

EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LA EVALUACIÓN DE IMPACTO  
EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN  
LA  
CULTURA



2022

Título: "La Evaluación de impacto en función del género en la cultura"

Edita: EMAKUNDE- Instituto Vasco de la Mujer  
Manuel Iradier, 36. 01005-Vitoria-Gasteiz

Autoría: Red2Red

Fecha: Actualizada en junio 2022

---

# INDICE

1. CONTEXTUALIZACIÓN .....	4
2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO .....	9
2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR .....	9
2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS .....	17
2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES ..	28
2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES .....	31
2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD: .....	35
3. LEGISLACIÓN .....	40
4. FUENTES DE DATOS .....	41
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA .....	44

# 1. CONTEXTUALIZACIÓN

La cultura es un motor fundamental en toda sociedad debido a que integra dos elementos diferentes: por un lado, es un sector productivo que genera cada vez más recursos económicos— el 2,5% en Bilbao, el 2,6% en Donostia/San Sebastián y el 1,6% en Vitoria-Gasteiz del VAB (Valor Añadido Bruto) en 2019 (Eustat)—. En paralelo, los frutos de la actividad cultural son fuente de identidad y cohesión social, el espacio en el que se construyen las ideas e imaginarios comunes.

La palabra cultura encierra infinitas manifestaciones del hacer de un pueblo, por lo que se hace necesario delimitar los campos a tratar, que pueden consistir en artes visuales, artes audiovisuales, artes escénicas, literatura o música.

El sector cultural ha crecido en las últimas décadas conforme aumentaban los índices de desarrollo, educación y bienestar. Sin embargo, este crecimiento no ha sido proporcional en términos de igualdad entre hombres y mujeres, existiendo **notables desequilibrios tanto en la producción como en el consumo cultural**. Especialmente importante es el análisis de cómo se representa a las mujeres en las obras culturales: en general, estas **representaciones tienden a minusvalorar la presencia y el papel de las mujeres** en la sociedad y a estereotipar sus roles, que siguen apuntalando una visión androcéntrica en la que son los hombres los sujetos activos.

Desde una perspectiva de género, el campo de la producción cultural viene marcado por el **contraste entre una amplia presencia femenina en términos cuantitativos, que se reduce en términos cualitativos**. Es decir, es un sector con una importante presencia femenina, pero existe un notable desequilibrio entre el número de mujeres que se forman en las especialidades culturales y el acceso al empleo en el sector, un salto que se hace especialmente notorio al comprobar la minoritaria presencia femenina en puestos de responsabilidad o de toma de decisiones. No parece haber cambiado demasiado la situación desde que las pioneras del arte feminista *Guerrilla Girls* señalaran que las mujeres solo entraban en los espacios museísticos como 'sujetos - objetos' de inspiración de las obras, o como visitantes de los centros. En esta línea, los datos de **acceso a los servicios y recursos culturales** apuntan a que las mujeres leen más, visitan más las bibliotecas y las salas de exposiciones y van más al cine y al teatro. La cultura popular tampoco es ajena a la desigualdad: la mujer ha experimentado en la CAE (Comunidad Autónoma de Euskadi) situaciones de segregación, como es el caso de los Alardes de Irún y Hondarribia, que serán objeto de análisis.

Estas desigualdades tienen diversas causas. No cabe duda de que la **herencia patriarcal** es todavía poderosa y que funciona como una forma de controlar la movilidad social de las mujeres. Pero hay que atender también a situaciones estructurales, a cómo las dinámicas sociales que afectan a la posición de las mujeres en otros campos también se perciben en el campo cultural. **Las mujeres siguen siendo quienes se dedican de forma mayoritaria a los cuidados**: atienden la casa, a los hijos y a las personas mayores empleando en estas tareas mucho más tiempo a diario que los hombres.

---

Su atención a las obligaciones maternas hace que sus carreras profesionales sean más cortas y menos intensas, de ahí el desequilibrio entre la mano de obra femenina disponible en el sector cultural y la realidad del empleo, y también de ahí la distancia entre la presencia femenina en el campo profesional y su aparición en puestos de responsabilidad. En este escenario, otro de los elementos que afectan a la consecución de la igualdad de género es la brecha salarial. Los estereotipos no solo lastran la carrera profesional de la mujer, sino que además impiden su desarrollo personal a través de la cultura e incluso la participación en términos de igualdad en algunas manifestaciones populares, como son los Alardes.

El **androcentrismo** marca todavía las agendas en el mundo cultural; la universidad, las instituciones políticas, los organismos culturales, los museos, teatros, festivales y la gran parte de los eventos culturales y artísticos de la CAE están dirigidos por hombres, lo que hace más difícil romper una dinámica de siglos en las que la cultura se ha escrito a través de la mirada masculina.

**Esta falta de visibilidad** amplifica el problema de la presencia de las mujeres en la cultura y dificulta su carrera profesional, ya que es una de las razones por las que las artistas tienen **menos confianza en sí mismas y en su trabajo que los hombres; a la hora de acceder a becas o presentar proyectos** y vemos como las artistas tienden a apostar por proyectos más pequeños, de modo que las grandes producciones, que son las que tienen más visibilidad, y por tanto los que contribuyen a consolidar las representaciones de género, están marcados por la escasa presencia de mujeres.

La atención a los cuidados hace que **la disponibilidad de tiempo de ocio sea menor**. A pesar de ello, las mujeres son las grandes consumidoras culturales: pero estos consumos tienden a ser más intensos en aquellos ámbitos compatibles con la presencia en casa y van a menos en los ámbitos más públicos. Las mujeres leen más, y los hombres van a más conciertos de rock: se perpetúan así maneras de entender la cultura en las que ciertos campos están asociadas con lo femenino. Además, se hace necesario destacar que consumir tanta o más cultura como los hombres requiere mucho más esfuerzo para las mujeres que para los hombres, ya que parten de una de una **doble situación de desventaja**, con menos tiempo y menos capacidad económica.

La normativa vigente presenta diferentes instrumentos con incidencia transversal o específica en el ámbito de la cultura. En el plano internacional la "[Agenda europea para la cultura](#)" indica que la Comisión Europea debe *desarrollar acciones específicas para la inclusión social a través de la cultura, mediante los programas Europa Creativa y Erasmus+20 y considerará criterios de selección para que el programa Europa Creativa incentive la gestión de proyectos en condiciones de igualdad de género (2019)*, aunque más allá de esta mención la Agenda no cuenta con una inclusión transversal del enfoque de género. El "[Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#)" expone en su artículo tercero que *los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto*.

A nivel estatal la "[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)" señala en su artículo 26 sobre la Igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual que:

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas **a favorecer la promoción específica de las mujeres** en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de **ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina**, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la **presencia equilibrada** de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la **representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión** existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar **medidas de acción positiva** a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para **corregir las situaciones de desigualdad** en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

En el documento del "[III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025](#)" (PEIEMH) figura el compromiso del Programa de Gobierno de España para la XIV Legislatura cuyo eje 6 está dedicado a cultura y deportes y establece el objetivo de *impulsar un Plan de Acción sobre Igualdad en el ámbito cultural para dar visibilidad a las autoras, artistas y creadoras invisibilizadas y eliminar las brechas de género en este ámbito para fomentar la igualdad en las distintas manifestaciones culturales.*

Sin embargo, a diferencia de otros sectores, a nivel estatal no existe una ley general en materia de cultura. En su lugar se suele recurrir a la "Ley 16/1985, de 25 de junio de Patrimonio Histórico Español" (LPHE), que adolece de perspectiva de género.

En la CAE la "Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres", que se constituye como un hito clave para el impulso de las políticas de igualdad de Euskadi, regula en su título tercero una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en diferentes áreas de intervención, entre ellas, en materia de cultura y medios de comunicación. En su artículo 25 sobre actividades culturales señala que:

1. *Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para **evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada** de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A los efectos de esta ley, se consideran actividades culturales, entre otras, las artísticas, las festivas, las conmemorativas, las deportivas<sup>1</sup> y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera.*

*Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.*

2. *Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural que sea discriminatoria por razón de sexo o que promueva el odio hacia las mujeres. Asimismo, se promoverá la participación en actividades que busquen la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los estereotipos.*

3. *Las administraciones públicas vascas han de **impulsar la elaboración y reconstrucción de la memoria social**, así como los procesos de memorialización, desde la visión de género. Además, han de promover políticas culturales favorables a la igualdad, que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos y prejuicios sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán amplios espacios de participación y ayudas públicas o adaptarán las ya existentes.*

4. *En particular, las administraciones públicas vascas han de **promover que en los museos y centros de arte financiados con fondos públicos:***

*a) Se integre la perspectiva de género en **sus programas educativos, de visitas y de otra índole**, especialmente en aquellos dirigidos a la población infantil y juvenil.*

*b) Se integre la perspectiva de género en **los protocolos y criterios de compra y en las líneas prioritarias de adquisición de obras**, así como en las políticas de exposiciones, de modo que se incrementen las exposiciones de mujeres artistas y se logre una representación equilibrada de mujeres y hombres.*

*c) **Se promueva la representación equilibrada** en todas las estructuras de toma de decisiones, como patronatos, comisiones artísticas, jurados y otras.*

<sup>1</sup> Las actividades deportivas reciben su tratamiento detallado en la guía "La evaluación de impacto en función del género en deportes" (2021)

5. Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres **con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas**, tanto de ocio como de competición, en las prácticas y actividades que tengan lugar en la CAE.

6. Las administraciones públicas vascas fomentarán una elección no estereotipada de prácticas deportivas, así como el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su respectiva participación sea minoritaria. Asimismo, garantizarán la existencia de ayudas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres y garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la concesión de premios y reconocimientos

Además, en la CAE encontramos tres planes estratégicos con incidencia en la política cultural: VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (2018-2022) y Agenda Estratégica del Euskera, transversalmente; y Plan Estratégico de la Cultura de forma específica.

No obstante, las **diversas leyes** para la igualdad de género no están siendo aplicadas en la mayoría de los ámbitos culturales. Los datos consultados para este estudio indican una tendencia a la presencia equilibrada en el reparto de cargos políticos y jurados de premios, pero en cuanto se desciende al terreno de la realidad es evidente que la representación equilibrada es algo todavía muy lejano. En algunos sectores se aprecia una ligera corrección en los últimos años, pero sería necesario seguir realizando estadísticas para ver si la tendencia se mantiene o simplemente ha sido un pico puntual. Por lo demás, en instituciones de arraigada trayectoria, como puedan ser los museos o las orquestas y teatros, la presencia de la mujer en puestos directivos es prácticamente nula.

Parece necesario, pues, atender a los diferentes niveles de desigualdad en cada uno de los ámbitos señalados: la producción cultural, el consumo de productos y servicios culturales y las representaciones en el arte y la cultura. Comprender los orígenes y la forma de reproducción de estas desigualdades permitirá dar un mayor protagonismo a las mujeres y que éstas puedan participar en el diseño de las políticas culturales, escuchando su voz y convirtiéndolas en relatoras de su propia historia.



## 2. ASPECTOS CLAVE A ANALIZAR PARA EVALUAR EL IMPACTO DE GÉNERO

### 2.1. PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR

Como se avanzaba en la introducción, existen notables diferencias de género en el mundo de la cultura: las mujeres tienen una importante presencia como público consumidor, alcanzan niveles casi de presencia equilibrada en los puestos de trabajo del sector cultural y, sin embargo, su peso en el mercado laboral creativo es minoritario en casi todos los sectores, especialmente en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Más minoritaria aún es su presencia como creadoras en los centros desde los que se difunde la cultura, como museos, teatros, salas de cine.... Esta desigualdad se traslada a las representaciones generadas desde el mundo de la cultura: las ideas e imágenes que circulan en los productos culturales minimizan el papel de las mujeres en la sociedad e insisten en situarlas en posiciones subordinadas.

- **La producción cultural y creativa**

Según el informe “Miradas. Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias Culturales” (Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019) la **presencia** de las mujeres en el sector cultural alcanza un 47,3% de los **puestos de trabajo** del sector cultural en la CAE. El empleo femenino es mayoritario en las artes visuales (54,9%) y en el campo literario (60,6%), pero supone menos de la mitad en artes escénicas (49,6%), música (44,4%) y en el campo audiovisual (43,2%).

Sin embargo, no existe una correlación entre el acceso de las mujeres al mercado de trabajo del sector cultural y su **visibilidad** en cada uno de los campos de la cultura. Es evidente que a pesar de que los museos y centros de arte de la CAE son instituciones públicas y deberían seguir los mandatos de igualdad de la Ley 04/2005 por la Igualdad de Mujeres y Hombres para elaborar sus propuestas, la desigualdad es todavía manifiesta. Según el estudio “Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual” (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016), de las 24 exposiciones organizadas por los Museos de la CAE en 2015, sólo 7 (18,4%) estuvieron dedicadas en exclusiva a artistas femeninas; porcentaje que llega al 32,2% en los Centros de Arte, que se caracterizan por una estructura más moderna, ágil y dinámica. En las exposiciones mixtas que se organizaron tanto en centros como en museos, siempre hubo mayoría de artistas masculinos.

Un informe más reciente elaborado por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (2022) a nivel estatal muestra una elevada desigualdad en la presencia de mujeres y hombres artistas en las galerías de exposición de ARCO – Feria Internacional de Arte Contemporáneo que se constituye como una de las principales ferias de arte contemporáneo del circuito internacional –. Según los resultados del análisis de las galerías nacionales en ARCO 2022 de las 622 personas artistas sólo 196 eran mujeres, lo que supone un 31,5% del total. Un aspecto

relevante que el propio informe destaca es la relación existente entre la persona a cargo de la dirección y las o los artistas. Las mujeres artistas habitualmente se ven más representadas en las galerías dirigidas por mujeres. En ARCO 2022 el 41% de las mujeres artistas (80 de las 196 mujeres artistas) han sido respaldadas por la dirección de mujeres, mientras que bajo la dirección de un hombre se encuentra el 35% de las mujeres artistas (68 de las 196).

