catalanes com a elements d'identitat, expressió i cohesió social. De fet, la cultura catalana és dinàmica, s'ha construït mitjançant les aportacions de persones i expressions de molts orígens, i en formen part múltiples expressions i pràctiques, tant aquelles que s'hi han associat tradicionalment com moltes altres que n'han quedat al marge. Aquesta perspectiva de dinamisme, inclusió i pluralitat ha de prevaler en les estratègies i els criteris que s'estableixin en els propers anys en aquest àmbit. Les institucions i els equipaments culturals poden tenir un paper clau en aquest procés.

A l'hora d'establir accions de futur, cal tenir en compte els principals elements de la diagnosi feta en aquest informe, i d'altres anàlisis complementàries que caldrà seguir

fent en els pròxims anys. En concret, i sintèticament, aquesta recerca ha apuntat els elements següents:

- Tot i que l'atenció a la diversitat genera una predisposició positiva en moltes institucions, equipaments i professionals, almenys en el discurs, les implicacions concretes de la diversitat en la gestió i les polítiques culturals són confuses, i es vinculen sovint a objectius generals d'accessibilitat o d'inclusió, així com a les col·laboracions amb altres equipaments públics o entitats socials. En general, és necessari aprofundir en la reflexió i el coneixement al voltant de les implicacions concretes de la diversitat i les metodologies per fer-ne un millor tractament en la pràctica. Així mateix, cal ser conscients que un procés de transformació institucional i de pràctiques com el que suggereix aquest informe s'enfronta a múltiples resistències conscients i inconscients. Es fa necessari, així, fomentar un canvi a llarg termini que, en qualsevol cas, ha de ser irrenunciable.
- En consonància amb el punt anterior, en aparença són poques les institucions i els equipaments culturals catalans que han desenvolupat models reeixits de tractament de la diversitat. L'observació d'exemples internacionals que s'ha fet mostra que hi ha experiències que poden oferir inspiració, per bé que cap país no s'escapa de les dificultats a l'hora d'abordar aquest repte.
- Els equipaments culturals formen part d'un ecosistema, i la seva capacitat de tractar millor la diversitat i fer-la més present depèn, en part, de les interrelacions que estableixen amb altres agents (serveis municipals, escoles, entitats socials, col·lectius, etc.). Les polítiques públiques, especialment quan adopten una perspectiva interdepartamental, determinen objectius i criteris concrets en relació amb la diversitat o la interculturalitat i estableixen un marc per tal de facilitar el diàleg entre múltiples agents; adquireixen un paper molt significatiu en aquest sentit. Des de la perspectiva dels agents culturals, establir aquestes col·laboracions també serveix per reconèixer l'aportació específica que pot fer l'acció cultural a la cohesió social, la lluita contra les discriminacions i l'ampliació d'oportunitats per a tothom, tot assumint alhora que l'acció cultural no pot resoldre qüestions d'ordre socioeconòmic ni d'altres tipus que dificulten la participació cultural d'una part significativa de la població.
- Entendre que les institucions i els equipaments formen part d'un ecosistema també comporta potenciar les capacitats de diàleg i mediació de les institucions i els equipaments culturals. En aquest sentit, es detecten mancances significatives tant pel que fa a l'atenció a la mediació en les estructures i els programes de les institucions com quant a la formació del personal en àmbits relacionats amb el coneixement i l'atenció de la diversitat.
- La diversitat cultural, i concretament la que fa referència a les persones i les expressions culturals d'origens diversos, que ha estat l'objecte d'atenció d'aquest informe, requereix una atenció específica. Alhora, cal ser conscients que l'accés i la participació en la vida cultural de moltes persones és condicionada per molts altres factors (gènere, situació socioeconòmica, formació, discapacitat, edat, lloc de residència, etc.). Per tant, cal incidir en el desenvolupament de perspectives interseccionals i es fa necessari millorar en la disponibilitat de dades, especialment en relació amb els públics i amb el personal.
- El compromís amb la integració de la diversitat cultural és plenament coherent amb l'afirmació dels drets culturals com a fonament de les polítiques culturals, especialment si el compromís amb els drets culturals s'entén des d'una lògica alhora substancial i procedimental, que comporta identificar i combatre els obstacles que n'impedeixen l'exercici. El discurs de la diversitat i el dels drets culturals es reforcen

mútuament. Per tant, caldria vetllar perquè les polítiques culturals compromeses amb els drets culturals incorporessin de manera explícita l’afirmació de la diversitat cultural i l’adopció de pràctiques concretes per enfortir-la.

- El foment del coneixement i l’ús de la llengua catalana, com a llengua pròpia, també és coherent amb el reconeixement de la diversitat cultural. Les institucions i els equipaments culturals han de seguir vetllant per relacionar-se amb públics diversos i, alhora, afavorir el coneixement i l’ús del català com a dret de la ciutadania, element de continuïtat de la cultura catalana i factor que contribueix a la cohesió.
- Les estructures internes de les institucions i els equipaments culturals, especialment en l’àmbit públic i en els entorns més institucionals, són formades de manera molt majoritària per persones blanques i nascudes a Catalunya i a la resta de l’Estat espanyol. Transformar aquesta realitat és difícil, per motius jurídics, de formació i d’altres tipus, però ha de ser un objectiu a mitjà i llarg termini, per tal de fer que les institucions culturals esdevinguin més representatives de la societat diversa a la qual serveixen.
- La reflexió sobre la necessitat de diversificar les estructures és rellevant tant pel que fa al personal de les institucions i els equipaments com pel que fa als seus models de governança (direcció, espais de consulta i participació, etc.). Es detecta poca innovació en aquests àmbits, una qüestió que també caldria abordar en els pròxims anys.
- El conjunt d’àmbits concrets que s’han analitzat al capítol 3 d’aquest informe (polítiques públiques i marcs institucionals; estructures internes; creació, conservació, programació i exhibició; públics; dades i informació) estan interrelacionats i es retroalimenten. Així, cal incidir en tots els àmbits i reconèixer que el procés per a una presència més gran i un millor tractament de la diversitat és complex i serà lent, però és necessari.

Aquest informe ha analitzat les implicacions i les pràctiques relatives al tractament de la diversitat cultural des de la perspectiva de les institucions i els equipaments culturals. Tant l’enfocament ampli que s’hi ha adoptat (que analitza diferents sectors culturals i que cobreix un ampli ventall d’àmbits temàtics) com el fet que no s’hi hagin analitzat en profunditat les polítiques, els programes o els agents comporten algunes limitacions en la recerca. En aquest sentit, en els propers anys caldria aprofundir en l’anàlisi en àmbits com els programes de mediació cultural o les transformacions necessàries a les organitzacions culturals per a un millor tractament de la diversitat.

Recomanacions

Aquest apartat recull les recomanacions que, a partir de l’anàlisi duta a terme, es poden formular per a les administracions públiques, per a les institucions i els equipaments culturals i per al CoNCA.

