

XXXI Jornada de la Xarxa de Museus Locals
**Museu(s) i gènere(s):
avançant cap a una cultura de la igualtat**

Museu d'Art de Cerdanyola | Museu i Poblat ibèric de Ca n'Oliver

Cerdanyola del Vallès, 22 de novembre de 2018

**Cómo introducir la perspectiva de género en los museos:
marco legal y propuesta de modelo**

Liliane Inés Cuesta Davignon

Conservadora del Museo Nacional de Cerámica
y Artes Suntuarias González Martí.

València



**Diputació
Barcelona**

| #DibaOberta

Desde la llamada segunda ola feminista de los años 60 y 70, los museos no han quedado al margen de las críticas y reivindicaciones feministas, del debate en torno al género y de la visibilización del colectivo LGBTQ. Con mayor o menor intensidad en función de los contextos socioculturales e históricos, se ha criticado el papel de las instituciones museales como mantenedoras del canon heteropatriarcal, fomentando la reflexión y el debate en torno al género como herramienta para desarrollar el trabajo del museo. La evolución hacia una mayor igualdad de género en los museos se ha plasmado en los textos legales y en normas elaboradas desde las propias instituciones.

Así, en el primer apartado observamos cómo el interés de los poderes políticos y de la comunidad museal internacional por la toma en consideración del género en los museos ha evolucionado desde los años 60 hasta la actualidad, con un incremento y toma de conciencia innegables, propiciados por un contexto social cambiante: derechos de las mujeres, derechos de la comunidad LGBTQ, crisis de la masculinidad...

Pero no hay que olvidar, y es el objeto del segundo apartado, que, al margen de este marco legal, los propios museos han ido desarrollando normas, herramientas y prácticas para incluir la perspectiva de género en las instituciones.

Finalmente, se propone un modelo para la incorporación de la perspectiva de género desarrollado en el contexto del grupo de trabajo “Museus i gènere” de la Xarxa de Museus d’Història i Monuments de Catalunya.

I. Museos y género: marco legal

1. Internacional

1960: **Recomendación sobre los medios más eficaces para hacer los museos accesibles a todos.** UNESCO. Hace una referencia en el preámbulo a la inclusión sin distinción de raza, sexo ni clase social, pero en el desarrollo no incide específicamente sobre este tema. Pone más el acento en la exclusión por motivos de clase social que de género:

Considerando que la Constitución de la Organización le atribuye, entre otras funciones, las de dar un vigoroso impulso a la educación popular y a la difusión de la cultura, fomentar la comprensión mutua de las naciones e instituir la colaboración entre ellas con objeto de realizar gradualmente el ideal de la igualdad de posibilidades de educación para todos, **sin distinción de raza, sexo ni**

condición social o económica alguna, y ayudar a la conservación, al progreso y a la difusión del saber [...]

1972: Declaración de la Mesa Redonda de Santiago de Chile. Fruto de un trabajo interdisciplinario sobre “El desarrollo y el papel de los museos en el mundo contemporáneo”, en colaboración con la UNESCO y el ICOM, la declaración se centra sobre la función social de los museos como factor de integración y cohesión social. Establece unas resoluciones generales y, concretamente, en relación con el medio rural el medio urbano, el desarrollo científico y tecnológico y la educación permanente. Hace una serie de recomendaciones a la UNESCO en relación a estos temas pero no aborda en ningún momento el sexo o el género como categoría a tener en cuenta en esa cohesión social.

1997: Museos y diversidad cultural. Informe del grupo de trabajo sobre diversidad cultural del ICOM (Working Group on Cross Cultural Issues, WGCCI, creado en 1992), presentado en la 89ª sesión del Consejo Ejecutivo.

Entre los diez puntos enunciados en esta declaración, tres hacen referencia a la diversidad de género y sexual. La declaración insiste en que los museos han de tener en cuenta los temas de género y sexualidad pero siempre cruzándolos con la etnicidad para evitar discursos homogeneizadores y universalistas:

- Exploration of inclusive museology which has the capacity to address different contextual frameworks of cultural diversity including a multiplicity of interactions and cultural borders. These borders include race, ethnicity, colour, gender, class, age, physical ability, regions, location, language, faith, creed, economic status, sexual preference and so on.

[...]

- Increasing recognition of the homogenising and universalising tendencies of a cultural discourse that fails to recognise the cultural borders of gender and ethnicity. The ethno specific nature of women's issues in both cultural and developmental concerns are yet to be properly understood. The urgent need is to consider the spectrum of cultural and developmental concerns of women working to critique histories of race, culture, ethnicity and gender in different parts of the world. **The need to address the interface of gender and ethnicity and equity in gender participation are concerns that are poorly addressed in planning and developmental processes of museums.** While there is a recognition for the universal considerations of gender discourse, there is still very little effort at trying to understand **the ethno specific contexts of gender situations.** This has led to situations of cultural alienation and further marginalisation of women in many parts of the world. This is further compounded when intersections of gender and ethnicity include sexuality. Ethno specific concerns of gender and sexuality are an integral part of cultural justice discourse.

- In some parts of the world **museums are addressing gender, culture and developmental concerns** through:

- Forums for the development of a critique of race, gender and ethnicity based on the cultural, theoretical and practical concerns of women in different parts of the world so as to develop a discourse of **gender inclusivity in pluralistic contexts.**

- Profiling projects that address the **intersections of ethnicity, gender and sexuality.**

- The right to self-empowerment, artistic and cultural achievement of women of different cultural backgrounds, artistic and cultural heritage values.

2003: **Convención para la salvaguarda del Patrimonio Cultural Inmaterial.** Conferencia General de la UNESCO en su 32ª reunión. Desde la convención de 2001, se ha reconocido el patrimonio cultural inmaterial como un factor esencial en la preservación de la diversidad cultural. La convención no hace ninguna mención expresa al género o al papel de las mujeres en la salvaguarda del PCI. Sin embargo publicaciones posteriores sí han abordado la importancia del papel de las mujeres en relación con el PCI.

