CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS

profesionales e institucionales
en el ámbito de
la educación y la mediación
en cultura y patrimonio

Almazuela

El presente código, elaborado por Almazuela, ha sido desarrollado por el grupo de trabajo interterritorial de Buenas Prácticas formado por los grupos de trabajo de las siguientes asociaciones: AMECUM (Madrid), AMUREM (Murcia), AVALEM, (Valencia), Taula (Mallorca) y Trenzadera (Aragón).

En dichos grupos han participado: Aina Bauzà, Sara Buraya Bonet, Cristina de la Casa Rodríguez, Eva Cifre , Tina Codina, Aurelia Díaz, Rosa Franco Pelegrín, Clara Harguindey Cáceres, Neus Lozano-Sanfèlix, Rosa María Hervás Avilés, Beatriz Martins Orozco, Elena Medina Gil, Violeta Montiel, Ariadna Oliver, Manuela Pedrón, Sara Martín Terceño, Fran Ros y Elena Sanmartín.

El trabajo ha sido coordinado por Mar Sáenz-López Aumente (socia de AMECUM), con el apoyo técnico de Laura Hernando Vicente.

El código es parte del proyecto "Red de reflexión y diálogo sobre la educación y la mediación cultural", y ha sido posible gracias al apoyo de la Subdirección General de Cooperación Cultural con las Comunidades Autónomas del Ministerio de Cultura, dentro del marco del Plan de Derechos Culturales.

Almazuela recibe un apoyo a estructura de la Fundación Daniel y Nina Carasso.

ALMAZUELA. FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE EDUCACIÓN Y MEDIACIÓN EN CULTURA, MUSEOS Y PATRIMONIO, 2026

Almazuela

MINISTERIO DE CULTURA | DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS CULTURALES

PLAN DE DERECHOS CULTURALES

Daniel & Nina Carasso FUNDACIÓN

Código de buenas prácticas profesionales e institucionales en el ámbito de la educación y la mediación en cultura y patrimonio

Almazuela Federación Española de Asociaciones de Educación y Mediación en Cultura, Museos y Patrimonio

INTRODUCCIÓN

Este código nace de la voluntad de **Almazuela - Federación Española de Asociaciones de Educación y Mediación en Cultura, Museos y Patrimonio** de establecer un marco común de buenas prácticas en el ámbito de la educación y la mediación cultural. Asimismo, pretende constituirse como una herramienta útil para el conjunto del tejido cultural, capaz de promover su aplicación efectiva y de contribuir a garantizar el cumplimiento de unas condiciones laborales y profesionales dignas para las trabajadoras del sector.

Tras identificar problemáticas compartidas por la profesión, como la falta de transparencia y la precarización laboral que se reproducen en contratos y licitaciones públicas, este código responde a la necesidad de pasar a la acción mediante la formulación de propuestas concretas. Su objetivo es impulsar cambios que fortalezcan el papel estratégico de la educación y la mediación cultural en la construcción de una ciudadanía crítica y en la garantía de un acceso equitativo a la cultura, a la vez que dignificar las condiciones profesionales del sector, visibilizar el valor de la mediación y la educación cultural y generar herramientas compartidas que orienten tanto el trabajo interno de las profesionales como su relación con instituciones, administraciones y otros agentes culturales.

Este código va dirigido a todo agente cultural: instituciones culturales, administraciones públicas, empresas del sector, asociaciones, colectivos, trabajadoras y trabajadores por cuenta propia, así como toda persona interesada en conocer el trabajo educativo y de mediación cultural.

Además, se enmarca en un contexto profesional caracterizado por la diversidad de prácticas que tienen lugar tanto en instituciones culturales, como museos, espacios escénicos, centros cívicos, espacios patrimoniales y centros de arte y creación, entre otros, como fuera de sus

estructuras formales. Estas iniciativas son impulsadas por asociaciones, colectivos, entidades comunitarias, empresas y profesionales independientes, configurando un ecosistema amplio y heterogéneo de acción cultural.

Aunque la cultura constituye un derecho fundamental, persisten importantes desigualdades territoriales, de acceso, producción y participación cultural. Esta situación se ve agravada por unas condiciones profesionales marcadas por la inestabilidad laboral y la falta de reconocimiento estructural de quienes trabajan en el sector.

