

# Document marc Associació Catalana d'Educació Patrimonial (ACEP)



## 1. QUINA ÉS LA SITUACIÓ DE L'EDUCACIÓ I LA MEDIACIÓ PATRIMONIAL A CATALUNYA?

L'Associació d'Educació i Mediació Patrimonial de Catalunya emprèn un recorregut antecedit per altres associacions com AMECUM (Madrid), AVALEM (València), AMUREM (Múrcia), Taula (Illes Balears) o AMEC-Sur (Andalusia) que, gràcies a la seva feina, exemple i ajut, ens permeten avui transitar un nou camí acompanyades i amb uns horitzons més segurs. Les persones sotasignants agraïm a les companyes l'elaboració d'informes sobre la situació laboral de les educadores (AMECUM, 2017, 2020a, 2020b), tot compartint les reivindicacions del seu codi de bones pràctiques (AMECUM, 2016) i del manifest *L'educació cultural, una eina de primera necessitat* (Taula, AMECUM i AVALEM, 2020)

Com apunta el manifest, en societats heterogènies i en constant canvi com les nostres, l'educació i la mediació patrimonial són eines essencials. En primer lloc, perquè promouen l'aprenentatge significatiu al llarg i l'ample de la vida en tot tipus de públic, no només en l'escolar. Segon, perquè converteixen els museus en espais inclusius i accessibles, en facilitar el diàleg amb el patrimoni a totes les persones a través d'estratègies basades en l'experiència directa. L'educació i la mediació patrimonial són claus per impulsar una ciutadania democràtica, inclusiva i transformadora que conegui, valori i preservi el patrimoni i les manifestacions culturals de les diferents comunitats que componen la seva societat. Amb aquest fi, fomenten el pensament crític i la reflexió sobre el passat, present i futur a través del patrimoni mitjançant el diàleg respectuós, la inclusió de veus no representades històricament i la construcció col·lectiva de significats. En definitiva, fan dels museus punts de trobada e intercanvi dels individus i comunitats de les societats, tot fomentant la comprensió i els vincles d'unió entre ells.

Malgrat la importància d'aquestes responsabilitats, les educadores i mediadores patrimonials catalanes ens enfrontem a nombroses problemàtiques, moltes de les quals han estat denunciades a través dels informes i trobades de les associacions abans esmentades, dels articles d'Elena Vozmediano (2015a, 2015b) o de l'estudi Foto Fija (Fundación Daniel i Nina Carasso, 2019), que ens mostren una situació general marcada per la falta de reconeixement professional i la precarietat laboral. Sense endinsar-nos aquí en una diagnosi detallada de la situació, resumim els principals reptes i dificultats que continuen sense resoldre-se a dia d'avui.

Més enllà de les diferències que es donen segons la rellevància dels museus i espais patrimonials i la mida de les poblacions on s'ubiquen; més enllà també de les particularitats de cada centre segons la seva titularitat (pública o privada) o de l'administració a la que pertany (Generalitat, diputacions o ajuntaments), detectem una sèrie de **factors comuns** que es troben en la base d'aquesta precarietat i que s'han vist agreujats per les successives crisis econòmiques i la pandèmia de la COVID19. El primer seria la **falta de reconeixement social de la tasca educativa dels museus i espais patrimonials**, que es reflecteix en el limitat nombre de Departaments d'Educació existents i en les seves reduïdes mides i pressupostos. Íntimament connectat a aquest factor, trobem també la **manca de reconeixement de la figura professional de l'educadora/mediadora patrimonial**, fins al punt de que no disposem ni de categoria professional ni de conveni propis. Això comporta que, malgrat les altes exigències de formació demanades, els contractes es facin sota figures professionals i convenis que no reflecteixen els nostres coneixements i competències professionals. Compartim amb l'informe Foto Fija (Fundación Daniel i Nina Carasso, 2019) la creença que l'absència d'una titulació oficial i l'escadussera formació

específica homologada dificulta el reconeixement laboral i provoca que la nostra professió sigui considerada de pas.

