



LA DIVERSIDAD  
ÉTNICO RACIAL  
EN LAS INSTITUCIONES  
CULTURALES  
DE LA COMUNIDAD  
DE MADRID

**Edita**

FelipaManuela Ediciones

**Investigadores**

José Ariza

Yeison García

**Dirección FelipaManuela**

Andrea Pacheco González

**Coordinación FelipaManuela**

Ana Lozano Sinausía

**Diseño portada e infografías**

Génesis Valenzuela

**Corrección de pruebas**

Pía Paraja

La investigación que recoge este informe ha sido realizada en el marco del Programa de residencias de investigación en educación y mediación artística de la plataforma FelipaManuela gracias a las subvenciones a espacios independientes de creación contemporánea 2020 del Ayuntamiento de Madrid.

# ÍNDICE

---

Introducción	3
Otras realidades	5
¿Cuál es la estructura de poder?	7
¿Quién crea?, ¿qué se crea?	12
¿Quién lo ve?, ¿quién lo vive?	17
Metodología	20
Resultados	22
Radiografía del marco jurídico	23
La diversidad étnico-racial en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid	38
Conclusiones	47
Recomendaciones	50
Bibliografía	53

# INTRODUCCIÓN

La sociedad madrileña es cada vez más diversa desde el punto de vista étnico-racial. Sin embargo, esta diversidad está infrarrepresentada en las esferas políticas, económicas y sociales que la conforman. Dentro de ellas se encuentran las instituciones culturales, las cuales tienen un papel clave en la construcción del imaginario colectivo, las relaciones sociales y las subjetividades.

Esta investigación tiene como objetivo conocer cómo está representada la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid, siendo la primera de estas características. Para realizar esta tarea es importante conocer qué investigaciones o experiencias se han llevado a cabo en otros lugares. En otros países, como el Reino Unido o Estados Unidos, numerosas organizaciones e instituciones culturales han hecho amplios avances en esta materia, por lo que cuentan con datos que muestran una radiografía precisa de su situación. Esto les permite situar el debate en la esfera pública y poner en marcha acciones que contribuyen a fomentar una mayor representación de las personas migrantes y racializadas en las instituciones culturales.

Por lo tanto, este informe cuenta con un apartado llamado «Otras realidades», en el que se hace una revisión de trabajos y prácticas antirracistas llevados a cabo en otros países. También se muestran informes sobre instituciones culturales realizados en nuestro país desde una perspectiva feminista e investigaciones cuyo objetivo es conocer la representación de las personas migrantes y racializadas en otros ámbitos sociales.

En el siguiente apartado se detalla la metodología de nuestra investigación, basada en el análisis jurídico, el análisis cualitativo y el análisis cuantitativo. Para llevar a cabo este último, hemos realizado una encuesta a las principales instituciones culturales de la Comunidad de Madrid. Respecto al análisis cualitativo, hemos entrevistado a una serie de personas expertas en la materia que nos han permitido interpretar los resultados obtenidos en la encuesta y, sobre todo, ampliar la perspectiva del conjunto del informe.

A través del análisis jurídico hemos llevado a cabo una radiografía del marco jurídico internacional, nacional y de la Comunidad de Madrid relacionado con la representación de la diversidad étnico-racial, la cual se encuentra en el apartado «Resultados». En este apartado también se ha analizado la encuesta, la cual nos ha permitido conocer la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid.

Por último, tras el apartado «Conclusiones», hemos realizado un conjunto de recomendaciones basadas en las respuestas obtenidas de las personas expertas, así como en las propuestas implementadas en otros países y en las que se han realizado aquí en otros ámbitos. Estas se dividen en tres bloques: «A la Administración pública», «A las instituciones culturales» y «Al tejido asociativo antirracista».

# OTRAS REALIDADES

En este apartado se ha realizado una selección de informes y acontecimientos relacionados con los temas abordados en esta investigación. Dado que en España no se han realizado investigaciones sobre la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales, hemos optado por ampliar el abanico de trabajos recogidos, tanto por sus temáticas como por los países en los que se han llevado a cabo. Sin embargo, todos ellos cumplen alguno de los siguientes requisitos:

- Que aborde la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales, independientemente del país en el que haya sido realizado.
- Que aborde la diversidad de género en las instituciones culturales en España.
- Que aborde la diversidad étnico-racial en otras manifestaciones culturales en España.

La motivación de recoger informes realizados en otros países que abordan otros tipos de desigualdades y estudian otro tipo de manifestaciones culturales tiene cuatro dimensiones.

- Son informes muy valiosos desde el punto de vista metodológico, así como por los diversos enfoques con los que abordan la diversidad en las instituciones culturales. Por ello, se han convertido en importantes guías para este trabajo.
- Evidencian la desigualdad estructural en la representación de la diversidad social en las instituciones culturales, así como en otro tipo de manifestaciones.
- Muestran la importancia de replicar estos estudios en el análisis de la diversidad étnico-racial de las instituciones culturales en nuestro país –constatando las grandes desigualdades existentes en ellas–, pues actualmente hay una carencia absoluta.
- Realizan recomendaciones muy valiosas trasplantables a nuestro contexto.

# ¿CUÁL ES LA ESTRUCTURA DE PODER?

Qué se muestra y qué no en las instituciones culturales, qué realidades se visibilizan y cuáles no, depende de quién las gobierna, de su imaginario sobre lo que es legítimo representar y lo que no.

En 2020, el Ministerio de Cultura y Deporte presentó el I Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte, dirigido por Fátima Anllo (2020). En él destacaron cuatro niveles de análisis desde la perspectiva de género con sus respectivas conclusiones:

Nivel de análisis	Conclusión
Reflexión normativa en relación con la proyección de la Ley de Igualdad en relación con otras normas aprobadas por el Ministerio de Cultura para sus actuaciones.	La igualdad está presente en el Ministerio, pero no se ha incorporado ni a la normativa específica ni a sus políticas y planes de actuación.
Análisis de la igualdad en el acceso al poder de las mujeres.	A pesar de las medidas puestas en marcha, las mujeres en puestos de máxima responsabilidad no llegan al tercio del total. En cambio, sí se ha mejorado la paridad en los niveles de subdirecciones generales del Ministerio. Respecto a los puestos directivos de los centros de producción o programación cultural vinculados al Ministerio, la mayoría es claramente masculina, con un 77%.
Análisis de la presencia de las mujeres en las acciones y actividades culturales.	Existe una baja representación de las mujeres en las actividades llevadas a cabo, debido a la carencia de condiciones para crear las condiciones necesarias para ello.
Análisis de la igualdad en el ámbito laboral y salarial.	Existe una brecha de género vertical, pero no horizontal, en el ámbito de actuación del Ministerio y en las entidades asociadas a este, motivada por la desigualdad de acceso a determinados empleos.

En cambio, no hay investigaciones, y los debates públicos acerca de la diversidad étnico-racial en la creación y gobernanza de las instituciones culturales en el contexto español son muy escasos, por lo que es complejo conocer su dimensión exacta.

Sin embargo, cabe destacar que, en julio de 2021, Elvira Dyangani Ose se convirtió en la primera mujer negra en dirigir una institución cultural en España, el Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona (MACBA), del que también es su primera mujer directora. Fue un acontecimiento de gran importancia, reflejado en muchos medios de comunicación, lo que a su vez evidencia la escasa representación de la diversidad étnico-racial en nuestro país. Sobre esta cuestión, en una entrevista para el periódico *El País* (Montañés, 2021), señalaba lo siguiente:

«El que una mujer llegue a un puesto de esta envergadura no tiene que ser una sorpresa. Y que sea alguien de una comunidad que se ha considerado racializada, tampoco. El mundo en el que yo quiero vivir ya entiende que eso es normal».

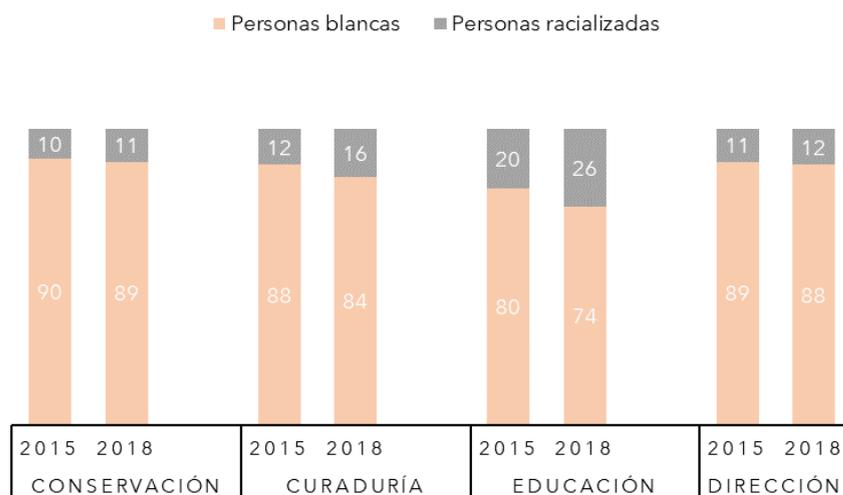
Posteriormente, cuando el periodista le preguntó sobre la idoneidad de su nombramiento en una institución situada en el barrio multicultural del Raval, su respuesta fue la siguiente:

«No debe tener sentido en ningún sitio, sino en todos. Hay una realidad social e histórica de España, de Cataluña y Barcelona que se vincula con otras realidades del resto del mundo y eso tiene que ser visible en cualquier institución que relate la historia de esta comunidad tan plural y diversa. España debe avanzar como el resto del mundo. Hay mucha más gente que la comunidad blanca establecida».

En Estados Unidos y el Reino Unido, este debate está mucho más presente y se han elaborado indicadores específicos para diagnosticar la representación de la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales.

En Estados Unidos, según el estudio Art Museum Staff Demographic Survey 2018 elaborado por Westermann, Schonfeld y Sweeney (2018), del año 2015 al 2018 aumentó la población racializada contratada por los museos del 24% al 28%. Fue un aumento considerable, aunque aún lejos de asimilarse a la diversidad del conjunto de la población estadounidense, en la que representan el 43% del total según el censo de 2020. Esta mejora también se dio en las posiciones de «liderazgo intelectual», pasando del 15% al 20%. En el gráfico 1 se muestra el desglose en función del área de trabajo dentro de la categoría «liderazgo intelectual».

**Gráfico 1. Proporción de personas blancas y racializadas en las diferentes categorías de liderazgo de los museos de Estados Unidos (2015-2018)**



Fuente: *Art Museum Staff Demographic Survey 2018*. Elaboración propia.

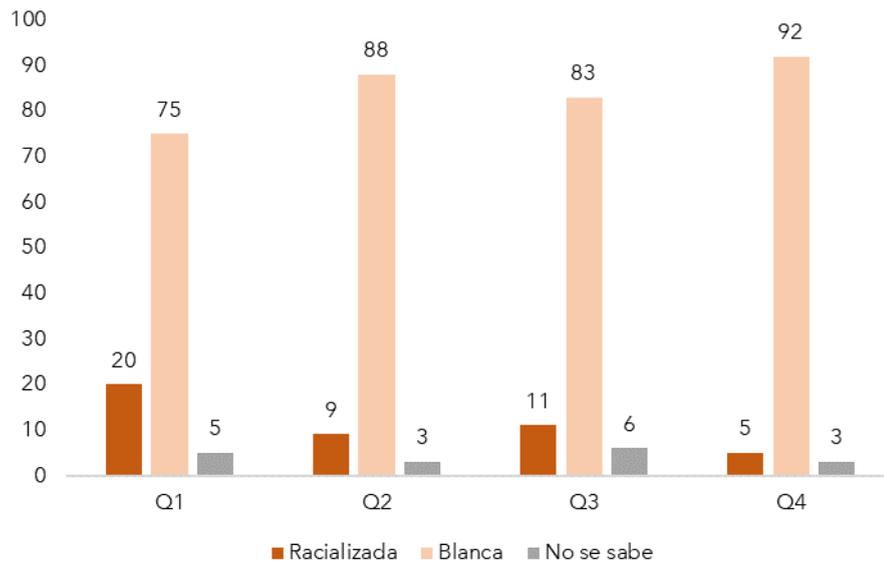
Como se aprecia en el gráfico 1, la mejora en los puestos de «liderazgo intelectual» se da especialmente en Curaduría y en Educación, que es donde además tienen mayor representación. Solo el 12% de los puestos más altos de la jerarquía de las instituciones (la Dirección) estaban ocupados por personas racializadas. En cualquier caso, en todos los puestos se alejan enormemente del peso de las personas racializadas en el conjunto de la sociedad.

El estudio encargado por la American Alliance of Museums (AAM) a BoardSource (2017), *Museum Board Leadership 2017: A National Report*, ofrece datos muy similares al estudio anterior, señalando que el 93% de las directoras y directores son personas blancas, y que el 46% de los consejos de administración son 100% blancos. Uno de los motivos principales que explica esta realidad, según el estudio, es que los miembros de los consejos de administración suelen ser personas mayores y ricas; y, sobre todo, sus redes sociales son mayoritariamente blancas (un 91% concretamente). El 57% de las directoras de museos están de acuerdo en que es importante aumentar la diversidad en los consejos de administración y el 64% están insatisfechas con la diversidad racial existente en ellos. Sin embargo, solo el 10% de los consejos de administración han desarrollado un plan de acción para que el consejo sea más inclusivo, y solo el 21% han modificado sus políticas y procedimientos para ser más inclusivos.