La **diferencia en la presencia en los museos y los centros de arte** de ambos sexos tiene una gran repercusión a la hora de mostrar el trabajo de las mujeres. Los museos tienen más prestigio y más visibilidad que otros espacios de exposición, y por regla general están dotados con más presupuesto, lo que se traduce en producciones más ambiciosas y más medios para las campañas de comunicación a nivel local, nacional e incluso internacional. En términos generales, a mayor presupuesto, mayor visibilidad. En el estudio -anteriormente mencionado (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016) sobre las exposiciones producidas en la CAE en diversos museos y centros de arte se señala que el coste medio de producción de las exposiciones de mujeres era de 18.360€ y el de los hombres 29.880€, casi el doble. Esta mayor dotación presupuestaria influye también en la producción del catálogo, lo que favorece la difusión del trabajo entre críticos (la mayoría varones) y resto de profesionales. El catálogo es además una poderosa herramienta de legitimización y de promoción en el campo artístico. Cabe destacar, además, que es en los museos donde se construye la colección de arte y, por tanto, lo que será la imagen colectiva y la visión compartida de la historia de un territorio. En el **campo cinematográfico** no se dispone de datos concretos sobre las producciones de largometrajes en la CAE, pero si, a modo de ejemplo, se puede atender a la presencia de mujeres en los premios Goya o en el Festival internacional de San Sebastián, ambos galardones con gran impacto en el ámbito.

En lo que respecta a los premios Goya, la Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales realizó en 2021 un análisis de las candidaturas de mujeres a las diferentes categorías, concluyendo que sólo en 4 – guion original, música original, diseño de vestuario y película documental – de los 36 galardones existía igualdad en el número de mujeres y hombres que optaban a los mismos. En cambio, en el resto de premios se observa una infrarrepresentación de las mujeres entre las personas candidatas e incluso en dos de los apartados, dirección artística y cortometraje documental, no hay ni una sola mujer entre las personas candidatas al galardón.

Por su parte, en el “Informe de identificación de género en el Festival de San Sebastián” (Donostia Zinemaldia, 2021) se señala que de las 3.218 películas visionadas por el comité de selección del Festival la representación de la mujer en las categorías analizadas era la siguiente: 30,3% dirección, 38,4% producción, 32,1% guion, 16,7% fotografía, 12,4% música y 31,6% montaje. Además, en el mismo informe se realiza un análisis de 35 películas producidas en la CAE; en éstas la presencia de mujeres en las categorías de dirección (42,1%) y producción (39,4%) es ligeramente superior e incluso en guion (51,0%) y montaje (54,8%) superan el porcentaje de presencia de hombres.

**Tabla 1.** Porcentaje de mujeres y hombres en las películas producidas en la CAE (Festival San Sebastián 2021)

	Mujeres	Hombres	No Binario	Sin Información
Dirección	42,1%	55,3%	2,6%	0%
Producción	39,4%	54,5%	0%	6,1%
Guion	51,0%	44,9%	2,0%	2,0%
Fotografía	24,4%	70,7%	0%	4,9%
Música	35,1%	35,1%	2,7%	27,0%
Montaje	54,8%	42,9%	2,4%	0%

**Fuente:** Informe de identificación de género en el Festival de San Sebastián 2021 (Donostia Zinemaldia, 2021)

En el campo **literario** es llamativo el contraste entre el porcentaje de consumidores – las grandes compradoras de libros son las mujeres – y su presencia en el sector. En Euskadi, según los datos previos a la pandemia por Covid-19 del Panel de Hábitos Culturales 2020 (Observatorio Vasco de la Cultura, 2020) el porcentaje de mujeres lectoras (86,6%) es sensiblemente superior al de hombres lectores (67%). En cambio, según los datos extraídos de la Estadística de la Edición Española de Libros con ISBN<sup>2</sup> (Ministerio de Cultura y Deporte, 2021) entre las obras registradas con una única persona autora en 2021 sólo el 37,9% eran mujeres.

En relación a las escritoras de la CAE, la sección monográfica “Escrituras vascas de mujer” editada por Jon Kortazar para la revista Rassegna iberistica (2021) pone de relieve la repercusión alcanzada en los últimos años por algunas autoras vascas. Kortazar señala que uno de los procesos culturales donde se constata el aumento de la presencia de autoras en el espacio de la creación es la consecución del Premio Euskadi de Literatura. En los últimos años, los premios obtenidos por Eider Rodríguez (Premio Euskadi en 2018), Irati Elorrieta (en 2019) y Karmele Jaio (en 2020) “rompían con una tendencia que valoraba el trabajo de las escritoras en el área de la Literatura Infantil y Juvenil”. Además, el informe “Diagnóstico de situación de la igualdad de género en el ámbito del teatro, la danza, el libro y la música desde la perspectiva de la creación y la industria en la CAE” (Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019b) cuantifica en 325 las autoras jóvenes en euskera, lo que supone un 68,5% del total de personas autoras noveles (474 jóvenes escritoras).

**La música** es otro de los campos donde la participación de las mujeres, en este caso como instrumentistas, tiende a ser minoritaria; según el informe “Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE” (Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2020) se sitúa en torno al 32,6%% en el caso de la Orquesta Sinfónica de Euskadi y en 33,8% en la Orquesta Sinfónica de Bilbao.

<sup>2</sup>Según la [Agencia Española del ISBN](#): *El International Standard Book Number (ISBN) es un número internacional para dotar a cada libro de un código numérico que lo identifique. Permite coordinar y normalizar la identificación de cualquier libro para localizarlo y facilitar su circulación en el mercado, estimulando la cooperación de los proveedores y usuarios de la información bibliográfica que constituye su objeto fundamental.*

**Tabla 2.** Mujeres y hombres en las orquestas sinfónicas de Euskadi y Bilbao (2020)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Orquesta Sinfónica de Euskadi	31	64	32,6%
Orquesta Sinfónica de Bilbao	27	53	33,8%

**Fuente:** Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE (Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2020)

Algunos informes señalan al Orfeón Donostiarra como una institución que cumple con las cuotas de representación equilibrada, superando el 50% de mujeres, lo que en realidad responde a la norma general en todo conjunto vocal que cuenta con más voces femeninas para obtener un equilibrio en el tono de voces. En cuanto a la música popular urbana, el problema es similar. Según la Asociación Mujeres y Música (2020) a nivel estatal el porcentaje de mujeres artistas en los festivales de música celebrados en 2020 fue del 20,5%. Este dato a pesar de continuar la tendencia ascendente en la presencia de mujeres en los festivales (en 2018 el porcentaje se situaba ligeramente por debajo del 13% y en 2019 era del 19,2%) sigue suponiendo una presencia de mujeres muy baja. En el caso concreto del Festival BBK (celebrado en Bilbao) en 2020 participaron 25 mujeres y 63 hombres, lo que supone una presencia femenina del 28,4%. Ante esta brecha, recientemente han surgido festivales exclusivamente de mujeres como reivindicación por la igualdad.

Júlia Díaz<sup>3</sup> (2022) ha realizado un estudio sobre los carteles de los 6 festivales de música más populares a nivel estatal – Sónar, BBK, Primavera Sound, FIB, Mad Cool y Arenal – de 2022. Contando al total de artistas, tanto a solistas como a las y los integrantes de los grupos que participan en cada festival, se observa que ningún festival tiene una presencia equilibrada, pero teniendo en cuenta el análisis diferenciado sobre solistas, sobre integrantes de los grupos y sobre quienes ocupan las “cabezas de cartel”, la representación varía sensiblemente:

- La presencia de mujeres y hombres **solistas** es equilibrada en 4 de los 6 festivales. Concretamente en el Festival BBK, que se celebra en Bilbao, el porcentaje de mujeres sobre el total de solistas es del 42,9%. Teniendo en cuenta a todas las personas que participarán como artistas en estos 6 Festivales, de las 1.861 personas sólo 509 son mujeres, lo que supone un 27,4% de representación femenina.
- En relación a las y los integrantes de los **grupos** se observa un foco de desigualdad, ya que la mayoría de grupos están formados sólo por hombres o siguen la fórmula: 3 hombres y 1 mujer. En ninguno de los 6 festivales se alcanza una presencia equilibrada y aunque el Festival BBK presenta el mayor porcentaje de mujeres en grupos (25,2%), si se analiza en particular este Festival, se observa que de los 36 grupos sólo 4 están formados exclusivamente por mujeres y en otros 5 la presencia de mujeres y hombres es equilibrada mientras que en los 27 grupos restantes hay más hombres que mujeres (18 de ellos formados exclusivamente por hombres).

<sup>3</sup> Datos extraídos de la publicación en redes sociales del perfil Consultado el 05/05/2022 en: [Júlia Salander \(@salander33\)](#).

- La mayor brecha se establece en torno a las "**cabezas de cartel**", donde los festivales sitúan habitualmente a los grupos/artistas que consideran más importantes. En 3 de estos festivales no hay mujeres que encabecen sus carteles y en el resto la presencia de mujeres es muy baja. Concretamente en el BBK la presencia de mujeres como cabeza de cartel es tal sólo del 7%.

**Tabla 3.** Porcentaje de mujeres artistas en festivales musicales

	% Mujeres			
	Total artistas	Solistas	Integrantes grupos	Cabezas de cartel
Sónar	32,2%	45,3%	20,3%	0%
BBK	30,4%	42,9%	25,2%	7,0%
Primavera Sound	30,0%	54,5%	21,0%	21,1%
FIB	20,2%	27,3%	12,0%	0%
Mad Cool	15,6%	51,4%	11,3%	18,7%
Arenal	13,8%	13,6%	18,2%	0%

Fuente: ¿Qué lugar ocupan las mujeres en los festivales? (Júlia Díaz, 2022)

En cuanto a **las artes escénicas**, en el teatro se observan los mismos problemas que en el cine: más público femenino, pero menos obras escritas y dirigidas por mujeres. Según el informe "Indicadores estadísticos culturales vinculados a las artes escénicas y musicales y desgloses por sexo" del Ministerio de Cultura y Deporte (2022) a nivel estatal se observa un porcentaje más elevado entre mujeres que entre hombres en relación a la población que asistió a espectáculos de artes escénicas. Sin embargo, Clásicas y Modernas, la Asociación para la Igualdad de Género en la Cultura, publicó en 2017 datos sobre la temporada 2015/2016 que apuntaban que solo el 18% de las obras representadas en el estado español habían sido escritas por mujeres y el 22% dirigidas por ellas. En la danza la proporción de mujeres sube considerablemente: el 44% de las coreografías representadas era de autoría femenina, pero no se corresponde con los altos porcentajes de mujeres que estudian danza o que componen los cuerpos de baile. (Clásicas y Modernas, 2017). Las desigualdades se hacen más visibles en la CAE el campo de la **cultura popular** donde el peso de la tradición parece ser un obstáculo.

Sin disponibilidad de datos posteriores a 2017, por ejemplo, en el caso de la participación de las mujeres en los concursos de bertsolaris, sólo un 20% de mujeres toma parte en estas competiciones, aunque es un campo en el que poco a poco va aumentando su presencia. Este desequilibrio alcanza su máxima expresión en la celebración de los Alardes. El Arde de Irún, que conmemora la victoria frente a las tropas francesas en 1522, se ha convertido en una de las fiestas más masivas de la CAE. Sin embargo, la participación de las mujeres queda limitada al papel de cantineras y las excluye como soldados. En 2017 salieron 19 cantineras frente a los 8.000 soldados. El Arde Mixto, en el que participan entre 1.000 y 1.500 personas, establecido en 1998, todavía genera un gran rechazo por parte de la población irundarra y, al contrario que el Arde masculino, no es recibido en el Ayuntamiento por el regidor. En el Arde de Hondarribia, que celebra la resistencia de la localidad en el asedio de las tropas francesas en 1638, participan unos 5.000 hombres y 20 cantineras: en el Arde mixto participan 500 personas, la

mayoría de ellas mujeres. En el campo de las danzas populares, una de las manifestaciones populares más extendidas en la CAE, no se disponen de muchos datos sobre la participación de las mujeres, pero el hecho de que muchos de estos bailes celebren hitos históricos o sean alabanzas al patrón de alguna cofradía profesional implica que tradicionalmente fuesen interpretadas exclusivamente por hombres. Sin embargo, desde mediados del siglo XX hasta hoy, decreció el interés de los hombres por la danza, lo que ha obligado a las mujeres a tomar el relevo en bailes como el Arizkungo Sagar dantza, el Uztai haundi dantza o el Zinta dantza. En la actualidad, según los datos de la 1ª Oleada del Panel de Hábitos Culturales, el 16,67% de las mujeres y el 5,88% de los hombres escogen la danza como práctica cultural en su tiempo y libre.

- **La representación de las mujeres en la cultura**

El impacto del género en la cultura no pasa sólo por evaluar la presencia de las mujeres en cada uno de los sectores. Es también necesario analizar las distintas **representaciones de las mujeres que se hacen desde las diversas disciplinas**. Es desde la cultura desde donde se construye la imagen y el relato histórico de un país, por eso es fundamental atender a los mensajes que circulan en las distintas manifestaciones culturales. El sector de las **artes audiovisuales** es especialmente importante, ya que genera buena parte de las representaciones compartidas a nivel social, además de alcanzar a un mayor porcentaje de la población al ser distribuido desde los medios de comunicación de masas. Por ejemplo, si se trasladara a la realidad el perfil de la población estatal según lo que nos cuentan desde la ficción el cine o el teatro, España sería un país con un 13% menos de mujeres que de hombres, en el que muy pocas mujeres serían independientes y protagonistas de sus propias vidas y en el que casi desaparecerían las mujeres de entre 45 y 65 años, algunas de las cuales reaparecerían para ejercer de entrañables abuelas. Es decir, el perfil que refleja actualmente la ficción sigue manteniendo en mayor proporción las reminiscencias antropocéntricas, en comparación con la propia realidad.