Este código se fundamenta en un marco de referencia que reconoce los derechos culturales como parte inseparable de los derechos humanos. En este sentido, se inspira en el artículo 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que reconoce el derecho de toda persona a participar libremente en la vida cultural de la comunidad y a disfrutar del progreso científico y de sus beneficios; en el artículo 44.1 de la Constitución Española (1978), que encomienda a los poderes públicos promover y tutelar el acceso a la cultura; en la Declaración de Friburgo sobre los Derechos Culturales (2007), que amplía la comprensión de estos derechos vinculándolos a la identidad, la participación y la diversidad cultural; y en el Plan de Derechos Culturales del Ministerio de Cultura (2025), que sitúa los derechos culturales como eje de las políticas públicas culturales.

Partiendo de la premisa de que los derechos culturales incluyen también los derechos de las personas que hacen posible la vida cultural, este código busca contribuir al reconocimiento y la profesionalización de la educación y la mediación cultural, impulsando la definición y el reconocimiento de sus perfiles profesionales, el fortalecimiento del asociacionismo y la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadoras.

Asimismo, asume que el ejercicio efectivo de los derechos culturales no se limita exclusivamente al acceso a la cultura, sino que comprende también la capacidad de participar activamente en su creación, gestión,

interpretación y evaluación. Por ello, promueve modelos de gobernanza cultural participativa que reconozcan a la ciudadanía, las comunidades y los agentes culturales como sujetos activos en la construcción de la vida cultural.

En este escenario, este código pretende contribuir a consolidar modelos de trabajo más justos, sostenibles y centrados en los cuidados, la justa redistribución de los recursos, y en unas condiciones materiales que permitan sostener la vida.

¿Cómo ha sido elaborado este código?

Este código ha sido elaborado a través de un proceso colaborativo interterritorial, basado en la recopilación y análisis de documentos previos del sector, la creación de grupos de trabajo en asociaciones de distintos territorios (AMECUM - Asociación de Mediadoras Culturales de Madrid, AMUREM - Asociación Murciana de Educadores de Museos y Patrimonios, AVALEM - Associació Valenciana d'Educadors de Museus i Patrimoni, Taula - Associació d'Educadores Culturals de Mallorca y Trenzadera - Asociación Aragonesa de Educadoras, Mediadoras Culturales y Patrimoniales), así como en la creación de espacios de encuentro, debate y reflexión entre las asociaciones que forman parte de la federación. Este proceso ha permitido integrar diversas miradas, experiencias y contextos, dando lugar a un marco compartido pero abierto, que reconoce la pluralidad de prácticas existentes.

Se concibe como **una herramienta viva, en constante revisión**, que articula valores, prácticas y condiciones materiales, y que sirve como base para la toma de decisiones, la elaboración de diagnósticos y acuerdos, así como para la evaluación y la interlocución con administraciones e instituciones.

una **herramienta** para orientar, acompañar y fortalecer las prácticas de mediación y educación cultural.

USOS Y COMPROMISOS

El presente código de buenas prácticas se plantea como una herramienta para orientar, acompañar y fortalecer las prácticas de mediación y educación cultural.

La adhesión al mismo implica una disposición activa hacia la mejora continua, entendida como un proceso progresivo, situado y compartido.

El presente código de buenas prácticas será utilizado como herramienta para:

- Orientar proyectos y colaboraciones, asegurando que se respeten principios de ética, transparencia y cuidado.
- Servir de referencia en convocatorias, contratos y licitaciones, integrando criterios mínimos de buenas prácticas profesionales, y fomentando la colaboración entre las instituciones, la federación y las asociaciones territoriales para definir marcos laborales adecuados en el ámbito de la mediación y educación cultural.
- Guiar procesos de evaluación y seguimiento de proyectos, actividades y relaciones entre entidades, profesionales y comunidades.
- Facilitar la formación y la sensibilización de profesionales, instituciones y administraciones sobre el valor clave de la mediación y la educación cultural para una democracia cultural.
- Apoyar la elaboración de diagnósticos, planes estratégicos y protocolos dentro de la Federación y en los distintos territorios.

Las entidades, profesionales o administraciones que se adhieran al código asumen el compromiso de:

- Aplicar los principios y normas contenidas en este documento en su práctica diaria.
- Integrar los criterios de buenas prácticas en la gestión, planificación y evaluación de sus proyectos culturales.
- Promover la colaboración y el trabajo en red, respetando los derechos y tiempos de las personas implicadas.
- Participar en los procesos de revisión y actualización del código que se lleven a cabo para la renovación de la adhesión.