Las feministas han resaltado el carácter discriminatorio que ciertas “prácticas sociales y rituales”, que la convención quiere proteger, presentan en relación con las mujeres. También han cuestionado el tema de ciertas conceptualizaciones sobre derechos culturales y su compatibilidad con los derechos humanos de las mujeres. Las feministas afirman que para acabar con la subordinación y la discriminación de las mujeres, se debe acordar que la “cultura” no puede ser una justificación válida para la desigualdad de género (Mogadham, Bagheritari, 2007: 11). Existe por lo tanto una tensión entre la defensa de la igualdad de género y de la inclusión de las mujeres promovida desde las Naciones Unidas y la defensa de ciertas expresiones y prácticas culturales pertenecientes al PCI que están manteniendo formas de subordinación y discriminación de las mujeres (Mogadham, Bagheritari, 2007: 16). También se ha criticado que no se explicita el papel jugado por las mujeres en ciertas prácticas culturales, en vez de usar un lenguaje neutro al respecto. Por estos motivos en diciembre de 2003 la UNESCO organizó una reunión de expertos sobre “**Género y patrimonio cultural inmaterial**” a raíz de la cual se publicó un informe¹.

En 2015, la UNESCO publicó *Igualdad de género. Patrimonio y creatividad* que incluye un artículo específico sobre género y patrimonio cultural inmaterial, así como un folleto titulado *Patrimonio cultural inmaterial y género*. En este último se recalca la importancia de considerar el género cuando se estudia, se conserva y se documenta el patrimonio cultural inmaterial. Esto se explica por la estrecha relación existente entre género y manifestaciones del PCI: “Todas las manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial portan y transmiten conocimientos y normas relacionadas con las funciones y relaciones entre los distintos géneros de una determinada sociedad. De tal manera que el patrimonio cultural inmaterial constituye un contexto idóneo para la conformación y

¹ A esta reunión habían precedido las siguientes reuniones: Expert meeting on Women, Intangible Heritage and Development, 2001, Teherán; International Symposium on the Role of Women in the Transmission of Intangible Cultural Heritage, 1999, Teherán.

transmisión de las funciones e identidades de género. El patrimonio cultural inmaterial y la construcción propia de la identidad de género son, por lo tanto, inseparables.” (UNESCO, 2015: 3). El documento recalca además la existencia de una diversidad de géneros según los contextos socioculturales, desde una postura relativista.

2010: Carta de la Diversidad Cultural de ICOM, adoptada en la 25ª reunión de la Asamblea general del ICOM, celebrada en noviembre de 2010 en Shangai (China) como resultado del trabajo del ICOM Cross Cultural Task Force. Aunque el documento no haga mención explícita al género, el reconocimiento de la diversidad cultural es fundamental cuando concebimos el género como una construcción social y cultural.

Como parte integral de los resultados de las actividades del año 2010, Año Internacional de Acercamiento de las Culturas, Año Internacional de la Biodiversidad, y Año Internacional de la Juventud, el diálogo y la comprensión mutua; el ICOM Cross Cultural Task Force recomienda, dentro del marco de políticas de diversidad cultural del ICOM de 1998, y dando continuidad a la amplia gama de temas relacionados al encuentro de culturas a través del diálogo intercultural e intergeneracional; y desarrollando **enfoques inclusivos** y directrices relativas a la forma en que los museos deberían esforzarse por manejar la diversidad cultural y la biodiversidad; que la 25ª reunión de la Asamblea general del Consejo internacional de museos, celebrada en noviembre de 2010 en Shanghái, China, adoptar el siguiente conjunto de principios como la **Carta de la diversidad cultural del ICOM**.

1. DIVERSIDAD:

El reconocimiento y la afirmación de **todas las formas de la diversidad cultural** y la diversidad biológica a nivel local, regional e internacional y el reflejo de esta diversidad en todas las políticas y programas de los museos de todo el mundo. [...]

2013: Resoluciones adoptadas por la 28ª Asamblea General de ICOM en Río de Janeiro. En la resolución 4, reconoce el género como una categoría importante para desarrollar el principio de inclusión en los museos, junto a otros factores de diversidad cultural. Se recomienda redactar un reglamento sobre la inclusión del género en los museos que habrá de implementarse como parte integrante de líneas estratégicas del ICOM. Da tres recomendaciones:

RESOLUCIÓN N° 4

Museos, incorporación de la perspectiva de género e inclusión: comparativa con la Carta de la diversidad cultural del ICOM, Shanghái 2010

[...]

La perspectiva de género y otras fronteras culturales de la diversidad como la raza, la etnicidad, la categoría social, la religión, la edad, la capacidad física, la capacidad económica, el regionalismo y la orientación sexual son importantes para el desarrollo del principio de inclusión en los museos,

[...]

Desarrollen una política de incorporación de la perspectiva de género y garanticen activamente su implementación como parte integral de la dirección estratégica del ICOM.

A la hora de abordar la incorporación de la perspectiva de género:

1. Recomendamos que los museos analicen las narrativas expresadas desde una perspectiva de igualdad de género.
2. Recomendamos que, con el fin de establecer una política de igualdad de género, los museos trabajen con el público, el personal y los programas desde una perspectiva de igualdad de género y, al mismo tiempo, las ideas se materialicen.

3. Recomendamos que los museos empleen el análisis interseccional (raza, etnicidad, género, categoría social, religión, orientación sexual, etc.) para hacer viable el concepto de inclusión en los museos.

2015: Recomendación relativa a la Protección y Promoción de los Museos y Colecciones, su Diversidad y su Función en la Sociedad. UNESCO. En su punto 17, recalca el papel social que pueden jugar los museos como garantes de la igualdad de género:

17. Los museos son espacios públicos vitales que deberían estar dirigidos a toda la sociedad y, en consecuencia, pueden desempeñar un papel importante en la creación de los vínculos y la cohesión de la sociedad, la construcción de la ciudadanía y la reflexión sobre las identidades colectivas. Los museos son lugares que han de estar abiertos a todos y deberían garantizar el acceso físico y cultural de todos, incluidos los grupos desfavorecidos. Pueden ser espacios de reflexión y debate sobre cuestiones históricas, sociales, culturales y científicas. **Además, los museos deberían promover el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género.** Los Estados Miembros deberían alentar a los museos a cumplir todas esas funciones.