Esta menor visibilidad femenina se produce también en las **artes escénicas**: según el "Informe Igualdad de las Artes Escénicas; análisis en la programación y equipos directivos" del Centro Dramático Nacional, elaborado por Clásicas y Modernas (2015), en la temporada 2013/2014 las mujeres interpretaron el 41% de los papeles y los hombres el 59%.

Según el estudio de la Asociación de Artistas e Intérpretes AISGE de 2017, en la ficción cinematográfica española, se observa que sólo en 37,8% de los personajes de las películas producidas entre 2014 y 2016 fueron mujeres. La presencia femenina en papeles protagonistas fue del 34%. Estas desigualdades se incrementan según avanza la edad de las actrices: entre 45 y 66 años el porcentaje desciende al 23,9% y a partir de los 65 años, al 19,3%. Estas desigualdades, persisten en las series de televisión, aunque el protagonismo de las mujeres crece levemente (44,7%). En los premios MAX 2021, sólo 3 de los 9 galardones mixtos<sup>4</sup> fueron otorgados a mujeres siendo uno de ellos, en la

<sup>4</sup> (1) Mejor autoría teatral; (2) Mejor autoría revelación; (3) Mejor adaptación o versión de obra teatral; (4) Mejor composición musical para espectáculo escénico; (5) Mejor coreografía; (6) Mejor dirección



categoría "mejor adaptación o versión de obra teatral", compartido con dos hombres. De esta forma, de las 12 personas premiadas en categorías mixtas sólo el 25% eran mujeres. La danza es la única disciplina en la que las mujeres suelen tener los roles protagonistas y tienen más papeles que los hombres.

La Academia de Cine (2021) en un comunicado oficial realizado el 8 de marzo de 2021 señalaba que por primera vez en la historia se había alcanzado la representación equilibrada en los Premios Goya al obtener las mujeres el 50% de los Premios Goya en su 35ª edición en el cómputo global del certamen. No obstante, cabe destacar que la mayoría de las interpretaciones femeninas en el sector audiovisual corresponden a personajes sin identidad propia: novias, esposas o madres de hombres, y una buena parte a prostitutas. Sin embargo, los papeles de profesionales, policías, bomberos, médicos... suelen recaer en los hombres.

La representación en las **artes visuales** da para una obra extensa, pero a lo largo de la historia la imagen de la mujer ha estado muy ligada a la imaginaria religiosa, por un lado, y por otro también abundan obras en las que la mujer es la representación de lo malo, del vicio. También es importante resaltar que "menos de un 5% de las artistas de las secciones de arte moderno son mujeres, pero el 85% de los desnudos son de mujeres" como denunció en su momento el colectivo feminista *Guerrilla Girls* (Pérez, M., 2020). En el **campo literario** ocurre como en el artístico y en la CAE, el peso de una tradición eminentemente masculina ha encasillado durante siglos a las protagonistas en los clásicos roles de mujer virgen frente a mujer pecadora, o en el de conservadora de las tradiciones y de la lengua. Con la llegada de los años 60 comienza una modernización de la literatura vasca y aparecen personajes más contemporáneos y complejos. A falta de estudios sobre el género, es de suponer que con la incorporación de las escritoras y escritores nacidos en los 80 y 90 la representación que se hace de la mujer en la literatura esté más ajustada a la realidad social.

### **El consumo cultural**

A pesar de la escasa presencia femenina en la producción cultural y la minoritaria representación de las mujeres en la cultura, son éstas quienes tienen mayor protagonismo en el consumo cultural. Según los datos del Panel de Hábitos Culturales de 2020 (Observatorio Vasco de Cultura), las mujeres **consumen más cultura** que los hombres. Anteriormente se anticiparon datos del Panel previos a la pandemia por Covid-19, en los que se señalaba que el porcentaje de mujeres lectoras (86,6%) es superior al de hombres lectores. Esta circunstancia se repite en cuanto al consumo de cine (81,4% de ellas, 77,3% de ellos) o la asistencia a espectáculos (68% ellas y 47,4% ellos) y a las bibliotecas (64,9% ellas y 42,3% ellos). Con menos diferencia, el porcentaje de hombres que acude a exposiciones (56,7%) o a conciertos (78,4%) es superior al porcentaje de mujeres (52,6% y 72,2%) respectivamente. Los datos recogidos después de que se decretara la pandemia muestran, tanto para mujeres como para hombres, una reducción notable en las actividades culturales.

---

de escena; (7) Mejor diseño de espacio escénico; (8) Mejor diseño de vestuario; (9) Mejor diseño de iluminación.

La lectura y la asistencia a las bibliotecas son las prácticas culturales que presentan mayor diferencia en función del género. La primacía de las mujeres en el consumo lector puede explicarse atendiendo al mayor tiempo que pasan las mujeres en el hogar, al cuidado de hijas/os y familiares. Las visitas a la biblioteca se justifican también en una mayor afición a la lectura, al carácter gratuito del préstamo de libros y las actividades de la biblioteca y al hecho de que asistir a la biblioteca es una actividad cultural que se puede realizar mientras se está al cuidado de las hijas y los hijos.

Los últimos datos disponibles de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo de Eustat (2019b) de la CAE apuntan a que los hombres dedican de media más tiempo a actividades de ocio tanto pasivo como activo, salvo en el caso de los juegos en el que curiosamente las mujeres dedican 43 minutos más al día que ellos. Una explicación probable a esta situación es la persistencia de la desigualdad en el reparto de tareas reproductivas (cuidados y tareas del hogar), dado que el mayor peso sigue recayendo sobre las mujeres, éstas tienen menos tiempo para dedicar al ocio y en el caso concreto de los juegos es una actividad compatible con el cuidado de menores.

**Tabla 4.** Tiempo medio (horas, minutos) dedicado a actividades de ocio por sexo en la CAE (2018)

		Mujeres	Hombres	Dif. (M-H)
Ocio pasivo	Lectura, TV y radio	2,39	2,51	-0,12
	Espectáculos	2,09	2,13	-0,04
	Juegos	2,00	1,57	0,43
	Aficiones artísticas y otras	2,05	2,27	-0,22
Ocio activo	Prácticas deportivas	1,19	1,37	-0,18
	Paseos, excursiones	2,15	2,28	-0,13
	Uso de ordenador y otros informáticos	1,14	1,45	-0,31
	Uso de internet	1,15	1,39	-0,24

Fuente: Encuesta de presupuestos de tiempo (Eustat, 2019b)

No obstante, las diferencias son mínimas en la mayor parte del consumo cultural y es necesario incidir en que las mujeres parten con una doble desventaja: por un lado cuentan con mucho menos tiempo de ocio que los hombres y por otro lado, también tienen una menor disponibilidad económica debido a la brecha salarial. Es pues manifiesta la mayor disposición e interés de las mujeres para consumir cultura. Y es llamativo que, a pesar de ser mayoría como consumidoras, sean los hombres quienes deciden las programaciones culturales y quienes protagonicen o produzcan la mayor parte de las manifestaciones. Es obvio pues que a las mujeres no se les está dejando decidir qué consumen ni cómo quieren ser representadas.



## 2.2. DESIGUALDADES EN EL ACCESO A RECURSOS

Como ocurre en la mayor parte de las carreras universitarias vinculadas con actividades tradicionalmente asignadas a las mujeres – cuidados, educación, etc. – según los roles y estereotipos de género, tanto en la CAE como en el resto del territorio estatal, la mayoría del alumnado en los estudios de artes y humanidades relacionados con las profesiones de la cultura son mujeres, una tendencia que se mantiene desde hace tres décadas. Sin embargo, las mujeres siguen siendo minoría en los estudios para profesiones técnicas.

### Educación y formación

En todos los estudios superiores directamente relacionados con las prácticas e industrias culturales hay una mayoría de mujeres, que en algunos casos supera el 70% y que llega a alcanzar el 81,4% en los estudios de conservación y restauración de bienes culturales. En Arte, una de las carreras que más eligen las y los **artistas visuales** para su formación, en el curso 2019-2020 el 70,9% del alumnado eran mujeres. En Historia del Arte, la formación que abre las puertas al comisariado de exposiciones y eventos y a la dirección de museos e instituciones, hay un 68,7% de alumnas, según los datos de la Estadística Universitaria del Eustat (2021).

En otros estudios del campo de las artes audiovisuales, como creación y diseño y comunicación audiovisual el porcentaje de mujeres sobre el alumnado era en el mismo curso del 72,8% y 57,1%, respectivamente.

Lengua y literatura españolas (65,4% de mujeres sobre el alumnado) y lengua y cultura vasca (70,8%), campos igualmente vinculados al ámbito cultural, también cuentan con una elevada presencia de mujeres entre su alumnado.

**Tabla 5.** Alumnado en estudios relacionados con el ámbito cultural en la CAE por sexo (curso 2019-2020)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Antropología social y cultural	101	54	65,2%
Arte	422	173	70,9%
Comunicación audiovisual	340	255	57,1%
Conservación y restauración de bienes culturales	180	41	81,4%
Creación y diseño	294	110	72,8%
Historia del arte	333	152	68,7%
Lengua y cultura vasca	46	19	70,8%
Lengua y literatura españolas	104	55	65,4%

**Fuente:** Estadísticas universitarias (Eustat, 2021)

En el ámbito de las artes audiovisuales esta sobrerrepresentación de las mujeres se reduce significativamente cuando se trata de los ciclos de formación profesional, más enfocados a los empleos técnicos del sector, lo que está directamente asociado a unos patrones culturales y a los estereotipos de género según los cuales los trabajos más “duros” – como cámaras, técnicos de sonido e iluminación, etc., en los que se han de mover grandes y pesados equipos – son más propios de hombres. En el curso 2020-2021, en los ciclos formativos de grado medio y superior en imagen y sonido sólo encontramos un 22,9% (en el ciclo de grado medio) y un 29,2% (en grado superior) de mujeres sobre el alumnado total (Eustat, 2022).

En cuanto a las enseñanzas de Régimen Especial vinculadas al sector cultural – música, danza y arte dramático – la situación es similar. Durante el curso 2020-2021 el porcentaje de mujeres sobre el total del alumnado era del 57,3% en los estudios de música, del 64,2% en arte dramático y alcanzaba el 93,4% en las enseñanzas de danza. Aquí también están muy presentes los prejuicios de género, ya que la danza es una disciplina que requiere un aprendizaje temprano y son pocas las familias que animan a sus hijos a practicarla desde pequeños.

**Tabla 6.** Alumnado de enseñanzas de música, danza y arte dramático en la CAE por sexo (curso 2020-2021)

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Música	19.974	14.892	57,3%
Danza	128	9	93,4%
Arte dramático	34	19	64,2%

**Fuente:** Estadística de las Enseñanzas no universitarias (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022)

### Becas, subvenciones y ayudas

Las ayudas y subvenciones son una herramienta necesaria para el progreso de las y los artistas que necesitan tiempo para desarrollar sus proyectos. Las subvenciones no solo otorgan una cuantía económica que alivia la necesidad de buscar otras vías de ingresos, sino que además son un sello de prestigio y reconocimiento artístico.

Según el informe de 2020 titulado “#cifrascultura” del Observatorio Vasco de la Cultura que analiza la evolución del gasto público (Gobierno Vasco, Diputaciones y Ayuntamientos) en materia de cultura, entre 2010-2018 se registra un ligero descenso situándonos ante un techo de gasto donde la cultura adquiere un peso menguante en relación con los presupuestos totales.

Aunque otros estudios más recientes hablan de la dependencia y peso de la iniciativa pública en las empresas culturales de la CAE, donde por ejemplo ese peso alcanza el 10,3% del total de ingresos en las empresas de artes escénicas (Observatorio Vasco de la Cultura, 2019), para disponer de datos desagregados por sexo hay que remontarse al estudio de 2016 sobre la Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016).

Según dicha fuente, en términos generales, la presencia de artistas mujeres en los programas de ayudas (becas, residencias, subvenciones) en el contexto de las artes visuales se sitúa en torno al 40% (en el caso de las ayudas del Gobierno Vasco, las mujeres formulan cuatro de cada diez solicitudes, la misma proporción que las ayudas que reciben y la evolución de las concesiones muestra una tendencia a la equidad; por su lado, las ayudas a la producción revelan que a medida que el importe aumenta, desciende el número de solicitudes realizadas por mujeres).

Siguiendo con el informe antes mencionado sobre Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016), el 45,8% de las subvenciones solicitadas para las Artes Plásticas y Visuales del Gobierno Vasco entre los años 2013 y 2015 fueron concedidas a mujeres, y recibieron también un 45,8% del total de las ayudas otorgadas. Es llamativo que cuando se analiza la modalidad cultural que recibe mayor dotación presupuestaria (la de creación-producción), a medida que crece el importe de la ayuda desciende el número de solicitudes realizadas por mujeres y el número de ayudas concedidas. En 2015, las mujeres solicitaron cinco de cada diez subvenciones de 5.000 € y cuatro de cada diez de 8.000 €. Solo un 27% de las solicitantes de las becas de 12.000 € son mujeres. Sin embargo, las mujeres logran las ayudas en una proporción mayor a la que correspondería por su peso entre la masa de solicitantes: recibieron el 58% de las ayudas de 5.000 €, el 45,9% de las 8.000 € y el 28,6% de las 12.000€.

En general se considera que a la hora de solicitar cualquier tipo de ayuda, todavía es patente la desigualdad de género, que se manifiesta de distintas formas. Lo más llamativo es el hecho de que las mujeres solicitan menos ayudas y subvenciones en el ámbito cultural que los hombres, lo que apunta varias tendencias: que las mujeres empiezan a abandonar su carrera o a buscar otras salidas laborales al poco tiempo de acabar su formación, que tienen menos confianza en sí mismas que los hombres, y que solo solicitan ayudas cuando creen que tienen un proyecto de gran calidad. Esta misma **falta de seguridad** explica por qué ellas solicitan más las subvenciones de menor cuantía mientras que los hombres son mayoría en las ayudas de importes elevados.