Apareixen també dos factors administratius. Un seria l'**externalització parcial o total de les àrees educatives**, una pràctica molt estesa i difícil de defensar si tenim en compte que l'educació no pot ser entesa com un servei perquè és una de les funcions bàsiques del museu. Així ho recull el propi Pla de Museus de Catalunya 2030:

*El 2030 els museus... [...] Posaran l'educació al centre de la seva activitat i donaran suport a una societat cada cop més interessada a aprendre, fent servir mètodes i models d'aprenentatge innovadors. (Departament de Cultura, 2017, p. 116).*

Vinculat a aquest factor, destaquen també les **característiques de les licitacions per cobrir aquestes externalitzacions**, que dificulten l'accés d'aquells col·lectius d'educadores i mediadores que aposten per pràctiques basades en criteris qualitius i amb un caràcter artístic, educatiu i social més marcat (les 'pràctiques micro' que defineix Foto Fija (Fundación Daniel i Nina Carasso, 2019), en contraposició a les 'pràctiques Macro', que són les que es venen desenvolupament habitualment en les grans institucions culturals).

L'externalització dels serveis educatius dels museus i centres patrimonials recau fonamentalment en grans empreses que hi accedeixen mitjançant licitacions i que subcontracten educadores i mediadores. Degut a que en aquests contractes majors es prioritzen els criteris econòmics sobre els tècnics, cada cop és més freqüent que guanyin les licitacions empreses no especialitzades en educació o cultura (Expertus, Manpower, etc.). Moltes d'aquestes grans empreses ofereixen condicions laborals poc dignes al seu personal, fomentant una continua rotació de treballadors descontents que repercuteix en la qualitat i l'estabilitat dels equips educatius dels centres i de les seves propostes.

Una altra via d'externalització cada cop més habitual és contractar professionals autònoms. Aquesta figura és adoptada freqüentment per centres patrimonials de mida reduïda que no disposen d'un departament d'educació propi però també es dona en grans equipaments. En alguns casos, les autònomes contractades es limiten a assumir tasques puntuals o de reforç (per exemple, dissenyar i executar una activitat concreta per períodes com Nadal o Setmana Santa), però a vegades acaben assumint llocs de treball que s'haurien de cobrir mitjançant contracte laboral, ja que impliquen gestionar i executar totes les tasques que correspondrien a un departament educatiu de manera continuada.

Tot i ser dues situacions administratives molt diferents, les educadores i mediadores subcontractades i autònomes s'enfronten a problemàtiques compartides:

- Els baixos sous obliguen a combinar la feina d'educadora/mediadora amb d'altres (ja sigui amb varies empreses del sector, o amb feines d'altres sectors totalment diferents). Tanmateix, les jornades laborals que canvien contínuament i la extensíssima disponibilitat horària exigides per moltes

empreses i/o espais patrimonials fan pràcticament impossible tant la combinació de feines com la conciliació.

- La gran disponibilitat i flexibilitat horàries que s'exigeix sovint a les educadores/mediadores subcontractades i autònomes també suposen una barrera per assistir a jornades professionals on difondre les seves veus i executar la seva capacitat d'agència. I no només perquè per acudir han de demanar vacances o renunciar a feina, sinó perquè els preus acostumen a crear una barrera jeràrquica, tot impedit l'accés a aquelles que no són tècniques (Jornades DEAC).
- Malgrat la importància de la formació continuada en la nostra professió, les educadores i mediadores que no formen part de plantilles fixes no tenen accés al cursos ofertats per part de les Administracions Públiques i els horaris i sous de la plantilla externalitzada dificulten accedir a les formacions generals. A diferència d'altres professionals de l'educació (professorat), aquesta formació contínua no es contempla com a part indisoluble de l'activitat professional. En conseqüència, les hores de formació tenen una retribució inferior, quan es paguen, i no sempre es garanteix que pugui assistir-hi tota la plantilla, ja que alguns centres no bloquegen les reserves d'activitats els dies que hi han previstes formacions.

A la manca de formació continuada hem d'afegir el fet de que els museus i les empreses subcontractades busquen treballadores formades en àmbits específics com inclusió i accessibilitat, malgrat que pocs ofereixen formació pròpia o faciliten l'accés a ella de les seves educadores i mediadores.