.....

El Natural History Museum (2021) del Reino Unido evalúa la brecha étnico-racial de sus salarios con el objetivo de contribuir a paliarla. En su informe de 2021 se concluye que el salario por hora de las personas racializadas es un 16% menor que el de las personas blancas. El motivo que señalan para ello es que, si bien se paga lo mismo por el mismo trabajo, la distribución de la diversidad es muy desigual en los puestos junior y sénior. Mientras que, en el cuartil 1 –el de menor salario–, las personas racializadas constituyen el 20% del total frente al 75% de las blancas, en el cuartil 4 –el de mayor salario– la proporción pasa a ser del 5% y 92%, respectivamente.

**Gráfico 2. Proporción de personas blancas y racializadas en los diferentes tramos salariales del Natural History Museum (2021)**



Fuente: Natural History Museum (2021). Elaboración propia.

El museo se ha propuesto paliar esta brecha y, para ello, ha puesto en marcha varias medidas, de las que destacamos las siguientes:

- Han eliminado el nombre en los formularios de solicitud de empleo y han capacitado a las directivas para hacer entrevistas basadas en competencias.
- Se han centrado en la contratación interna, siempre que ha sido posible, para que el personal tenga la oportunidad de desarrollar su carrera profesional en puestos más altos.
- Se han establecido objetivos de contratación basados en porcentajes con el fin de mejorar la representación de las personas racializadas.
- Se ha informado a todo el equipo directivo sobre la gestión salarial y se han publicado directrices para garantizar la equidad en la contratación.

# ¿QUIÉN CREA?, ¿QUÉ SE CREA?

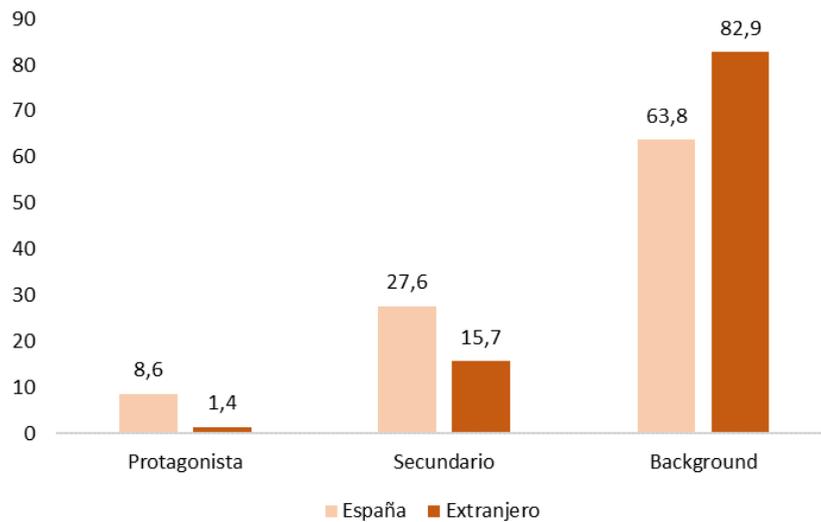
Las obras adquieren diferentes formas y transmiten diversos significados y valores que contribuyen a crear el sentido común de una sociedad y, por lo tanto, sus relaciones de poder. Ello depende de quién las crea y de quién tiene acceso a ser representada en las instituciones culturales.

Si bien no se ha realizado ningún análisis en el Estado español sobre la creación y representación de la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales, sí se han realizado investigaciones en el ámbito cinematográfico y televisivo. Cabe destacar el artículo «La representación de la inmigración en la ficción serial española contemporánea de prime time», elaborado por Marcos Ramos, González de Garay y Portillo Delgado (2019), en el que se analiza la representación de las personas migrantes en las series españolas de televisión emitidas en prime time en los años 2016 y 2017.

Una de sus primeras conclusiones es que, mientras que las personas migrantes representan el 9,5% de la población en España, en las series españolas representan el 7,1%, dándose una especial infrarrepresentación en las personas africanas y latinoamericanas. Esta desigual representación se amplifica si se tiene en cuenta la importancia del personaje en la serie en relación con su origen.

Como se aprecia en el gráfico 3, mientras que las personas de origen español son protagonistas en un 8,6%, las personas extranjeras lo son en un 1,4%. En cuanto a los personajes de background, la relación se invierte, pues representan el 63,8% en los personajes españoles y el 82,9% en los extranjeros. Respecto a la clase social, en el nivel de estudios la investigación no muestra diferencias significativas entre los personajes de ambas procedencias. Sin embargo, estas sí se dan respecto al nivel socioeconómico, en el que los personajes extranjeros aparecen con una frecuencia notablemente mayor en el nivel bajo (17,8%) frente a los personajes españoles (6,1%). Por último, en lo referente a la ocupación laboral, cabe destacar una sobrerrepresentación de las personas extranjeras en la ocupación en actividades delictivas, lo cual contribuye a fomentar estereotipos negativos respecto a esta población.

**Gráfico 3 Proporción de personas españolas y extranjeras en los diferentes tipos de personaje en las series españolas (2016-2017)**



Fuente: Marcos Ramos, González de Garay y Portillo Delgado (2019). Elaboración propia.

.....

Mujeres en las Artes Visuales (MAV) lleva muchos años realizando informes sobre la representación de las mujeres en las instituciones culturales españolas. En el Informe MAV n.º 19 (2020) hacen una comparativa —a través de informes previos que habían realizado— de la evolución de la autoría realizada por mujeres en distintos centros y museos de España de 1999 a 2019. En el periodo analizado de 1999 a 2009, el resultado fue que la autoría de las exposiciones individuales fue el 21% del total. En el periodo de 2010 a 2013, el porcentaje aumentó al 23%, mientras que en el periodo de 2014 a 2019 aumentó al 31%. A la vista de estos datos, la conclusión es que, a pesar de la evolución, la representación de la autoría de las mujeres dista mucho de la paridad. En otro informe participado por MAV y elaborado por Pérez Ibáñez (2020), Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España, se muestra la desigualdad de género en los ingresos, pues mientras que el 17,9% de los hombres se mantenían gracias a su actividad como artistas, en las mujeres descendía al 11,6%. Esto tiene su correlato en el valor de las obras, pues mientras que el 88% de las mujeres vendían sus obras por menos de mil euros, en los hombres se reducía al 71%.

demás, MAV (2020) ha elaborado un Autodiagnóstico para la igualdad en museos y centros de arte. Consiste en una herramienta puesta a disposición de los museos y centros de arte para que puedan analizar si cumplen con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se compone de 68 preguntas de evaluación, de las cuales recogemos algunos ejemplos:

- ¿Se adquiere obra producida por mujeres?
- ¿Se valora económicamente de manera desigual la obra de mujeres y hombres?
- ¿El programa arquitectónico (usos, mantenimiento, reforma/renovación, etc.) ha tenido en cuenta la diversidad?
- ¿Las actividades, eventos y talleres tienen en cuenta el género del público asistente previsto a la hora de planificar las actividades?
- ¿El equipo directivo tiene una situación laboral equitativa, según género

.....

En medio de los debates sobre el racismo estructural en Estados Unidos, el Guggenheim Museum de Nueva York ha elaborado el Diversity, Equity, Access, and Inclusion (DEAI) Plan: August 2020–August 2022, con el objetivo de crear una institución más inclusiva y diversa desde el punto de vista étnico-racial. Este plan se divide en cuatro ámbitos, de los que destacamos dos medidas de cada uno.

#### **Personal y cultura**

- Perfeccionar las prácticas de reclutamiento y contratación para aumentar la diversidad del conjunto de personas candidatas para todos los puestos vacantes en el museo.
- Impartir formación sobre antirracismo, competencia cultural y gestión al personal de todos los departamentos y niveles.

#### **Diversificación y gobernanza del consejo de administración**

- Poner en marcha un subcomité del Comité de Gobernanza y Nombramientos para centrarse en la creación de un consejo más diverso y representativo.
- Establecer un subcomité del Comité de Arte y Museos para llevar a cabo la revisión de las exposiciones y la historia de la colección.

### **Colección, exposiciones, investigación y publicaciones**

- Adquirir obras de artistas negros, latinos e indígenas, especialmente de etnias, identidades de género y sexualidades excluidas.
- Estudiar los últimos veinticinco años de historia de las exposiciones para determinar los patrones de representación.

### **Compromiso con el público**

- Crear una oferta de programas públicos durante todo el año que incluya y represente diversas voces y ofrezca la oportunidad de dialogar.
- Reducir las barreras de acceso al museo mediante la adopción de principios de diseño universal y centrado en el ser humano para los programas; proporcionar formación a todo el personal sobre la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades de Estados Unidos y sobre el diseño universal para el aprendizaje; seguir participando en el programa *NYC Culture Pass*; seguir ofreciendo visitas gratuitas para todas las escuelas públicas de Nueva York en persona y *online* después de la reapertura del museo; y analizar la posible ampliación del horario de «Paga lo que quieras».

.....

El «Call for Research» de la *Stedelijk Studies Journal* #12 –revista perteneciente al Stedelijk Museum Amsterdam (2022)–, abierto hasta el 1 de marzo de 2022, tiene como elemento central el concepto de diáspora. Para la revista, los marcos diaspóricos constituyen parte de las constelaciones decoloniales y poscoloniales en el discurso artístico contemporáneo a través de la resistencia a las narrativas imperialistas. Desde esta perspectiva, buscan enfoques y proyectos que permitan llevar a cabo un examen crítico de las políticas de colección del museo. Esto se enmarca en un conjunto de medidas que el Stedelijk Museum Amsterdam está efectuando en sus estrategias de adquisición y exposición. Para realizar esta tarea van a reconsiderar su colección de obras pertenecientes al siglo xx. Además, la adquisición de obras recientes está motivada por los movimientos migratorios, las constelaciones poscoloniales y el compromiso comunitario.

Spike Island (2022), un centro internacional para el desarrollo del arte contemporáneo situado en la ciudad de Bristol (Reino Unido), ha desarrollado un Compromiso con el Antirracismo. Este —cuya última actualización ha sido realizada el 22 de enero de 2022— se compone de acciones a corto y largo plazo. A continuación destacamos las que consideramos más relevantes.

### **Acciones a corto plazo**

- Continuar con el compromiso de trabajar con más del 30% de artistas negros, asiáticos y de minorías étnicas a través de sus programas artísticos (exposiciones, programas públicos y actividades de desarrollo de artistas).
- Publicar anualmente los datos demográficos del personal, los administradores, el público y los diversos trabajadores y profesionales autónomos (artistas, comisarios, técnicos, etc.) que emplean, destacando cómo planean garantizar la diversidad en todos estos grupos.
- Se ha introducido una formación anual sobre prejuicios inconscientes para todo el personal y los administradores.
- Utilización de su plataforma para concienciar sobre el antirracismo y apoyarlo pública e internamente.

### **Acciones a largo plazo**

- Garantizar que la plantilla sea más representativa de la sociedad actualizando las políticas y procedimientos de contratación. Los procesos de contratación están siendo revisados en detalle, y los nuevos enfoques y normas de contratación serán una parte esencial de la Estrategia de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2021.
- Creación de una Política de Ética, disponible públicamente para mantener la apertura, orientar la toma de decisiones en toda la organización y garantizar que no contribuyen económicamente ni benefician a empresas que aprueban comportamientos racistas, sexistas, homófobos, capacitistas o transfóbicos.
- Seguir desarrollando y creando nuevas estructuras de consulta a través de las cuales aprender de los profesionales, el público, el personal, los compañeros y los expertos de raza negra, asiática y de minorías étnicas, y trabajar en colaboración con ellos para ayudar a integrar el cambio.

# ¿QUIÉN LO VE?, ¿QUIÉN LO VIVE?

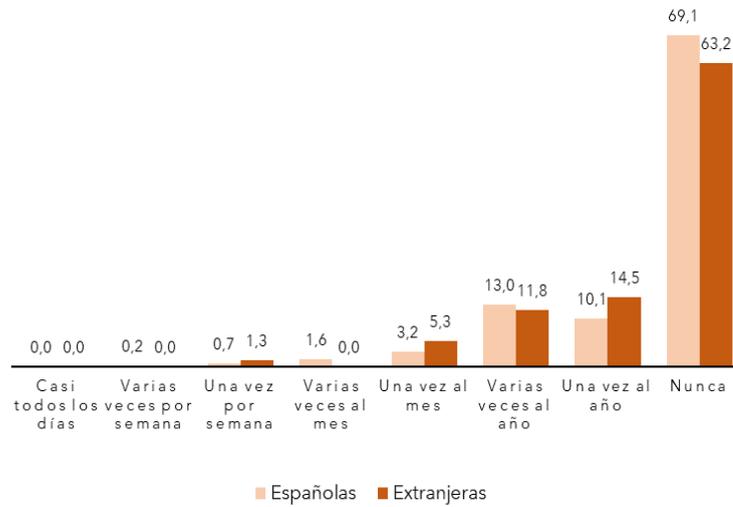
La influencia de las instituciones culturales en la sociedad no solo deriva de quién las dirige, quién crea las obras que contienen y qué forma adquieren estas, sino también de quién las visita, quién ve las obras, quién las siente como propias o ajenas.