También pueden influir otras claves como la menor asunción del riesgo por parte de las mujeres o su mayor lejanía de las disciplinas más tecnológicas. De ahí que en el caso de las ayudas, becas y subvenciones concedidas en artes visuales, las mujeres obtienen en torno al 57%, mientras que en las de artes audiovisuales son minoría y ni siquiera llegan al 20% las mujeres que solicitan una ayuda para escribir guiones.

Otro caso peculiar ha sido el del programa Eremuak, también del Gobierno Vasco, de ayudas al arte contemporáneo. Entre los años 2013 y 2015 se mantuvo el número de mujeres que solicitaban las ayudas si bien mientras que en 2013 éstas representaban el 46% del total de solicitantes, ese porcentaje fue disminuyendo en relación con el de hombres solicitantes y en 2015, los proyectos de mujeres seleccionados alcanzaron solo el 36%. La media de las ayudas concedidas a mujeres entre 2010 y 2015 es del 40,9%. No se encuentran datos estadísticos más actualizados de las últimas convocatorias anuales, pero en la convocatoria continua de propuestas de autorías individuales o colectivas las mujeres parecen haber recuperado una mayor visibilidad.

El Departamento de Cultura y Política Lingüística lleva dos convocatorias de una nueva subvención para la adquisición de obras de arte con la participación del Museo Atrium, el Museo de Bellas Artes de Bilbao y Tabakalera. En 2020 se compraron obras de 24 artistas cuya autoría era de 14 mujeres, 9 hombres y un colectivo. En la segunda convocatoria lanzada en 2022 se han adquirido obras de 15 artistas (7 mujeres, 7 hombres y un colectivo).

Para conocer la situación a **nivel local**, de nuevo hay que remontarse a la publicación de 2016 para hablar de datos desagregados por sexo, donde el 63% las ayudas concedidas por la Diputación Foral de Bizkaia entre los años 2013 y 2016 fueron concedidas a mujeres; sin embargo, el promedio de las subvenciones otorgadas a hombres (4.696€) fue mayor que el de las subvenciones otorgadas a mujeres (4.466€). En el caso de las ayudas de la Diputación Foral de Gipuzkoa, de las cinco becas otorgadas entre 2013 y 2016, cuatro fueron para mujeres. Por su parte, las becas del Ayuntamiento de Bilbao (BilbaoArte) se han repartido alternativamente entre hombres y mujeres entre los años 2012 y 2016 en una proporción de 40/60.

En los **programas de ayudas a artistas noveles** se constata una tendencia clara hacia la presencia equilibrada, incluso en algunos casos las becas concedidas se corresponden con el porcentaje de mujeres que realizan los estudios. Hay que destacar que en este tipo de ayudas las solicitudes femeninas también son mayoría, lo que indica que en los inicios de su trayectoria profesional las mujeres aún no han renunciado a hacer carrera profesional en el mundo del arte.

El programa **Ertibil-Bizkaia** apoya a artistas de pintura, grabado, fotografía y DVD-Vídeo en las salas de exposiciones municipales. Entre el 2013 y el 2016 se presentaron 374 solicitudes, de las cuales el 56,9% (213) correspondía a mujeres, una presencia mayor en los últimos años. La tendencia positiva también afectaba a la concesión de las ayudas; el 60,5% recae en obras de mujeres. El programa **Artistas Noveles de Gipuzkoa** mostró una tendencia positiva en el periodo 2013-2016 en cuanto a presencia femenina, que pasa de contar con dos mujeres entre las siete personas seleccionadas a cinco de ocho en 2015-2016. Por el contrario, la situación de representación femenina empeoró en el mismo periodo en el contexto del programa GetxoArte pasando de un 61,3% de artistas mujeres seleccionadas en 2013 a 45,2% en 2016.

En cuanto a las ayudas para **estancias en el extranjero**, la misma fuente (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016) informaba de la participación desagregada por sexos en programas de intercambio y movilidad exterior, algunos de los cuales ya no existen, como el programa de movilidad denominado Residencia Wrocław-Donostia que admitió entre 2014 y 2015 a un 66,7% de mujeres. En el caso de las Ayudas del Instituto Vasco Etxepare, donde además de conseguir una participación del 53,5% de mujeres, el montante económico concedido a ellas fue algo mayor (con un promedio de subvención de 1.218€ frente a los 1.129€ concedido a los hombres).

**Tabla 7** Promedio 2010-2015 de Ayudas, subvenciones y becas concedidas en la CAE

Ayudas, subvenciones y becas concedidas en la CAE (promedio 2010-2015)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Artes Plásticas y visuales del Gobierno Vasco	45,8	54,2
Eremuak	40,9	59,1
Diputación de Bizkaia	63,1	36,9
Diputación de Gipuzkoa	80,0	20,0
Ayto de Bilbao	50,0	50,0
Ertibil-Bizkaia	56,9	43,1
Getxo Arte	54,9	45,1

**Fuente:** Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016)

En el **sector audiovisual**, donde las ayudas proceden principalmente del Gobierno Vasco, las mujeres solo suponen el 19,7% de las solicitudes de guionistas, las únicas que tienen carácter nominal, recibiendo el 24,2% de las ayudas.

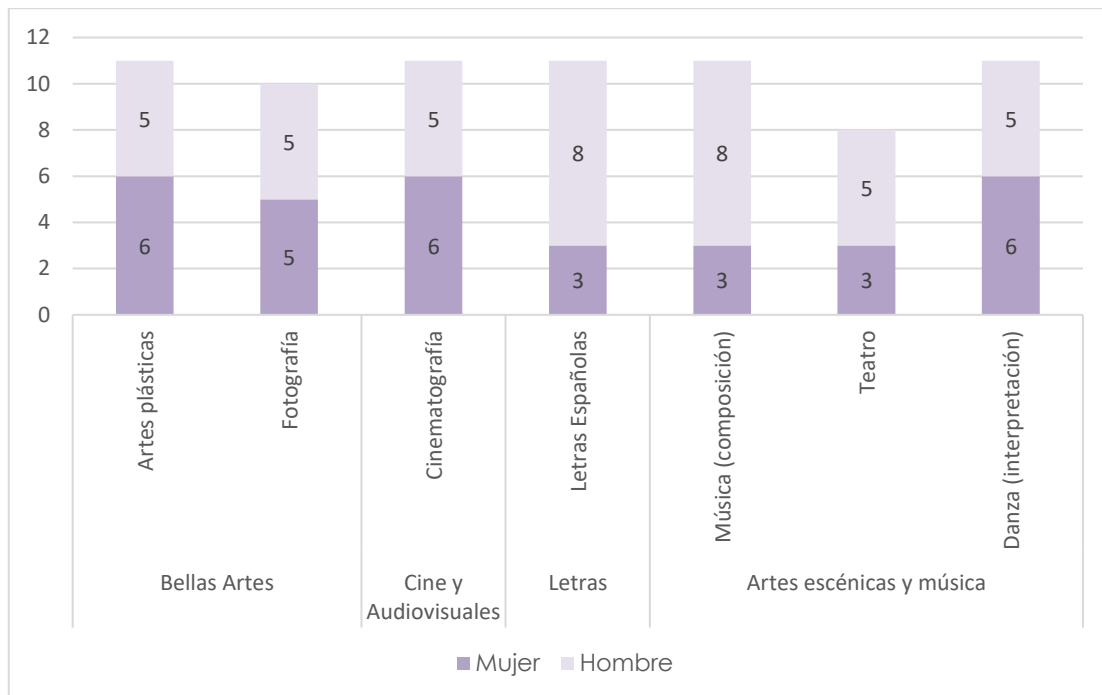
El informe del Observatorio Vasco de la Cultura destaca el peso de las guionistas jóvenes. Así, aunque entre las solicitudes de ayuda registradas, solo el 33,3% eran mujeres, entre las ayudas concedidas en el tramo de edad inferior a los 30 años el porcentaje aumenta al 55,6% en mujeres, lo que demuestra, como ocurre en las artes visuales, que en los inicios de la carrera las artistas no han hecho renuncias y no han perdido aún la confianza en sí mismas ni en un sistema que, según avance el tiempo, mostrará claros síntomas de que sigue sosteniéndose en los principios androcéntricos. En el resto de ayudas otorgadas a mujeres guionistas, no jóvenes, las mujeres representan únicamente el 12,5% del total.

Sería interesante hacer un estudio similar más actualizado y para sectores como la literatura, la música y las artes escénicas, dado que no se dispone de información sobre las ayudas y subvenciones concedidas en otros sectores de la cultura.

### Premios

Al contrario de lo que sucede con las ayudas y subvenciones, normalmente concedidas a artistas que necesitan un apoyo en sus inicios, los premios se otorgan a aquellas personas con una trayectoria consolidada, y a las mujeres les resulta aún complicado obtener los galardones.

A nivel estatal, puede comprobarse que los principales Premios Nacionales de Cultura (Ministerio de Cultura y Deporte, 2022b) en el periodo 2011-2021 se han distribuido de diferente forma entre mujeres y hombres. Mientras los galardones otorgados en artes plásticas, fotografía y cinematografía han estado equilibrados, el Premio Nacional de las Letras Españolas ha sido otorgado en este periodo a 8 hombres y sólo 3 mujeres y el Premio Nacional de teatro ha recaído en 3 mujeres y 5 hombres (además de en 3 compañías). Sobresale particularmente el ámbito de la danza que, a pesar de ser un ámbito cultural mayoritariamente femenino, el Premio Nacional de Danza en el periodo analizado muestra que se ha galardonado a 6 mujeres y 5 hombres.

**Gráfico 1.** Premios Nacionales de Cultura 2011-2021 por sexo

**Fuente:** Premios Nacionales de Cultura (Ministerio de Cultura y Deporte, 2022b).

Tal y como se ha señalado en el análisis de las ayudas, becas y subvenciones en sus inicios en el contexto de la CAE, están casi en paridad (obviando el hecho de que son mayoría en las escuelas de artes), pero van quedando descolgadas en su carrera según avanzan en edad. Pero al igual que ocurre a nivel estatal, las artistas vascas son minoría a la hora de solicitar todos los premios, un hecho que ya no se justifica únicamente por la falta de confianza, sino fundamentalmente por la carrera de obstáculos que han tenido que atravesar a lo largo de su trayectoria y que ha hecho que muchas hayan desistido.

Si el número de ayudas concedidas a las mujeres puede inducir al optimismo en lo avanzado en igualdad, la experiencia profesional y el paso del tiempo se encargarán de demostrar que esto era solo una ilusión. El paso a seguir tras la recepción de ayudas y subvenciones es la producción de exposiciones, que es lo que dará visibilidad a la obra; sin embargo, la realidad apunta a que la mayoría de las exposiciones organizadas en la CAE muestran, sobre todo, la obra de hombres y que son pocas las mujeres que reciben los premios que se conceden a artistas en su madurez, que son fundamentales para dar visibilidad al trabajo artístico. Los porcentajes de los premios son un indicador más de que la presencia de la mujer va quedando relegada según avanza su carrera.

En el ámbito de las Artes Visuales, la media de premios recibidos por mujeres es muy baja. Si nos fijamos en uno de los premios más prestigiosos de la CAE, el GureArtea, que concede el Gobierno Vasco al reconocimiento de una trayectoria, en 2021 fueron galardonadas/os 2 hombres y 1 mujer, fórmula que se repetía en los certámenes de 2020 y 2019, lo que supone que en los últimos tres años sólo un 33,3% de los premios Gure Artea ha recaído en mujeres. Este bajo porcentaje es incluso menor que el que se recogía en el informe sobre Presencia

de las Mujeres en las artes visuales y el audiovisual (Observatorio Vasco de la Cultura, 2016) cuyo promedio entre los años 2000-2015 era del 40,2%. En cuanto a otras ramas del arte, considerando únicamente los premios concedidos por el Gobierno Vasco, las cifras son aún más desoladoras. En los Premios Literarios Euskadi, que se otorgan anualmente para obras de literatura en euskera, castellano y literatura infantil y juvenil en euskera, en 2021 encontramos una única mujer entre las 7 personas galardonadas (14,3% de representatividad)

Los Premios Musika Bolegoa tienen una corta trayectoria. En la edición de 2021 se entregaron 10 galardones, entre ellos al Instituto Cultural Vasco - EKE Euskal Kultur Erakundea. Los 9 restantes recayeron en 5 solistas – 2 mujeres y 3 hombres – y 4 grupos de música – cuyo cómputo global de integrantes se traduce en 3 mujeres y 12 hombres –. Por tanto, de las 20 personas galardonadas solo el 25% eran mujeres.

**Tabla 8.** Premios Musika Bolegoa 2021 por sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Solistas	2	3	5
Grupos	3	12	4
Total	5	15	9

Fuente: Elaboración propia a partir de la web Premios Musika Bolegoa

La **composición de los jurados** de premios y comités de selección para becas y ayudas puede ser determinante en la concesión de los mismos; a mayor proporción masculina en los jurados, mayor es el riesgo de seguir juzgando el arte con una mirada androcéntrica.

Aunque la normativa de igualdad vigente en la CAE (artículo 21 de la ley 1/2022, de 3 de marzo) insta a que haya una representación equilibrada en los jurados de aquellos premios y ayudas financiados con dinero público, esto no siempre se cumple. Aun así, los escasos datos estadísticos disponibles apuntan sólo a una tendencia a la paridad.

Así, por ejemplo, en el programa Eremuak las mujeres miembros en el jurado entre 2010 y 2015 representan el 40%; solo en 2013, las mujeres superaron a los hombres, 7 de diez. Para la selección de los ayudas BilbaoArte, los jurados eran mayoritariamente masculinos (en 2016 lo fueron en un 75%). Por el contrario, ese mismo año se consiguió la presencia equilibrada en la composición del jurado del Programa Ertibil y fue 100% femenina en el programa de artistas noveles.