- Les dificultats per accedir a una plaça estable dins de la plantilla del museu o una plaça de tècnic. Una situació agreujada pel fet de que es valora l'experiència a l'administració per sobre de la formació específica.

A banda d'aquests problemes compartits, en trobem també **d'específics**. Entre els que afecten a les **educadores i mediadores subcontractades** destaquem els següents:

- Les condicions oferides per moltes d'aquestes empreses comporten precarietat: baixos salaris, cotització per sota de la formació, variabilitat d'horaris, inseguretat, falta d'estabilitat laboral...
- Sovint es cotitza per mitja jornada o per hores, tot i que la franja horària en la que es realitzen les tasques pot arribar a ocupar-ne 12 (de 9 del matí a 21h).
- Freqüentment es contracta sota una categoria laboral inferior respecte al nivell formatiu superior que s'exigeix (auxiliar de mediació/educació, controlador de sala, etc.).
- La subcontractació genera estructures jeràrquiques dins de les àrees d'Educació i Mediació dels museus, dificultant el treball en equip i la comunicació.

- La rotació de personal comporta no consolidar els equips d'educadors dels museus i entorpeix el treballar en projectes a llarg termini.
- Tot i les conseqüències negatives per a les educadores i mediadores, el fet d'externalitzar sovint no suposa un estalvi econòmic als centres patrimonials. Una part important dels diners es queden en l'empresa subcontractada, pagant molt més el museu per la treballadora del que aquesta percep finalment.

Pel que fa a les **treballadores autònomes**, donem especial rellevància a les següents problemàtiques:

- Es perpetua el model del fals autònom, que acaba treballant de manera continuada per al museu / centre patrimonial i no de manera puntual, desenvolupant tasques que hauria de cobrir un personal laboral.
- Les treballadores autònomes han d'assumir elevats costos fixos i de gestió administrativa independentment de l'import total facturat.
- Els terminis de pagament de les factures són normalment elevats.
- Existeix una gran dificultat per establir horaris més o menys fixes, i en ocasions s'acaba demanant disponibilitat 24h 365 dies l'any. Això implica no poder gaudir de vacances o dies lliures, doncs és la pròpia treballadora autònoma qui ha de buscar substitut.
- Resulta molt complicat fixar uns honoraris ajustats a la despesa real del treball (hores, desplaçaments, material...).
- Les tasques a realitzar normalment són poc definides, amb el perill de que hi acabin implicant més responsabilitats de les que estrictament s'haurien de realitzar.

La problemàtica de l'externalització és també present al Pla de Museus de Catalunya (Departament de Cultura, 2017), que defineix i sistematiza una política global per als museus de Catalunya a partir d'una visió del museu com a institució cultural compromesa amb el patrimoni i la societat. En la seva diagnosi de la situació dels museus en el moment de la redacció del pla, estableix que un 22% del personal dels museus és extern, per tant hi ha una sèrie de serveis que es presten a través d'empreses o persones autònomes, entre els quals destaca l'educació. Concretament:

*L'anàlisi qualitativa ha aportat molta informació sobre els efectes de l'externalització, especialment dels riscos associats a externalitzar funcions nuclears del museu, que impedeixen d'actuar estratègicament, o la discontinuïtat de programes (com ara els de documentació i els educatius), les limitacions en la gestió dels equips i les disfuncions en les condicions laborals (p. 44)*

Un dels set objectius estratègics que marca el pla és “enfortir la vinculació entre la societat i el museu ampliant l'accés, la participació i les funcions socials i educatives” (objectiu 5). Aquest objectiu passa per posar l'educació en el centre de l'activitat del museu, destacant la diversitat dels públics. Molt vinculat a aquest trobem també l'objectiu de “donar suport al sector professional vinculat al patrimoni perquè pugui respondre als reptes dels museus i avançar cap a l'excel·lència” (objectiu 7). El propi pla reconeix la necessitat de que els museus tinguin plantilles professionalitzades suficients i formades, així com la necessitat de que les contractacions públiques siguin exercides amb garanties i bones pràctiques. Aquest és, de fet, considerat com un punt crític en la dignificació professional, i entre les actuacions previstes per desenvolupar els objectius estratègics està “l'elaboració de pautes per a una contractació externa dels museus adequada i digna, tant de professionals (sota els paràmetres de mèrit, capacitat, publicitat, equitat i transparència) com d'empreses de serveis (que estiguin obligades a remunerar dignament els seus treballadors)” (p.177).