En España, el Ministerio de Cultura y Deporte (2011) publicó el informe Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura. Además de analizar la representación del público visitante de los museos del Ministerio de Cultura por género, edad y nivel de estudios, también analizaba el lugar de residencia y de nacimiento de las personas. El 68% de los visitantes son españoles y el 32% extranjeros. Dentro de este último grupo, el 7,2% vive en España. En el informe se destaca que los países de procedencia mayoritarios de las personas extranjeras que viven en España y visitan estos museos son Argentina, Estados Unidos, Francia y Gran Bretaña. En cambio, en el informe se señala que resulta extraña la escasa afluencia a los museos de las personas de los países que considera lugares de procedencia de la inmigración económica —Rumanía, Bulgaria, Ecuador, Bolivia o Marruecos—.

.....

El Centro de Investigaciones Sociológicas (2016), en su Barómetro de junio de 2016 (Estudio n.º 3142), preguntaba a las personas encuestadas con qué frecuencia visitaban diversos lugares, entre ellos, los museos. Si bien la muestra no es suficientemente grande para distinguir por nacionalidades —y para, por lo tanto, aproximarnos a la frecuencia con la que acuden las personas racializadas—, en el gráfico 4 se pueden apreciar unas pautas muy similares entre la población española y extranjera a la hora de visitar los museos, con cierta mayor frecuencia en estas últimas.

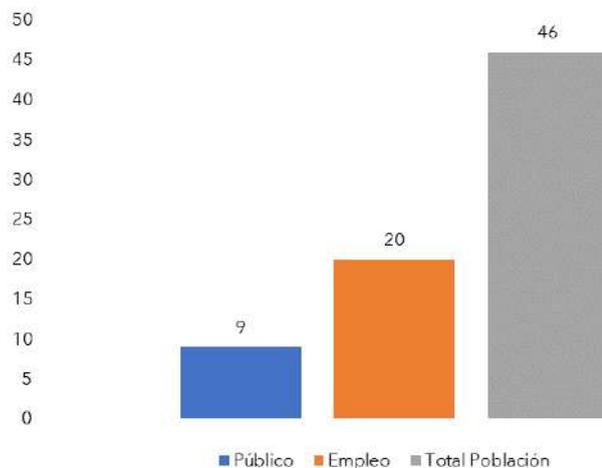
**Gráfico 4 Frecuencia con la que las personas españolas y extranjeras visitan los museos en España (2016)**



Fuente: Centro de Investigaciones Sociológicas (2016). Elaboración propia.

La AAM, en el ya citado informe Museum Board Leadership 2017: A National Report, señala que un reto fundamental para sus museos consiste en ser capaces de atraer a las personas racializadas, pues solo suponen el 9% del público, mientras que suponen el 20% de las personas empleadas —ambas cifras lejanas del 46% que representan en el conjunto de la población estadounidense—, tal y como se muestra en el gráfico 5.

**Gráfico 5 Porcentaje de personas racializadas en Estados Unidos que acuden como público a los museos, que son empleadas en ellos y su representación sobre el total de la población (2017)**



Fuente: BoardSource (2017). Elaboración propia.

En otro trabajo previo encargado por la AAM, elaborado por Farrell y Medvedeva (2010) y titulado *Demographic Transformation and the Future of Museums*, cuyos datos más recientes eran de 2008, se muestran unas cifras algo más elevadas de la asistencia de las personas racializadas a los museos: concretamente, un 21%. Lo más relevante es que en él señalan algunos de los factores que la literatura académica ha identificado como causas de esta desigualdad:

- La mayor precariedad laboral de las familias racializadas dificulta su acceso a los museos, tanto por su precio como por el tiempo que requiere.
- La ubicación de los museos y el desigual acceso al transporte de la población racializada.
- Los patrones históricos de segregación racial y la discriminación que ha supuesto para las personas racializadas. Esto genera que los museos resulten excluyentes para muchas personas.
- La diferente psicología cultural que lleva a las personas racializadas a acudir a eventos relacionados con sus vivencias y a no identificarse con lo que habitualmente se considera cultura de élite.

.....

En el estudio *Culture + Community in a Time of Transformation: A Special Edition of Culture Track* (LaPlaca Cohen, 2021) se evidencia la importancia para las personas racializadas estadounidenses de que los locales y las actividades culturales online tengan relación con su identidad cultural. Para el 50% de las personas racializadas era importante que este tipo de instituciones culturales tuvieran relación con su identidad cultural. Sin embargo, este porcentaje descendía al 21% en el caso de las personas blancas.

Por otro lado, en este estudio se preguntó cuáles deberían ser los problemas sociales que tendrían que abordar las organizaciones artísticas. En el primer lugar se situaron las injusticias raciales sistémicas (42% de las respuestas), por encima de la desigualdad de ingresos (31%) y del cambio climático (31%).

# METODOLOGÍA

El análisis llevado a cabo en este trabajo se ha realizado sobre la Comunidad de Madrid. Para realizarlo, se ha optado por la combinación del análisis jurídico, cuantitativo y cualitativo.

- A través del análisis jurídico se ha realizado una radiografía de la normativa internacional, del Estado español y de la Comunidad de Madrid, que constituyen el marco de posibilidad para avanzar hacia la igualdad real en las instituciones culturales desde la perspectiva étnico-racial.
- Respecto al análisis cuantitativo, se ha realizado una encuesta a las principales instituciones culturales de arte contemporáneo de la Comunidad de Madrid.
  - La encuesta se llevó a cabo durante el mes de noviembre de 2021.
  - Se envió a once directoras y directores de las siguientes instituciones: Casa Árabe, CaixaForum Madrid, CentroCentro, Centro de Arte Dos de Mayo, Centro de Cultura Contemporánea CondeDuque, Centro de Creación Contemporánea Matadero Madrid, La Casa Encendida, Museo de América, Museo de Arte Contemporáneo de Madrid, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, Museo Nacional Thyssen-Bornemisza. De estos, completaron la encuesta nueve instituciones.
  - Fue enviada a las directoras y directores de las instituciones culturales, con el objetivo de que las respuestas fueran representativas del conjunto de la institución.
  - Se centra en dos temáticas principales. La primera es la percepción de las instituciones culturales de la representación en ellas de la diversidad étnico-racial. La segunda es la representación de esta diversidad en los diferentes equipos profesionales que trabajan en ellas.
- En cuanto al análisis cualitativo, se ha optado por realizar entrevistas semiestructuradas a cinco personas expertas en la materia, abordando los mismos temas tratados en la encuesta. Estas entrevistas han contribuido a la orientación y desarrollo del conjunto del informe. Además, sus respuestas han sido utilizadas específicamente para la interpretación de los resultados de las encuestas. Las personas expertas consultadas han sido las siguientes: Manuela Villa, gestora cultural; Manuel Segade, director del Centro de Arte Dos de Mayo (CA2M); Paloma Ettiene, artista multidisciplinar; Jenifer de la Rosa, directora de cine, perteneciente a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA); Ana Alkimim, guionista, perteneciente a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA).

# RESULTADOS

# RADIOGRAFÍA DEL MARCO JURÍDICO

## EL DERECHO A PARTICIPAR EN LA VIDA CULTURAL

La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala en el artículo 27 que toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural. También encontramos referencias a este derecho en el artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), ratificado por España en 1977; este pacto señala que los derechos culturales son parte integrante de los derechos humanos y, al igual que los demás, son universales, indivisibles e interdependientes.

Asimismo, en los Indicadores Unesco de Cultura para el Desarrollo: Manual Metodológico (Unesco, 2014) encontramos un apartado que señala que la participación de las minorías y los grupos marginados en la conformación de las normas y políticas que regulan e influyen en su vida cultural es una expresión del derecho a tomar parte y participar en la vida cultural. También plantea que la gobernanza cultural, la cual abarca los marcos normativos, las políticas públicas, las capacidades institucionales y las infraestructuras culturales, debe fomentar la diversidad cultural y el pluralismo, y luchar contra las exclusiones socioculturales.

La Unesco, desde esa idea de gobernanza cultural, pregunta a los Estados si existen mecanismos institucionales o estructuras orgánicas (reuniones periódicas, consejos) que ofrezcan un marco o un espacio de diálogo entre representantes de las minorías y funcionarios de la Administración en los procesos relativos a la formulación, gestión, ejecución y/o evaluación de políticas, medidas y programas culturales.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en adelante, Comité DESC), organismo de la ONU que vela por el cumplimiento del PIDESC, emitió en 2009 la Observación General n.º 21 «Derecho de toda persona a participar en la vida cultural». En esta observación se señala, entre otras cuestiones importantes, que las políticas culturales de los Estados deben prestar particular atención a las personas y a los grupos más desfavorecidos y marginados, entre los que se encuentran las personas pertenecientes a minorías y las personas de origen migrante. En ese sentido, nos señala como marco de referencia el empoderamiento cultural inclusivo, el cual es entendido como una herramienta para reducir las desigualdades estructurales que impiden que haya representación de ciertas comunidades en la vida pública y en la vida cultural.

Este comité señala, haciendo referencia al PIDESC, que los Estados tienen tres tipos de obligaciones: a) la obligación de respetar; b) la obligación de proteger, y c) la obligación de cumplir.

La primera de ellas requiere que los Estados se abstengan de interferir, directa o indirectamente, en el disfrute del derecho a participar en la vida cultural. La obligación de proteger exige que los Estados adopten medidas para impedir que otros actores interfieran en el derecho a participar en la vida cultural. Por último, la obligación de cumplir requiere que los Estados partes adopten las medidas legislativas, administrativas, judiciales, presupuestarias, de promoción y de otra índole adecuadas, destinadas a la plena realización del derecho a participar en la vida cultural. España, como parte de este pacto, debe reconocer, respetar y proteger la cultura de las minorías y de las personas migrantes como componente esencial de sus identidades. Por lo tanto, estos dos grupos poblacionales, históricamente excluidos por cuestiones relacionadas con desigualdades estructurales, tienen derecho a su diversidad cultural, tradiciones, costumbres, espiritualidades, formas de educación, lenguas, etc. Y no solo tienen derecho a sus identidades culturales, sino también a su desarrollo en todos los ámbitos de la vida cultural.

En la Observación General n.º 21 del Comité DESC se nombra la necesidad de llevar a cabo medidas positivas, entre las que se encuentran aquellas de apoyo financiero que contribuyan a la realización del derecho que estamos enunciando. Otro tipo de recomendaciones que se dan son las referidas a adoptar políticas de protección y promoción de la diversidad cultural, y a facilitar el acceso a una variedad rica y diversificada de expresiones culturales, así como medidas que establezcan apoyos a las instituciones públicas y una infraestructura cultural que permita la participación en la vida cultural de las personas migrantes y pertenecientes a minorías.

A nivel internacional también encontramos referencias a garantizar la participación en las actividades culturales de las personas pertenecientes a grupos que asiduamente son víctimas de racismo en los artículos 2, 5 y 7 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, ratificada por España en 1968. En este sentido, el primer paso para solventar un problema es reconocer que existe. Aunque, en muchas ocasiones, la Administración pública y el ámbito privado no lleven a cabo una discriminación racial directa, al no reconocer el racismo como una cuestión histórica, estructural y social, se impulsan acciones que suponen una discriminación indirecta.

Sin embargo, esto no se problematiza, dado que, al no existir una reflexión colectiva sobre la desigualdad racial en nuestra sociedad, se piensa que ciertos criterios o prácticas son neutros u objetivos. En ese marco, tanto para garantizar la participación de las personas racializadas y migrantes en la vida cultural como para ampliar la reflexión sobre las desigualdades raciales que hay en nuestra sociedad es fundamental que las instituciones públicas —en este

caso, las culturales— se comprometan con la recopilación de datos sobre origen étnico-racial.

Marcos internacionales y regionales con los que España está comprometida, como la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de la ONU; la Declaración y el Programa de Acción de Durban; la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; y el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025 señalan como una prioridad la recopilación de datos sobre origen étnico-racial.

Estos datos son necesarios para ver de qué manera funciona el racismo —profundamente arraigado en nuestras sociedades, historias, memorias y convenciones culturales— en la distribución del poder político, económico y simbólico, y en la propia relación que tienen las personas y los grupos sociales con el Estado y los servicios públicos. El Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025 sitúa la recopilación de este tipo de datos como algo crucial para que los y las responsables políticos y la ciudadanía evalúen la magnitud y la naturaleza de la discriminación racial, así como para diseñar, supervisar y evaluar las políticas que se implementen para erradicar esta problemática. También es importante señalar que en la recogida de este tipo de datos se debe garantizar el respeto de los principios de voluntariedad, anonimato y autorreconocimiento.