La situación también puede oscilar mucho de un año a otro. Por ejemplo, en el programa Getxoarte, en 2015 la representación femenina en el jurado fue del 66,6%, mientras que al año siguiente no hubo ninguna mujer.

En el resto de los jurados analizados, se observa una tendencia a la representación equilibrada, e incluso a la mayoría femenina. Por ejemplo, en el premio GureArtea de las artes visuales entre 2000 y 2015 el promedio de presencia de mujeres en el jurado fue del 58,2%, y los premios de Musika Bulegoa, tuvieron tres mujeres y cinco hombres en el jurado de 2016 y cuatro y cuatro en el 2017.



## Empleo y carrera profesional

El estudio "Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas" de Fundación SGAE (2020) señala que la **tasa de inactividad** en el sector cultural a nivel estatal en el caso de las mujeres es del 19,5%, casi el doble que en el caso de los hombres (9,3%).

En la CAE, si bien el porcentaje de mujeres que acabaron los estudios universitarios en carreras relacionadas con el sector cultural<sup>5</sup>, con datos del curso 2019-2020, se sitúa en torno al 66% - de las 410 personas egresadas en estos estudios, 272 eran mujeres -, pero sólo el 47,3% de los empleos del sector en la CAE están ocupados por mujeres, según el informe Miradas (Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019).

Un análisis más detallado se incluye en el informe "Análisis de las empresas, empleos y mercado de trabajo del ámbito cultural y creativo en la CAE" del Observatorio Vasco de la Cultura (2019) que señala que la mitad de las contrataciones (51,5% del total) en el sector de las Industrias Creativas y Culturales (ICC) se realizan a mujeres, al tiempo que señala que en torno al 57,7% de las demandas registradas en el sector también son de mujeres. Además, el análisis de las contrataciones durante 2019 permite analizar los contratos realizados según ocupaciones destacando, por ejemplo, que en moda el 70,6% de las personas contratadas eran mujeres, pero en videojuegos o artesanos los contratos de mujeres solo supusieron un 19,3% en cada caso.

El mismo informe señala que en torno al 95,7% de los contratos realizados en el sector de las ICC son temporales, excepto en el caso de los puestos de diseño de software y multimedia - donde los contratos a mujeres suponen sólo el 28,7% en 2019 - y videojuegos en los que el 58,1% y el 57,9% de los contratos realizados son de carácter indefinido.

Otros datos paralelos se reflejan en el informe sobre las Industrias creativas (Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019) señala que la presencia de mujeres en el conjunto del empleo de las industrias creativas varía notablemente dependiendo del sector: de nuevo, las mujeres suponen una mayoría en moda (75,1%), industrias de la lengua (62,7%) y publicidad (56,7%), mientras que en diseño (48,1%), arquitectura (39,2%) y, especialmente, en el ámbito de los videojuegos (27,4%) se encuentran infrarrepresentadas entre el personal trabajador.

Un año después, el informe "Impacto de la Covid-19 en el sector cultural de la CAE" (Observatorio Vasco de la Cultura, 2020b) publicado en mayo de 2020 muestra que en términos generales el impacto de la crisis por Covid-19 en los primeros meses de la pandemia afectó positivamente al empleo femenino del sector cultural pasando del 59,38% al 66,07%, sin embargo, en el caso de los hombres el empleo se redujo pasando del 40,62% al 33,93%.

---

<sup>5</sup> Antropología social y cultural; Arte Comunicación audiovisual; Conservación y restauración de bienes culturales; Creación y diseño; Historia del arte; Lengua y cultura vasca; y Lengua y literatura españolas.



También el informe “#cifrascultura 2020” del Observatorio Vasco de la Cultura refleja en los datos sobre mercado de trabajo que algo más de la mitad de las contrataciones del sector en ese año se realizaron a mujeres (51,5%) y que incluso el porcentaje de mujeres empleadas en la CAE en el sector de la cultura se incrementó respecto a la situación pre-Covid en 2 puntos porcentuales, mientras que el porcentaje de hombres empleados descendió 2 puntos en el paso de la situación pre a post-Covid.

No obstante, la misma fuente refleja que al menos en el empleo cultural público el reparto del empleo según puesto desempeñado, sigue reflejando una segregación horizontal. El empleo femenino dentro del sector está asociado a puestos de trabajo de apoyo y transversales (sobre todo limpieza y apoyo administrativo), mientras que su presencia en puestos directivos, de mantenimiento, o de seguridad, es bastante inferior

La situación de desventaja de las mujeres en el sector se evidencia sobre todo en la **brecha salarial** existente.

Así, la Fundación SGAE (2020), de acuerdo a datos de 2018 a nivel estatal, indica que la brecha salarial de género en la industria cultural se sitúa en 19,6%, es decir, el salario medio de las mujeres supone un 80,4% del que reciben los hombres en el sector cultural. Y según los datos de 2019 de la “Encuesta Anual de Estructura Salarial” (INE, 2020) las mujeres ocupadas en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento percibieron de media 16.235,15€ al año, lo que supone 3.149,21€ menos que los hombres (19.402,36€/año).

El contexto en Euskadi es similar. Según el Observatorio Vasco de la Cultura (2020b) en las franjas de menos ingresos en el ámbito cultural encontramos una proporción de mujeres mayor que de hombres constatando que en el ámbito cultural se produce lo señalado de forma transversal por Emakunde (2021) en la publicación sobre “La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi” que sitúa la diferencia en la ganancia media entre mujeres y hombres en la CAE en 7.213€, lo que supone una brecha salarial del 22,6%.

Entre las causas de esta desigualdad retributiva se sitúan la infravaloración social y económica del trabajo realizado por mujeres – que conlleva peores condiciones laborales –y la antes apuntada desigual distribución de mujeres y hombres en el mercado laboral (segregación horizontal y vertical) o la ausencia de paridad en el reparto del trabajo reproductivo – tareas del hogar y cuidados – (Emakunde, 2021).

Abundando en esta tercera causa, según la “Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural” realizada por el Ministerio de Cultura y Deporte (2021b) las mujeres, que ocupan el 40,7% del empleo cultural a nivel estatal, suponen un 55,8% de los contratos a **tiempo parcial**. Este tipo de empleo, al que se accede habitualmente con el fin de disponer de más tiempo para cuidados, dificulta la progresión laboral a puestos mejor retribuidos.

Por su lado, la **segregación horizontal** que experimentan las mujeres en el sector se deriva en buena medida de los prejuicios sobre las labores que pueden ocupar las mujeres. En el sector cultural, como ya se ha señalado, la presencia de las mujeres varía entre moda, por ejemplo, y videojuegos. Asimismo, dentro de los diferentes ámbitos del sector cultural la presencia de las mujeres es mayoritaria en tareas que tradicionalmente se han considerado femeninas, como las vinculadas al ámbito administrativo propias de las archivistas, bibliotecarias/os, conservadoras/es, afines y ayudantes, ocupación en la que las mujeres suponen el 71,1% de las personas empleadas. En cambio, entre las personas ocupadas en el sector cultural como profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural las mujeres suponen un 33,9%.

En cuanto a la **segregación vertical**, la Fundación SGAE (2020) vuelve a señalar la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección en el sector cultural que se sitúa en torno al 27,6% a nivel estatal. En la CAE, si la media de mujeres que trabajan en el sector cultural de Euskadi es del 47,3%, el porcentaje en **puestos directivos** desciende al 35% según el informe del Departamento de Cultura y Política Lingüística (2019). En el mismo se apunta que en el entorno musical se registra el porcentaje de presencia de mujeres directivas más bajo del sector. Particularmente en las salas de conciertos (donde las mujeres tienen una presencia muy baja con independencia de la jerarquía profesional) las mujeres directivas suponen un 1,6% mientras que en el comercio del disco no se registra ninguna mujer directiva en la CAE.

Solo en 3 de las 14 categorías analizadas la presencia de mujeres y hombres entre el personal directivo tiene una presencia equilibrada: en artes escénicas, donde las mujeres suponen un 44,3% entre el personal directivo productor y un 47,6% del personal productor y en el ámbito del libro, con un porcentaje del 54,8% en librería. Sólo una de las categorías, exhibidor/a de artes visuales, presenta una sobrerrepresentación de mujeres directivas (65,2%).

**Tabla 9.** Porcentaje de mujeres entre el personal directivo, técnico y de gestión/administración por categoría profesional y tipología de agente en el sector cultural (2019)

Sector	Tipología de agente	Personal directivo	Personal técnico	Gestión/administración
Artes escénicas	Productor/a	44,3%	43,3%	62,1%
	Programador/a	47,6%	35,6%	72,4%
Libro	Editorial	34,5%	63,7%	52,3%
	Librería	54,8%	69,6%	67%
Música	Programador público	26,3%	61,4%	66,2%
	Promotor privado	18,3%	60,8%	51,5%
	Sala de conciertos	1,6%	0,8%	1,9%
	Bandas	20,9%	21,8%	50,0%
	Discográfica	33,5%	62,0%	0,0%
	Comercio del disco	0%	37,6%	49,9%
Artes visuales	Exhibidor/a	65,2%	63,8%	56,1%
	Galería de arte	35,0%	26,5%	78,6%
Audiovisual	Productor/a	25,6%	40,4%	73,1%
	Salas de cine	32,0%	42,5%	64,9%
<b>Total</b>		<b>35,0%</b>	<b>42,9%</b>	<b>63,4%</b>

Fuente: Miradas. Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias Culturales. 2019 (Observatorio de la Cultura, 2022)

---

No se dispone de datos sobre la tasa de **emprendimiento** de las mujeres en el sector cultural. Como referencia tomamos la tasa de actividad emprendedora o *Total early-stage Entrepreneurial Activity* (TEA) que recoge el "Informe GEM" (2019) y que en la CAE se sitúa en 2018 en el 4,6% para las mujeres y el 5,6% para los hombres.

### Tiempo y cuidado

La pervivencia de prácticas poco igualitarias en el ámbito privado mantiene a las mujeres en los cuidados y en la atención a las labores domésticas. Según el análisis "Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi" (Emakunde, 2020), las mujeres dedican de media 2,1 horas a las tareas del hogar, frente a los hombres que emplean 1,5 horas diarias. La diferencia es mayor en cuanto al cuidado de personas dependientes (2,3 h/día las mujeres y 1,5 h/día los hombres) y alcanza las 1,4h más al día de diferencia en el cuidado de hijas/os menores (4,7h/día ellas y 3,3h/día ellos).

El mismo informe aporta datos sobre corresponsabilidad en la CAE no dan margen para el optimismo: el 95,6% de las prestaciones por maternidad la han cobrado mujeres y las excedencias para cuidado de hijos e hijas o familiares son solicitadas en su mayoría por mujeres, que en 2019 solicitaron el 89,6% de los permisos para cuidar hijos/as y el 74,8% para cuidar a otros familiares.

La disponibilidad de menos tiempo es también un impedimento en el **acceso a los bienes y servicios culturales**, ya que es obvio que a mayor tiempo dedicado a la gestión doméstica y cuidados menos tiempo para disfrutar del ocio. Aun así, las mujeres siguen siendo consumidoras mayoritarias de casi todos los servicios culturales, lo cual demuestra que tienen una mayor disposición al arte y la cultura que el hombre.

El hecho de tener menos tiempo no solo afecta a su desarrollo personal, sino también a su **carrera profesional**, ya que también disponen de menos tiempo para seguir formándose y para cultivar las relaciones con el entorno laboral en un sector en el que las redes de contactos son fundamentales y en el que una buena parte de estos contactos se hacen fuera de los horarios laborales habituales: inauguraciones de exposiciones, estrenos de películas, presentaciones de libros, etc. Esto dificulta la promoción y ascenso profesional y ahonda en la brecha salarial.

### 2.3. DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

Las desigualdades encontradas hasta ahora en el ámbito profesional también tienen su reflejo en la presencia de mujeres entre los altos cargos y los órganos de decisión del sector de la cultura.

Hay un intento de llegar a la representación equilibrada, como se ve en el reparto de viceconsejerías del Gobierno Vasco y de las direcciones de las Diputaciones, pero en ningún caso las mujeres son las principales responsables en sus departamentos. De los ayuntamientos de las tres capitales, todos con alcaldes varones, únicamente en Vitoria una mujer se encuentra al frente de la concejalía de cultura<sup>6</sup>. Más allá de los cargos políticos, el panorama empeora en prácticamente todos los organismos. La mayoría de las instituciones, organismos y grandes eventos culturales están dirigidos por hombres. Y los patronatos de los museos y otras instituciones culturales también están formados por una mayoría de hombres. La situación no es mejor en la Universidad, donde la mayoría de los docentes son hombres y en la escala más alta del Personal Docente e Investigador (PDI), catedrática/o de universidad, sólo encontramos un 26,2% de mujeres en la rama de Artes y Humanidades en la universidad pública del País Vasco (UPV/EHU) la<sup>7</sup> (Ministerio de Universidades, 2022). En las asociaciones profesionales se aprecia una tendencia a la igualdad entre los miembros de las ejecutivas y son varias las que tienen una presidenta.

En concreto, en el análisis de los puestos de responsabilidad del Gobierno Vasco se observa lo siguiente:

- El **Departamento de Cultura y Política Lingüística**, cuenta con un Consejero, un viceconsejero de cultura y una viceconsejera de política lingüística. Además, de las 8 direcciones generales, 5 están ocupados por mujeres y 3 por hombres.
- En los **organismos culturales** dependientes del Departamento de Cultura y Política Lingüística la situación es la siguiente: Orquesta de Euskadi (dirigida por un hombre), Joven Orquesta de EuskalHerria (director hombre), Instituto de Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos (director hombre), Biblioteca General del Gobierno Vasco (jefa de servicio mujer) e Instituto Vasco Etxepare (directora mujer), solo las dos últimas están dirigidas por mujeres, las tres primeras por hombres.
- En cuanto a las **Diputaciones**, la Diputación Foral de Álava tiene a la cabeza a un hombre, una mujer es la Diputada Foral de Cultura y Deporte y otra mujer ocupa la Dirección de Cultura. La Diputación Foral de Gipuzkoa, dirigida por un hombre, también tiene a un hombre al frente de la Consejería de Cultura, Cooperación, Juventud y Deportes y una mujer en la Dirección del Área de Cultura. La Diputación Foral de Bizkaia, con un Diputado General, cuenta con una mujer Diputada de Euskera y Cultura y una mujer Directora General del área de Cultura.