## **2. ANTECEDENTS**

En els darrers anys, s'han produït diferents iniciatives a Catalunya que han posat l'accent en la necessitat de professionalitzar l'educació i mediació als museus, així com en millorar les condicions laborals de les educadores i mediadores. En aquest apartat fem un breu recull cronològic d'algunes d'aquestes propostes que, malgrat no haver aconseguit fructificar els seus esforços en la creació d'una associació catalana d'educació i mediació patrimonial, han sigut els referents del nostre moviment reivindicatiu actual.

### **2.1 GTEM (Grup de Treball d'Educació en Museus de Ciència)**

Entre els anys 2007 i 2010 van tenir lloc 4 jornades de formació per a educadores de museus i centres de ciència, organitzades pel GTEM, grup de treball d'educació en museus de ciència, conformat tant per professionals dels DEAC del Museu Agbar i del Museu de Ciències Naturals, com pels de les empreses externalitzades de serveis educatius que treballaven en ells: Lavola i NUSOS SCCL., i pel professorat de la Universitat Autònoma de Barcelona. L'objectiu d'aquestes jornades era posar en valor la funció educadora entre tots, més enllà dels càrrecs i les situacions administratives dels participants. D'aquella interacció horitzontal va sorgir el llibre *Som Educació* (Bonil et al, 2012).

### **2.2 Trobades al Centre d'Interpretació de l'Art Rupestre de la Roca dels Moros del Cogul**

Com esmentàvem abans, un dels antecedents clau de l'associació és la tasca ingent de les nostres companyes de la resta de l'Estat, tant en l'elaboració d'informes sobre la situació laboral (AMECUM, 2017, 2020a, 2020b) com en l'organització de trobades professionals, que han permès consensuar un codi de bones pràctiques (AMECUM, 2016) i impulsar la creació de nous moviments associatius.

Aquest és el cas de Catalunya, on gràcies a la iniciativa conjunta de l'Agència Catalana de Patrimoni Cultural, AVALEM, AMECUM i Pedagogies Invisibles es van dur a terme dues jornades professionals al 2017 i al 2018 al Cogul. En elles es va aprofundir en la definició de la professió i el debat de les nostres problemàtiques, tot posant l'accent en la millora de les pràctiques i condicions laborals. A partir de les aportacions fetes, es van redactar dos informes (Agència Catalana del Patrimoni Cultural, 2017, 2018)

que continuen sent de total vigència per a les nostres reivindicacions. Una altra finalitat de la trobada de 2017 va ser impulsar la creació d'una futura associació catalana que protegís els interessos de les treballadores catalanes i sumés les seves forces a les dels altres grups de l'Estat.

### **2.3. Trobada del 15 de maig del 2017 al Museu d'Història de Catalunya**

Algunes de les persones assistents a la primera trobada del Cogul i altres interessades van recollir aquest impuls de creació d'una associació catalana i van organitzar una trobada posterior al Museu d'Història de Catalunya. Malauradament, tot i l'acord dels assistents en començar a treballar-hi, un problema en la cadena de comunicació va provocar que la iniciativa no prosperés. L'esperit va mantenir-se viu en molts dels membres del grup impulsor actual, que van quedar a l'espera d'una nova oportunitat per encetar el projecte.

### **2.4. Fòrum dels Museus de Catalunya**

Dos anys després de la presentació del Pla de Museus de Catalunya, al 2019, es va celebrar el I Fòrum dels Museus, l'espai que preveu el Pla per revisar periòdicament l'estat del Sistema de Museus i que alhora serveix també com a punt de trobada i reflexió entre tots els equipaments museístics i els agents afins.