A pesar de que varios organismos internacionales han recomendado a nuestro país desarrollar los mecanismos estadísticos necesarios para conocer la composición étnico-racial de nuestra sociedad, España ha respondido habitualmente con evasivas: desde el pretexto del supuesto incumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal dado en una de las respuestas a una recomendación del Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial (2016) hasta la justificación dada al Grupo de Trabajo de Expertos de la ONU sobre los Afrodescendientes (2018) de que la recogida de este tipo de datos sería en sí discriminatoria. Todas estas reticencias han sido puestas en cuestión por los organismos internacionales. Incluso, en nuestra legislación, una ley tan importante como la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública estipula en su artículo 11 la posibilidad de recoger este tipo de datos, siempre garantizando que la aportación sea estrictamente voluntaria.

En ese sentido, en cumplimiento de los diferentes compromisos internacionales y regionales que tiene nuestro país, y en cumplimiento de los artículos 9 y 44.1 de nuestra Constitución, las instituciones culturales públicas, y también las privadas, deberían reflexionar sobre las maneras de recopilar datos sobre origen étnico-racial, con el fin último de reconocer que el racismo

estructural está presente en nuestra sociedad y que, por lo tanto, debemos comprometernos a impulsar políticas proactivas, en este caso culturales, para combatirlo. El artículo 9 señala la «obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva», y el artículo 44.1 establece que «los poderes públicos promoverán y tutelarán el acceso a la cultura, a la que todos tienen derecho».

Este marco muestra la existencia de mecanismos para adoptar políticas que protejan y promuevan la diversidad cultural y faciliten el acceso a una variedad rica y diversificada de expresiones culturales. En relación con esto, una de las políticas que se suelen poner sobre la mesa son las medidas de acción afirmativa.

El artículo 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Recomendación General n.º 32 del Comité de la ONU para la Eliminación de la Discriminación Racial y la Observación General n.º 18 del Comité de Derechos Humanos de la ONU sobre No Discriminación nos hablan de la pertinencia de impulsar medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de personas pertenecientes a grupos que asiduamente son víctimas de racismo en los diferentes ámbitos sociales en los que se desarrolla la vida.

Este tipo de medidas también están amparadas por nuestro ordenamiento jurídico, en concreto en el artículo 30 situado en la sección 2.ª del capítulo III del título II «Medidas en Materia de Igualdad de Trato y no Discriminación por el Origen Racial o Étnico de las Personas» de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social:

Artículo 30. Medidas de acción positiva en relación con el origen racial o étnico. Para garantizar en la práctica la plena igualdad por razón de origen racial o étnico, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o se adopten medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afecten por razón de su origen racial o étnico.

Para implementar estas medidas es preciso conocer cuántas personas racializadas y migrantes son parte de los distintos equipos de las instituciones culturales, así como otros indicadores que nos permitirían comprender de qué forma la diversidad étnico-racial está presente en las instituciones. Con los resultados que se presentan a continuación se pretende abrir este debate y generar un conocimiento que contribuya a esclarecerlo. Las políticas culturales, tal y como plantea Víctor Vich (2021), deben contribuir a reinventar nuestros vínculos y los espacios que habitamos desde el

desvelamiento del sistema social que tenemos. Es insuficiente abordar la lucha contra el racismo solo desde el ámbito jurídico: también debemos hacerlo desde el cultural, desde una profunda revisión de nuestras prácticas excluyentes, desde la transformación de los imaginarios que nos llevan a pensar que somos una sociedad racialmente homogénea.

## LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL EN LA SOCIEDAD MADRILEÑA

En nuestra Constitución, las competencias en materia cultural de las comunidades autónomas quedan delimitadas en el artículo 148.1.14<sup>a</sup>, 1.15<sup>a</sup> y 1.17<sup>a</sup>. En la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid, encontramos referencias sobre dicha competencia en los artículos 26.14, 26.15, 26.16, 28.2 y 30. Por otro lado, respecto a los organismos de participación, se encuentra el Consejo de Cultura de la Comunidad de Madrid, un órgano consultivo adherido a la Consejería con competencia en materia de cultura. En él, diferentes sectores del tejido cultural madrileño son consultados sobre las políticas e iniciativas culturales que se van a impulsar desde el Gobierno regional.

Ni en los marcos jurídicos presentados ni en el organismo de participación existe referencia alguna a la diversidad étnico-racial. En el Consejo de Cultura de la Comunidad de Madrid participan varias asociaciones, especialmente pertenecientes a los diferentes sectores de la cultura. Además, también participa Mujeres en las Artes Visuales, cuyo fin es potenciar la presencia de las mujeres en este ámbito profesional. Sin embargo, no hay representación de otros grupos sociales que históricamente han estado fuera de estos espacios, entre los que se encuentran las personas migrantes y racializadas. Tampoco aparecen representados en ninguna de sus comisiones sectoriales.

Aunque parezca algo neutral, por entenderse que se está hablando en términos generales sobre diferentes ámbitos del sector cultural, estas ausencias contribuyen a reproducir y legitimar ejercicios de dominación política, de exclusión social y de explotación económica. Organismos como el Consejo de Cultura, tanto el de la Comunidad de Madrid como el que está por crearse en la Ciudad de Madrid, ambos sin representación directa de organizaciones culturales de personas migrantes y/o racializadas, y en los que ni siquiera se nombra en sus documentos de constitución la posibilidad de fomentar la participación de este tipo de organizaciones, son reproductores de las relaciones de poder en las que la cultura hegemónica expulsa del ámbito de la representación y participación las creaciones y expresiones culturales de las organizaciones y creadoras migrantes y racializadas.

Esta ausencia en el ámbito cultural no se corresponde con el peso poblacional de las personas migrantes y racializadas en la Comunidad de Madrid. El Informe de la población extranjera empadronada en la Comunidad de Madrid, realizado por el Observatorio de Inmigración-Centro de Estudios y Datos de la Comunidad de Madrid (enero 2021), constató que el número de personas de origen migrante se incrementó en 11.338 personas

(1,1%), alcanzando un total de 1.037.671 personas empadronadas (esta cifra no tiene en cuenta a las personas migrantes en situación administrativa irregular), lo que supone el 15% del total de la población que hay en la región madrileña.

Este informe, de carácter anual, también señala que la pandemia ha tenido un gran impacto en la llegada de personas de origen migrante, ya que el 1,1% que se ha producido en 2021 se queda muy lejos del 7,9% que se registró en 2020. Asimismo, se corroboró que la población de origen migrante que reside en la Comunidad es mayoritariamente joven y reside, principalmente, en los grandes municipios (Madrid, Alcalá de Henares, Parla y Torrejón de Ardoz).

Otro dato relevante de este informe es el número de personas que han adquirido la nacionalidad en la Comunidad de Madrid entre 2000 y 2019: 412.893 personas. A estos datos deberíamos sumar los correspondientes a las personas racializadas que han nacido en nuestra región. Sin embargo, como ya comentamos anteriormente, a pesar de no existir ningún impedimento jurídico, las instituciones públicas no recogen este tipo de datos. La falta de datos nos lleva a extranjerizar a todas las personas racializadas, a pesar de que muchas de ellas nunca han vivido un proceso migratorio.

La interculturalidad —definida por la Convención de la Unesco del 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales como la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas— está fuera del marco político, jurídico e institucional que la Comunidad de Madrid establece en el ámbito de la cultura.

Esta invisibilización de lo étnico-racial en los espacios de representación institucional del sector cultural madrileño es condición necesaria para la reproducción de lo que el filósofo Charles Mills nombró como el «contrato racial», haciendo referencia a la idea de una sociedad organizada bajo un orden racial, en la que se asegura que las personas blancas tengan una serie de privilegios y de ventajas frente a las personas migrantes y racializadas.

La ausencia de reconocimiento e inclusión en los espacios de participación y de toma de decisión de las organizaciones culturales de las personas migrantes y racializadas podría entenderse como la situación base que permite que se sostenga el statu quo racial —un concepto que Robin DiAngelo (2021) desarrolla en su libro *Fragilidad blanca*— en el que la norma es «lo blanco», es decir, el marcador legitimador que nos dice qué es válido y qué no.

DiAngelo extrae del texto de Mills, *The Racial Contract* (El contrato racial) (1997), el siguiente párrafo:

Tanto en el plano internacional como entre Estados nacionales en particular, los blancos, los europeos y sus descendientes siguen beneficiándose del Contrato Racial, que crea un mundo a su imagen cultural. Estados políticos que favorecen diversamente sus intereses, una economía estructurada en torno a la explotación

racial de otros y una psicología moral... desvirtuada consciente o inconscientemente para privilegiarlos, adoptando el status quo [sic] de la diferencia racial como normativamente legítimo, sin investigar a fondo. (DiAngelo, 2021, p. 66)

Cuando hablamos de «lo blanco» debemos comprender que estamos señalando una construcción social que tiene como eje principal el color de la piel, el cual ha servido para legitimar la dominación de unos grupos raciales sobre otros. En ese sentido, desde el siglo xv se han desarrollado una serie de marcos jurídicos, políticos, económicos y simbólicos que han situado globalmente «lo blanco» en la cima de la pirámide racial.

Como señaló en 2018 el Grupo de Expertos de la ONU sobre los Afrodescendientes tras su visita a España, la discriminación racial está profundamente arraigada en nuestra sociedad. A este respecto, es necesario comprender que el racismo no se limita a un acto único, sino que es un sistema histórico de dominación, sustentado por un marco ideológico que funciona a través del señalamiento y la jerarquización de los grupos poblacionales a partir de lo racial. Nombrar «lo blanco» no es solo un ejercicio de clasificación racial: es una condición necesaria para desvelar «lo blanco» como una identidad social e institucional impregnada de derechos y privilegios legales, políticos, económicos y sociales que son denegados a otras personas (DiAngelo, 2021, p. 58).

Este planteamiento de nombrar «lo blanco», y no circunscribir este informe solo a analizar las instituciones culturales en su relación con la diversidad étnico-racial de nuestra sociedad, nos permite desvelar una forma del racismo que no solemos nombrar: la blanquitud.

La premisa fundacional de la blanquitud es definir «lo blanco» como la norma, como lo universal. Sin embargo, la blanquitud no es nombrada en ningún momento, no es identificada como un estado del ser específico, que no solo da una serie de ventajas psicológicas que se traducen en ventajas materiales, sino que además afecta a la forma en la que miramos el mundo. El no nombrar ni reconocer la blanquitud permite que las instituciones culturales, sus narrativas, sus programaciones y sus políticas de adquisición de obras sean percibidas desde una falsa neutralidad racial. La blanquitud expulsa de los espacios de representación a otros grupos raciales sin ser vista.

Este ejercicio político de exclusión y expulsión es condición necesaria para el reforzamiento y la reproducción de la supremacía blanca. Este término nos permite identificar la posición social asumida por las personas definidas y percibidas como blancas, así como las prácticas basadas en esta presunción.

La supremacía blanca no es un señalamiento a las personas blancas a título individual, ni a sus intenciones o acciones individuales, sino a un sistema global de dominación política, económica y social (DiAngelo, 2021, p. 64).

Nombrar la supremacía blanca nos sirve para entender los procesos y los mecanismos que sostienen la desigualdad racial que hay en nuestras instituciones culturales. Nos permite interrogarnos sobre qué tipo de mensajes raciales están haciendo circular instituciones que excluyen la diversidad étnico-racial de sus equipos de trabajo y de su programación. Porque es importante entender que quienes deciden la programación de los centros culturales y museos son nuestros narradores culturales; están elaborando las historias que cuentan y determinan nuestra visión de nuestro pasado, presente y futuro.

Reconocer el contrato racial de Mills nos permite, parafraseando a la escritora afrobrasileña Sueli Carneiro (2011), impulsar un proyecto de radicalización democrática en las instituciones culturales, un proceso político en el que los principios de igualdad, diversidad, participación, solidaridad y libertad deben convertirse en los pilares de un nuevo pacto racial. Nombrar «lo racial» es condición necesaria para pensar en un futuro «post-racial».

En los últimos años, estos principios han sido abrazados por personas que están comprometidas con la diversidad étnico-racial de nuestra sociedad. Es justo hablar de experiencias como las que se dieron en los últimos años en el Centro de Residencias Artísticas de Matadero Madrid. El equipo de dirección, anteriormente dirigido por Manuela Villa, impulsó un proceso de apertura en el que se unieron la creación artística de personas migrantes y racializadas y los procesos comunitarios antirracistas madrileños. De ahí partió el apoyo a organizaciones culturales como el Colectivo Ayllu, Conciencia Afro y Liwai. Las propuestas que estas organizaciones pusieron en marcha han servido para cambiar los públicos que habitualmente asistían y participaban en las actividades de Matadero Madrid, facilitando que personas migrantes y racializadas entraran a formar parte del paisaje del Centro de Residencias Artísticas, fortaleciendo lo institucional, lo público y la cultura desde el reconocimiento de la agencia creadora de las personas migrantes y racializadas que viven en Madrid.