Almazuela – Federación Española de Asociaciones de Educación y Mediación en Cultura, Museos y Patrimonio se compromete a:

- Garantizar que los principios del código dejen de ser únicamente orientativos, avanzando hacia su reconocimiento normativo y aplicación efectiva en el ámbito institucional.
- Revisar y actualizar el código periódicamente mediante procesos participativos, incorporando aprendizajes, necesidades emergentes y transformaciones del sector.
- Recoger, visibilizar y señalar situaciones de precariedad, incumplimiento de buenas prácticas o vulneración de derechos profesionales.
- Promover mecanismos de acompañamiento, asesoramiento y de construcción de herramientas colectivas de apoyo para evitar la desprotección individual de las profesionales.

BUENAS PRÁCTICAS

Primera. - Reconocimiento del valor de la educación y la mediación cultural

La educación y la mediación cultural son prácticas profesionales autónomas dentro de las instituciones e iniciativas culturales, ya que poseen sentido en sí mismas. Además, desempeñan una función estructural al favorecer la permeabilidad, la evaluación y la reflexión, así como una función estratégica al contribuir a la garantía de los derechos culturales.

El Plan de Derechos Culturales (Ministerio de Cultura, 2025) reconoce la mediación y la educación cultural como elementos clave para garantizar la democracia cultural y el ejercicio efectivo de los derechos culturales, al promover la participación, la equidad y la conexión entre instituciones, territorios y comunidades, y contribuir así a la reducción de las desigualdades sociales y culturales.

Segunda. - Integración estructural de la educación y la mediación cultural

La educación y la mediación cultural serán entendidas como elementos estructurales y transversales, de tal manera que su presencia no debe limitarse a una determinada fase de un proyecto sino que debe estar presente durante todo el proceso.

Con este fin, las instituciones culturales y patrimoniales, administraciones, empresas o colectivos que se adhieran a este código se comprometen a

incorporar la mediación y la educación cultural en sus estructuras organizativas con presupuestos propios, identificando responsables o equipos específicos. Trabajarán asimismo para incorporar a los equipos de mediación y educación cultural en los espacios de planificación estratégica y toma de decisiones, favoreciendo modelos de gobernanza compartida y procesos de diálogo permanente con las comunidades y agentes implicados en los proyectos culturales.

Tercera. - Reconocimiento de la diversidad de tareas que componen los procesos de mediación y educación cultural

Se reconocerá y remunerará como parte esencial del trabajo el tiempo destinado a la formación, investigación, planificación, diseño de contenidos, trabajo de campo, implementación y evaluación, debiendo ser contemplado en los presupuestos y condiciones de contratación de forma explícita.

Asimismo, los museos, instituciones, administraciones, empresas y colectivos que programen actividades de educación o mediación cultural facilitarán y promoverán la investigación vinculada a la práctica profesional como una función propia de estos ámbitos. Esta investigación permitirá desarrollar e implementar nuevas metodologías, enfoques didácticos y formas de trabajo adaptadas a los contextos, lenguajes y necesidades de las organizaciones implicadas, entendiendo la innovación como un proceso inseparable de la práctica educativa y de mediación.

Se considerarán igualmente tiempos de trabajo necesarios aquellos destinados a la creación y mantenimiento de vínculos con comunidades, la coordinación con agentes colaboradores, la documentación de procesos, la devolución de resultados, los cambios de mejora, la gestión de cuidados y la reflexión profesional. Asimismo, se tendrán en cuenta los descansos estipulados entre actividades y la conciliación.

Para ello, una buena práctica debe incorporar desde el inicio de los servicios contratados o los proyectos, estimaciones orientativas del

tiempo dedicado a las distintas fases anteriormente mencionadas, favoreciendo una planificación más sostenible de los procesos.

Se promoverán prácticas en las que la institución o la parte contratante diseñe el contenido en colaboración con los equipos de mediación y se considere la labor de implementación por parte de las mediadoras y sus conocimientos.

Cuarta. - Dotación de continuidad, compromiso y accesibilidad en el trabajo con comunidades

La educación y la mediación cultural se entenderán como procesos continuados de diálogo, colaboración y coproducción cultural con las comunidades, basados en relaciones éticas, horizontales y situadas en los territorios. Se evitarán prácticas instrumentalizadoras, extractivistas o puntuales, favoreciendo vínculos sostenidos en el tiempo que reconozcan los saberes, experiencias, necesidades y capacidad de agencia de las personas participantes como sujetos culturales.