Les recomanacions s’han estructurat, d’entrada, en funció dels organismes als quals s’adrecen. En el cas de les recomanacions adreçades a institucions i equipaments, també s’han subdividit d’acord amb els àmbits temàtics tractats al capítol 3 de l’informe (per bé que, a l’hora de formular les recomanacions, s’han integrat en un sol apartat les que fan referència a públics i a gestió de dades, per la seva interrelació). Quant a

les recomanacions adreçades al Govern de la Generalitat i altres administracions (que són, principalment, administracions locals), s'hi ha fet una subdivisió relacionada més aviat amb la tipologia de rols i funcions pròpies de l'Administració (normativa i polítiques; transversalitat i governança; suport al sector; dades i formació), juntament amb un apartat específic en relació amb la descolonització.

Per al Govern de la Generalitat i altres administracions amb competències en matèria de cultura:

NORMATIVA I POLÍTIQUES CULTURALS

- **Compromís amb la diversitat en la legislació sobre drets culturals.** A l'hora d'adoptar legislació en matèria de drets culturals (com podria ser una llei de drets culturals de Catalunya, o qualsevol altre instrument en aquesta matèria), la Generalitat de Catalunya ha d'incorporar un compromís amb la protecció i la promoció de la diversitat cultural com a element substancial dels drets culturals i com a factor que es compromet a garantir la igualtat en l'exercici dels drets culturals.
- **Concreció de la diversitat cultural en polítiques i mesures culturals, de manera continuada.** El Departament de Cultura de la Generalitat i les administracions locals han d'establir un compromís explícit amb la diversitat cultural en les seves polítiques, descrivint-ne de manera clara les implicacions i fent-ne un element transversal de les polítiques culturals. Aquesta ha de ser una política de país, sostinguda en el temps, coherent amb la realitat de la societat catalana d'avui, amb l'assumpció d'una cultura viva i amb l'afirmació dels drets culturals com a fonament de les polítiques culturals.
- **Foment d'una visió dinàmica de la cultura.** El Departament de Cultura de la Generalitat i les administracions locals han de fomentar una interpretació dinàmica de la cultura, més propera a la vida cultural, en la qual es puguin incorporar noves expressions, identitats i pràctiques derivades de la transformació de la societat catalana.

TRANSVERSALITAT I GOVERNANÇA

- **Integració de la cultura en estratègies i grups interdepartamentals relacionats amb la diversitat.** Tant a la Generalitat com a les administracions locals, cal incorporar una dimensió cultural en les estratègies, plans i altres iniciatives en matèria de migracions, lluita contra les discriminacions, cohesió social, política lingüística o educació. Així mateix, quan es creïn taules o grups interdepartamentals en aquestes matèries, caldria que hi participessin els departaments o serveis de cultura, així com altres agents culturals rellevants.
- **Tractament de la diversitat cultural als espais de governança de la cultura.** Tant el Departament de Cultura com les administracions locals han de vetllar perquè a la missió i l'agenda dels espais de governança de les polítiques i les institucions culturals que impulsin o en els quals participin (consells de cultura, patronats, consells consultius d'equipaments i institucions, etc.) s'hi abordi la diversitat cultural. També cal que en aquests espais de governança hi participin agents representatius de la diversitat.

- **Transformació institucional per a una diversitat interna més gran.** El Govern de la Generalitat i les altres administracions competents han d'explorar fórmules a fi que, progressivament, la composició de les administracions i les institucions culturals públiques pugui ser més representativa de la societat catalana.

SUPORT A INSTITUCIONS, EQUIPAMENTS I INICIATIVES CULTURALS

- **Suport a l'adopció de plans d'acció en institucions i equipaments.** El Departament de Cultura de la Generalitat ha d'establir una línia de suport per a les institucions i els equipaments culturals que vulguin adoptar plans d'acció en matèria de diversitat cultural i de foment del ple exercici dels drets culturals per part de la ciutadania.
- **Suport institucional i plans d'impuls sectorials.** El Departament de Cultura de la Generalitat ha d'incorporar indicadors relatius a la presència de la diversitat cultural en els mecanismes de suport institucional en què participa (contractes programa, consorcis, etc.). Així mateix, cal incorporar mesures específiques relacionades amb la diversitat als plans d'impuls sectorials i altres instruments similars, juntament amb indicadors adequats per avaluar el suport a la diversitat.
- **Suport a la mediació i l'atenció a la diversitat.** El Departament de Cultura i les administracions locals han de fomentar la incorporació de serveis de mediació o d'atenció a la diversitat en les institucions i equipaments culturals que en depenguin o als quals aportin finançament.
- **Criteris mesurables en el suport a institucions i equipaments culturals.** El Departament de Cultura i les administracions locals han d'incorporar criteris mesurables en relació amb el suport a la creació, la producció i la programació d'expressions i continguts culturals diversos en les seves línies de suport adreçades a institucions i equipaments culturals.
- **Diversitat en els comitès d'avaluació de sol·licituds i els jurats de premis.** El Departament de Cultura i les administracions locals han de fomentar la diversitat de les persones que integren els comitès d'avaluació de sol·licituds rebudes a les seves línies de suport en matèria de cultura, així com en jurats de premis i altres accions similars.

DADES, RECERCA I FORMACIÓ

- **Anàlisi de la diversitat en la composició de les institucions.** El Departament de Cultura ha d'adoptar mesures per poder analitzar el grau de diversitat en la composició de les principals institucions i els equipaments culturals del país, tot garantint l'anonimat de les dades que s'obtinguin.
- **Formació interna en matèria de diversitat cultural.** El Departament de Cultura i les administracions locals han de garantir la formació del seu personal en matèria de diversitat cultural, i en les seves implicacions concretes en les polítiques i la gestió cultural, així com en els àmbits específics de responsabilitat de cada servei.
- **Formació en matèria de diversitat cultural per a altres agents culturals.** El Departament de Cultura, i aquelles administracions locals que ofereixin formació als agents culturals dels seus territoris, han d'incloure continguts relatius a la diversitat cultural en els seus programes de formació.

- **Anàlisi de dades relatives a la participació cultural.** El Departament de Cultura ha d'analitzar si les dades existents en matèria de participació cultural a Catalunya, per exemple les que s'obtenen mitjançant l'EPPC, permeten detectar efectes de l'origen o la nacionalitat en la participació cultural, com a primer pas per poder aprofundir més en la recerca en aquesta matèria.
- **Incorporació de preguntes específiques a les enquestes i anàlisis.** El Departament de Cultura, en col·laboració amb altres ens pertinents (com l'Idescat), hauria de valorar la incorporació de preguntes relacionades amb l'origen ètnicoracial en enquestes de participació cultural i en altres anàlisis relacionades amb la vida cultural.
- **Impuls de la recerca i la transferència de coneixement en relació amb la diversitat.** La Generalitat de Catalunya, i especialment el Departament de Cultura, ha d'impulsar la recerca i la transferència de coneixement en relació amb la diversitat cultural i les seves implicacions en les polítiques i la gestió culturals. Sempre que sigui possible, caldria incorporar una perspectiva interseccional en les accions de recerca, formació i transferència de coneixement.