2016: Resoluciones adoptadas en la 31ª Asamblea General del ICOM en Milán. La resolución vuelve a insistir sobre la necesidad de implementar políticas y estrategias para la inclusión de la perspectiva de género en los museos:

Resolución N° 2:

Inclusión, Interseccionalidad e Incorporación de la Perspectiva de Género en los Museos
Teniendo en cuenta que:

1. El proceso de implementación de la Resolución N° 4 de la 28ª Asamblea General, Río de Janeiro (Brasil), 2013, sobre “Museos, incorporación de la perspectiva de género e inclusión: comparativa con la Carta de la diversidad cultural del ICOM, Shanghái 2010” se ha centrado principalmente en la Igualdad de Géneros;

2. La interseccionalidad en materia de raza, etnia, color, credo, edad, clase, ubicación regional y orientación sexual rara vez aborda las consideraciones relacionadas con la inclusión;

[...]

La 31ª Asamblea General del ICOM recomienda que el Presidente y el Consejo Ejecutivo del ICOM desarrollen:

[...]

· Políticas y estrategias para incorporar la perspectiva de género y garantizar de forma activa su implementación como parte integral de los futuros objetivos estratégicos del ICOM;

[...]

2. Comunitario

A nivel de la Unión Europea, el European Institute for Gender Equality (EIGE)² con sede en Vilnius (Lituania) está encargado de velar por la igualdad de género y la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias pero no existe ningún texto o norma relativos específicamente a los museos.

² <https://eige.europa.eu/>

3. Estatal

1985: **Ley 16/1985, de 25 de junio, de Patrimonio Histórico Español.** No hay ninguna referencia al género pero sí utiliza en lenguaje no inclusivo: “Busca, en suma, asegurar la protección y fomentar la cultura material debida a la acción del hombre en sentido amplio, y concibe aquélla como un conjunto de bienes que en sí mismos han de ser apreciados, sin establecer limitaciones derivadas de su propiedad, uso, antigüedad o valor económico.”

1987: **Real Decreto 620/1987, de 10 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Museos de Titularidad Estatal.** No hay ninguna referencia al género, ni siquiera en los artículos 21 y 22 relativos a la visita pública y al régimen general de acceso.

2007: **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

El artículo 26 de la ley hace referencia a la creación y producción artística insistiendo en la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito artístico y en la representación paritaria. Pero ningún punto aborda el papel que los museos pueden jugar en la igualdad de género y en el ámbito educativo.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.
2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
 - a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
 - b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
 - c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
 - d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
 - e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
 - f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad publicó en 2014 el **Plan Estratégico de Igualdad de**

Oportunidades (2014-2016). Este hace referencia explícita al papel de los museos en materia de igualdad de género:

Eje sexto. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales. Objetivo estratégico 5: Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual. Medida 161: **Dar a conocer el papel de las mujeres en la historia y en la sociedad a través de los discursos museográficos, las colecciones, y las actividades que organicen los museos. Así como favorecer la presencia y atención en los museos a mujeres que formen parte de colectivos vulnerables. Esta medida se deberá ver reforzada a partir de la aprobación y puesta en marcha del plan Museos+ Sociales.**

El Ministerio de Cultura y Deporte tiene un papel fundamental en la promoción de esta igualdad. En la Inspección General de Servicios del Ministerio, la Unidad de Igualdad³ está encargada de la planificación y coordinación de las actuaciones.

Antes de la publicación del PEIO y de la redacción del plan Museos + Sociales, el Ministerio ya había puesto en marcha en 2011 el proyecto “**Patrimonio en femenino**”⁴ (2011-2016). Los objetivos eran: dar visibilidad a las mujeres a través de las colecciones de los museos participantes en Cer.es; crear un conjunto de catálogos en línea de publicación anual que trataran aspectos relativos al género; hacer de los museos un referente en la difusión de una memoria histórica en que la mitad de la humanidad ha sido silenciada; y acompañar los catálogos en línea de publicaciones electrónicas en que se recogieran artículos y experiencias sobre mujeres.

El **Plan Museos + sociales** (2015), por su parte, abordaba la perspectiva de género en su línea estratégica 3: Contribución a la cohesión social, atención a la diversidad cultural y difusión del museo sostenible. Programa 4: Visualización de la perspectiva de género.

Dicho esto, hay que apuntar que, siguiendo el PEIO, focalizado en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, todas las actuaciones mencionadas se centran en la mujer y, en el ámbito concreto de los museos, en la visibilización de las mujeres en la creación o en la representación de la mujer en los bienes culturales. No se hace mención a otras identidades de género ni se hace un análisis crítico de la representación de la masculinidad en los bienes culturales, por ejemplo.

³ <http://www.culturaydeporte.gob.es/ministerio-mecd/organizacion/espacio-de-igualdad/unidad-igualdad.html>

⁴ <http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/museos/mc/ceres/catalogos/catalogos-tematicos/patrimoniodefemenino/presentacion/portada.html>

Los objetivos planteados por el plan Museos + sociales hacen referencia exclusivamente a la visibilización de la mujer como creadora, al papel de la mujer en la historia, o la visibilización de la violencia contra la mujer.