Estos procesos procurarán generar condiciones para la participación activa de las comunidades en la definición de objetivos, metodologías, contenidos y formas de evaluación de los proyectos. Asimismo, deberán hacer explícitos sus mecanismos de participación, escucha, retorno y reconocimiento, incorporando criterios éticos compartidos orientados a la transformación social, la justicia cultural y la democratización del acceso y la participación en la cultura.

Se promoverá la accesibilidad universal, física, cognitiva, económica y simbólica, mediante la adopción y visibilización de medidas que reduzcan las barreras de acceso, amplíen y diversifiquen la participación y favorezcan la inclusión de comunidades y colectivos diversos. Del mismo modo, se prestará especial atención a las perspectivas interculturales, a la diversidad lingüística y cultural de los territorios y a la participación de colectivos históricamente infrarrepresentados o con mayores dificultades de acceso a la cultura.

Quinta. - Puesta en valor de los métodos de evaluación cualitativa y contextualizada

Se facilitarán y contemplarán los procesos de reflexión, análisis y evaluación como elementos fundamentales en todo proyecto de educación y mediación cultural.

Se promoverá que toda acción de educación o mediación defina desde su inicio los criterios, procedimientos y formas de evaluación, así como la generación de retornos documentados, informes, relatos de proceso u otros formatos adecuados a cada contexto, que permitan compartir y transferir los aprendizajes obtenidos.

La evaluación incorporará procesos de reflexión, de forma intencional y sistemática, con criterios cuantitativos y cualitativos que atiendan a los aprendizajes generados, los vínculos construidos y el impacto social de las acciones.

Entre otros aspectos, se valorarán indicadores relacionados con el ejercicio de los derechos culturales, la diversidad de la participación, la accesibilidad, la generación de vínculos comunitarios, la transformación institucional y la reducción de las desigualdades culturales.

Sexta. - Profesionalización obligatoria en actividades de educación y mediación cultural

Toda institución, administración, empresa o colectivo que programe actividades de mediación cultural o educación deberá garantizar la participación de profesionales con formación y/o experiencia específica en este ámbito, asegurando la calidad pedagógica, ética y técnica de los proyectos.

Se promoverá que estas actividades sean desarrolladas por personas con titulación universitaria vinculada al ámbito de trabajo correspondiente o a disciplinas como la educación, la pedagogía o áreas afines, así como con formación complementaria en mediación cultural, acción y participación comunitaria, educación artística y patrimonial, gestión cultural u otros campos relacionados.

Asimismo, las instituciones favorecerán la formación continua de las profesionales en los contextos y contenidos específicos en los que desarrollen sus prácticas, así como en ámbitos como los derechos culturales, la accesibilidad universal, la igualdad de género, la mediación intercultural, el antirracismo, la perspectiva LGTBIQ+, la participación comunitaria y las metodologías colaborativas, entre otros.

Séptima. - Garantía de dotación económica y recursos específicos

Las instituciones culturales, administraciones, empresas o colectivos deberán trabajar para dotar a los equipos de mediación y educación de recursos humanos, materiales fungibles y no fungibles y financieros específicos, con programas abiertos, flexibles y revisables.

Se procurará que los recursos destinados a la educación y la mediación cultural sean identificables dentro de los presupuestos generales de las instituciones y contemplen partidas específicas para accesibilidad, documentación, evaluación y participación comunitaria.

Octava. - Garantía de condiciones laborales dignas, estables y no precarias

Toda colaboración profesional en el ámbito de la mediación y la educación cultural deberá garantizar condiciones laborales justas, dignas y sostenibles, respetando los derechos laborales fundamentales y evitando cualquier forma de precarización, desigualdad o desprotección. Las instituciones, administraciones, empresas y colectivos se comprometerán a revisar de forma continuada los marcos de contratación, convenios y condiciones laborales que afectan al sector.

Se prestará especial atención a la prevención de situaciones de precariedad. Las entidades favorecerán entornos laborales seguros, inclusivos y libres de discriminación, incorporando medidas orientadas a la conciliación, la corresponsabilidad en los cuidados, la igualdad de oportunidades y la prevención de riesgos psicosociales.