DESCOLONITZACIÓ

- **Anàlisi de les implicacions de la descolonització en les col·leccions patrimonials en l'àmbit català.** El Departament de Cultura ha d'impulsar un grup de treball o iniciativa similar per valorar les implicacions de la descolonització i la diversitat en les col·leccions patrimonials, amb una atenció especial als museus nacionals.
- **Anàlisi de les implicacions de la descolonització en les col·leccions patrimonials d'àmbit local.** Les administracions locals han de valorar les implicacions de la descolonització i la diversitat en les col·leccions patrimonials de les quals són propietàries o que tenen cedides per tercers, i vetllar per les construccions patrimonials i memorialístiques, així com pels col·lectius que les produeixen.

Per a les institucions i els equipaments culturals:

MARCS INSTITUCIONALS

- **Referències a la diversitat en les eines de definició institucional.** Les institucions i els equipaments culturals han de concretar el seu compromís amb la diversitat cultural en mesures i àmbits específics (formulació d'objectius, missió i visió, elaboració de plans estratègics, etc.), partint dels elements analitzats en aquest informe, així com d'altres aportacions del seu entorn.
- **Atenció a la diversitat en els espais de governança.** Les institucions i els equipaments culturals han de vetllar per assegurar que en els seus espais de governança (reflexió, presa de decisions, avaluació, etc.) es té en compte de manera explícita i concreta la diversitat cultural i s'hi fomenta la participació de persones diverses.

ESTRUCTURES: PERSONAL, FUNCIONS I FORMACIÓ

- **Serveis de mediació o atenció a la diversitat.** Les institucions i els equipaments culturals han de valorar l'establiment de serveis de mediació o d'atenció a la diversitat en els seus organigrames.
- **Formació en matèria de diversitat.** Les institucions i els equipaments culturals han de fer activitats de formació adreçades al seu personal intern i extern, o afavorir-ne la participació en formacions externes al voltant de la diversitat cultural, garantint que la formació contribueix a fer comprendre les implicacions concretes de la diversitat en la gestió cultural.

CREACIÓ, CONSERVACIÓ, PROGRAMACIÓ I EXHIBICIÓ

- **Impuls a la diversitat d'expressions i continguts culturals.** Les institucions i els equipaments culturals han d'impulsar una presència més gran d'expressions i continguts culturals diversos en les seves accions de suport a la creació, conservació, programació o exhibició.
- **Atenció a la diversitat en les col·leccions patrimonials.** Les institucions i els equipaments de l'àmbit del patrimoni han d'impulsar mesures relacionades amb la diversitat de les col·leccions de les quals són propietàries o bé gestionen, que poden consistir en la descolonització (anàlisi dels orígens de les col·leccions, implicació de les comunitats d'origen en la interpretació dels seus significats, etc.), en l'ampliació i diversificació d'allò que es considera patrimoni i en el foment d'interpretacions múltiples al voltant del seu significat.
- **Col·laboracions amb entitats i col·lectius.** Les institucions i els equipaments culturals han de valorar l'establiment de col·laboracions, si no en tenen ja, amb entitats i col·lectius representatius de la diversitat cultural del seu entorn.

RELACIONS AMB ELS PÚBLICS I DISPONIBILITAT DE DADES

- **Revisió de les polítiques de públics, amb atenció a la diversitat.** Les institucions i els equipaments culturals han de revisar les seves polítiques de públics, analitzant els principals obstacles per a la participació de persones racialitzades o migrants, i valorar mesures concretes per abordar-los. En aquest marc és important fomentar el coneixement i l'ús de la llengua catalana alhora que s'atén la diversitat.
- **Millora de les dades i el coneixement en relació amb els públics.** Les institucions i els equipaments culturals han d'establir mecanismes que els permetin millorar el coneixement dels seus públics i «no públics», entre d'altres en termes de diversitat d'orígens, tot garantint un ús ètic de les dades obtingudes. Sempre que sigui possible, caldria incorporar una perspectiva interseccional en l'anàlisi i interpretació de les dades per comprendre els públics en tota la seva complexitat.

Bibliografia

Adam, T. (2021), «África, su diàspora y la Barcelona transcultural», disponible a <https://www.barcelona.cat/grec/es/blog/africa-su-diaspora-y-la-barcelona-transcultural>

Ajuntament de Barcelona (2021a), *Fem Cultura: Pla de Drets Culturals de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a <https://www.barcelona.cat/culturaviva/sites/default/files/2021-05/Pla%20Drets%20Culturals.pdf>

Ajuntament de Barcelona (2021b), *Pla Barcelona interculturalitat 2021-2030*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a <https://ajuntament.barcelona.cat/bcnacciointercultural/sites/default/files/2023-09/PLA%20INTERCULTURALITAT.PDF>

Ajuntament de Barcelona (2022a), *Cultures populars: dret a les pràctiques populars i tradicionals com a espais de participació i cohesió social. Mesura de govern #3. Pla de Drets Culturals de Barcelona*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/jspui/bitstream/11703/126362/1/Mesura%233_CAT_0.pdf

Ajuntament de Barcelona (2022b), «Instrucció de la Comissió de Govern de 19 de maig de 2022 per al foment de la contractació laboral diversa per raons de representativitat i d'eficàcia dels contractes de serveis d'atenció a les persones a través de la definició i aplicació de clàusules socials en els plecs o documents que regeixen les licitacions de l'Ajuntament de Barcelona i el seu Grup Municipal», *Gasetta Municipal* [Barcelona], 25/5/2022, disponible a <https://w123.bcn.cat/APPS/egasetta/home.do?reqCode=downloadFile&publicacionsId=23164>

Ajuntament de Barcelona (c. 2022), *Guia de comunicació amb perspectiva intercultural*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-intercultural/Guia_Interculturalitat.pdf

Aloni, I. (2020), «Inclusion & Diversity», a IETM, *IDEA – Inclusion, Diversity, Equality and Accessibility*. Brussel·les: IETM, disponible a https://www.ietm.org/system/files/publications/ietm_publication_idea_06.pdf

Apropa Cultura (2023), *Memòria d'activitats 2022*. Barcelona: Apropa Cultura, disponible a https://www.apropacultura.org/sites/default/files/2022_memoria_gral_apropa_cultura.pdf

Ariza, J.; García, Y. (2022), *La diversidad étnico racial en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid*. Madrid: FelipaManuela, disponible a https://felipamanuela.org/wp-content/uploads/2022/05/Informe_final_-22_04_2022_compressed.pdf

Arts Council England (2023), *Equality, Diversity and Inclusion. A Data Report 2021-2022*. Londres: Arts Council England, disponible a <https://www.artscouncil.org.uk/research-and-data/diversity-data/equality-diversity-and-inclusion-data-report-2021-2022>

Assemblea General de les Nacions Unides (2015), «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible», A/RES/70/1, disponible a <https://undocs.org/es/A/RES/70/1>

Ateneu L'Harmonia (2016), «Document de definició», disponible a https://ateneuharmonia.cat/wp-content/uploads/2016/11/Document_Definicio%CC%81_Ateneu_19102016.pdf

Ateneu L'Harmonia (2023), *Memòria d'actuacions 2022*. Barcelona: Ateneu L'Harmonia, disponible a <https://ateneuharmonia.cat/wp-content/uploads/2023/03/MEMORIA-DACTUACIONES-2022-ATENEU-LHARMONIA.pdf>