<sup>6</sup> Información extraída a partir de la página web de cada Ayuntamiento:

- [Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz](#).
- [Ayuntamiento de Bilbao](#)
- [Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián](#)

<sup>7</sup> Datos del Ministerio de Universidades para el curso 2020-2021

- En los Ayuntamientos provinciales, la concejalía de Cultura y Euskera del Ayuntamiento de Donostia y la concejalía de Cultura y Gobernanza del Ayuntamiento de Bilbao están dirigidas por hombres y sólo la concejalía de Educación y Cultura del Ayuntamiento de Vitoria, tiene una mujer al frente.
- En cuanto al **personal docente e investigador (PDI)** de las Universidades de la CAE, según las estadísticas del Ministerio de Universidades (2022) del curso 2020/2021, de los 455 docentes e investigadores que imparten clase en las facultades vascas de Humanidades y Artes en universidades públicas, 238 son hombres y 217 mujeres, es decir, el 47,7% del profesorado son mujeres, pero solo el 26,2% del personal catedrático en universidades públicas de la CAE son mujeres, como ya se ha señalado.
- Para contextualizar el reconocimiento de las escritoras vascas cabe señalar que la **Euskaltzaindia, la Real Academia de la Lengua Vasca**, contaba en 2017 con 5 mujeres entre los 27 académicos, lo que suponía un 27% del elenco. Las últimas incorporaciones se han producido en 2018 y 2020. En 2018, de las 12 personas nuevas académicas sólo 4 eran mujeres mientras que, en 2020 entre las 6 personas incorporadas, 4 eran mujeres.
- Resulta también de interés analizar la composición de la **Academia vasca de las Ciencias, de las Artes y de las Letras (Jaikunde)** que nace en 2007 en Donostia por iniciativa de Eusko Ikaskuntza/Sociedad de Estudios Vascos, con el propósito de convertirse en un foro de referencia para la sociedad vasca y con el apoyo de las Universidades implantadas en el ámbito territorial en el que se asientan la lengua y la cultura vascas. Entre sus miembros electos figuran actualmente 63 personas, de las cuales solo 20 son mujeres; de sus 8 miembros natos, solo 2 son mujeres; y entre sus miembros honorarios no hay ninguna mujer.
- La presencia y participación en órganos **consultivos o de decisión** tales, como los Patronatos de las instituciones culturales, en el sector también es mayoritariamente masculina, con alguna excepción: el Patronato del Instituto Vasco Etxepare está formado por 4 hombres y 7 mujeres vocales. El patronato del Museo de Bellas Artes de Bilbao está compuesto por 10 hombres y 3 mujeres vocales, el Patronato del Guggenheim se reparte entre 19 hombres y 2 mujeres patronas/os y el de la Fundación Artium, por 4 hombres y 6 mujeres vocales; por último, el Patronato de la Joven Orquesta de Euskadi está compuesto por 1 mujer y 1 hombre.

Más allá de la configuración de los Patronatos, la presencia de mujeres en los puestos de alta dirección de **los espacios culturales** (museos, auditorios, centros culturales, teatros) es minoritaria. Así, y aunque en la dirección de los principales museos de la CAE la presencia de mujeres y hombres es equilibrada<sup>8</sup> (3 mujeres y 2 hombres) – por ejemplo en Artium (Vitoria) hay

<sup>8</sup> De acuerdo a la "LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres": *se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres*

una directora mujer, en el Museo de Bellas Artes de Bilbao el director es un hombre, el Guggenheim de Bilbao tiene al frente también a un hombre y tanto el Museo de Bellas Artes de Álava como el Museo San Telmo de San Sebastián cuentan con mujeres en la dirección – en otros espacios culturales las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de dirección. Así ocurre en la Filmoteca Vasca cuyo director es un hombre; cuatro de los cinco principales teatros de Euskadi están dirigidos por hombres – Teatro Arriaga (Bilbao), Teatro Vitoria Eugenia (San Sebastián), Teatro Campos Elíseos (Bilbao) y el Teatro Principal (San Sebastián) – , el único dirigido por una mujer actualmente es el Teatro Principal de Vitoria y la Real Academia de la Lengua Vasca nunca ha tenido una presidenta.

Respecto a los Centros de arte y salas de exposiciones más relevantes del territorio la presencia de mujeres y hombres es algo más equilibrada. Así, están dirigidos por mujeres lugares como el Bilbao Arte Tabakalera o la Sala Rekalde de Bilbao, mientras que otros como el Centro Cultura Montehermoso de Vitoria o el Azkuna Zentroa de Bilbao tienen un hombre al frente. Sin embargo, la dirección de los principales eventos culturales de la CAE está totalmente masculinizada: la Fundación DSS2016 (Donostia Capital Cultural), el Festival de Cine de San Sebastián, el Festival Jazzaldía, el BBK Life o el Azkena Rock, están todos dirigidos por hombres.

- La presencia y participación de las mujeres vascas en las principales **asociaciones y colegios profesionales** del sector es desigual, dependiendo de la disciplina. En la Asociación de Escritores Vascos la presidencia y vicepresidencia recaen sobre mujeres, pero los otros cuatro componentes de la Junta Directiva son hombres. La asociación de Músicos de EuskalHerria "Musikari" está presidida por una mujer y la junta directiva está compuesta sólo por mujeres. La Asociación de Guionistas Vascos cuenta en su directiva con una mujer en la presidencia y 4 hombres y 1 mujer. La asociación Vasco Navarra de Compositores cuenta con una mujer vicepresidenta y una mujer vocal entre los 6 componentes de su junta directiva. El Clúster de Empresas Audiovisuales de Euskadi tiene 3 mujeres vocales en su junta directiva y ZineUskadi tiene una Presidenta y 6 mujeres – 1 tesorera, 1 socia y 4 responsables - y 4 hombres – 1 secretario y 3 socios – en su junta directiva. La asociación de Profesionales de la Danza del País Vasco está presidida por una mujer y su junta directiva está compuesta por 3 mujeres – 1 secretaria y 2 vocales – y 3 hombres – 1 vicepresidente, 1 tesorero y 1 vocal –.
- Finalmente, se encuentran pocas **organizaciones promotoras de la igualdad en el sector cultural**, aunque es destacable la actividad de MAV, la asociación de ámbito nacional de Mujeres en las Artes Visuales, cuyo motor en Euskadi realiza diversas campañas entre los museos y centros de arte vascos. A nivel estatal también están trabajando la asociación para la igualdad de género en la cultura " Clásicas y Modernas" y CIMA, la Asociación de Mujeres cineastas y de medios audiovisuales.

---

*de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (disposición adicional primera).*



## 2.4. INCIDENCIA DE LAS NORMAS SOCIALES Y VALORES

El peso del reparto de **tareas y funciones reproductivas y productivas** en la vida privada, aunque con pequeños avances, sigue recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Como se ha visto en el apartado anterior, las mujeres son las principales responsables de atender el entorno familiar y de la gestión doméstica, lo que impide un mayor desarrollo personal a través del acceso a la cultura. Supone, en el caso de las profesionales del sector, menos tiempo para dedicar a la actividad profesional en el ámbito artístico-cultural y también menos oportunidades de promoción.

La influencia del **androcentrismo en la cultura**, es decir, la persistencia del hombre como sujeto representativo del mundo, ha hecho que durante siglos las mujeres que generaron contenido cultural hayan sido ignoradas o invisibilizadas a favor de la creación masculina. Esto explica por qué todavía, incluso en los centros dedicados al arte contemporáneo, se organizan más exposiciones de hombres. Es un hecho que en las colecciones de todos los museos del mundo hay una mayoría de obras de hombres – por poner un ejemplo, según la plataforma WomenNOW (2020) el Museo del Prado sólo tiene 11 obras expuestas de 5 mujeres artistas entre las 1.150 obras que ocupan las salas del Museo – y todavía son minoría las exposiciones dedicadas a artistas femeninas en los grandes museos. Es por ello que incluso las imágenes de mujeres que vemos en los museos han sido creadas por hombres; a las mujeres pocas veces se les ha permitido contar su propia historia.

Conocidos y numerosos son los casos de **parejas de artistas** en las que **la mujer se ha visto obligada a ceder el protagonismo** y quedar en un segundo plano para el lucimiento y triunfo del hombre y en el que su nombre va normalmente acompañado de la mención "pareja de"; Camille Claudel y Auguste Rodin, Lee Krasner y Jackson Pollock, Sonia y Robert Delaunay y Frida Kahlo y Diego Rivera. En otros ámbitos artísticos encontramos a Simone de Beauvoir y Jean Paul Sartre, Ana Magdalena y Johann Sebastian Bach o Alma y Gustav Mahler. La cuestión es trasladable también a todas las demás artes; son numerosas las escritoras que han tenido que firmar con seudónimos masculinos sus obras; las hermanas Brontë, Amantine Dupin – conocida como George Sand – Mary Ann Evans fue George Eliot y en España Cecilia Böhl de Faber, que firmaba como Fernán Caballero. Y aunque pueda parecer, atendiendo a los nombres mencionados, que esto es ya parte del pasado, es necesario recordar el conocido caso de J. K. Rowling autora de la saga de Harry Potter, a la que en los años 90 su editorial le pidió que firmase con un nombre masculino porque no creían que el público infantil y juvenil estuviese dispuesto a comprar libros escritos por una mujer.

También cabe mencionar la teoría feminista que apunta a que muchas mujeres artistas a lo largo de la historia no han firmado su producción con el objetivo de ocultar su identidad por miedo a que los prejuicios del momento no permitieran prosperar su obra. Virginia Woolf defiende esta tesis en su obra "Una habitación propia" en la que afirma: *Me atrevería a aventurar que Anónimo, que tantas obras ha escrito sin firmar, era a menudo una mujer.*

Es un hecho que son muy pocas todavía, al menos visibles, las mujeres directoras de cine y teatro y las dramaturgas y guionistas, o músicas, ya que durante siglos se ha considerado que sus creaciones no eran aptas para la representación y la producción artística. En los últimos años se ha potenciado mucho la literatura escrita por mujeres, pero se debe fundamentalmente a una cuestión comercial, la necesidad de satisfacer un mercado del libro en el que las grandes consumidoras son las mujeres. Pero esta presencia no tiene luego reflejo ni en el reconocimiento ni en las críticas, y tampoco en los manuales académicos o la concesión de premios. También es importante resaltar el hecho de que la mayor parte de los críticos de arte son en su mayoría hombres, lo que dificulta aún más que se dé visibilidad al arte realizado por mujeres.

Desde los **centros educativos** no se contribuye tampoco a la difusión o recuperación de estas figuras históricas ni a explicar el arte contemporáneo con criterios de igualdad. La historia del arte sigue estudiándose según los cánones escritos durante siglos, los manuales de texto mantienen este olvido histórico y el hecho de que la mayoría del profesorado universitario que toma decisiones de claustro sea masculina implica también el mantenimiento de la visión androcéntrica de la cultura.

Los centros de producción y formación de cultura de Euskadi siguen contribuyendo pues a perpetuar un sistema desigual en el que la mujer está infrarrepresentada. Si la cultura y el arte conforman el imaginario de un territorio, es necesario ampliar la mirada incluyendo tanto a mujeres artistas como la perspectiva de género para alcanzar una sociedad más igualitaria.

Los **estereotipos y prejuicios** de género siguen aún muy presentes en el mundo de la cultura. La exclusión histórica de la mujer de la esfera pública y su confinamiento al ámbito doméstico y a las labores de reproducción tiene todavía un gran peso en la sociedad actual, determinando la selección de estudios y el diseño de la carrera profesional posterior. Esto explica en buena medida que las mujeres sean mayoría en las carreras de artes y humanidades; siempre se ha considerado estas enseñanzas como carreras "más propias de mujeres", y desde las escuelas y las familias se las ha dirigido muchas veces a optar por estos estudios. Es preocupante también la falta de preferencia de las mujeres a las carreras más técnicas y de ciencias. Este prejuicio se vive también dentro del mundo del arte, especialmente en las artes audiovisuales, donde los oficios técnicos de luces y sonido, de maquinistas o los puestos de montaje en los museos y escenarios son todavía ocupados mayoritariamente por hombres. En contraste, las coordinadoras o comisarias de exposiciones de los museos son en su mayoría mujeres, ya que se considera una labor que requiere buenas dotes de organización y comunicación, aspectos considerados socialmente femeninos.

Una vez acabados los estudios, una de las salidas que más escogen las licenciadas en humanidades es la enseñanza, una profesión que ofrece más seguridad que la inestable carrera de artista y más puestos de trabajo que la gestión cultural. Permite además una mayor conciliación con la vida familiar, algo que la mayoría de las mujeres asume como obligación propia y que se ve reflejado en el hecho de que casi la totalidad de las bajas maternales, excedencias y jornadas



reducidas las solicitan las mujeres. En una buena parte de las profesiones culturales, los trabajos requieren largas jornadas, horarios irregulares y la necesidad de desplazarse fuera, lo cual hace difícil compatibilizarlos con el ámbito personal y familiar.

Estos prejuicios contribuyen también a la infravaloración de las obras producidas por mujeres. El uso del término "arte femenino", suele ser peyorativo en la mayoría de los casos y contribuye a que el mercado del arte también subestime el trabajo de la mujer, hasta tal punto que puede llegar a cotizarse diez veces por debajo de lo que se paga por la de artistas varones. Algo similar ocurre con la literatura, la mayor parte de los libros escritos por mujeres se califican como "chic lit" o en el mejor de los casos como "literatura femenina", lo cual siempre tiene una connotación de literatura menor.