En aquest Fòrum, que va anar precedit d'uns debats virtuals, de sessions de treball territorials i taules d'experts, es van debatre diversos temes a partir dels quals es van canalitzar propostes concretes. Com a resultat, es van definir els grans reptes que les institucions museístiques han d'afrontar, així com possibles solucions per resoldre'ls o per avançar en la seva millora. En aquest procés, les qüestions relatives a la millora de les condicions de les persones autònomes, la formació o la millora de les contractacions públiques van ser àmpliament debatudes, senyal de què els propis museus són conscients d'aquesta problemàtica.

D'altra banda, també és necessari destacar les diferents vagues que han portat a terme treballadors subcontractats per empreses adjudicatàries de les licitacions públiques reclamant millores laborals. Al 2017, els treballadors de l'empresa Serveis Educatius Ciut'art (empresa que gestionava els serveis d'informació i atenció al visitant d'una desena de museus de Barcelona) iniciaven una vaga per denunciar la precarietat laboral amb què treballaven. Els successius concursos van suposar una reducció de pressupost que va recaure sobre la remuneració final dels treballadors, arribant a l'escandalós preu de 5€/h. Aquestes reivindicacions van afectar també al MACBA, que es va veure obligat a rescindir el seu contracte amb Ciut'art i a subrogar als educadors a través d'una altra empresa subcontractada, Magma Cultura. Més recentment, hem vist com als problemes de les condicions laborals i les modificacions constants de les jornades, s'hi ha sumat la situació provocada per la Covid19, amb reduccions de plantilla i incompliments de les condicions establertes als contractes, que ha afectat a molts treballadors culturals subcontractats. És el cas, per exemple, de la vaga indefinida iniciada al setembre de 2020 pels treballadors d'atenció al visitant de la Sagrada Família, subcontractats per Magma Cultura.

La majoria de membres de l'equip impulsor que signa aquest document marc hem participat en algunes d'aquestes iniciatives prèvies. L'agreuement de les nostres condicions laborals degut a la crisi

provocada per la COVID-19 (AMECUM, 2020a, 2020b), ens ha portat a recuperar el treball de les trobades anteriors i a encetar la creació de l'Associació d'Educació Patrimonial de Catalunya, un projecte obert a totes aquelles persones que es reconeguin com a educadores i/o mediadores patrimonials.

### **3. PER QUÈ ÉS NECESSÀRIA LA CREACIÓ D'UNA ASSOCIACIÓ D'EDUCACIÓ PATRIMONIAL DE CATALUNYA?**

La situació actual de les educadores i mediadores patrimonials, exposada en els epígrafs anteriors, fa palesa la necessitat de configurar una associació professional a Catalunya, que recuperi les bases posades per les iniciatives precedents i les faci fructificar. Per afrontar aquestes problemàtiques, l'associació concentrarà els seus esforços en treballar en les següents línies:

- Aconseguir l'empoderament i el reconeixement social de la professió
- Definir les nostres funcions i crear un conveni col·lectiu propi que reguli la professió.
- Esdevenir una plataforma que faciliti la comunicació entre els seus membres, actuï de manera coordinada i es converteixi en interlocutora vàlida davant les institucions.

L'associació no reivindicarà únicament les nostres figures professionals sinó la funció educativa dels museus i centres patrimonials, essencial i intrínseca. L'àrea pedagògica, encarregada de la divulgació, ha d'esdevenir un puntal més i visibilitzar la seva existència és fonamental, per exemple, des de la seva funcionalitat social, capaç de traspasar els murs de la mateixa institució i arribar a la comunitat que l'envolta.

Aquesta funció educativa dels museus i centres patrimonials l'entendem de manera holística, sense que els perfils professionals o les situacions administratives suposin una barrera entre el disseny, l'execució i avaluació de les activitats educatives. Un servei d'educació/mediació de qualitat requereix que hi hagi comunicació entre totes aquestes fases. Defensem, per tant, que els equips, conformats pel personal tècnic i educadors externalitzats, han de treballar junts en totes les fases, compartint idees i experiències per millorar els programes a partir de la pràctica diària, la formació contínua i el diàleg amb els usuaris.