Baltà, J.; Garcia, E. (2016), *Nous entorns de creació i intervenció: Informe-diagnòstic de les arts escèniques aplicades*. Barcelona: Institut del Teatre, disponible a <https://www.institutdelteatre.cat/site2/ca/files/doc18/nous-entorns-de-creacio-i-intervencio-informe-diagnostic-de-les-arts-esceniques-aplicades.pdf>

Baltà, J.; Guizzo, G.; Mestres, À. (2022), «La incorporació d'una perspectiva interseccional als equipaments culturals de proximitat: identificació d'àmbits prioritaris», *Debats* 136(2), p. 61-76, disponible a <https://revistadebats.net/article/view/4019>

Barbieri, N. (c. 2018), «Es la desigualdad, también en cultura», *Cultura y Ciudadanía* (Ministeri de Cultura), disponible a <https://www.cultura.gob.es/dam/jcr:3419299b-4183-4a2c-9eea-433393379d9e/nicolas-barbieri.pdf>

Barbieri, N. (2021a), «The right to participate in urban cultural life: from inequalities to equity», *GOLD VI Working Paper Series*, CGLU, núm. 6, disponible a https://gold.uclg.org/sites/default/files/gold_vi_working_paper_06.pdf

Barbieri, N. (2021b), «Migracions, participació cultural i desigualtats: el camí cap a l'equitat?», *Canemàs*, 22, disponible a <https://raco.cat/index.php/canemas/article/view/396492/506860>

Barbieri, N.; Salazar, Y. (2019), *L'equitat en les polítiques culturals. Estudi de casos amb metodologia de recerca participativa*. Barcelona: Diputació de Barcelona, disponible a <https://cercles.diba.cat/cgi-bin/koha/opac-retrieve-file.pl?id=df0bf92579aaa2a8a957e71adadc2fe3>

Boel, K.; Pinoy, B. (2022), *Erfgoed zonder drempels*. Brussel·les: FARO i Agentschap Integratie & Inburgering, disponible a <https://faro.be/publicaties/erfgoed-zonder-drempels>

Bonet, L. (2006), «Cultural diversity and intercultural policies in Barcelona», a Ilczuk, D.; Isar, Y.R. (eds.), *Metropolises of Europe: Diversity in Urban Cultural Life* (Varsòvia: CIRCLE i Pro Cultura).

Brook, O.; Miles, A.; O'Brien, D.; Taylor, M. (2023), «Social Mobility and "Openness" in Creative Occupations since the 1970s», *Sociology*, 57(4), p. 789-810, disponible a <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00380385221129953>

Castilla, K. (2020), *Datos para la identificación de interseccionalidades en el Estado español: ¿una misión imposible hoy?* Barcelona: Institut de Drets Humans de Catalunya, disponible a <https://www.idhc.org/ca/publicacions/dades-per-a-la-identificacio-d-interseccionalitats-a-l-estat-espanyol-una-missio-impossible-avui.php>

Centre d'Estudis Demogràfics (2024), *La Catalunya dels 8 milions*. Bellaterra: CED, disponible a https://ced.cat/wp-content/uploads/2020/07/PUB_Cat40_CED_web.pdf

Cervera, M. (2023), «Catalunya descolonitza els seus museus», *El Periódico*, 20/3/2023.

CGLU (2015), *Cultura 21: Accions. Compromisos sobre el paper de la cultura a les ciutats sostenibles*. Barcelona: CGLU, disponible a https://agenda21culture.net/sites/default/files/files/documents/multi/c21_015_cat_4.pdf

Coll-Planas, G.; Solà-Morales, R. (2019), *Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals. Igualtats Connectades: Interseccionalitat a les polítiques públiques locals*. Terrassa: Ajuntament de Terrassa, Universitat de Vic i CEPS Projectes Socials, disponible a <https://igualtatsconnect.cat/wp-content/uploads/2019/06/Publicacion-Igualtats-Connectades.pdf>

Comissió Europea (2020), *Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025*, COM(2020) 565 final, disponible a <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52020DC0565>

Comitè de Drets Econòmics, Socials i Culturals [ONU] (2009), «Observación general n.º 21: Derecho de toda persona a participar en la vida cultural (artículo 15, párrafo 1 a), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)», E/C.12/GC/21/Rev.1, disponible a https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2FC.12%2FGC%2F21%2FREV.1&Lang=es

CoNCA (2022a), *Informe anual sobre l'estat de la cultura i de les arts 2021*. Barcelona: CoNCA, disponible a <http://hdl.handle.net/20.500.12368/31077>

CoNCA (2022b), *Carta de les Arts a l'Educació*. Barcelona: CoNCA, disponible a <http://hdl.handle.net/20.500.12368/31061>

CoNCA (2023), *Informe anual sobre l'estat de la cultura i de les arts 2022*. Barcelona: CoNCA, disponible a <http://hdl.handle.net/20.500.12368/32449>

Consell d'Europa (2008), *Libro Blanco sobre el Diálogo Intercultural: «Vivir juntos con igual dignidad»*. Estrasburg: Consell d'Europa, disponible a https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/Source/Pub_White_Paper/WhitePaper_ID_SpanishVersion.pdf

Consell d'Europa (c. 2022), «Intercultural Glossary», disponible a <https://rm.coe.int/intercultural-glossary/1680a836f2>

Consorci de Biblioteques de Barcelona (2023a), *Pla director de biblioteques de Barcelona 2030: Dret a la lectura, a l'accés a la informació i al coneixement. Foment de les pràctiques creatives i de la participació comunitària*. Barcelona: Ajuntament de Barcelona, disponible a https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/sites/default/files/pla_director_biblioteques_barcelona.pdf

Consorci de Biblioteques de Barcelona (2023b), «Anunci sobre l'aprovació de la convocatòria d'una borsa d'urgència de la categoria de tècnic/a auxiliar de biblioteca», *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, 8863, 27/2/2023, disponible a https://ajuntament.barcelona.cat/biblioteques/sites/default/files/convocatoria_bases_tab_27_02_2023.pdf

Departament de Cultura (2022), «Llei de drets culturals. Memòria preliminar», disponible a <https://participa.gencat.cat/processes/DretsCulturals?locale=ca>

Departament de Cultura (2023), *Estadístiques culturals de Catalunya 2023*. Barcelona: Departament de Cultura, disponible a <https://drac.cultura.gencat.cat/bitstream/handle/20.500.12368/32068/Estad%C3%ADstiques%20culturals%20Catalunya%202023.pdf>

Departament de Cultura i Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural (c. 2022), *Baròmetre social dels museus. Fase test 2022. Proposta de desenvolupament*. Barcelona: Departament de Cultura, disponible a https://cultura.gencat.cat/web/.content/dgpc/museus/02-dimensio_social/barometre_social/BSM_fase_test_2022.pdf

Durán Rodríguez, J. (2023), «Descolonizar el museo: el arte de devolver lo robado», *El Salto Diario*, 18/5/2023, disponible a <https://www.elsaltodiario.com/instituciones-culturales/descolonizar-museos-arte-devolver-robado>

El Maimouni, Y. (2022), «Transculturalitat o més del mateix», disponible a <https://www.bayt-al-thaqafa.org/ca/transculturalitat-o-mes-del-mateix>

FARO (2022), «Begin bij jezelf». *Diversiteitsplan 2022-2027*. Brussel·les: FARO, disponible a <https://faro.be/publicaties/begin-bij-jezelf-diversiteitsplan-faro-2022-2027>

Fes! Cultura (2023), «Cultura migrante: 12 propuestas urgentes», disponible a <https://fescultura.org/cultura-migrante-12-propuestas-urgentes/>

Fornés, J. (2022), «El dret a la cultura», discurs pronunciat amb motiu del Dia de l'Associacionisme Cultural, 5 de juny de 2022, disponible a <https://www.tornaveu.cat/cultura-popular/associacionisme/el-dret-a-la-cultura-21318/>

Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana (2023), *Memòria Palau Vincles. Curs 22-23*. Barcelona: Fundació Orfeó Català-Palau de la Música Catalana.