Al igual que Matadero Madrid, otras instituciones culturales públicas, de una manera diferente, desde otras narrativas y formas de implicar a las organizaciones culturales de personas migrantes y racializadas, algunas de manera muy puntual, han abierto procesos en los que lo migrante y lo racializado han ocupado un lugar. Es el caso del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía con la propuesta Museo Situado y Savia; el Centro de Cultura Contemporánea Conde Duque con el

ciclo Bailar, recordar, resistir; y el Centro de Arte Dos de Mayo y su compromiso con la diversificación del tipo de obra que se adquiere para la colección del museo.

La incorporación de personas migrantes y racializadas en las instituciones culturales, tanto en los puestos de dirección como en su programación, puede llegar a ser una de las vías para desmontar y deslegitimar aquello que se presenta como natural pero que sabemos que es histórica y socialmente construido: la blanquitud.

Nuestras instituciones deben abrirse a la diversidad étnico-racial que hay en nuestra sociedad, comprometerse con lo que somos, y siempre hemos sido. Si el racismo es una cuestión de poder, las instituciones culturales, como entes con autoridad política y recursos económicos, deben ser partícipes del fomento de una convivencia antirracista.

## REFLEXIÓN SOBRE DESCOLONIZAR LOS MUSEOS Y LAS INSTITUCIONES CULTURALES

Es pertinente preguntarnos, en el marco de este estudio, si el museo, como dispositivo de la modernidad utilizado con fines civilizatorios, desde los cuales se deslegitiman otros modos de crear, de producir conocimiento artístico, etc., puede ser parte del proceso de descolonización (Venegas Adriazola, 2020, p. 12).

El primer paso para querer iniciar este proceso es reconocer la colonialidad del poder —un concepto de Aníbal Quijano— que atraviesa las prácticas y discursos de nuestras instituciones. En ese marco, las investigadoras María del Carmen Villarreal Villamar, Débora Bretisey y Luisa Souto concluyeron, en su artículo académico «Poblaciones indígenas y diversidad cultural en el Museo de América de Madrid» (2014), que las prácticas museográficas, espaciales y textuales del Museo de América reproducen un discurso cultural colonial que subalterniza e inferioriza a las poblaciones indígenas junto con sus formas de organización y saberes (Villarreal Villamar, Bretisey y Souto, 2014, p. 4).

A la misma conclusión llegó Ulrike Schmieder en 2021 en su investigación «Lugares de memoria, lugares de silencio: la esclavitud atlántica en museos españoles y cubanos desde una perspectiva comparada internacional». Ulrike nos señala que, a diferencia de otros museos radicados en Francia e Inglaterra, en España, en este caso en el Museo de América, no hay ningún tipo de reflexión crítica sobre el pasado colonial español, y mucho menos existe la posibilidad de debatir sobre la devolución de los bienes expoliados a los pueblos colonizados. Es más, en una de las partes del texto nos indica que una parte del personal del museo mostró una clara aversión a las teorías críticas poscoloniales (Schmieder, 2021, pp. 6 y 7).

Estas investigaciones nos sitúan ante la complejidad del proceso de descolonización de algunos museos e instituciones culturales. En el largo camino que aún nos queda, debemos introducir nuevas propuestas de museo como, por ejemplo, el museo desbordado de Cartagena y León (2014).

El espacio de esta investigación no nos permite profundizar en las características de esta propuesta; no obstante, sí nos gustaría resaltar su entendimiento del proceso de descolonización como una práctica democratizadora de las representaciones y la toma de decisiones, en la que se incluye en posiciones de poder institucional a comunidades y pueblos que históricamente han estado excluidos.

Sin embargo, como plantean Gabriela Bard Wigdor y Paola Bonavitta (2021) en «Feminismos decoloniales y saberes plurales anfibios en el Capitalismo Neo-extractivista», hay que tener cuidado con el reconocimiento de la diversidad y la promoción de la inclusión, dado que, bajo una supuesta apertura institucional, se puede estar produciendo una re-acomodación de la colonialidad del poder frente a las necesidades del mercado global en una era neoliberal (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021, p. 20).

Esta posible re-acomodación suele estar acompañada de lógicas extractivistas que se apropian de los saberes de las comunidades migrantes y/o racializadas para traducirlos en lenguajes y lógicas ajenos a ellas (Bard Wigdor y Bonavitta, 2021, p. 6). Dos de los conceptos que las instituciones utilizan para invisibilizar las lógicas extractivistas son los de «interculturalidad» y «multiculturalidad». Catherine Walsh (2007), en su texto «Interculturalidad y (de)colonialidad: perspectivas críticas y políticas», nos señala que algunas propuestas «interculturales» provenientes de las instituciones públicas promueven la inclusión a nivel individual poniendo en marcha una estrategia de desactivación de las fuerzas comunitarias que trabajan por un proyecto y una crítica epistémica, política y cultural. Es decir, la interculturalidad y la multiculturalidad planteadas por algunas instituciones culturales buscan la inclusión de la diversidad étnico-racial desde parámetros que no pongan en cuestión el lugar político que ocupa la institucionalidad en la reproducción de las desigualdades raciales.

Para contrarrestar este falso proceso de inclusión e implementar otro tipo de interculturalidad, una que defienda otras epistemologías y lo comunitario, Walsh nos invita a pensar y a actuar desde un «posicionamiento crítico fronterizo». Esta fórmula nos permite reconocer la capacidad de los movimientos sociales para entrar dentro del trabajo con y entre los espacios social, político y epistémico antes negados con el fin de transformarlos (Walsh, 2007, p. 59).

Quizás este posicionamiento crítico fronterizo sirva para hacer frente a lo que Boaventura de Sousa Santos (2019) denomina «modos de producción de ignorancia». El teórico portugués nos señala que existen tres modos de producción de ignorancia. El primero de ellos lo hemos estado abordando a lo largo de estas páginas, al analizar la forma en que un modo de conocimiento se atribuye el monopolio de la verdad y lo universal (lo blanco, el eurocentrismo); este modo de producción fomenta un tipo específico de ignorancia: la arrogante. La segunda forma de producción de ignorancia que nos plantea Boaventura se refiere a la producción colectiva de amnesia u olvido; de aquí proviene la ignorancia indolente. El último modo de producción de ignorancia se concreta en la proliferación y difusión masiva de información falsa; esto genera una ignorancia malévola.

De Sousa nos indica que la ignorancia arrogante hace imposible la democracia intercultural, en la medida en que se impide que otros saberes y modos de vida y de deliberación contribuyan a la profundización de la democracia. Asimismo, la ignorancia indolente saca del debate público decisiones sobre la justicia descolonizadora, sin la cual la práctica democrática no incorpora las narrativas históricas de las comunidades migrantes y racializadas que habitan nuestra sociedad, dejando el camino libre a las narrativas de odio racista de la ignorancia malévola.

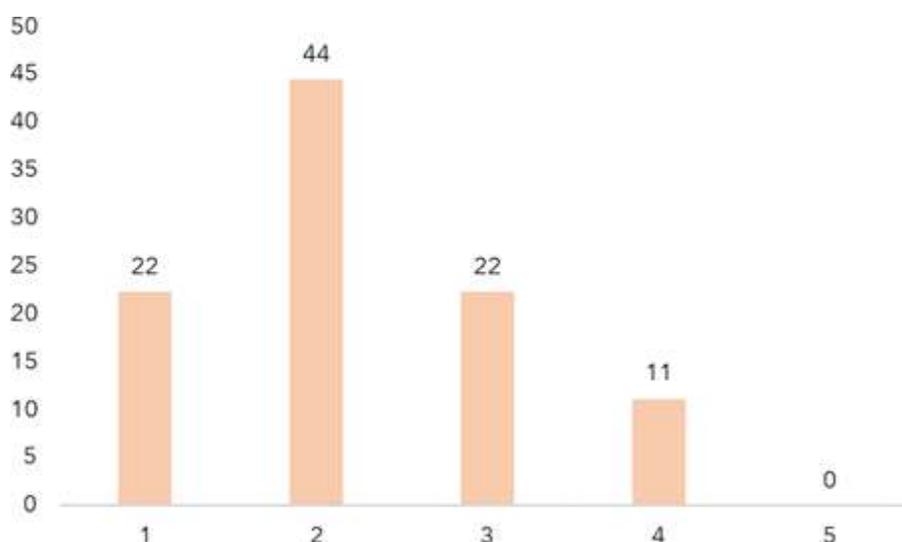
Los equipos de dirección de las instituciones culturales de nuestra región y, por supuesto, los responsables políticos de Cultura de la Comunidad y del Ayuntamiento de Madrid tienen un papel primordial en la implementación de políticas culturales que ayuden a contrarrestar los efectos perniciosos de los tres tipos de ignorancia planteados por Boaventura. En ese marco, todas las personas que formamos parte del sector cultural madrileño debemos ser partícipes del reconocimiento, respeto y protección de las culturas de las personas migrantes y racializadas que viven y crean en Madrid. No olvidemos que los derechos culturales son parte integrante de los derechos humanos y, por lo tanto, son universales, indivisibles e interdependientes.

# LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL EN LAS INSTITUCIONES CULTURALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID

A continuación, mostramos los resultados de la encuesta realizada a las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid. La interpretación de los datos se basa en el conocimiento generado a través de las entrevistas realizadas a las personas expertas y de los informes recogidos en el apartado «Otras realidades».

## LA PERCEPCIÓN DE LAS INSTITUCIONES CULTURALES SOBRE LA REPRESENTACIÓN EN ELLAS DE LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL

**Gráfico 6 Percepción sobre la representación de la creación cultural realizada por las personas migrantes y racializadas en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid (1: Nada representada; 5: Muy representada)**



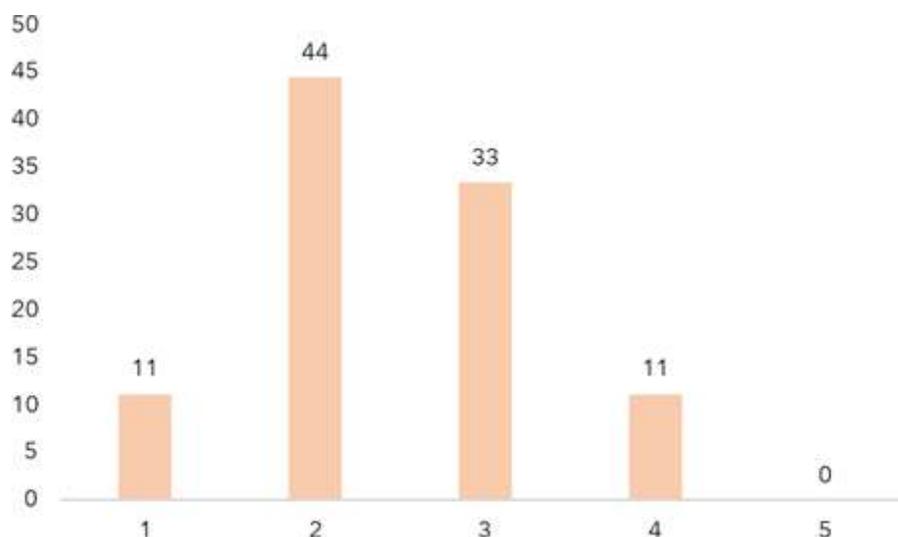
El 66% del personal de dirección de los centros culturales y museos que contestó al cuestionario piensa que las creaciones artísticas de personas migrantes y racializadas no están presentes en las instituciones culturales madrileñas, frente al 11% que piensa que sí.

En este sentido, una de las personas expertas que entrevistamos achaca esta falta de representación a cuestiones relacionadas con los criterios de selección de las obras. Estos, habitualmente, dejan fuera sensibilidades artísticas de grupos que han tenido más difícil el acceso a los métodos legitimadores artísticos, como puede ser el tipo de educación recibida o la red de personas conocidas. Uno de los criterios que habitualmente está presente en las convocatorias es el de la calidad, el cual está definido desde la academia, y el conocimiento que se aprehende allí tiene una historia profundamente colonial, machista y clasista. Por lo tanto, la no presencia de la creación cultural realizada por las personas migrantes y racializadas en las instituciones culturales tiene uno de sus orígenes en la enseñanza en las facultades de Bellas Artes, dado que ahí se construye lo validado como conocimiento experto y, por lo tanto, se establecen los criterios de lo que es bueno y es malo.

Otra de las personas expertas apuntaba que la ausencia de lo migrante y lo racializado en las instituciones culturales tiene que ver con la ausencia de personas migrantes y racializadas en los propios equipos de las instituciones, lo cual quedará evidenciado en este trabajo posteriormente. Esta realidad también se da en otros países, tal y como se refleja en los informes recogidos en el apartado «Otras realidades».

Según el Museum Board Leadership 2017: A National Report elaborado por la AAM, la mayoría de las personas directivas y de las que forman parte de los consejos de los museos en Estados Unidos son personas blancas con un elevado poder adquisitivo y cuyas redes sociales son, principalmente, personas blancas. Esto está estrechamente relacionado con la mayor precariedad de las personas migrantes y racializadas, así como con la segregación residencial racial existente, que dificulta la interacción entre ambos grupos sociales, situación que también se da en la Comunidad de Madrid.