Es destacable la falta de referentes femeninos que encuentran las y los menores en su día a día; la información cultural es escasa y prácticamente solo se comunican los grandes eventos, que como ya hemos visto, están en su mayoría dirigidos y protagonizados por hombres. La música es posiblemente la actividad que más atrae a la juventud. Pero como hemos visto en el apartado de representación femenina, las mujeres suponen solo el 27,4% entre el total de artistas que participaran en los 6 Festivales más importantes a nivel estatal en 2022, lo cual sigue lanzando el mensaje de que el rock, el pop y todas las manifestaciones musicales de nuestros días siguen siendo para los hombres. Esta idea es refrendada por el dato del porcentaje de hombres que toca música como práctica cultural, el 20,6%. El de mujeres es 8,2%, según el Panel de Hábitos Culturales del Observatorio Vasco de la Cultura de 2020.

Una menor presencia laboral en las industrias culturales, una menor presencia como autoras en todas las modalidades artísticas y una representación siempre minoritaria en los centros de poder explica el hecho de que las mujeres no tengan mucha visibilidad en la vida cultural. Y cuando la tienen, una buena parte de las representaciones muestran a una mujer que depende de un hombre y cuyo papel no tiene un peso relevante. Con estos mínimos tan bajos es difícil conseguir el reconocimiento social y económico correspondiente.

En relación a la imagen de las mujeres en la cultura resulta relevante hablar de **violencia machista**. Históricamente las mujeres han sido protagonistas de numerosas representaciones artísticas y otros campos del ámbito cultural. Sin embargo, muchas de estas expresiones culturales han representado a la mujer como objeto, hipersexualizada y/o desde un punto de vista androcéntrico. Esta imagen se ha perpetuado hasta la actualidad y es perceptible en muchas muestras culturales en la publicidad, el cine, el teatro, la música, etc. como reflejo de los valores patriarcales presentes en la sociedad. La violencia contra las mujeres también ha sido retratada en diferentes formas artísticas y culturales.

Diversos estudios han analizado la relación entre las violencias machistas y la cultura. La investigación “Música y violencia de género en España. Estudio comparado por estilos musicales” (Hormigos-Ruiz et al., 2018) señala entre sus conclusiones que *en los estilos musicales más difundidos en nuestra sociedad recibimos mensajes constantes en los cuales se mercantiliza el cuerpo de las mujeres, se fomenta la sumisión femenina y la superioridad masculina, y se puede llegar a impulsar la violencia de manera latente y/o manifiesta.*

En el ámbito artístico, a pesar de la baja presencia de obras pertenecientes a mujeres artistas en el Museo del Prado, como se ha señalado anteriormente, las mujeres son protagonistas en muchos cuadros. No obstante, en la mayoría las mujeres son retratadas como simples objetos decorativos o protagonizan historias terribles como violaciones, asesinatos o violencia machista, situaciones que se han normalizado a lo largo de la historia. Un ejemplo es el cuadro “La historia de Nastagio degli Onesti” de Sandro Botticelli que muestra como un hombre perteneciente a la nobleza asesina cruelmente a una mujer tras ser rechazado por ella (WomenNOW, 2020).

En pro de la igualdad en el ámbito cultural y la lucha contra la violencia machista nacen distintas iniciativas. En 2009, dentro de la red *Berdinsarea* – red de ayuntamientos que trabajan por la igualdad y contra la violencia machista – nace el programa *Beldur Barik* impulsado por Berdinsarea-Eudel y las diputaciones de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa entre otras instituciones de la CAE y organizado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. El objetivo principal de Beldur Barik es la prevención de la violencia machista en la juventud y el avance hacia una sociedad igualitaria. Una de las claves del programa es un concurso de audiovisuales que tiene como fin mostrar la reacción de las y los jóvenes frente a la desigualdad y la violencia contra las mujeres. A partir de 2016, además, se puso en marcha la iniciativa Beldur Barik Gunea, enfocada a la prevención de las agresiones sexuales en los contextos festivos y de ocio.

Otra iniciativa relevante es la publicación “Violencias” (Woman Art House, 2022), que recopila todas las obras de Woman Art House que han tenido como temática general la violencia contra las mujeres pero que de forma específica han tratado distintas formas de violencia machista como los feminicidios, el maltrato, las agresiones sexuales, la violencia estética o los micromachismos.

No obstante, a pesar de los avances y las iniciativas igualitarias es evidente que aún queda un largo recorrido para alcanzar la igualdad en el ámbito cultural. Es pues necesario que la sociedad en general y las instituciones culturales en particular promuevan la igualdad real, recuperen los referentes femeninos del pasado, como los ya mencionados anteriormente, promuevan a las artistas del presente y eduquen en el convencimiento de que la historia de un pueblo no puede ser contada solo por la mitad de la población.

## 2.5. MANDATOS ESPECÍFICOS EN MATERIA DE IGUALDAD:

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
<p>Igualdad de oportunidades.</p> <p>Los poderes públicos vascos deben adoptar las medidas oportunas para <b>garantizar el ejercicio efectivo</b> por parte de mujeres y hombres, <b>en condiciones de igualdad</b>, de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. A efectos de esta ley, <b>la igualdad de oportunidades</b> se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.</p> <p>Asimismo, los poderes públicos vascos garantizarán la accesibilidad universal, de modo que el ejercicio efectivo de los derechos y el acceso a los recursos regulados en esta ley no se vea obstaculizado o impedido por la existencia de barreras cuya eliminación se contemple en la legislación sobre la promoción de la accesibilidad. A tal fin, adoptarán las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables en los recursos, servicios y procedimientos de acuerdo con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y en otros tratados internacionales y normas aplicables sobre la materia.</p>	<p><b>Art. 3.2.</b> Ley 4/2005</p>
<p>Sin perjuicio de otras medidas que se consideren oportunas, las normas que vayan a regular los jurados creados para la concesión de cualquier tipo de premio promovido o subvencionado por la Administración, así como las que regulen órganos afines habilitados para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos, deben incluir una cláusula por la que se <b>garantice en los tribunales de selección una representación equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuadas.</b></p>	<p><b>Art. 20.2.</b> Ley 4/2005</p>
<p>Todos los poderes públicos vascos deben promover que en el <b>nombramiento y designación</b> de personas para constituir o formar parte de sus órganos directivos y colegiados exista una <b>presencia equilibrada</b> de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. A tal fin, adoptarán las medidas normativas o de otra índole necesarias.</p>	<p><b>Art. 23</b> Ley 4/2005</p>
<p>Las administraciones públicas vascas han de promover que en los <b>órganos de dirección</b> de las asociaciones y organizaciones profesionales, empresariales, de economía social, sindicales, políticas, culturales o de otra índole exista una <b>presencia equilibrada</b> de mujeres y hombres, considerando la realidad de aquellas mujeres en las que concurren los factores referidos en el último inciso del artículo 3.1. A tal fin, entre otras actuaciones, podrán adecuar las subvenciones que les correspondan en función de la adopción de medidas que posibiliten un incremento de la presencia de mujeres en aquellos órganos de dirección en los que estén infrarrepresentadas.</p>	<p><b>Art. 24.1</b> Ley 4/2005</p>

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Las administraciones públicas <b>no podrán dar ningún tipo de ayuda ni apoyo ni reconcomiendo alguno a las asociaciones y organizaciones que discriminen por razón de sexo</b> en su proceso de admisión o en su funcionamiento.	<b>Art. 24.2</b> Ley 4/2005
Las administraciones públicas vascas <b>apoyarán a las asociaciones y organizaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines previstos en la presente ley</b> y promoverán vías de colaboración público-privada con dichas entidades, como las casas de las mujeres, a fin de favorecer el empoderamiento de las mujeres y propiciar espacios para la detección de casos de violencia machista contra las mujeres y el acompañamiento a las víctimas	<b>Art. 24.3</b> Ley 4/2005
<b>Las entidades sin ánimo de lucro</b> que trabajen en el ámbito de <b>la promoción de la igualdad de mujeres y hombres</b> podrán ser declaradas de <b>utilidad pública</b> , en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas	<b>Art. 24.4</b> Ley 4/2005
Las administraciones públicas vascas facilitarán los mecanismos, tiempos, espacios, equipamientos y procesos de capacitación accesibles y adecuados <b>para garantizar el ejercicio de la participación ciudadana de las mujeres</b> , cualquiera que sea su situación administrativa; <b>del movimiento feminista; del sindicalismo y del movimiento asociativo</b> en el desarrollo de las políticas sociales, laborales, económicas, culturales y medioambientales, considerando especialmente las necesidades de aquellas mujeres en las que concurren los factores mencionados en el último inciso del artículo 3.1. Asimismo, articularán vías de interlocución efectiva ante las administraciones públicas vascas en materia de igualdad de mujeres y hombres, creando entidades e impulsando modelos de cogobernanza, entre otros.	<b>Art. 24.5</b> Ley 4/2005
Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para <b>evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales</b> que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A los efectos de esta ley, se consideran actividades culturales, entre otras, las artísticas, las festivas, las conmemorativas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera. Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.	<b>Art. 25.1</b> Ley 4/2005
Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural que sea discriminatoria por razón de sexo o que promueva el odio hacia las mujeres. Asimismo, se promoverá la participación en actividades que busquen la igualdad entre mujeres y hombres y la superación de los estereotipos.	<b>Art. 25.2</b> Ley 4/2005

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
<p>Las administraciones públicas vascas han <b>de impulsar la elaboración y reconstrucción de la memoria social</b>, así como los procesos de memorialización, desde la visión de género. Además, han de promover políticas culturales favorables a la igualdad, que hagan visibles las aportaciones de las mujeres al patrimonio y a la cultura y contribuyan a superar estereotipos y prejuicios sexistas, así como fomentar la presencia de mujeres en exhibiciones y producciones artísticas y culturales en los ámbitos en que se encuentren infrarrepresentadas. A tal fin, entre otras medidas, establecerán amplios espacios de participación y ayudas públicas o adaptarán las ya existentes.</p>	<p><b>Art. 25.3</b> Ley 4/2005</p>
<p>En particular, las administraciones públicas vascas han de <b>promover que en los museos y centros de arte financiados</b> con fondos públicos:</p> <p>a) Se <b>integre la perspectiva de género en sus programas educativos, de visitas y de otra índole</b>, especialmente en aquellos dirigidos a la población infantil y juvenil.</p> <p>b) Se <b>integre la perspectiva de género en los protocolos y criterios de compra y en las líneas prioritarias de adquisición de obras</b>, así como en las políticas de exposiciones, de modo que se incrementen las exposiciones de mujeres artistas y se logre una representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>c) Se <b>promueva la representación equilibrada en todas las estructuras de toma de decisiones</b>, como patronatos, comisiones artísticas, jurados y otras</p>	<p><b>Art. 25.4</b> Ley 4/2005</p>
<p>Las administraciones públicas vascas deben adoptar las medidas oportunas para <b>garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres</b> con relación a la práctica de todas las modalidades deportivas, tanto de ocio como de competición, en las prácticas y actividades que tengan lugar en la CAE.</p>	<p><b>Art. 25.5</b> Ley 4/2005</p>
<p>Las administraciones públicas vascas <b>fomentarán una elección no estereotipada de prácticas deportivas</b>, así como el patrocinio de actividades deportivas tanto de mujeres como de hombres en aquellas modalidades en las que su respectiva participación sea minoritaria. Asimismo, garantizarán la existencia de ayudas destinadas a modalidades deportivas practicadas mayoritariamente por mujeres y garantizarán la igualdad entre mujeres y hombres en la concesión de premios y reconocimientos</p>	<p><b>Art. 25.6</b> Ley 4/2005</p>
<p>Los <b>medios de comunicación social</b>, en la elaboración de sus programaciones, garantizarán la <b>inclusión de la perspectiva de género en los contenidos</b>, además de <b>hacer un uso no sexista del lenguaje</b> y garantizar una <b>participación activa de las mujeres</b> y una presencia equilibrada y una <b>imagen plural de ambos sexos</b>, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida, con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil y desmontando los prejuicios y estereotipos asociados a las mujeres en las que concurren los factores generadores de discriminación múltiple referidos en el inciso final del artículo 3.1.</p>	<p><b>Art. 26.3</b> Ley 4/2005</p>
<p>Las administraciones públicas vascas velarán por el bienestar y la protección social de las mujeres de la tercera edad y fomentarán su participación en la vida política, económica, social y cultural.</p>	<p><b>Art. 45.3</b> Ley 4/2005</p>

MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al tiempo de ocio y la vida social.	<b>OE 143 Eje I. Programa 1</b> VII PIMH 2018-2022
Reducir las <b>brechas de género</b> en la participación de mujeres y hombres en recursos de aprendizaje, de ocio, en el arte, en la cultura y en las fiestas. 2.3.3. Extender la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.	<b>OE 222 Eje I. Programa 2</b> VII PIMH 2018-2022
Incrementar la adecuación de las <b>respuestas y los recursos</b> (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social o con necesidades específicas.	<b>OE 423 Eje II. Programa 4</b> VII PIMH 2018-2022
Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho <b>de igualdad de trato y de oportunidades</b> entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.	<b>Art. 1.1</b> LO 3/2007
A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: 2. La <b>integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades</b> en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.	<b>Art. 14.2</b> LO 3/2007 <b>Art. 14.11</b> LO 3/2007
Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de <b>presencia equilibrada</b> de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.	<b>Art. 16</b> LO 3/2007
Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un <b>informe sobre su impacto por razón de género</b> .	<b>Art. 19</b> LO 3/2007
1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma. 2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:	<b>Art. 26</b> LO 3/2007