Fundació Solidaritat UB (2023), «(Tr)frican(t)s organitza el primer taller sobre "provenance research" a l'Estat espanyol», 3/4/2023, disponible a <https://www.solidaritat.ub.edu/traficants-taller/>

Generalitat de Catalunya (2023a), *Compromís del Govern de la Generalitat de Catalunya per un país lliure de racisme. 70 mesures per a la transformació social i institucional*. Barcelona: Departament d'Igualtat i Feminismes, disponible a https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/antiracisme-migracions/politiques-i-plans/plans-programes/compromis_antiracista.pdf

Generalitat de Catalunya (2023b), Decret 209/2023, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Codi d'accessibilitat de Catalunya, disponible a https://dretssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/accessibilitat/normativa/codi-accessibilitat-catalunya-2023/

Generalitat de Catalunya (2023c), «El Govern aprova la memòria preliminar de l'avantprojecte de la nova llei del patrimoni cultural de Catalunya», 19/12/2023, disponible a <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/567042/govern-aprova-memoria-preliminar-lavantprojecte-nova-lllei-del-patrimoni-cultural-catalunya>

Generalitat de Catalunya (2023d), «Avantprojecte de llei del patrimoni cultural immaterial català», articles 2.2 i 6.2, disponible a https://governobert.gencat.cat/web/shared/Transparencia/normativa-en-tramit/CLT/en-tramit/Avantprojecte_lllei_pc_immaterial_ac/4_Text-normatiu-versio-CT-AP-II.docx

Hawkes, J. (2001), *The Fourth Pillar of Sustainability: Culture's essential role in public planning*. Melbourne: Cultural Development Network (Vic) / Common Ground, disponible a <https://www.culturaldevelopment.net.au/downloads/FourthPillarcomplete.pdf>

Heritage, A.; Iwasaki, A.; Wollentz, G. (2023), *Anticipating Futures for Heritage. ICCROM Foresight Initiative: Horizon Scan Study 2021*. Roma: ICCROM, disponible a https://www.iccrom.org/sites/default/files/publications/2023-11/anticipating_futures_web_pdf.pdf

ICUB; Barbieri, N. (2020), *Enquesta de participació i necessitats culturals de Barcelona. Procés d'elaboració i anàlisi de resultats*. Barcelona: ICUB, disponible a <https://barcelonadadescultura.bcn.cat/nova-enquesta-de-cultura-a-barcelona/>

Institut Opinòmetre (2023), «Enquesta de Participació Cultural de Catalunya 2023», *Cultura Viva. Informes*, 25, disponible a <https://drac.cultura.gencat.cat/handle/20.500.12368/33008#page=1>

Joki, A-L.; Wolffhardt, A.; Huddleston, T. (2018), «How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities», Consell d'Europa, disponible a <https://rm.coe.int/intercultural-to-the-core-how-the-intercultural-cities-index-can-be-be/168076631b>

Jones, G. (2018), «Migrant Art and the Politics of Language», a Modest, W.; Lelijveld, R. (eds.), *Words Matter: An Unfinished Guide to Word Choices in the Cultural Sector*. Amsterdam: National Museum of World Cultures, disponible a <https://www.materialculture.nl/en/publications/words-matter>

Kulturstiftung des Bundes (2021), *Diversity for the Future: Recommendations for establishing long-term diversity-building measures in cultural institutions funded by the 360° - Fund for New City Cultures*. Halle an der Saale: Kulturstiftung des Bundes, disponible a https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/download/download/360/360_Grad_Positionspapier_EN_fin.pdf

Kulturstiftung des Bundes (2022), «Diversity-oriented opening measures in cultural institutions», a *Diversity Compass: How can cultural institutions become more diverse? Insights from the 360° programme*. Halle an der Saale: Kulturstiftung des Bundes, disponible a https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/fileadmin/user_upload/content_stage/360/230202_KSB_360_Grad_Diversitaetskompass_EN_Digital.pdf

La Hidra Cooperativa i Artbarri (2018), *Gestió comunitària de la cultura a Barcelona. Valors, reptes i propostes*. Barcelona: ICUB, disponible a https://artbarri.cat/wp-content/uploads/2022/03/gestio-comunitaria-de-la-cultura_cat-1.pdf

Lahtinen, E.; Mäenpää, M.; Karri, S.; Kurlin Niiniaho, A. (2020), *Opening. The status of foreign-born arts and culture professionals in Finland*. Hèlsinki: Center for Cultural Policy Research Cupore, disponible a <https://www.cupore.fi/en/publications/cupore-publications/opening>

LKCA (c. 2021), *Diversity & Inclusion Code*. Utrecht: LKCA, disponible a <https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversity-and-Inclusion-EN.pdf>

Llobet, O.; Castellana, D. (2022), *Museu de Guissona: Pla estratègic i d'acció 2022-2025*. Guissona: Museu i Parc Arqueològic de Guissona.

Lummepuro, M. (ed.) (2023), *Art, Culture and Diverse Finland. The Ministry of Education and Culture's action plan to promote diversity in the field of arts and culture*. Hèlsinki: Ministry of Education and Culture [Finland], disponible a <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165055>

Marimon Molas, S. (2024), «Entrevista amb Sònia Hernández Almodóvar: “La nova llei de patrimoni ha d’incloure l’esporga i l’eliminació d’alguns elements protegits”», *Ara*, 15/1/2024, disponible a https://www.ara.cat/cultura/patrimoni/nova-llei-patrimoni-d-incloure-l-esporga-l-eliminacio-d-elements-protegits_128_4909265.html

Matarasso, F.; Landry, C. (1999), *Balancing act: twenty-one strategic dilemmas in cultural policy*. Estrasburg: Consell d’Europa, disponible a <https://www.culturenet.cz/coKmv4d994Swax/uploads/2017/03/Balancing-Act.pdf>

Memba Ikuga, L. (2023), «La descolonización de los museos: ¿agenda política o industria?», *Radio Africa Magazine*, 26/4/2023, disponible a <https://www.radioafricamagazine.com/descolonizacion-museos-agenda-politica-o-industria/>

Moreras, J. (2021), «Hi ha cultures (im)populars?», *Canemàs*, 22, p. 123-127, disponible a <https://raco.cat/index.php/canemas/article/view/396496/506865>

Museus d’Olot (2021), «El Museu: un canvi de mirada», disponible a <https://www.olotcultura.cat/agenda/acte/el-museu-un-canvi-de-mirada/>