**Gráfico 7 Percepción sobre la representación de la diversidad étnico-racial de la sociedad madrileña en la programación de las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid (1: Nada representada; 5: Muy representada)**



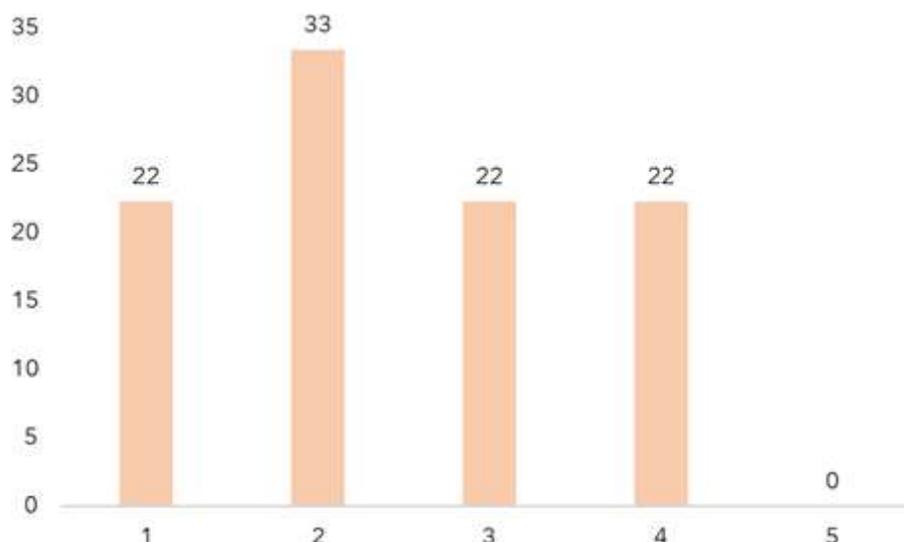
Mientras que el 55% de las personas directivas de las instituciones culturales pensaba que la programación no representaba la diversidad étnico-racial de la sociedad madrileña, solo el 11% pensaba que sí, evidenciando una grave carencia en esta materia. Sin embargo, varias de las personas expertas entrevistadas amplían la atención a qué tipo de representación es la que se da cuando hay presencia de lo migrante y lo racializado. En este sentido, se señalaba que, en gran parte de la programación, la persona migrante o racializada está definida como tema y siempre a partir del ojo de una persona blanca, siendo objeto de exposición y no sujeto creador.

Por otro lado, la presencia de creadores y creadoras migrantes y racializados no está exenta de contradicciones. Dos de las personas entrevistadas señalaban que las instituciones culturales están incluyendo obras de artistas migrantes y/o racializados con narrativas poscoloniales y decoloniales porque es una tendencia global, y el mundo del arte, señalan, se rige mucho por este tipo de lógicas. En estas posiciones solo se cuenta con artistas migrantes y racializados que han construido sus carreras fuera de España, no se apuesta por las y los artistas racializados que están trabajando desde la base, desde lo local.

Desde este marco, se planteaba que la inclusión de creadoras y creadores racializados en el circuito del arte contemporáneo se realiza desde una idea de exotización de la diferencia, haciendo énfasis en que las y los artistas que entran son creadoras y creadores ya legitimados fuera del país que manejan un lenguaje concreto.

Por el contrario, se suele dejar fuera, con una importante barrera de acceso, a la artista migrante y/o racializada que está creando en la Comunidad de Madrid.

**Gráfico 8 Percepción sobre el fomento de las instituciones culturales para que las personas migrantes y racializadas acudan a ellas como público (1: No se fomentada nada; 5: Se fomenta mucho)**



Como se aprecia en el gráfico 8, las propias instituciones culturales señalan la carencia en el fomento de que las personas migrantes y racializadas acudan a ellas como público, pues suponen el 55% frente al 22% que perciben que sí se fomenta. Una de las explicaciones que ofrecía una de las personas expertas entrevistadas era que esta situación se reproduce a través de la estética de los espacios, en su diseño físico y en qué tipo de personas aparecen en los carteles que anuncian las exposiciones.

Precisamente, en el Autodiagnóstico para la igualdad en museos y centros de arte elaborado por MAV, uno de los indicadores para analizar el cumplimiento en los museos de España de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la adecuación arquitectónica de los espacios a la diversidad, mostrando la importancia de ello en la inclusión de las diferentes realidades sociales. También se alude a que esta situación está profundamente relacionada con la falta de artistas migrantes y/o racializados en estas instituciones, señalando la diferencia entre el artista criado en España y la artista que viene de fuera. Esta última ha crecido con la seguridad de que las instituciones culturales de su país también son suyas y la representan. Sin embargo, la artista migrante y racializada que se cría en nuestro contexto se siente ajena a estos lugares, por lo que la relación con ellos se construye desde la inseguridad y la falta de identificación.

Cabe resaltar, en este sentido, uno de los factores mencionados en el estudio *Demographic Transformation and the Future of Museums*, según el cual, la diferente psicología cultural de las personas racializadas respecto a la cultura dominante en este tipo de instituciones dificultaría su identificación y, por lo tanto, su acceso a ellas. Esto implica que, en Estados Unidos, las personas racializadas que acuden a los museos representan un porcentaje muy inferior a su peso sobre el total de la población. Lo mismo sucede en España, como evidencia el informe *Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura*, elaborado por el Ministerio de Cultura y Deporte en 2011. Esto está estrechamente relacionado con las conclusiones del estudio *Culture + Community in a Time of Transformation: A Special Edition of Culture Track*, que mostraban que para las personas racializadas en Estados Unidos era mucho más importante que para las blancas que las actividades culturales estuvieran relacionadas con su identidad.

En definitiva, como señalan varias de nuestras entrevistadas, el alejamiento de las instituciones culturales del público migrante y racializado está relacionado con una cuestión de clase, con la utilización de unos lenguajes específicos y con una intencionalidad manifiesta de dirigirse a un tipo específico de público: a un hombre blanco de clase media alta con estudios universitarios.

## LA REPRESENTACIÓN DE LA DIVERSIDAD ÉTNICO-RACIAL EN LOS DISTINTOS EQUIPOS PROFESIONALES QUE TRABAJAN EN LAS INSTITUCIONES CULTURALES

El cuestionario enviado a las instituciones culturales incorporaba preguntas sobre el porcentaje de personas migrantes y racializadas como personal laboral dentro de los equipos de dirección y programación, colección y archivo, educación y mediación, equipo técnico. Sin embargo, las respuestas obtenidas fueron erróneas (por ejemplo, no ofrecían porcentajes) o incompletas, imposibilitando realizar una estadística fiable acerca de la composición de estos equipos profesionales. Por tanto, al no poder ofrecer estos datos, en este apartado del informe nos centramos exclusivamente en el conocimiento obtenido a través de las entrevistas a expertas.

La contratación de las instituciones culturales que han participado en el estudio está condicionada por el tipo de figura jurídica que las rige. Hay instituciones culturales cuyos trabajadores y trabajadoras son en su mayoría funcionarios y funcionarias, y una pequeña proporción es personal de libre designación o escogido en concurso público; y, viceversa, hay instituciones culturales en que la práctica totalidad de su personal es de libre designación o han accedido al puesto de trabajo a través de un concurso público.

Las barreras de acceso que las personas expertas entrevistadas plantean son de diferente índole: desde el hecho de que todas las personas que participan en el proceso de selección del personal son blancas, lo que puede propiciar que haya una serie de sesgos racistas en la contratación, hasta la problemática del escaso número de personas migrantes y racializadas en la Administración pública. También se alude a los contextos de desigualdad social en los que vive gran parte de las personas migrantes y racializadas como un factor importante que hay que tener en cuenta a la hora de analizar esta ausencia en la Administración pública.

En este sentido, al haber una baja proporción de personas racializadas en la Administración pública, es a través de los trabajos por cuenta propia como se contribuye a que haya más diversidad en las instituciones culturales. Sin embargo, estos contratos son una gran fuente de precariedad. La persona que los lleva a cabo no suele contar con un espacio propio de trabajo en la institución. Asimismo, el pago está supeditado a la realización de la actividad, de manera que se paga tras la realización del servicio. Esto se convierte, en numerosas ocasiones, en un gran inconveniente para aquellas artistas que estén en una situación de fragilidad económica, las cuales suelen ser personas migrantes y racializadas, como demuestran diferentes estadísticas. Esta vía es señalada por las expertas como un esquema de precarización.

Por ello, proponen que los equipos directivos de las instituciones culturales se comprometan a contratar a personas migrantes y racializadas en los puestos de libre designación. También se pueden establecer convenios con organizaciones externas para generar otro tipo de relación laboral que garantice una colaboración más a medio y largo plazo.

Respecto a las medidas de acción afirmativa, todas las entrevistadas se mostraron de acuerdo con su implementación, aunque no tenían conocimiento de ninguna institución cultural que las llevara a cabo. Solo se mencionó el programa de becas que el Colectivo Ayllu realizó en su Programa Orientado a Prácticas Subalternas (POPS) organizado por el Centro de Residencias Artísticas de Matadero Madrid. Cabe recordar que, tal y como se señaló en el apartado referente al análisis jurídico, en nuestro país tenemos un marco jurídico que permite a las instituciones públicas impulsar este tipo de medidas.

En otro plano, en este caso en el de la programación, una de las personas expertas señaló que una de las vías para favorecer la inclusión de artistas migrantes y racializados residentes en Madrid es por medio de las convocatorias públicas, sean estas subvenciones, residencias artísticas o concursos públicos para formar parte de una exposición. Las personas que suelen formar parte de los jurados, mayoritariamente blancas, deben asumir el compromiso de incidir en la necesidad de que exista mayor diversidad en las concesiones de las convocatorias. Un punto relevante que se ha señalado es que el hecho de que haya personas migrantes y racializadas no garantiza que esas personas hayan realizado un proceso de reflexión de su posición social, ni de descolonización de su mirada, de sus técnicas o de sus criterios de calidad, educados bajo parámetros eurocéntricos. Como analizan varias de las personas entrevistadas, la fetichización del extranjero también funciona en este tipo de jurados, pues se prefiere contar con personas que vienen de fuera, que no conocen el contexto, antes que con artistas que han desarrollado su carrera en el ámbito local.

Las personas entrevistadas coinciden en que en el tejido cultural madrileño todavía no se ha identificado la ausencia de lo migrante y lo racializado como un problema; no hay todavía una gran sensibilidad sobre cuestiones relacionadas con antirracismo y justicia racial, a pesar de ser un sector que ideológicamente suele estar situado a la izquierda del espectro político. Es por eso por lo que algunas apuntan a la necesidad de una formación antirracista dirigida a los equipos directivos y al resto del personal de los museos y centros de creación artística contemporánea. Hasta ahora, los cambios que se han ido produciendo responden más a iniciativas

individuales que al compromiso de las instituciones.

Por último, las personas expertas señalan que el plano internacional y las mal llamadas «segundas/terceras» generaciones de personas de origen migrante jugarán un papel fundamental en la transformación del sector cultural madrileño. Todas comparten que precisamente el arte contemporáneo, el cual nace en un contexto disruptivo específico, debe ser la punta de lanza del sector para que la inclusión de la perspectiva antirracista sea más fácil.

# CONCLUSIONES

En España en general y en la Comunidad de Madrid en particular hay una carencia absoluta de investigaciones y prácticas antirracistas que contribuyan a avanzar en la representación de las personas migrantes y racializadas en las instituciones culturales. Sin embargo, cabe mencionar que se han dado pasos importantes, como la elección de Elvira Dyangani Ose como directora del MACBA, y se han abierto procesos interesantes como las residencias de Conciencia Afro, Colectivo Ayllu y Liwai en Matadero Madrid o el proyecto Museo Situado en el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.

Existe un camino abierto en nuestro propio territorio: los progresos realizados por el movimiento feminista en el avance de la representación de las mujeres en las instituciones culturales. Hay una monitorización constante sobre ello; por ejemplo, la llevada a cabo por MAV a través de sus informes, los cuales muestran mejoras en este ámbito en los últimos años. También se dan actuaciones muy relevantes en otros países en materia antirracista. En este informe se recogen numerosos ejemplos de museos que llevan a cabo una radiografía de su brecha salarial y realizan planes para corregirla, de asociaciones que analizan cómo se representa la diversidad étnico-racial o de investigaciones sobre los retos de las instituciones culturales para atraer público migrante y racializado.

Tanto a nivel nacional como internacional contamos con un marco jurídico que insta a implementar políticas culturales en las que se preste particular atención a las personas y los grupos excluidos y vulnerabilizados, entre los que se encuentran las personas pertenecientes a minorías y las personas de origen migrante.