Las instituciones trabajarán para eliminar la externalización sistemática de las labores de educación y mediación, garantizando la creación de departamentos educativos y de mediación con carácter estructural. Se garantizará la correcta y suficiente provisión de puestos de trabajo dentro de la administración pública, ya sea mediante la convocatoria de oposiciones para personas funcionarias de carrera o interinas, las necesarias convocatorias de concursos internos de promoción o la adecuada convocatoria de concursos públicos para la contratación de personal laboral o eventual, velando por la exigencia de las funciones, requisitos y formación específica que correspondan a las funciones de mediación y educación cultural a desempeñar.

Tanto al personal funcionario, como al personal laboral y a aquellas trabajadoras en régimen laboral o profesionales autónomas que se contrate para la prestación de servicios externos se les asignará en sus respectivos contratos la correcta categoría profesional que corresponda, según convenio colectivo (cuando se trate de relación laboral) a las funciones reales a desempeñar, sea Nivel I cuando sean responsables de la dirección de proyectos y/o departamentos con cualificación superior,

Nivel II cuando lo sean de la coordinación y planificación con cualificación técnica intermedia y Nivel III cuando se corresponda con el nivel operativo o meramente ejecutivo sin capacidad de decisión.

Novena. - Garantía de una remuneración justa y obligatoria

Toda actividad de mediación y educación deberá ser remunerada de forma adecuada, incluyendo todas las fases del trabajo: planificación, diseño de contenidos, implementación y evaluación. En este sentido, se promoverá la claridad en la definición de honorarios y tiempos de trabajo.

En ningún caso se fomentarán prácticas de trabajo no remunerado, infrarremunerado o sostenidas mediante fórmulas de compensación informal (por ejemplo, la realización de horas extraordinarias fuera de contrato bajo la promesa de ser compensadas mediante dietas, visibilidad u otros beneficios no económicos).

Décima. - Transparencia y formalización de las relaciones profesionales mediante contratos

Toda colaboración profesional en el ámbito de la mediación y la educación cultural deberá formalizarse mediante un contrato o acuerdo por escrito, claro y accesible para todas las partes implicadas. Los contratos han de reflejar además de contenido legalmente establecido, todas aquellas obligaciones y derechos que afecten a las trabajadoras, con especial y clara redacción de las competencias, funciones y capacidades exigidas.

Los contratos o acuerdos deberán especificar, como mínimo:

- Identificación de las partes implicadas.
- Objeto y características del proyecto, actividad o encargo.
- Funciones, responsabilidades y grado de participación de cada parte.

- Calendario y tiempos de trabajo, incluyendo fases de formación, investigación, planificación, diseño de contenidos, trabajo de campo, implementación y evaluación.
- Honorarios, formas y plazos de pago.
- Recursos y gastos asumidos por cada parte (producción, materiales, desplazamientos, alojamiento, dietas, seguros u otros gastos derivados de la actividad).
- Condiciones relativas a la comunicación, difusión y uso de materiales generados en el marco del proyecto.
- Criterios relativos a la protección de datos personales, el consentimiento informado de las personas participantes y el uso ético de imágenes, testimonios, relatos y materiales producidos en el marco de los proyectos.
- Reconocimiento de autorías, derechos intelectuales y usos derivados del trabajo realizado, respetando los derechos morales y profesionales de las personas mediadoras y educadoras.
- Condiciones de modificación, cancelación o resolución del acuerdo, incluyendo mecanismos de compensación ante incumplimientos o cancelaciones injustificadas.
- Mecanismos de seguimiento, cuidado y resolución de conflictos que favorezcan la comunicación continuada, la gestión ética de desacuerdos y la búsqueda de soluciones consensuadas, evitando situaciones de desprotección, abuso o desigualdad entre las partes implicadas.

Undécima. - Buenas prácticas en licitaciones y contratación

Las licitaciones deberán incorporar criterios que valoren la calidad de la mediación y el cuidado de las condiciones laborales, favoreciendo propuestas sostenibles y coherentes con los objetivos de los proyectos, acorde con la Ley de Contratos del Sector Público, artículo 145.4 2º párrafo, relativo a las prestaciones de carácter intelectual, según la cual hasta el 51% de la valoración debe ser cualitativa.