El enfoque adoptado desde el Consejo de Europa a través de la **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023** nos parece más acertado porque emplea el concepto de género de forma más inclusiva. En el objetivo estratégico 1: “Prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo”, se incluyen además de los estereotipos que afectan directamente a las mujeres, los estereotipos patriarcales que afectan a hombres y niños:

Los estereotipos de género y el patriarcado también afectan negativamente a los hombres y a los niños. Los estereotipos sobre ellos son, asimismo, el resultado y la causa de actitudes, valores, normas y prejuicios muy arraigados. La masculinidad hegemónica es un factor que contribuye a mantener y reforzar los estereotipos de género, que, a su vez, terminan por contribuir a la incitación sexista al odio y a los prejuicios contra los hombres y los niños que se apartan de los ideales predominantes de masculinidad. La percepción social y la representación en los medios pueden alimentar los estereotipos de género, entre ellos, las ideas acerca del aspecto de mujeres y hombres, de su comportamiento, de su trayectoria profesional y de las tareas domésticas que les corresponden.

3. Autonómico

2015: **Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña**. En su capítulo IV “Políticas para la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, sección segunda “Educación, cultura y conocimiento”, artículo 24 “Manifestaciones culturales”, establece que:

Corresponde a las administraciones públicas de Cataluña llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- a) Adoptar las medidas necesarias para garantizar el **derecho de las mujeres a la cultura y a ser consideradas agentes culturales, así como para visibilizar la cultura que les es propia**.
- b) Adoptar las medidas necesarias para evitar todo tipo de discriminación por razón de sexo y promover la igualdad efectiva en el terreno de la creación cultural y la participación de las mujeres en las actividades culturales, teniendo en cuenta sus realidades y aspiraciones.
- c) Impulsar la recuperación de la memoria histórica de las mujeres con la participación de las mujeres, y promover políticas culturales que hagan visibles sus aportaciones al patrimonio y a la cultura de Cataluña, así como su diversidad.
- d) **Fomentar que en las manifestaciones culturales de cualquier tipo no se reproduzcan estereotipos ni prejuicios sexistas, y promover la creación y divulgación de obras que presenten innovaciones formales favorables a la superación del androcentrismo y del sexismo, al conocimiento de la diversidad étnica, cultural y funcional de los diversos colectivos de mujeres, y a la visualización de las diferentes orientaciones sexuales o identitarias de las mujeres**.
- e) Facilitar la promoción de manifestaciones culturales de diferentes procedencias en que las mujeres sean reconocidas y no despreciadas.
- f) **Garantizar que las producciones culturales públicas incorporen un punto de vista no sexista y no androcéntrico, y potenciar que los centros de creación cultural favorezcan la creación y la difusión de las obras culturales de autoría femenina** mediante las adecuadas medidas de sensibilización, promoción y fomento.
- g) Respetar y garantizar la representación equilibrada en los diferentes órganos consultivos, científicos, jurados y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

h) Promover y velar por la presencia de creadoras catalanas en la programación cultural pública en las exhibiciones locales, nacionales, estatales e internacionales, así como la representación paritaria de mujeres y hombres en las candidaturas de los honores y distinciones que convoquen.

e) Prohibir la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos donde no se permita la participación de las mujeres o se obstaculice su participación en igualdad de condiciones con los hombres.

Este texto se aproxima más a la labor de los museos que la ley estatal (puntos a, d y f) haciendo referencia al sexismo y al androcentrismo que podemos encontrar en las exposiciones permanentes, por ejemplo. Pero se sigue sin contemplar las identidades masculinas y otras identidades de género.

II. Museos y género: grupos de trabajo, guías y normas

Por su parte, los propios museos han generado grupos de trabajo, comités, normas, guías para la equidad de género, para los cuales destacan dos líneas de trabajo principales: la igualdad de género a nivel profesional (salarios, acceso, representación...) y la toma en consideración de la perspectiva de género en las diferentes funciones del museo.

Las primeras agrupaciones o comités para la equidad de género se crearon en los años 70, coincidiendo con la segunda ola feminista, la crítica feminista a la historia del arte –cuyo punto de partida se considera el artículo de Linda Nochlin, “Why have there been no great women artists?” publicado en 1971– y las reivindicaciones de artistas mujeres en relación con las instituciones museales. Estas actuaciones se han desarrollado en el marco de un museo, de una asociación u organización de museos o de redes de museos, locales o nacionales.

En 1973, un conjunto de mujeres se agrupó en el marco de la conferencia anual de la American Association of Museums (hoy American Alliance of Museums) haciéndose llamar Women’s Caucus. Solicitaban numerosas reformas para acabar con las discriminaciones por razones de género en la carrera profesional –contratación y promoción– dentro de los museos. Abogaron también por la elaboración de una guía legal para ayudar a las mujeres a afrontar la discriminación, por una mayor transparencia sobre los salarios y por unas líneas de actuación para conseguir un sistema justo en la contratación de personal en los museos⁵.

⁵ Algunos de los temas que tratan son más propios de un sistema como el de Estados Unidos, con una mayor proporción de museos privados y un sistema de contratación privada en el cual cuestiones ligadas a bajas, seguridad social, etc. cobran una importancia especial. Estos no se plantean en Europa, por ejemplo, donde la mayoría de los museos son públicos y el personal funcionario con una garantía de igualdad de género entre los trabajadores. Ello no quiere decir que puedan existir estereotipos de género y micromachismos en las relaciones entre trabajadores.

En 1976, el New York State Museum amplió su exposición permanente y en la reflexión llevada a cabo para el diseño del discurso expositivo, se tuvo en cuenta el tema de una representación justa de género y raza. Para ello se formó un Comité para la equidad de sexo compuesto por voluntarios con igual representación de hombres y mujeres. Este comité se creó como resultado de una creciente toma de conciencia de que algunos patrones de sesgos habían contribuido a minimizar la invisibilidad de mujeres y minorías en los materiales educativos y en la exposición. El informe recogía seis sesgos de género (Sullivan, 1994: 102)⁶: la invisibilidad o la infrarrepresentación de ciertos grupos en el museo, los estereotipos mediante la asignación de roles tradicionales y rígidos a ciertos colectivos, el desequilibrio/selección que resulta de la inclusión de un único punto de vista en la interpretación de un tema o colectivo, la fragmentación/aislamiento debidos a la separación de temas relacionados con las mujeres y minorías del discurso mayoritario y, finalmente, los sesgos lingüísticos.