Nwulu, S. (2021), ‘It’s more than just Black people on a stage’. *The barriers and opportunities to meaningful collaboration across the arts, migration and racial justice sector*. Londres: Counterpoints, disponible a https://counterpointsarts.org.uk/wp-content/uploads/2021/04/Counterpoints_report_10.pdf

Observatori dels Públics del Patrimoni Cultural de Catalunya (2022), *Enquesta de participació cultural a Catalunya 2021. EPCC-2021. Resultats relatius a les pràctiques culturals dels catalans: museus i altres centres expositius i afectació de la COVID-19*. Girona: Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural, disponible a https://observatoripublics.icrpc.cat/files/221025_enquesta-de-participacio-cultural-a-catalunya-2021.-museus-i-altres-centres-expositius-i-afectacio-de-la-covid-19.pdf

Office de Consultation Publique de Montréal (2020), *Racisme et discrimination systémiques dans les compétences de la Ville de Montréal. Rapport de consultation publique*. Montreal: OCPM, disponible a <https://ocpm.qc.ca/sites/default/files/pdf/rapports/rapport-reds.pdf>

Olot Cultura (2023a), «El projecte “Fang” recollirà l’experiència de les dones migrants d’Olot a través de la ceràmica», disponible a <https://www.olotcultura.cat/el-projecte-fang-recollira-lexperiencia-de-les-dones-migrants-dolot-a-traves-de-la-ceramica/>

Olot Cultura (2023b), «FANG. Identitats híbrides», disponible a <https://www.olotcultura.cat/agenda/acte/fang-identitats-hibrides/>

OMC Working Group on the role of public arts and cultural institutions in the promotion of cultural diversity and intercultural dialogue (2014), *Report on the Role of Public Arts and Cultural Institutions in the Promotion of Cultural Diversity and Intercultural Dialogue*. Luxemburg: UE, disponible a https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/reports/201405-omc-diversity-dialogue_en.pdf

Ponselet, G. (2023). «Belgian Colonial Past: Commission Fails on Apology to Victims», *Justiceinfo.net*, 19/1/2023, disponible a <https://www.justiceinfo.net/en/111372-belgian-colonial-past-commission-fails-apology-to-victims.html>

Ragsdale, D. (2019), «The Changing Face of Arts Engagement», conferència pronunciada al Meighen Forum, Stratford Festival (Canadà), 16/8/2019, disponible a <https://www.artsjournal.com/jumper/wp-content/uploads/2019/08/The-Changing-Face-of-the-Arts-Remarks-at-the-Stratford-Festival-Forum-August-2019-1.pdf>

Relatora especial sobre els drets culturals (2018), «Universalidad, diversidad cultural y derechos culturales», A/73/227, disponible a <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a73227-universality-cultural-diversity-and-cultural-rights-report>

Relatora especial sobre els drets culturals (2021), «Informe sobre la mezcla de culturas y los derechos culturales», A/76/178, disponible a <https://www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/a76178-cultural-mixing-and-cultural-rights-report-special-rapporteur>

Relatora especial sobre els drets culturals (2023), «Derechos culturales y migración», A/HRC/52/35, disponible a <https://www.ohchr.org/es/calls-for-input/2022/call-inputs-report-cultural-rights-and-migration>

Restitution Belgium (2021), «Ethical Principles for the Management and Restitution of Colonial Collections in Belgium», disponible a <https://restitutionbelgium.be/en/report>

Rimmer, C. (2021), *How intercultural is your policy or project? A practical guide and checklist for the evaluation of intercultural project proposals*. Estrasburg: Consell d'Europa, disponible a <https://rm.coe.int/how-intercultural-is-your-policy-or-project-a-practical-guide-and-chec/1680a22938>

Robins, K. (2006), *The challenge of transcultural diversities: Cultural policy and cultural diversity*. Estrasburg: Consell d'Europa.

Rodó-Zárate, M. (2021), *Interseccionalitat: Desigualtats, llocs i emocions*. Manresa: Tigre de Paper.

Rovira-Martínez, M. (2021), «Cap a una ciutadania cultural? Cultures pròpies, apropiacions i reapropriacions a la Catalunya contemporània», *Canemàs*, 22, disponible a <https://raco.cat/index.php/canemas/article/view/396493/506861>

Sala Fènix (2023), *En viatge cap a un teatre jove i plural. Dossier Sala Fènix 2023*. Barcelona: Sala Fènix.

Teixeira Coelho (2009), *Diccionario crítico de política cultural: cultura e imaginario*. Barcelona: Gedisa.

Terkessidis, M. (2012), «Four Theses for an Audit of Culture». Brussel·les: Platform for an Intercultural Europe.

UNESCO (2003), Convenció per a la Salvaguarda del Patrimoni Cultural Immaterial. Versió catalana disponible a <https://ich.unesco.org/doc/src/00009-CA-PDF.pdf>

UNESCO (2005), Convenció sobre la Protecció i la Promoció de la Diversitat de les Expressions Culturals. Versió catalana disponible a https://interaccio.diba.cat/sites/interaccio.diba.cat/files/convencio_diversitat.pdf

Vall, J. (ed.) (2011), «Declaració Universal de la UNESCO sobre la Diversitat Cultural (París, 2001) / Declaració de Friburg sobre els Drets Culturals (Friburg, 2007)», *Textos polítics*, 8. Barcelona: Fundació Josep Irla, disponible a <https://irla.cat/wp-content/uploads/2015/11/TP8-diversitat.pdf>

Webb, D.K. (2020), «Identity, Inclusion and Possibility», a IETM, *IDEA – Inclusion, Diversity, Equality and Accessibility*. Brussel·les: IETM, disponible a https://www.ietm.org/system/files/publications/ietm_publication_idea_O6.pdf

White, B. (2018), «What is an intercultural city and how does it work?», a White. B. (ed.), *Intercultural Cities: Policy and Practice in a New Era*, Cham: Palgrave Macmillan.

Ville de Montréal (2022), *Douze engagements pour une transition inclusive. Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations*. Montreal: Ville de Montréal, disponible a https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/vdm_-_transition_inclusive.pdf

Ville de Montréal (2023), *État d'avancement sur les 12 engagements pour une transition inclusive. Accélérer le changement pour une Ville exempte de racisme et de discriminations*. Montreal: Ville de Montréal, disponible a https://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/COMMISSIONS_PERM_V2_FR/MEDIA/DOCUMENTS/DOCUMENT_REDDITIONDECOMPTE2023_RACISME_20230314.PDF

Working Group for Cultural Policy, Immigrants and Promotion of Cultural Diversity (2021), *Art, Culture and Diverse Finland. Final Report of the Working Group for Cultural Policy, Immigrants and Promotion of Cultural Diversity*. Hèlsinki: Ministry of Education and Culture [Finland], disponible a <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162665>

Working Group of EU Member States' Experts on Intercultural Dialogue in the Context of the Migratory and Refugee Crisis under the Open Method of Coordination (2017), *How Culture and the Arts Can Promote Intercultural Dialogue in the Context of the Migratory and Refugee Crisis*. Luxemburg: UE, disponible a <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4943e7fc-316e-11e7-9412-01aa75ed71a1>

Wreyford, N.; O'Brien, D.; Dent, T. (2021), *Creative Majority: An APPG for Creative Diversity report on «What Works» to support, encourage and improve diversity, equity and inclusion in the creative sector*. Londres: All-Party Parliamentary Group (APPG) for Creative Diversity, disponible a <https://www.kcl.ac.uk/cultural/resources/reports/creative-majority-report-v2.pdf>

Zapata Barrero, R. (2010), *Diversidad y política cultural. La ciudad como escenario de innovación y de oportunidades*. Barcelona: Icaria.