Es fundamental que, tanto para garantizar la participación de las personas racializadas y migrantes en la vida cultural como para ampliar la reflexión sobre las desigualdades raciales que hay en nuestra sociedad, las instituciones públicas –en este caso, las culturales– se comprometan a recopilar datos sobre origen étnico-racial. La obtención de este tipo de datos podría facilitar que las instituciones culturales adopten medidas para revertir las desigualdades estructurales, medidas entre las que se encuentran las acciones afirmativas.

La incorporación de personas migrantes y racializadas en las instituciones culturales, tanto en sus puestos de dirección como en su programación, es una condición necesaria para desmontar y deslegitimar las narrativas que nos hablan de una sociedad racialmente homogénea. Asimismo, es necesario que las instituciones culturales cuenten con artistas racializados locales y artistas migrantes residentes en nuestra región con el fin de incorporar otras narrativas y creaciones artísticas que nos interpelan como sociedad.

La descolonización de los museos y de las instituciones culturales no es un proceso lineal, ni fácil ni exento de contradicciones. Es importante que la incorporación de las personas migrantes y racializadas responda a un proceso político colectivo, y no a lógicas instrumentalistas y extractivistas que se resguardan en iniciativas enunciadas como «multiculturales» o «interculturales».

Esta investigación revela importantes carencias en la representación de la diversidad étnico-racial de la sociedad madrileña en las instituciones culturales. En la encuesta realizada en el marco de este trabajo, las propias instituciones reconocen la falta de presencia de la creación cultural llevada a cabo por personas migrantes y racializadas, y la falta de programación que refleje la diversidad existente. También se reconoce la carencia de mecanismos para fomentar la mayor presencia de público migrante y racializado.

Existe además una falta de información precisa y detallada sobre la composición de los equipos desde una perspectiva étnico-racial, dificultando el análisis de esta realidad, tal y como se está realizando ya en otros países.

Todo lo anterior pone de manifiesto la importancia de monitorizar los avances y retrocesos en la representación étnico-racial en las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid, tanto desde las propias instituciones como desde la Administración pública y el tejido asociativo. A través de este informe hemos tratado de empezar un camino que ya está siendo recorrido en otros países y contextos. Esperemos que contribuya a la reflexión colectiva, a generar políticas específicas en este campo y a que se continúe investigando sobre ello.

# RECOMENDACIONES

En este apartado se realizan un conjunto de recomendaciones a la Administración pública, a las instituciones culturales y al tejido asociativo antirracista con el objetivo de contribuir a que la diversidad étnico-racial de la Comunidad de Madrid se refleje en sus instituciones culturales.

Las recomendaciones se basan en las buenas prácticas recogidas en el apartado «Otras realidades», en las aportaciones realizadas por las personas expertas entrevistadas y en los resultados obtenidos a partir de la encuesta y del análisis jurídico realizados en el marco de esta investigación.

## **A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

- Desarrollar herramientas estadísticas para poder recabar y publicar datos sobre la diversidad étnico racial de España, garantizando la auto- adscripción identitaria y el anonimato.
- Ampliar las disposiciones de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, a la consecución efectiva de la igualdad étnico-racial.
- En cumplimiento del artículo 30 de Medidas en Materia de Igualdad de Trato y No Discriminación por el Origen Racial o Étnico de las personas de la Ley 62, 2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, llevar a cabo políticas de acción afirmativa desde la perspectiva étnico-racial en la contratación del personal de las instituciones culturales pertenecientes a la Administración Pública.
- Garantizar la participación de las asociaciones culturales de personas migrantes y racializadas en los espacios de toma de decisión como Consejos de Cultura, mesas sectoriales, etc.

## **A LAS INSTITUCIONES CULTURALES**

- Realizar un diagnóstico interno de la igualdad laboral y salarial desde una perspectiva étnico-racial
- Llevar a cabo un radiografía de la programación cultural realizada en las últimas décadas para analizar la representación de la diversidad étnico-racial.
- Visibilizar de los resultados obtenidos en las dos recomendaciones anteriores.
- Planes de igualdad étnico-racial en materia laboral, en la política de adquisición de obras y en la política de exposiciones.
- Implementar de medidas específicas para que acudan a ellas una mayor proporción de personas migrantes y racializadas como público, tales como la revisión de la programación, el diseño del espacio o la cartelería que anuncia las exposiciones.

## **AL TEJIDO ASOCIATIVO ANTIRRACISTA**

- Crear un observatorio sobre la diversidad étnico-racial en las instituciones culturales que elabore estadísticas e informes y que incida políticamente en esta realidad.
- Participar en las asociaciones artísticas y culturales existentes constituyendo comisiones migrantes y racializadas específicas desde las que implementar esta perspectiva.
- Participar en las instituciones públicas que admiten la colaboración del tejido asociativo, como el Consejo de Cultura de la Comunidad de Madrid y el Consejo de Cultura de la Ciudad de Madrid.
- Tejer alianzas internacionales con el objetivo de conocer e incorporar a la realidad madrileña las buenas prácticas que se realizan en otros países.

# BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Anllo, F. (2020) I Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte. Ministerio de Cultura y Deporte. Disponible en: <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:067e3922-191c-4687-b880-39d683a4d8cf/informe-de-igualdad.pdf>
- ❖ Arratibel Prieto, A. (2018) "La estrategia multicultural para la renovación de los museos de antropología ¿Hacia museos más sociales? El caso del Museo Nacional de Antropología". Revista D´Antropología i Investigació Social, (p. 5-21). Disponible en: <https://revistes.ub.edu/index.php/contextos/article/view/27292>
- ❖ Batalla Cueto, P. (29 de diciembre de 2021). "Feminismo es que una mujer pueda dirigir el MoMA, pero también las condiciones de quienes limpian el baño del museo" entrevista a Semíramis González, en La Marea. Disponible en: <https://www.lamarea.com/2021/12/29/feminismo-es-que-una-mujer-pueda-dirigir-el-moma-pero-tambien-las-condiciones-de-quienes-limpian-el-bano-del-museo/>
- ❖ Bard Wigdor, G., Bonavitta, P. (2021) "Feminismos decoloniales y saberes plurales anfibios en el Capitalismo Neo-extractivista". Revista de Ciencias Humanas y Sociales, (p. 6-24). Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/149736/CONICET\\_Digital\\_Nro.87fa8b0a-77d0-4d69-a10c-c410cacb7de0\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/149736/CONICET_Digital_Nro.87fa8b0a-77d0-4d69-a10c-c410cacb7de0_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- ❖ BoardSource (2017) Museum Board Leadership 2017. A National Report. American Association of Museums. Washington, D.C. Disponible en: <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2018/01/eyizzp-download-the-report.pdf>
- ❖ Carneiro, S. (2011). Educación en un Mundo en Crisis: Límites y Posibilidades frente a RIO + 20. GT Educación, raza y género en la construcción de un nuevo contrato social, en Fragmento de comunicación presentada en el 10º Encuentro Feminista, diciembre de 2011. Disponible en: <http://massmediatico.blogspot.com/2011/12/raza-y-genero-en-la-construccion-de-un.html>
- ❖ Cartagena, M. F., y León, C. (2014). "El museo desbordado: Debates contemporáneos en torno a la musealidad". Abya-Yala. Quito: Abya-Yala, 2014, 120 pp. Procesos. Revista Ecuatoriana De Historia, 1(41), 229-232. Disponible en: <https://doi.org/10.29078/rp.v1i41.554>
- ❖ Centro de Investigaciones Sociológicas (2016) Barómetro 3142. Disponible en: [https://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2016/Documentacion\\_3142.html](https://www.cis.es/cis/opencms/ES/NoticiasNovedades/InfoCIS/2016/Documentacion_3142.html)
- ❖ Cliche, D. (2014) Gobernanza. En Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo. Manual metodológico. Disponible en: [https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd\\_manual\\_metodologico\\_1.pdf](https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/iucd_manual_metodologico_1.pdf)

- ❖ Comunidad de Madrid (2021) Consejo de Cultura de la Comunidad de Madrid. [Consultado el 10 de enero de 2022] Disponible en: <https://www.comunidad.madrid/centros/consejo-cultura-comunidad-madrid>
- ❖ De Sousa Santos, B. (2019) "Los modos de producción de ignorancia, en América Latina en movimiento". Disponible en: <https://www.alainet.org/es/articulo/198818>
- ❖ Farrell, B. y Medvedeva, M. (2010) Demographic Transformation and the Future of Museums. American Association of Museums. Disponible en: <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/12/Demographic-Change-and-the-Future-of-Museums.pdf>
- ❖ Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes de la ONU (2018): Informe del Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes acerca de su misión a España, Consejo de Derechos Humanos de la ONU. Disponible en: <https://www.felma.org/wp-content/uploads/2020/06/Infoem-del-grupo-de-trabajo-sobre-afrodescendientes-ONU.pdf>
- ❖ Guggenheim, "Diversity, Equity, Access, and Inclusion". Disponible en: <https://www.guggenheim.org/foundation/diversity-equity-access-and-inclusion>
- ❖ LaPlaca Cohen (2021) Culture & Community in a Time of Transformation: A Special Edition of Culture Track. Disponible en: <https://s28475.pcdn.co/wp-content/uploads/2021/11/CCTT-Key-Findings-from-Wave-2.pdf>
- ❖ La Aventura del Saber (2022) Museo Situado, en Aventura del Saber de Radio Televisión Española (RTVE). Disponible en: <https://www.rtve.es/play/videos/la-aventura-del-saber/10-01-22/6272519/>
- ❖ Ley nº 2001-434 del 21 de mayo de 2001 tendiente al reconocimiento de la trata de esclavos y la esclavitud como crimen de lesa humanidad. Francia. Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005630984/>
- ❖ Ley 12/1989 de la Función Estadística Pública. Boletín Oficial del Estado núm. 112, de 11 de mayo de 1989. España. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-10767>
- ❖ Ley Orgánica 3/1983 de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid. Boletín Oficial del Estado, núm. 51, de 1 de marzo de 1983. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-6317>
- ❖ Marcos Ramos, M., González de Garay, B., y Portillo Delgado, C. (2019) "La representación de la inmigración en la ficción serial española contemporánea de prime time". Revista Latina de Comunicación Social, (74).
- ❖ Martinell, A., Barreiro, B. (2020). Los derechos culturales: Hacia una nueva generación de políticas públicas. Situación y compromisos de España con la

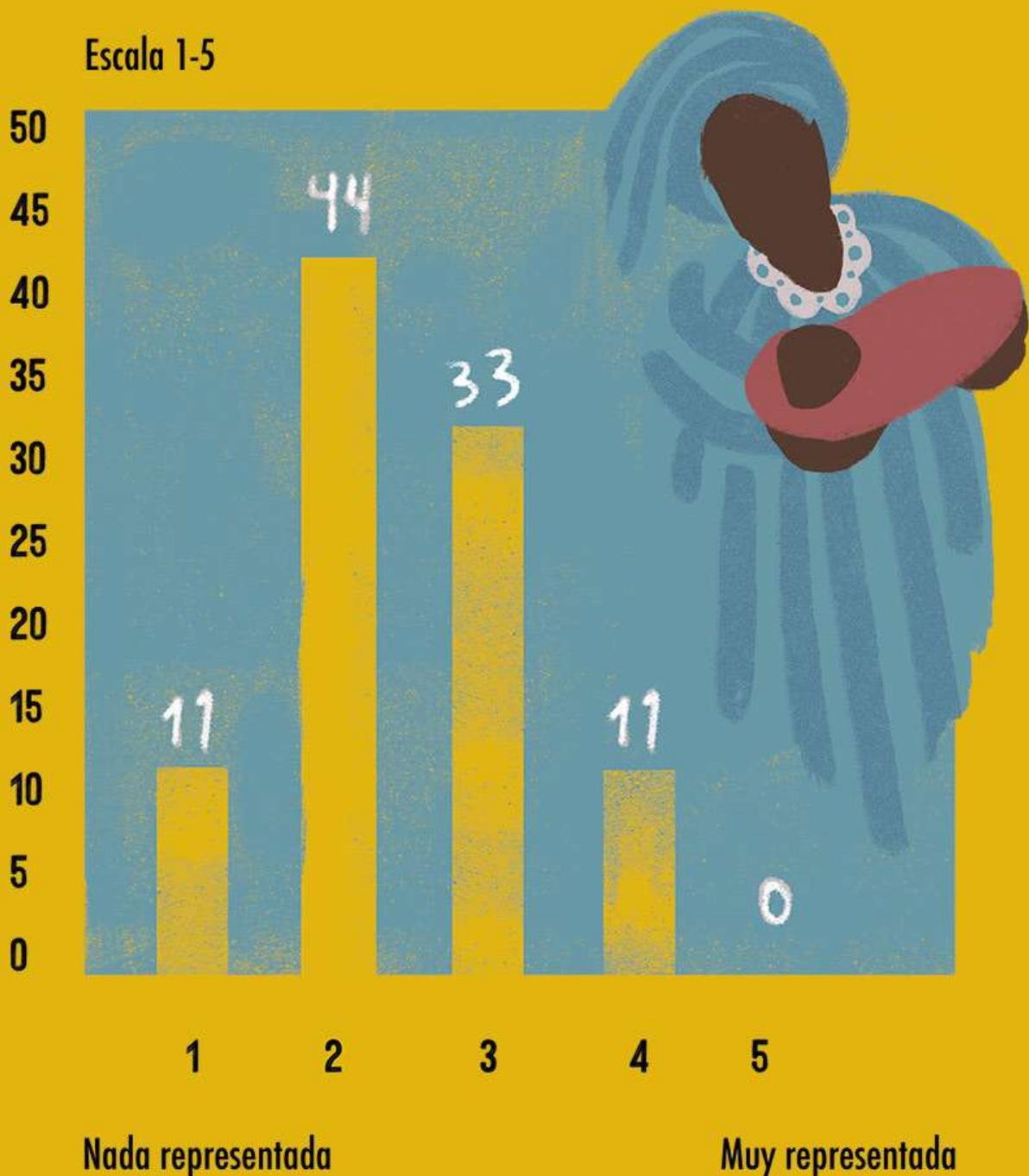
comunidad internacional. Fundación Alternativas Disponible en: <https://www.fundacionalternativas.org/cultura-y-comunicacion/documentos/documentos-de-trabajo/los-derechos-culturales-hacia-una-nueva-generacion-de-politicas-publicas-situacion-y-compromisos-de-espana-con-la-comunidad-internacional>