Museums Australia es la asociación a nivel nacional de museos de Australia. En 1999, la asociación elaboró la “Gay and lesbian policy guideline” para abordar las necesidades de personas que tradicionalmente han sido excluidas de los museos. Los museos han representado generalmente la cultura dominante y un único punto de vista: la guía pretende fomentar la representación de temas sociales, políticos y culturales relacionados con las identidades gay y lesbiana, así como trans y *queer*. La guía se articula en torno a seis temas:

- Colecciones y programas: los museos tienen que reflejar la diversidad cultural y complejidad de la población a través del desarrollo de las colecciones (adquisición y acceso a las colecciones), la investigación, la exposición y los programas públicos
- Diferencias políticas, sociales y culturales entre gays y lesbianas: el museo tiene que cuestionar las representaciones estereotipadas de gays y lesbianas, reflejar la diversidad dentro de los colectivos de gays y lesbianas, colaborar con los colectivos a la hora de documentar y presentar los objetos y obras de gays y lesbianas
- Las relaciones entre el museo y los colectivos de gays y lesbianas se pueden fomentar a través de proyectos o exposiciones específicas, la inclusión de temas relacionados con estos colectivos dentro de proyectos o exposiciones más amplios, el acceso a las colecciones por parte de los colectivos.

⁶ También en *Gender perspectives. Essays on women in museums*, Pachter menciona la creación de un grupo de equidad de género en el National Museum of American History (1994: 56).

- Precisión y significado en la interpretación y exposición de la cultura material ligada a la historia de gays y lesbianas y en la construcción de conocimiento.
- Gestión efectiva para asegurar la igualdad en las políticas de recursos humanos.
- Contratación, formación y desarrollo profesional de los trabajadores de museos.

En 2000, Museums Australia publicó una guía similar centrada en otro colectivo discriminado: las mujeres. La “Women’s policy for museum program and practice” se concibe para tratar de la representación de las mujeres en las colecciones y en los programas públicos, más que temas de igualdad profesional ya que ya existe una legislación al respecto. Consideran que, a pesar de un cambio en los años 80 y 90, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los programas de investigación y en las publicaciones sobre las colecciones de los museos y que siguen existiendo ciertos estereotipos de género. Parten de un enfoque interseccional afirmando que las mujeres no forman un grupo homogéneo, sino que existen diferencias en función de la edad, la clase, la raza, la etnicidad, el origen geográfico, la religión, la sexualidad y la ocupación. Está dividido en dos bloques: la gestión del museo (la consulta al colectivo de mujeres, la toma en consideración de la perspectiva de género en la adquisición, documentación y interpretación de las colecciones; la educación, las publicaciones y los programas públicos; los sesgos lingüísticos; la conservación), y la contratación y formación del personal.

En 2012 la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos de Colombia (DIBAM) publicó la “Guía para la incorporación del enfoque de género en museos”. Se trata de una completa guía elaborada a partir de la revisión de experiencias que incorporan la perspectiva de género dentro de la propia DIBAM, a nivel nacional e internacional, entrevistas con responsables de este tipo de iniciativas y reuniones de trabajo. La primera parte analiza las motivaciones de la DIBAM para incorporar la perspectiva de género en función de sus misiones propias. La segunda parte ofrece una introducción y una definición del concepto de género con citas a distintas autoras como Gayle Rubin, Judith Butler o Beatriz Preciado. El tercer capítulo describe las pautas a seguir para la incorporación del enfoque de género, desde el autodiagnóstico hasta la evaluación de las actuaciones con numerosos ejemplos de experiencias y proyectos llevados a cabo en museos.

La LGBTQ Alliance es una red profesional dentro de la American Alliance of Museums que trabaja a favor de la diversidad, la equidad y la inclusión en museos. En 2014 se creó la Welcoming Guidelines Task Force para reunir prácticas para museos para usarse en el trabajo con profesionales y comunidades LGBTQ. Estas prácticas se organizaron en función de las funciones y áreas de trabajo para que sirvieran como guía de trabajo para

profesionales e instituciones de todo tipo. El resultado fue la publicación en 2016 de las “Welcoming guidelines for museums” que además reflejan los 38 estándares de excelencia para museos de la AAM agrupados en 7 categorías (responsabilidad pública; misión y planificación; liderazgo y estructura organizativa; gestión de las colecciones; educación e interpretación; estabilidad financiera; instalaciones y gestión de los riesgos) que cruzan con las 6 áreas funcionales (conservación; compromiso público; experiencia de visita; investigación y evaluación del público; recursos humanos; comunicación / desarrollo).

En la presente década, numerosos museos, especialmente en el ámbito anglosajón, se han dotado de planes para garantizar la igualdad de género: “Gender equality scheme” del Natural History Museum de Londres; “Equality and Diversity Policy” del National Museum of Wales; “Gender Equality Action Plan (2017-2020)” del National Museum Australia, etc.

En 2016 se creó el Gender Equity in Museums Movement (GEMM)⁷ como una asociación de profesionales de museos y de instituciones que tienen como objetivos concienciar sobre las desigualdades de género en el museo como lugar de trabajo y ofrecer recursos para luchar contra dichas desigualdades. Dos de sus integrantes, Joan Baldwin y Anne Ackerson han publicado recientemente el libro *Women in the museums. Lessons from the workplace*. El movimiento está centrado por lo tanto en la equidad de género a nivel profesional en el ámbito de los museos pero no en la introducción de la perspectiva de género en las diferentes áreas funcionales del museo.

Otras organizaciones que trabajan en red inciden en la inclusión siendo la igualdad de género una de las vías para ser más inclusivo: The Inclusive Museum Research Network⁸, The International Institute of the Inclusive Museum⁹ o The Inclusiveum¹⁰.