Des d'aquesta perspectiva, considerem com a educadores i mediadores patrimonials a totes aquelles persones que assumeixen tasques de disseny, execució i avaluació de les propostes educatives dels museus i centres patrimonials, més enllà del seu càrrec o situació administrativa, i les convidem a sumar-se a aquest projecte associatiu. La crisi sanitària provocada per la COVID19, en afectar-nos a totes, personal tècnic i externalitzat, ha posat en evidència la necessitat de sumar forces i lluitar plegades.

**És el moment d'unir-nos.**



## **5. OBJECTIUS DE L'ACEP**

### **OBJECTIU GENERAL 1. Assolir l'empoderament i reconeixement social de la professió d'educació patrimonial**

- 1.1. Definir, visibilitzar i posar en valor el sector professional específic de la funció d'educació en museus i centres patrimonials.
- 1.2. Fomentar la reflexió col·lectiva al voltant de conceptes clau del sector com ara educador de museus i mediador cultural.
- 1.3. Generar coneixement al voltant de la mediació i l'educació patrimonial i fomentar la reflexió, el debat i la formació teòrico-pràctica.

### **OBJECTIU GENERAL 2. Promoure la professionalització de l'educació patrimonial i combatre la precarietat**

- 2.1. Definir perfils professionals en l'àmbit laboral (formació, competències, responsabilitats, tasques).
- 2.2. Treballar per un conveni professional propi del sector que doni resposta real a la nostra realitat (jornades laborals, etc).
- 2.3. Lluitar perquè els plecs dels concursos de l'Administració Pública es basin en criteris ajustats al perfil professional del sector i garanteixin condicions de treball dignes per a les educadores subcontractades.
- 2.4. Promoure la formació oficial en el camp de l'educació i la mediació als museus.
- 2.5. Establir col·laboracions amb les altres associacions estatals existents (Taula, AMUREM, AVALEM, AMECUM, AMECUM Sur).
- 2.6. Reprendre el codi de bones pràctiques que han iniciat algunes associacions estatals per millorar les condicions professionals del sector.

### **OBJECTIU GENERAL 3. Esdevenir una plataforma de contacte entre els diferents professionals del territori que faciliti la comunicació.**

- 3.1. Configurar-se com a un interlocutor vàlid amb l'administració i amb la resta d'associacions professionals del sector per tal de treballar conjuntament.
- 3.2. Establir una xarxa de comunicació eficaç i útil per a professionals.
- 3.3. Facilitar espais de trobada periòdics per tal d'afavorir el diàleg, el contacte i el debat entre les persones educadores de museu.

## 6. MEMBRES DEL GRUP IMPULSOR

**Anna Catà Farré.** Educadora. Auriga Serveis Culturals S.L. Tarragona.

**Anna Torres Fernández.** Educadora autònoma. Centre d'Interpretació d'Art Rupestre de la Roca dels Moros del Cogul. Lleida.

**Begoña Pons Seguí.** Educadora subcontractada. Re-crea Accions Culturals, S.L. Museu Marítim de Barcelona i Museus d'Esplugues de Llobregat. Barcelona i Esplugues de Llobregat.

**Clara López Basanta.** Professional del patrimoni autònoma i professora associada. Lleida.

**Gisela Buixeda Turet.** Educadora i docent. Educar't Serveis Educatius i Culturals S.L. Girona.

**Javier Rodrigo Montero.** Educació/mediació experimental/ investigació. Transductores. Barcelona.

**Maria Sellarès Pérez.** Tècnica d'Educació/Educadora. Fundació Antoni Tàpies. Barcelona.

**Marisa Suárez Barral.** Tècnica d'Educació. Museu d'Art Modern de Tarragona (MAMT). Tarragona.

**Myriam González Sanz.** Educadora, formadora d'educadors i mediadors, docent i investigadora. Àgora Serveis Culturals S.L i Universitat de Barcelona (grup de recerca Didpatri).