Zapata Barrero, R. (2016), «Diversidad y política cultural: la ciudadanía cultural como herramienta para la inclusión», a R. Zapata Barrero i G. Rubio Carbonero (eds.), *Interculturalidad y política cultural*. Barcelona: Bellaterra.

Zapata-Barrero, R.; Sievers, W.; Martiniello, M. (2017), «Introduction – Diversity incorporation in the cultural policy mainstream: Exploring the main frameworks and approaches bridging cultural and migration studies», *Crossings: Journal of Migration & Culture*, 8(1), disponible a <https://www.upf.edu/documents/222586661/222619011/introduction.pdf/0c521627-39e2-de08-5d3a-f83751c36dd4>

Zourli, B. (2023), «Restitution d'objets historiques entre la RD-Congo et la Belgique: au-delà des symboles, la nécessité d'une collaboration durable», *Equal Times*, 8/11/2023, disponible a <https://www.equaltimes.org/restitution-d-objets-historiques>

Les adreces URL citades en aquesta bibliografia i al llarg del document són correctes el gener de 2024.

Annex 1: Enquesta

El tractament de la diversitat cultural als equipaments i les iniciatives culturals de Catalunya

Qüestionari

El Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA) porta a terme un projecte per reflexionar sobre el tractament de la diversitat cultural als equipaments, les institucions i les iniciatives culturals catalanes. Se centra principalment en la diversitat relativa a l'origen ètnic de les persones i les expressions culturals, i sobretot aquella que té a veure amb les expressions culturals d'origen no europeu.

Aquesta reflexió es farà a partir de l'anàlisi de diversos aspectes:

- Presència de la diversitat als marcs institucionals i als models de governança i representació en les plantilles de les institucions i equipaments culturals.
- Mecanismes de programació pensats per afavorir un accés equitatiu a les institucions culturals.
- Iniciatives de creació, programació i difusió que busquin reflectir una diversitat de continguts o expressions culturals, especialment des de la perspectiva de la diversitat d'òrgens i expressions culturals.

En algunes preguntes d'aquest qüestionari hem fet servir l'expressió *persones racialitzades*, fent referència a aquelles persones a qui la societat ha assignat una categoria racial. En una societat en què la raça blanca es reconeix com a hegemònica, l'expressió *persones racialitzades* permet emfatitzar la raça com una acció que s'exerceix sobre un o diversos grups racials, acció que en moltes ocasions provoca efectes negatius entre les persones que integren aquests grups. (Font: <https://modii.org/personas-racializadas/>)

Per tal de conèixer la situació actual de les institucions catalanes respecte al tractament de la diversitat cultural, necessitem la vostra participació. Així doncs, agrairem que respongueu al present qüestionari. La vostra resposta és imprescindible per a l'elaboració de l'estudi. Les dades que ens faciliteu no seran lliurades al CoNCA ni es publicaran de manera desagregada. Ens permetran, però, tenir una imatge de conjunt pel que fa a l'atenció a la diversitat als equipaments i les iniciatives culturals i també serviran per identificar algunes bones pràctiques.

DADES DE LA PERSONA QUE RESPON AL QÜESTIONARI

Nom i cognoms
Càrrec
Nom de la institució
Telèfon de contacte
Correu electrònic

ORGANITZACIÓ

1. Amb quin equipament o iniciativa identifiqueu la vostra organització?

- 1.1. Teatre, auditori
- 1.2. Museu, equipament patrimonial
- 1.3. Centre cívic o de proximitat
- 1.4. Biblioteca
- 1.5. Centre cultural
- 1.6. Espai de creació
- 1.7. Festival
- 1.8. Conservatori o escola de música
- 1.9. Ateneus culturals
- 1.10. Altres (especifiqueu-los)

2. Municipi on es localitza l'organització

(Desplegable amb els municipis de Catalunya)

MARC INSTITUCIONAL

3. La inclusió de la diversitat cultural està recollida de manera explícita als objectius de l'organització?

- 3.1. No.
 - 3.2. Sí.
 - Quins són aquests objectius? (Incloeu text o web on figurin.)
-

4. La institució compta amb polítiques específiques d'inclusió de la diversitat cultural?

- 4.1. Sí, la institució compta amb una política de diversitat.
 - Quina és aquesta política? (Incloeu text o web on figurin.)
-

- 4.2. No, la institució no compta amb una política específica de diversitat però la diversitat és tinguda en compte en totes les accions que porta a terme.
 - Podríeu posar-ne algun exemple?
-

- 4.3. No.

PÚBLICS

5. La diversitat cultural es reflecteix en els públics objectiu de l'organització?

- 5.1. Sí, entre els públics objectiu hi ha segments de públics d'origen ètnic divers.
- Quins són aquests públics? (pregunta oberta)
-

5.2. No.

5.3. No tenim informació sobre aquest aspecte.

6. L'organització disposa de programes de mediació amb públics d'origen ètnic divers?

6.1. No.

6.2. Sí.

- Expliqueu breument en què consisteixen aquests programes (pregunta oberta).
-

PROGRAMACIÓ

7. Els criteris de programació tenen en compte aspectes relacionats amb la diversitat cultural?

7.1. Sí.

- Quins són aquests aspectes?
-

7.2. No.

8. S'ofereix alguna activitat que impliqui persones amb orígens ètnics diversos?

- 8.1. Sí, fem activitats cocreades amb col·lectius d'orígens ètnics diversos per a tots els públics.
- 8.2. Sí, fem activitats cocreades amb col·lectius d'orígens ètnics diversos per a públics d'orígens ètnics diversos.
- 8.3. Sí, fem activitats adreçades específicament a persones amb orígens ètnics diversos.
- 8.4. No, les nostres activitats s'adrecen a tots els públics sense diferenciació.

9. Si 8.1, si 8.2, si 8.3

- 9.1. Breu descripció de les activitats _____
- 9.2. Quina és la freqüència amb què es fa l'activitat?
- Activitat puntual.
 - Activitat regular, es fa periòdicament.
- 9.3. Des de quan es fan aquestes activitats? _____

10. L'organització col·labora amb entitats o col·lectius de persones racialitzades en la programació o realització d'activitats?

10.1. No.

10.2. Sí.

10.3. Quines entitats? _____

• Des de quan hi col·labora? _____

• En què consisteix la col·laboració? (pregunta oberta)

11. L'organització disposa mecanismes de suport a la creació que atenguin la diversitat, és a dir, que s'adrecin a creadors d'origens diversos o que busquin fomentar noves creacions relacionades amb la diversitat, etc.?

11.1. No.

11.2. Sí.

• Descriviu breument quins són aquests mecanismes (pregunta oberta).