Para finalizar, mencionaremos dos experiencias llevadas a cabo en España en el marco de dos redes de museos: el “Plan de género e igualdad” de la Rede Museística Provincial de Lugo y el Grup de treball “Museus i gènere” de la Xarxa de Museus d’Història i Monuments de Catalunya. Creado en 2017, este grupo de trabajo ha desarrollado un programa de formación para los profesionales de la red –ciclo de seminarios “Gabinets de curiositats. Museus, monuments i gènere”– y ha publicado un manifiesto para fomentar la igualdad de género en los museos.

⁷ <https://www.genderequitymuseums.com/>

⁸ <http://onmuseums.com/>

⁹ <http://inclusivemuseum.org/>

¹⁰ <https://inluseum.com/>

III. Modelo para la inclusión de la perspectiva de género en los museos

Antes de abordar la inclusión de la perspectiva de género en el museo, es importante definir el concepto de género para saber en qué marco teórico nos situamos:

1. Antiesencialismo y relativismo

El género es una construcción cultural que varía en función de la época histórica y de las sociedades y culturas. El género no es innato ni estático. Es un sistema de clasificación de los individuos en categorías concretas en base a un conjunto de rasgos (roles, actitudes, atributos físicos, pautas de comportamiento, sexualidad...). El mundo occidental concibe un sistema dual de sexo/género que contempla dos sexos, dos géneros, una orientación sexual. Los estudios antropológicos han demostrado que este sistema no es ni único ni universal ya que existe una diversidad de sistemas de género que contemplan dos, tres o más géneros.

2. Relaciones de género

No se puede estudiar una categoría de género de forma aislada. Hay que estudiarla en el contexto de sus relaciones con las otras categorías de género porque las características asociadas a cada sexo se construyen socialmente en una relación de oposición.

3. Las relaciones de género son relaciones de poder

La construcción social del género se basa sobre una diferencia que establece además una relación de jerarquía entre géneros. El patriarcado es el sistema que establece esas relaciones de poder y la dominación masculina sobre la mujer, presente en la casi totalidad de las sociedades con intensidad y modalidades variables. El género es también un orden normativo que asigna un género desde el nacimiento dentro de un sistema dual. Dualismo y categorías exclusivas han sido denunciadas por la teoría *queer* desarrollada a partir de las obras de Judith Butler y Monique Wittig. Esta jerarquía existe también entre hombres como pone en evidencia el concepto de masculinidad hegemónica de Raewyn Connell.

4. Interseccionalidad

El género como categoría y como relación de poder ha de cruzarse con otras categorías que establecen igualmente relaciones jerárquicas y que permiten matizar las identidades de género y las relaciones de género: clase social, raza, edad, sexualidad...

La inclusión de la perspectiva de género exige por lo tanto adoptar una postura crítica, reflexiva y deconstructiva que en el ámbito de los museos han desarrollado tanto la crítica y teoría feministas como la museología crítica (Cuesta, 2019).

En el marco del grupo de trabajo mencionado anteriormente, se elaboró un modelo para la introducción de la perspectiva de género. Se trata de un modelo integrador y holístico porque, por una parte, abarca todas las funciones del museo, desde la adquisición hasta la comunicación (Cuesta, 2013), y todos los actores, reales –visitantes reales y profesionales del museo– y potenciales –público potencial, comunidad, sociedad.

Se establecen así dos criterios: las funciones del museo por un lado (adquisición, conservación / restauración, documentación / investigación, exposición, educación / mediación, comunicación) y por otro, hacia qué o quién va dirigida esa función o de quién emana esa función. Se distingue así entre los actores vinculados al museo y los objetos. Los actores a su vez se dividen en: autores / público / sociedad y personal del museo. Cruzaremos cada una de las seis funciones con los actores y los objetos y a cada vez se plantearán las mismas etapas:

- Realización de un autodiagnóstico de la situación del museo planteándose una serie de cuestiones.
- A partir de ese autodiagnóstico, formulación de los problemas detectados.
- Propuesta de unas actuaciones generales para dar respuesta a los problemas detectados.
- Diseño de actuaciones específicas en cada museo en función de los problemas detectados.

IV. Trabajando desde la perspectiva de género: dos ejemplos en el Museo Nacional de Cerámica

El Museo Nacional de Cerámica y Artes Suntuarias “González Martí” es un museo de titularidad estatal creado en 1947 a raíz de la donación al Estado de la colección de cerámica de Manuel González Martí, y que tiene su sede en el palacio del marqués de Dos Aguas.

Conscientes de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la labor del Museo, desde el área de difusión hemos puesto en marcha distintas iniciativas. Desde 2014 y hasta la actualidad, el programa educativo dirigido a público escolar incluye una visita-

taller llamada “Una cuestión de género” dirigida a grupos escolares de la E. S. O. y de Bachillerato y Ciclos Formativos (jóvenes entre 14 y 18 años) (Cuesta, 2014; 2015; 2017 y 2018). La actividad se basa en la definición de género mencionada anteriormente (pp. 13-14) que se explicita al inicio de la visita. Esta se desarrolla en la planta baja y primera planta del Museo –lo que corresponde a la llamada “ambientación palaciega”– y parte de una selección de piezas y estancias, que la educadora explica desde un enfoque de género. A través de este discurso, se abordan distintos temas relacionados con el género como: género e historia, roles de género, género e indumentaria, códigos sociales asociados al género, o género y espacio. La visita finaliza con un espacio de reflexión y debate en la última estancia, el salón de baile, donde el grupo se despide, no sin antes evocar la existencia de otros sistemas de género en otras sociedades y culturas. A modo de ejemplo, la educadora menciona la existencia de los llamados “berdaches” entre los Zuñi de Nuevo Méjico y aborda así el concepto de tercer género. Al inicio de la actividad y al final de la misma, los alumnos han de cumplimentar un sencillo test de cuatro preguntas pensado para medir las ideas que tiene el alumnado acerca del género y si estas han cambiado de alguna manera entre el antes y el después de la visita: ¿Según tú, qué es el género? ¿Según tú, cuántos géneros hay? ¿Crees que la definición que has dado de “género” (1) y el número de géneros (2) cambia en el tiempo? ¿Crees que en todas las culturas y países se concibe de igual manera el género?