Las licitaciones deberán incluir:

- Presupuestos adecuados para garantizar condiciones dignas de contratación y cumplimiento de convenios colectivos en las categorías profesionales adecuadas.
- En los criterios de adjudicación se debe incluir criterios de valoración sobre mejoras sociales, estabilidad de empleo, equilibrio presupuestario, fomento de la dignidad de los trabajadores y de mejoras salariales.
- Planes de actuación a largo plazo que aseguren estabilidad, formación y profesionalización.
- Las licitaciones también deberán incluir las condiciones de contratación adecuadas que se requieren a las empresas que se presenten, dirigidas al equipo de educadoras patrimoniales encargadas de llevar a cabo el servicio, para garantizar la no precarización, salarios dignos y condiciones laborales de no discriminación.

Una vez los contratos se adjudican, las administraciones deberán garantizar la supervisión del cumplimiento de las condiciones que el contrato refleja. Para ello, se recomienda exigir transparencia en los proyectos que las empresas licitantes presentan, para que las proposiciones presentadas a los criterios de valoración no sean marcadas como confidenciales. Esto permitirá que las trabajadoras puedan verificar si las condiciones reales de su contratación se corresponden con las

comprometidas por la empresa en la licitación y favorecer la verificación de su cumplimiento.

Asimismo, las administraciones promoverán mecanismos de rendición de cuentas y evaluación del impacto cultural y social de los proyectos adjudicados, verificando el cumplimiento efectivo de los compromisos asumidos durante el proceso de contratación.

Los contratos por proyectos que no necesiten una licitación (por ejemplo contratos menores, o por parte de entidades privadas) deberán:

- Prever una remuneración justa y escalada en función del trabajo contratado, que tenga en cuenta el tiempo de investigación, documentación y evaluación, y no solo la ejecución de las actividades.

En ambos supuestos, se recomienda que, con el objetivo de asegurar una remuneración justa y una sostenibilidad adecuada de las plantillas, se planifiquen jornadas de trabajo que tengan al menos 20 horas semanales de dedicación por persona, en las que se incluyan las tareas ya indicadas en el apartado tercero. Se desaconsejan por completo las planificaciones anuales que incluyan suspensiones temporales del contrato en periodos concretos.

CONCLUSIONES

Este Código de Buenas Prácticas Profesionales e Institucionales constituye una herramienta colectiva para fortalecer el reconocimiento, la profesionalización y la sostenibilidad de la educación y la mediación cultural en el ámbito de la cultura y el patrimonio. Su finalidad es contribuir a la construcción de marcos de trabajo más justos, transparentes y coherentes con los derechos culturales, favoreciendo unas condiciones que permitan desarrollar estas prácticas con calidad, estabilidad y compromiso social.

El código no debe entenderse como un documento cerrado, sino como un marco vivo y en permanente revisión, capaz de adaptarse a las transformaciones del sector, a las necesidades de las profesionales y a los retos que plantean los distintos contextos culturales y territoriales. Su eficacia dependerá del compromiso compartido entre los agentes culturales para incorporar sus principios a las prácticas cotidianas y avanzar hacia modelos culturales más democráticos, participativos y sostenibles.

Almazuela y las asociaciones que la integran promoverán espacios de diálogo, seguimiento y evaluación que permitan actualizar este documento, identificar nuevos desafíos y consolidar una cultura profesional basada en la corresponsabilidad, los cuidados, la equidad y el reconocimiento de los derechos de todas las personas que hacen posible la vida cultural.

CÓMO ADHERIRSE

Podrán adherirse al código instituciones culturales, administraciones públicas, empresas, asociaciones, colectivos, profesionales y otros agentes vinculados al ámbito de la educación, la mediación cultural y el patrimonio, con independencia de su naturaleza jurídica o ámbito territorial de actuación.

Para ello únicamente habrá que escribir un email a:

info@almazuela.org

La adhesión al código dará derecho a utilizar **un sello de adhesión**, como reconocimiento público del compromiso adquirido con los principios y buenas prácticas recogidos en este documento.

Asimismo, Almazuela mantendrá en su página web un registro público de los agentes adheridos al código, replicado por las asociaciones territoriales en sus propias páginas web, facilitando así la visibilización de los agentes adheridos en cada territorio.

Yo también me adhiero al

Código de Buenas Prácticas

de Almazuela

Léelo, pásalo, difúndelo.
Haz que llegue a tus instituciones culturales
y administraciones cercanas.

Y por supuesto, organízate, asóciate y participa.

Te esperamos

@almazuela_org
www.almazuela.org