**Neus Sagristà Balanzat.** Educadora del Museu de Ciències Naturals de Barcelona. Nusos Cooperativa. Barcelona

**Pau Villanueva Villarrubias.**

**Oriol Gasulla Carbonell.** Educador patrimonial freelance. Catalunya central.

## 7. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

Agència Catalana del Patrimoni Cultural (2017). *Jornada Professional De Mediació Cultural a Catalunya: bones pràctiques en les institucions culturals.*

[https://cultura.gencat.cat/web/.content/dgpc/museus/02dimensio\\_social/educacio/recursos\\_educacio/01\\_jornades\\_mediacio/1a\\_jornada\\_mediacio/Valoracio-i-informe-jornada.pdf](https://cultura.gencat.cat/web/.content/dgpc/museus/02dimensio_social/educacio/recursos_educacio/01_jornades_mediacio/1a_jornada_mediacio/Valoracio-i-informe-jornada.pdf)

Agència Catalana del Patrimoni Cultural (2018). *II Jornada de Mediació Cultural al Cogul Educació patrimonial i metodologies actives.* [https://cultura.gencat.cat/web/.content/dgpc/museus/02dimensio\\_social/educacio/recursos\\_educacio/01\\_jornades\\_mediacio/2a\\_jornada\\_mediacio/Informe\\_valoracio-jornada.pdf](https://cultura.gencat.cat/web/.content/dgpc/museus/02dimensio_social/educacio/recursos_educacio/01_jornades_mediacio/2a_jornada_mediacio/Informe_valoracio-jornada.pdf)

AMECUM (2016). *Código de Buenas Prácticas en la Mediación Cultural.*

[https://amecum.es/wp-content/uploads/2018/10/Codigo\\_Buenas\\_Practicas.pdf](https://amecum.es/wp-content/uploads/2018/10/Codigo_Buenas_Practicas.pdf)

AMECUM (2017). *Primeras jornadas sobre la situación de la mediación cultural en CENTROCENTRO CIBELES.*

[http://amecum.es/wpcontent/uploads/2018/10/Informe\\_Laboral.pdf](http://amecum.es/wpcontent/uploads/2018/10/Informe_Laboral.pdf)

AMECUM (2020a). *Seguimos con el problema: la precariedad laboral de las educadoras y mediadoras culturales en el contexto del COVID-19*. <https://amecum.es/wp-content/uploads/2020/04/SEGUIMOS-CON-EL-PROBLEMA.pdf>

AMECUM (2020b). *Informe sobre la Situación Laboral de las Educadoras y Mediadoras Culturales en el marco del COVID-19*. <https://amecum.es/wp-content/uploads/2020/05/Informe-CUESTIONARIO-LABORAL-COVID.pdf>

Bonil, J., Gómez, R., Pejó, L., i Viladot, P. (Coords.) (2012). *Som educació : ensenyar i aprendre als museus i centres de ciència: una proposta de model didàctic*. Museu de Ciències Naturals de Barcelona.

Departament de Cultura (2017). *Museus 2030 : Pla de Museus de Catalunya*. <https://cultura.gencat.cat/web/.content/sscc/pla-museus-2030/documents/Pla-Museus-aprovat-Govern-2020.pdf>

Taula, AVALEM i AMECUM. (2020, Setembre 1). L'educació cultural com a primera necessitat. *Ara Balears*. [https://www.arabalears.cat/opinio/educacio-cultural-primera-necessitat\\_1\\_1123337.html](https://www.arabalears.cat/opinio/educacio-cultural-primera-necessitat_1_1123337.html)

Vozmediano, E. (2015a, març 24). *Obra y servicio. El empleo cultural I* [Entrada blog]. El Cultural. <https://elcultural.com/obra-y-servicio-el-empleo-cultural>

Vozmediano, E. (2015b, març 31). *Obra y servicio. El empleo cultural II* [Entrada blog]. El Cultural. <https://elcultural.com/obra-y-servicio-eleempleocultural-ii>

Fundación Daniel y Nina Carasso. (2019). *Foto fija. Sobre la situación de la mediación cultural en el Estado español, 2018 - 2019*. Valencia. <https://www.fondationcarasso.org/es/arte-ciudadano/foto-fija-situacion-de-la-mediacioncultural-en-el-estado-espanol-2018-2019/>