Por otra parte, en 2017 se puso en marcha el proyecto “Relecturas. Itinerarios museales en clave de género” (Alba et al., 2018) gracias a una subvención otorgada por la Conselleria d’Educació, Investigació, Cultura i Esport de la Generalitat Valenciana. A iniciativa del Museo y gracias al apoyo de la Facultat d’Història i Geografia de la Universitat de Valencia, se juntaron seis museos de Valencia y su área metropolitana: Museo Nacional de Cerámica, Museu d’Història de València en Mislata, Museo de Prehistòria de València, Museu Valencià d’Etnologia, Museu del Palmito de Aldaia y Museu Comarcal de l’Horta Sud en Torrent. En 2018, el equipo del proyecto, integrado por técnicos de los museos e investigadores de la Universidad, volvió a solicitar la misma subvención, gracias a la concesión de la cual, se ha podido poner en marcha la segunda fase de “Relecturas”. En esta fase, se han ampliado los recorridos ya existentes, y el número de museos participantes pasando de seis a once, se han desarrollado las rutas culturales y se ha homogeneizado el material de difusión y la imagen del proyecto. Actualmente forman parte del proyecto los museos ya mencionados así como el Museo de Bellas Artes de Valencia, el Museu de la

Rajoleria de Paiporta, el Museu de Ceràmica de Manises, el Museu de Ceràmica de Paterna y la Casa Gran-Museu Etnològic de la Pobla de Vallbona.

Como su nombre indica, el proyecto quiere ofrecer una relectura en perspectiva de género de una serie de piezas seleccionadas. La información que se genera sobre esta pieza y su correspondiente “relectura” se vuelca en una página web (www.relecturas.es) que ofrece información sobre los museos participantes y las rutas culturales que se pueden realizar siguiendo el hilo conductor del género.

Se pueden destacar cuatro aspectos distintos en relación a este proyecto. Por una parte, está basado en el uso del concepto de “género” como herramienta a la hora de leer e interpretar los objetos que forman parte de nuestras colecciones. La aplicación de la perspectiva de género no supone únicamente la visibilización de las mujeres como sujetos de la Historia, que todavía es necesaria, sino también la de otras identidades de género que podríamos llamar subalternas, como la masculinidad no hegemónica, las identidades trans o los terceros géneros. En la selección de piezas y en las relecturas que cada museo ofrece de las mismas, se intenta, en la medida de lo posible, visibilizar estas otras identidades.

Otro aspecto importante es el trabajo en red y la colaboración entre museos de muy distinta índole, tanto a nivel de su titularidad como de la especialidad de las colecciones. Así, encontramos un museo estatal, un museo de titularidad estatal pero de gestión transferida a la autonomía, museos provinciales, museos municipales y un museo comarcal. Asimismo, la heterogeneidad de las colecciones (bellas artes, artes decorativas, arqueología, etnología, historia...) permite establecer diálogos y vínculos a través del tema común del género entre objetos entre los cuales habitualmente no se suelen crear lazos. De esta manera, se relativizan las tradicionales clasificaciones entre “artes mayores” y “artes menores”, entre objeto arqueológico, objeto etnológico y objeto de arte, aspecto, por otra parte, que la crítica feminista valora en los procesos de documentación, clasificación y exposición de los objetos de museo.

Una de las facetas que también desarrolla el proyecto es la creación de rutas culturales que vinculan a todos los museos para fomentar el turismo cultural en Valencia y su área metropolitana, poniendo en valor los distintos medios de transporte, especialmente aquellos sostenibles.

En fases posteriores, el equipo de trabajo del proyecto pretende desarrollar, además de la incorporación de nuevas piezas y nuevos museos, los aspectos de mediación y el potencial educativo que toda la información generada en la página web puede tener de cara, no solo

al público infantil y joven, sino también adulto. En otras palabras, a la ciudadanía en general.

Referencias bibliográficas y enlaces de interés

ALBA PAGÁN, Ester; CUESTA DAVIGNON, Liliane; ABAD AZUAGA, Maite (2018): “Noves propostes als museus: Relecturas. Itineraris museístics en clau de gènere”, en *Saó*, n.º 436: 32-34.

AMERICAN ALLIANCE OF MUSEUMS (LGBTQ ALLIANCE) (2016): “Welcoming guidelines for museums”. Disponible en: <https://hcommons.org/app/uploads/sites/1000580/2017/07/lgbtq_welcome_guide.pdf>. [Consulta: 28 de agosto de 2018].

BALDWIN, J. H. et al. (2016): “A call for gender equity in the museum workplace”. Disponible en: <<https://learn.aaslh.org/files/69310>>. [Consulta: 27 de agosto de 2018].

BLAKE, J. (2015): “Género y patrimonio cultural inmaterial”, *Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad*, París, UNESCO, 48-59.

CONSEJO DE EUROPA (2018): *Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023*. Disponible en: <<https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

CUESTA DAVIGNON, Liliane (2013): “De la adquisición a la educación: la gestión de la diversidad sexual y de género en los museos”, *ICOM-CE Digital “Museos, género y sexualidad”*, n.º 8, pp. 10-14. Disponible en: <<http://www.icom-ce.org/revista-icom-ce-digital/>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

CUESTA DAVIGNON, Liliane (2014): “Una cuestión de género”, en *Cuadernos de Pedagogía*, 449: 64-67.

CUESTA DAVIGNON, Liliane (2015): “La educación en la diversidad de género y sexual desde los museos. Un caso práctico”, en *Actas del Congreso Internacional de Educación Artística y Diversidad Sexual*. Valencia: Universitat de València.

CUESTA DAVIGNON, Liliane (2017): “Introduciendo la perspectiva de género en el museo. Reflexiones y práctica”, en *Capcorral. La revista del Museu Comarcal de Cervera*, 12. Disponible en: <http://www.museudecervera.cat/wp-content/uploads/2018/11/Dossier_Museus-i-perspectiva-de-g%C3%A8nere.pdf>. [Consulta: 22 de enero de 2018].