12. (Si P1.2.Només museus i equipaments patrimonials) Disposa l'organització d'una política de descolonització de les seves col·leccions? Entenent que la descolonització té per objectiu desenvolupar múltiples perspectives d'aprofundir en el coneixement de les col·leccions, disposant de més informació sobre els objectes, a través del treball en col·laboració amb les comunitats, per presentar un relat de la història equilibrat i autèntic, més enllà de la visió tradicional del grup cultural dominant. Font: Communicating decolonisation guidance. Museums Association.

12.1. Sí.

• Quina és aquesta política? (Incloeu text o web on figurin.)

12.2. No, però estem en procés de definir-ne una.

12.3. No.

RECOLLIDA DE DADES I INFORMACIÓ

13. Es recullen dades referides a l'origen ètnic del públic de l'organització?

13.1. No.

13.2. Sí.

• De quines dades es disposa? (pregunta oberta)

• Com s'aconsegueixen aquestes dades? (pregunta oberta)

ESTRUCTURA

14. Nombre de persones d'origen ètnic no europeu/racialitzades a l'equip de la institució (tant personal propi com extern):

	Total persones equip		Total persones racialitzades	
	Personal propi	Externs	Personal propi	Externs
Equip directiu				
Tècnics responsables d'àrea				
Tècnics				
Auxiliars tècnics				
Atenció al públic (recepció, taquilla, sales...)				
Manteniment instal·lacions				
Seguretat				
Neteja				
Voluntariat				

15. Hi ha alguna persona en la plantilla amb funcions específiques relacionades amb la diversitat cultural (atenció a la diversitat, mediació, etc.)?

15.1. No.

15.2. Sí.

- Nombre de persones en plantilla amb funcions relacionades amb la diversitat cultural ____
- Quin tipus de funcions porten a terme:
 - Atenció a la diversitat
 - Mediació
 - Relacions amb entitats
 - Altres
- Nombre de persones externes amb funcions relacionades amb la diversitat cultural ____
- Quin tipus de funcions porten a terme:
 - Atenció a la diversitat
 - Mediació
 - Relacions amb entitats
 - Altres

16. S'ha portat a terme alguna acció formativa relacionada amb la diversitat cultural entre les persones de l'equip de la institució?

16.1. No.

16.2. Sí.

- De quin tipus?
- Acció formativa puntual.
 - Quina? (pregunta oberta) _____
 - Quan es va fer?
- Accions de formació contínua. Quines? (pregunta oberta) _____
 - Quines? (pregunta oberta) _____
 - Des de quan se'n fan?

17. Hi ha altres comentaris o observacions que vulgueu afegir?

Moltes gràcies per la vostra participació.

Us mantindrem informats sobre els resultats de l'informe.

Annex 2: Llista de participants

INTEGRANTS DEL GRUP DE REFERÈNCIA

- Ángela Aparicio, directora i fundadora de Cultura en Vivo Barcelona.
- Oriol Cendra, tècnic de la Direcció General de Cultura Popular i Associacionisme Cultural, Departament de Cultura.
- Denise Duncan, actriu, dramaturga i directora teatral, membre fundadora del col·lectiu Tinta Negra.
- Eva García, experta en creació artística comunitària, directora de comuArt, art sense límits.
- Diego Salazar, cofundador i director de projectes de Connectats Cooperativa.
- Ricard Zapata-Barrero, professor titular del Departament de Ciències Polítiques i Socials de la UPF i director del Grup de Recerca Interdisciplinària sobre Immigració (GRITIM-UPF).

PERSONES ENTREVISTADES

- David Castellana, director i responsable de l'àrea de didàctica del Museu de Guissona.
- Anna San Clemente, responsable de dinamització de l'Ateneu L'Harmonia, i Adrià Pulpillo (Associació AREP) i Anna Carrió (Fundació Vidal i Barraquer), membres de la Comissió Antiestigma de l'Ateneu L'Harmonia [entrevista conjunta].
- Txema Romero, director del Museu d'Art de Cerdanyola (MAC).
- Ferran Burguillos, gerent del Consorci de Biblioteques de Barcelona; Mercè Muñoz, responsable de la Secretaria Tècnica del Consorci de Biblioteques de Barcelona, i Núria Serra, directora del Departament d'Interculturalitat i Pluralisme Religiosos de l'Ajuntament de Barcelona [entrevista conjunta].
- Tracy Sirés, directora del Teatre Auditori de Granollers.
- Darío Fernández, director de públics del Palau de la Música; Judith Pi, directora de comunicació i adjunta a la direcció general del Palau de la Música; Susana Serrano, directora gerent del projecte Palau Vincles, i Juan Carlos Vicario, director de persones del Palau de la Música [entrevista conjunta].
- Diego Salazar, cofundador i director de projectes de Connectats Cooperativa.
- Isabella Pintani, responsable de gestió i producció de la Sala Fènix (Barcelona).
- Karel Mena, gestora cultural cofundadora de Periferia Cimarronas.
- Xavier de Luca, membre fundador i coordinador general a Barcelona de Jiser Reflexions Mediterrànies; Paula Durán, fundadora i coordinadora de Sabers Migrants, i Houari Bouchenak, coordinador de Jiser Reflexions Mediterrànies [entrevista conjunta].
- Montserrat Mallol, directora dels Museus d'Olot.
- María Camila Sanjinés, artista.

El document *El tractament de la diversitat cultural a les institucions culturals catalanes*, inclòs a la col·lecció «Informes CoNCA», ha estat elaborat per Trànsit Projectes a petició del Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA).

Aquest document va ser validat pel plenari del CoNCA el 7 de maig de 2024.

Consell Nacional de la Cultura i de les Arts

Plenari

Vinyet Panyella i Balcells, presidenta
Margarida Troguet i Taull, vicepresidenta
Jordi Font i Cardona, secretari
Tania Safura Adam Mogne, vocal
Jaume Ayats i Abeyà, vocal
Salvador Casals i Romagosa, vocal
Núria Iceta Llorens, vocal

Direcció

Joan Torrent i Pérez

Equip tècnic

Anna Alba Creus, Jordi Auladell Marquès, Lídia Benito Porté,
Gemma Carbonell Jorquera, Ramon Castells Ros, Jesús Fernández
Acebal, Cèlia Garcia Trujillo, Àngels Giráldez González, Ana C.
Loayza Martín, Elizabeth Marín López, Albert Martí Panadès,
Sandra Pujal Bouza i Lluïsa Sala i Tubert.

El tractament de la diversitat cultural a les institucions culturals catalanes

Elaboració: Jordi Baltà, Joaquina Bobes i Àngel Mestres.
Seguiment per part del CoNCA: Ramon Castells Ros.

Per a l'elaboració d'aquest document ha estat fonamental la informació que han aportat els integrants del grup de seguiment, les persones entrevistades i les institucions i equipaments que han contestat el qüestionari. Agraïm a tothom la seva col·laboració.

Correcció lingüística: Marta Breu Díez
Disseny i maquetació: Vitamina.cat
Disseny de la portada: Opisso Studio



El document *El tractament de la diversitat cultural a les institucions culturals catalanes*, editat pel Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CoNCA), està subjecte a una llicència de Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional de Creative Commons.

Barcelona, novembre de 2024

Co NC A

Consell Nacional
de la Cultura i de les Arts



**Generalitat
de Catalunya**