- ❖ Ministerio de Cultura (2011) Conociendo a nuestros visitantes. Estudio de público en museos del Ministerio de Cultura. Disponible en: [https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/conociendo-a-nuestros-visitantes-estudio-de-publico-en-museos-del-ministerio-de-cultura\\_1206/](https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/conociendo-a-nuestros-visitantes-estudio-de-publico-en-museos-del-ministerio-de-cultura_1206/)
- ❖ Montañés, J. (2021) "Elvira Dyangani Ose: "No tengo miedo de ser mujer y negra. La pregunta es si lo tienen los demás"". El País. Disponible en: <https://elpais.com/cultura/2021-09-30/elvira-dyangani-ose-no-tengo-miedo-de-ser-mujer-y-negra-la-pregunta-es-si-lo-tienen-los-demas.html>
- ❖ Montero, M. (2021) "Cultura, Identidad y Resistencia. Elementos para un debate en torno al papel de la gestión cultural en la construcción de la identidad comunitaria". Vol. 11 Núm. 19 : Dossier: Revistas en la Izquierda chilena y argentina: debates en torno a los procesos de radicalización política, los autoritarismos y las transiciones democráticas desde la historia intelectual (1960-1990), (p, 203- 212). Disponible en: <https://www.revistas.usach.cl/ojs/index.php/palimpsesto/article/view/4915/26004043>
- ❖ Mujeres en las Artes Visuales (2020) Autodiagnóstico para la igualdad en museos y centros de arte. Disponible en: <https://mav.org.es/wp-content/uploads/2020/12/Fundamentaci%C3%B3n-Autodiagn%C3%B3stico-MAV.pdf>
- ❖ Mujeres en las Artes Visuales (2020) Informe MAV Nº 2019. Comparativa de autoría de exposiciones individuales en diferentes museos y centros de arte en España (2014-2019), respecto a los informes: INFORME MAV #5 (1999-2009) e INFORME MAV #12 (2010-2013). Disponible en: <https://mav.org.es/wp-content/uploads/2020/01/INFORME-MAV-19-FINAL.pdf>
- ❖ Natural History Museum (2021) "Ethnicity pay gap reports". Disponible en: <https://www.nhm.ac.uk/about-us/governance/ethnicity-pay-gap-reports.html>
- ❖ Observatorio de Inmigración Centro de Estudios y Datos (2021). Informe de Población extranjera Enero 2021. Disponible en: [https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/informe\\_de\\_poblacion\\_extranjera\\_enero\\_2021\\_0.pdf](https://www.comunidad.madrid/sites/default/files/informe_de_poblacion_extranjera_enero_2021_0.pdf)
- ❖ Olivar Graterol, D. (2021). El Otrx: arte, cultura y migración en la ciudad de Madrid. YoSoyElOtro. La Parcería Edita.
- ❖ País Andrade, M.A (2021). "La gestión cultural en y desde una mirada interseccional. De la cultura al feminismo", pp.20-32. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/351829228\\_La\\_gestion\\_cultural\\_en\\_y\\_desde\\_una\\_mirada\\_interseccional](https://www.researchgate.net/publication/351829228_La_gestion_cultural_en_y_desde_una_mirada_interseccional)
- ❖ Pérez Ibáñez (2020) Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España. Mujeres en las Artes Visuales. Disponible en:

[https://ecosistemadelarte.files.wordpress.com/2020/12/estudio-desigualdad\\_inal.pdf](https://ecosistemadelarte.files.wordpress.com/2020/12/estudio-desigualdad_inal.pdf)

- ❖ Schmieder, U. (2021). "Lugares de memoria, lugares de silencio: la esclavitud atlántica en museos españoles y cubanos desde una perspectiva comparada internacional". *Jangwa Pana*, 20(1), 52-80. Disponible en: <https://doi.org/10.21676/16574923.3913>
- ❖ Spike Island (2022) "Our Commitment to Anti-Racism". Disponible en: <https://www.spikeisland.org.uk/our-commitment-to-anti-racism/>
- ❖ Stedelijk Studies Journal (2022) Call for Research #12. Disponible en: <https://stedelijkstudies.com/call-for-research-stedelijk-studies-journal-12/>
- ❖ Venegas Adriazola, F., (2020) "Museo callejero del estallido social en Chile. Museos, Acción Comunitaria y Descolonización". Comité Internacional para la Museología - ICOFOM. 387- 403. Disponible en: [https://www.researchgate.net/profile/Bruno-Brulon-Soares/publication/350442502\\_Decolonising\\_Museology\\_vol\\_1/links/605f9e17458515e83476db3a/Decolonising-Museology-vol-1.pdf#page=389](https://www.researchgate.net/profile/Bruno-Brulon-Soares/publication/350442502_Decolonising_Museology_vol_1/links/605f9e17458515e83476db3a/Decolonising-Museology-vol-1.pdf#page=389)
- ❖ Victor, V. (2021) "Políticas culturales y racismo". En *Políticas culturales y ciudadanía : estrategias simbólicas para tomar las calles*. Víctor Vich. - 1a ed. -, (p.83- 95) Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO; Lima : Instituto de Estudios Peruanos ; Rosario : Editorial de la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional de Rosario.
- ❖ Villarreal Villamar, M., Bretisey D., Souto, L (2014). "Poblaciones Indígenas y Diversidad Cultural en el Museo de América de Madrid". *Revista Baukara*, 6, 67-84.
- ❖ Walsh, C (2012) Interculturalidad y colonialidad del poder. Un pensamiento y posicionamiento "otro" desde la diferencia colonial. *Visão Global*, Joaçaba, v. 15, n. 1-2, (p. 61-74). Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/235126963.pdf>
- ❖ Westermann, M. Schonfeld, S. y Sweeney, L (2018) *Art Museum Staff Demographic Survey 2018*. The Andrew W. Mellon Foundation y Ithaka S+R. Disponible en: [https://mellon.org/media/filer\\_public/b1/21/b1211ce7-5478-4a06-92df-3c88fa472446/sr-mellon-report-art-museum-staff-demographic-survey-01282019.pdf](https://mellon.org/media/filer_public/b1/21/b1211ce7-5478-4a06-92df-3c88fa472446/sr-mellon-report-art-museum-staff-demographic-survey-01282019.pdf)

## Percepción de las instituciones culturales madrileñas sobre la representación de la diversidad étnico-racial en su programación (exposiciones, actividades públicas, etc.):



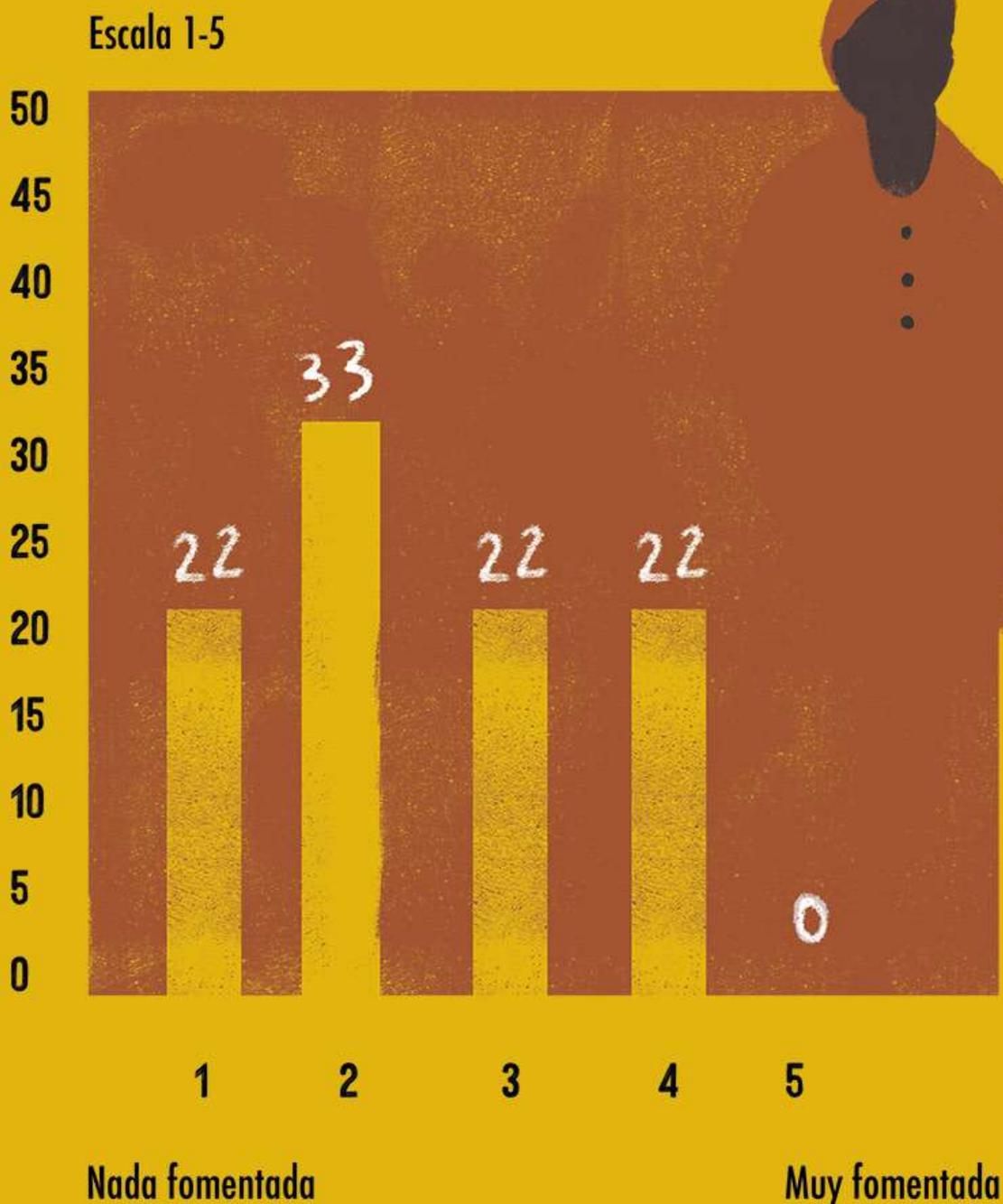
\*Datos obtenidos a partir del estudio *La diversidad étnico racial en las instituciones de la Comunidad de Madrid*. FelipaManuela Ediciones, Madrid, 2022

# Percepción de las instituciones culturales madrileñas sobre la incorporación de la creación cultural de las personas migrantes y racializadas en su programación:



\*Datos obtenidos a partir del estudio *La diversidad étnico racial en las instituciones de la Comunidad de Madrid*. FelipaManuela Ediciones, Madrid, 2022

## Percepción de las instituciones culturales madrileñas sobre el fomento a la participación de las personas migrantes y racializadas como público de sus actividades culturales:



\*Datos obtenidos a partir del estudio *La diversidad étnico racial en las instituciones de la Comunidad de Madrid*. FelipaManuela Ediciones, Madrid, 2022



En el plano internacional hay cada vez más países en los que se está investigando cuál es el papel de las instituciones culturales en la representación de la diversidad étnico racial, cuál es su responsabilidad en la reproducción de la desigualdad racial y cómo se pueden implementar mecanismos de justicia, equidad e inclusión en este campo. Sin embargo, en el caso español en general y, madrileño en particular, no existen informes, datos, ni análisis en profundidad sobre esta temática. Esta investigación pretende llenar ese vacío en relación a las instituciones culturales de la Comunidad de Madrid. El informe ha sido realizado por el politólogo Yeison García (Colombia, 1992) y el sociólogo José Ariza (España, 1994), en el marco del Programa de residencias de investigación de la plataforma FelipaManuela. Su objetivo es contribuir a favorecer políticas de inclusión de carácter interseccional en sintonía con los avances que se están produciendo en esta materia, tanto en el entorno europeo como en Estados Unidos y América Latina.