CUESTA DAVIGNON, Liliane Inés (2018): “Ver las colecciones de otra manera. Explorando el concepto de género en el Museo Nacional de Cerámica”, en *Actas del IV Congreso Xénero, Museos, Arte e Educación*. Lugo: Rede Museística Provincial de Lugo.

CUESTA DAVIGNON, Liliane Inés (2019): “Crítica, reflexión, deconstrucción: introducción de la perspectiva de género en museos”. *Relecturas. Itinerarios museales en clave de género*. Valencia: Universitat de València [pendiente de publicación].

DIBAM (2012): “Guía para la incorporación del enfoque de género en museos”. Disponible en:

<http://www.museoscolombianos.gov.co/fortalecimiento/comunicaciones/publicaciones/Documentos/guia_incorporacion_enfoque_genero.pdf>. [Consulta: 27 de agosto de 2018].

DIRECCIÓN DE BELLAS ARTES Y BIENES CULTURALES, Secretaría de Estado de Cultura (2015): *Museos + Sociales* (plan). Disponible en:

<<http://www.mecd.gob.es/dms/microsites/cultura/museos/museosmassociales/presentacion/plan-museos-soc.pdf>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

DIRECCIÓN DE BELLAS ARTES Y BIENES CULTURALES, Secretaría de Estado de Cultura (2015): *Museos + Sociales*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Secretaría General Técnica. S.G. de Documentación y Publicaciones. Disponible en:

<<http://www.mecd.gob.es/dms/microsites/cultura/museos/museosmassociales/presentacion/dossier.pdf>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

ICOM (WGCCI) (1997): *Museums and Cultural Diversity: Policy Statement*. Disponible en: <<http://archives.icom.museum/diversity.html>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

ICOM (2010): Acta de la 25ª reunión de la Asamblea general del ICOM en la Conferencia general del ICOM en Shangai, China, el 12 de noviembre de 2010. Disponible en:

<http://archives.icom.museum/download/june2011/es/110513_GA_Minutes_ES.pdf>.

[Consulta: 22 de enero de 2019].

ICOM (2013): Resoluciones aprobadas por la 28ª Asamblea General de ICOM , Río de Janeiro, Brasil.

Disponible en: <https://icom.museum/wp-content/uploads/2018/07/ICOMs-Resolutions_2013_Esp.pdf>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

ICOM (2016): Resoluciones adoptadas en la 31ª Asamblea General del ICOM en Milán. Disponible en: <https://icom.museum/wp-content/uploads/2018/07/ICOMs-Resolutions_2016_Esp.pdf>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014): *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016)*. Disponible en:

<<http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

LAGO, E. (2015): “Museos para todos y todas. El Plan de Género e Igualdad en la Rede Museística Provincial de Lugo”, *HER&MUS*, 16, vol. VII, n.º1, 101-112.

MOGHADAM, V., BAGHERITARI, M. (2007): “Cultures, conventions, and the human rights of women: examining the Convention for Safeguarding Intangible Cultural Heritage, and the Declaration on Cultural Diversity”, *Museum International*, “Gender perspectives on cultural heritage and museums”, 236, 9-18.

MUSEUMS AUSTRALIA (1999): “Gay & lesbian policy guidelines for museum programs and practice”. Disponible en:

<https://www.museumsaustralia.org.au/sites/default/files/uploaded-content/website-content/SubmissionsPolicies/glama_gay_and_lesbian_policy_1999.pdf>. [Consulta: 27 de agosto de 2018].

MUSEUMS AUSTRALIA (2000): “Women’s policy for museum programs and practice”. Disponible en:

<https://www.museumsaustralia.org.au/sites/default/files/uploaded-content/website-content/SubmissionsPolicies/womens_policy_2000.pdf>. [Consulta: 27 de agosto de 2018].

NATIONAL MUSEUM OF NATURAL HISTORY (2007): “Gender equity scheme”. Disponible en:

<<http://www.nhm.ac.uk/content/dam/nhmwww/about-us/governance/policies-and-procedures/gender-equality-scheme.pdf>>. [Consulta: 27 de agosto de 2018].

PACHTER, M. (1994): “The impact of feminist scholarship in collections, exhibitions and, publications”, en Glaser, J. R., Zenetou, A. A. (eds.), *Gender perspectives. Essays on women in museums*, 56.

SULLIVAN, R. (1994): “Evaluating the ethics and consciences of museums”, en Glaser, J. R., Zenetou, A. A. (eds.), *Gender perspectives. Essays on women in museums*, 100-107.

UNESCO (1960): Recomendación sobre los medios más eficaces para hacer los museos accesibles a todos. Disponible en: <<http://portal.unesco.org/es/ev.php>

[URL ID=13063&URL DO=DO TOPIC&URL SECTION=201.html](#)>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

UNESCO (2015): *Patrimonio cultural inmaterial y género*. Disponible en: <<https://ich.unesco.org/doc/src/34300-ES.pdf>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

UNESCO (2015): Recomendación relativa a la Protección y Promoción de los Museos y Colecciones, su Diversidad y su Función en la Sociedad. Disponible en: <<http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL ID=49357&URL DO=DO TOPIC&URL SECTION=201.html>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

VV. AA. (2015): *Igualdad de género. Patrimonio y creatividad*. UNESCO-Centro Internacional para la Promoción de los Derechos Humanos. Disponible en: <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000231661>>. [Consulta: 22 de enero de 2019].

XARXA DE MUSEUS D'HISTÒRIA I MONUMENTS DE CATALUNYA (2017): "Manifest del grup de treball 'Museus i Gènere' de la Xarxa de Museus d'Història i Monuments de Catalunya". Disponible en: <http://www.mhcat.cat/descobreix_catalunya/manifestos_i_comunicats/manifest_del_grup_de_treball_museus_i_genere_de_la_xarxa_de_museus_d_historia_i_monuments_de_catalunya>. [Consulta: 28 de agosto de 2017]