MANDATOS EN MATERIA DE IGUALDAD	ARTÍCULOS/NORMAS
<p>a) Adoptar <b>iniciativas destinadas a favorecer la promoción</b> específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.</p> <p>b) <b>Políticas activas de ayuda a la creación y producción</b> artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.</p> <p>c) Promover la <b>presencia equilibrada</b> de mujeres y hombres en la <b>oferta artística y cultural pública</b>.</p> <p>d) Que se respete y se garantice la <b>representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión</b> existentes en el organigrama artístico y cultural.</p> <p>e) Adoptar <b>medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual</b> de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.</p> <p>f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las <b>acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad</b> en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.</p>	
<p>Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.</p>	<p><b>OE 156</b> <a href="#">III PEIEMH 2022-2025</a></p>
<p>Integración de la <b>perspectiva de género</b> en las acciones de fomento de la cultura diseñadas en el marco de las enseñanzas de educación primaria, secundaria y formación profesional.</p>	<p><b>OE 157</b> <a href="#">III PEIEMH 2022-2025</a></p>
<p>Desarrollo de <b>nuevos indicadores</b> que permitan una mejor visibilización de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural y, de manera particular, en los puestos de responsabilidad.</p>	<p><b>OE 158</b> <a href="#">III PEIEMH 2022-2025</a></p>
<p>Realización de un estudio que <b>vincule las diferencias en los hábitos culturales</b> entre mujeres y hombres con la oferta cultural existente, de cara a poder <b>introducir las medidas correctoras</b> precisas en relación con los desequilibrios que pudieran existir</p>	<p><b>OE159</b> <a href="#">III PEIEMH 2022-2025</a></p>
<p>DEM. 4.1. Avanzar en la <b>superación de las desigualdades</b> de género en el ámbito de la cultura</p> <p>DEM.4.2. <b>Visibilizar, reconocer y preservar el trabajo y las aportaciones</b> de las mujeres y del movimiento feminista a lo largo de la historia</p>	<p><b>Línea DEM.4.</b> <a href="#">III PEIEMH 2022-2025</a></p>

NOTA: En este apartado se mencionan los mandatos específicos con incidencia en el ámbito cultural pertenecientes a instrumentos jurídicos de igualdad con carácter transversal y no de aquellas normas específicas del ámbito. Además los preceptos arriba señalados, se han de consultar los mandatos que en materia de igualdad resultan de aplicación con carácter general a todos los sectores y que se pueden encontrar recopilados, en el [documento sobre aspectos jurídicos](#) que forman parte de los materiales de apoyo para la elaboración de Informes de impacto en función del género.

### 3. LEGISLACIÓN

#### ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTONÓMICA DE EUSKADI

Ley 4/2005, de 18 de febrero para la Igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres – Ley 4/2005 –

VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres (2018-2022) – VII PIMH 2018-2022 –

IV Plan Vasco de Inclusión Activa (2017-2021) – IV PVIA 2017-2021 –

Plan Estratégico de la Cultura 2019-2022 – PEC 2019-2022 –

Agenda Estratégica del Euskera 2021-2024 – AEE 2021-2024 –

#### ÁMBITO ESTATAL

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres – LO 3/2007 –

III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 – III PEIEMH 2022-2025 –

#### ÁMBITO EUROPEO

Europa 2030. Retos y oportunidades. Informe al Consejo Europeo del Grupo de Reflexión sobre el futuro de la UE en 2030 – Europa 2030 –

Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 – EIG 2020-2025 –

Programa Operativo del País Vasco FSE 2014-2020 – POPV SE –

Agenda europea para la cultura de la Comisión Europea 2018 – AEC 2018 –

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – PIDESC –



## 4. FUENTES DE DATOS

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia de las mujeres en puestos de trabajo del sector cultural en la CAE</li> </ul>	<a href="#">Miradas. Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias Culturales</a> Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposiciones organizadas por museos en la CAE por sexo</li> <li>• Coste medio de producción de exposiciones por sexo del artista en la CAE</li> <li>• Becas, subvenciones y ayudas en el ámbito cultural</li> </ul>	<a href="#">Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual</a> Observatorio Vasco de la Cultura, 2016	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artistas de la exposición internacional ARCO por sexo</li> </ul>	<a href="#">Informe ARCO 2022</a> Asociación de Mujeres en las Artes Visuales, 2022	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Candidaturas de mujeres en los Premios Goya</li> </ul>	<a href="#">Presencia de las mujeres en los 36 premios Goya</a> Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales (2021)	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representación de las mujeres en las películas visionadas por el Comité de Selección del Festival de San Sebastián</li> <li>• Presencia de mujeres en películas producidas en la CAE</li> </ul>	<a href="#">Informe de identificación de género en el Festival de San Sebastián</a> Donostia Zinemaldia, 2021	Sin periodicidad
Libros con ISBN registrados con una única persona autora según sexo a nivel estatal	<a href="#">Estadística de la Edición Española de Libros con ISBN</a> Ministerio de Cultura y Deporte, 2021	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de autoras jóvenes en euskera</li> </ul>	<a href="#">Diagnóstico de situación de la igualdad de género en el ámbito del teatro, la danza, el libro y la música desde la perspectiva de la creación y la industria en la CAE</a> Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019b	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres Académicas en la Real Academia de la Lengua Vasca</li> </ul>	Real Academia de la Lengua Vasca	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres Académicas en la Real Academia Española</li> </ul>	<a href="#">Académicos de número</a> Real Academia Española	Sin periodicidad

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres y hombres en las orquestas sinfónicas de Euskadi y Bilbao</li> </ul>	<u>Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE</u> Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2020	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres artistas en los festivales de música celebrados en 2020 a nivel estatal</li> </ul>	<u>Recuento de mujeres en festivales 2020</u> Asociación Mujeres y música, 2020	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujeres artistas en los 6 festivales de música más populares a nivel estatal</li> </ul>	<u>¿Qué lugar ocupan las mujeres en los festivales?</u> Júlía Díaz, 2022	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Población que asiste a espectáculos de artes escénicas por sexo a nivel estatal</li> </ul>	<u>Indicadores estadísticos culturales vinculados a las artes escénicas y musicales y desgloses por sexo</u> Ministerio de Cultura y Deporte, 2022	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres autoras y directoras de las obras representadas a nivel estatal en la temporada 2015/2016</li> <li>Porcentaje de mujeres autoras de coreografías de danza a nivel estatal</li> </ul>	<u>¿Dónde están las mujeres?</u> Clásicas y Modernas, 2017	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personajes según sexo en las películas producidas a nivel estatal</li> </ul>	<u>Estudio de la presencia de la mujer en las producciones españolas de ficción difundidas en televisión y salas de cine de España durante el periodo 2014 - 2016</u> AISGE, 2017.	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Papeles interpretados por mujeres y hombres en artes escénicas a nivel estatal</li> </ul>	<u>Informe Igualdad de las Artes Escénicas; análisis en la programación y equipos directivos</u> Clásicas y Modernas, 2015	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas galardonadas en categorías mixtas en Premios MAX 2021</li> </ul>	<u>Relación de ganadores Premios MAX 2021</u> Fundación SGAE, 2021	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres galardonadas en los Premios Goya 2021</li> </ul>	<u>Los Goya con las mujeres</u> Academia de Cine, 2021	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de personas según tipo de consumo cultural por sexo en la CAE</li> </ul>	<u>Panel de Hábitos Culturales 2020</u> Observatorio Vasco de Cultura, 2020.	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tiempo medio (horas, minutos) dedicado a actividades de ocio por sexo en la CAE</li> </ul>	<u>Encuesta de Presupuestos del Tiempo</u> Eustat, 2019b	Cada 5 años

INDICADORES Y DATOS CLAVE	FUENTE	PERIODICIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alumnado en estudios relacionados con el ámbito cultural en la CAE por sexo (curso 2019-2020)</li> <li>Porcentaje de mujeres egresadas en estudios relacionados con el sector cultural (2019-2020)</li> </ul>	<a href="#">Estadística Universitaria</a> Eustat, 2021	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alumnado de enseñanzas de música, danza y arte dramático en la CAE por sexo (curso 2020-2021)</li> </ul>	<a href="#">Estadística de las Enseñanzas no universitarias</a> Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Premios Nacionales de Cultura 2011-2021 por sexo</li> </ul>	<a href="#">Premios Nacionales de Cultura</a> Ministerio de Cultura y Deporte, 2022b	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de empleos del sector cultural ocupados por mujeres en la CAE</li> <li>Porcentaje de mujeres entre el personal directivo, técnico y de gestión/administración por categoría profesional y tipología de agente en el sector cultural (2019)</li> </ul>	<a href="#">Miradas. Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias Culturales. 2019</a> Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de inactividad en el sector cultural por sexo a nivel estatal</li> <li>Brecha salarial de género en la industria cultural a nivel estatal</li> <li>Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad y dirección del sector cultural a nivel estatal</li> </ul>	<a href="#">Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas</a> Fundación SGAE, 2020	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Contrataciones en el sector de las Industrias Creativas y Culturales en la CAE por sexo de la persona contratada</li> </ul>	<a href="#">Análisis de las empresas, empleos y mercado de trabajo del ámbito cultural y creativo en la CAE</a> Observatorio Vasco de la Cultura, 2019	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha salarial de género en la CAE</li> </ul>	<a href="#">La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi</a> Emakunde, 2021	Sin periodicidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>Porcentaje de mujeres en el empleo cultural a nivel estatal</li> </ul>	<a href="#">Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural</a> Ministerio de Cultura y deporte, 2021b	Anual
<ul style="list-style-type: none"> <li>Dedicación media (horas, minutos) a tareas reproductivas de mujeres y hombres en la CAE</li> </ul>	<a href="#">Cifras: Mujeres y hombres en Euskadi</a> Emakunde, 2020	Anual

## 5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

### ESTUDIOS E INFORMES

- [Academia de Cine \(2021\). Los Goya con las mujeres](#)
- [Asociación de mujeres cineastas y de medios audiovisuales \(2021\)](#)
- [Asociación de Mujeres en las Artes Visuales \(2022\). Informe ARCO 2022](#)
- [Asociación Mujeres y música, 2020. Recuento de mujeres en festivales 2020](#)
- [Asociación para la igualdad de género en la cultura –Clásicas y Modernas –, 2015. Análisis, diagnóstico y conclusiones.](#)
- [Asociación para la igualdad de género en la cultura – Clásicas y Modernas –, 2017. ¿Dónde están las mujeres?](#)
- [AISGE \(2017\). Estudio de la presencia de la mujer en las producciones españolas de ficción difundidas en televisión y salas de cine de España durante el periodo 2014 – 2016.](#)
- [Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019. Miradas. Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias Culturales.](#)
- [Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2019b. Diagnóstico de situación de la igualdad de género en el ámbito del teatro, la danza, el libro y la música desde la perspectiva de la creación y la industria en la CAE.](#)
- [Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2020. Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE.](#)
- [Departamento de Cultura y Política Lingüística, 2022. Premios Literarios Euskadi 2021.](#)
- [Díaz, J., \(2022. ¿Qué lugar ocupan las mujeres en los festivales?](#)
- [Donostia Zinemaldia, 2021. Informe de identificación de género en el Festival de San Sebastián](#)
- [Emakunde, 2020. Cifras: mujeres y hombres en Euskadi.](#)
- [Emakunde, 2021. La brecha salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi.](#)
- [Eustat, 2019. Valor añadido bruto \(VAB\).](#)
- [Eustat, 2019b. Encuesta de presupuestos de tiempo.](#)
- [Eustat, 2021. Estadística Universitaria](#)
- [Eustat, 2022. Estadística de la actividad escolar.](#)
- [Fundación SGAE, 2020.](#)

- Fundación SGAE, 2021. Relación de ganadores Premios Max. Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas.
- Global Entrepreneurship Monitor, 2019. Comunidad Autónoma del País Vasco. Informe ejecutivo 2018-2019.
- Hormigos-Ruiz, Jaime, Gómez-Escarda, María, & Perelló-Oliver, Salvador. (2018). Música y violencia de género en España. Estudio comparado por estilos musicales. Convergencia, 25(76), 75-98.
- INE, 2020. Encuesta Anual de Estructura Salarial.
- Kortazar, J., (2021). Escrituras vascas de mujer. Revista Rassegna iberistica
- Ministerio de Cultura y Deporte, 2021. Estadística de la Edición Española de Libros con ISBN.
- Ministerio de Cultura y Deporte, 2021b. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural.
- Ministerio de Cultura y Deporte, 2022. Indicadores estadísticos culturales vinculados a las artes escénicas y musicales y desgloses por sexo
- Ministerio de Cultura y Deporte, 2022b. Premios Nacionales de Cultura
- Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2022. Estadística de las Enseñanzas no universitarias.
- Ministerio de Universidades, 2022. Estadística del Personal de las Universidades. PDI en centros propios de universidades públicas por comunidad autónoma, categoría, sexo y rama de enseñanza.
- Pérez, M., 2020. Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España.
- Observatorio Vasco de la Cultura, 2016. Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual. CAE 2016.
- Observatorio Vasco de la Cultura, 2018. Encuesta de participación cultural en la CAE.
- Observatorio Vasco de la Cultura, 2019. Análisis de las empresas, empleos y mercado de trabajo del ámbito cultural y creativo en la CAE.
- Observatorio Vasco de la Cultura, 2020. #cifrascultura.
- Observatorio Vasco de la Cultura, 2020. Panel de Hábitos Culturales.
- Observatorio Vasco de la Cultura, 2020b. Impacto de la Covid-19 en el sector cultural de la CAE.
- Real Academia Española, 2022. Académicos de número.
- Woman Art House, 2022. Violencias.
- WomenNOW, 2020. ¿Por qué el Museo del Prado se olvida de las mujeres artistas?

## RECURSOS WEB

- [Ayuntamiento de Bilbao.](#)
- [Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián.](#)
- [Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.](#)
- [Biblioteca General del Gobierno Vasco](#)
- [Departamento cultura y política lingüística.](#)
- [Diputación Foral de Álava.](#)
- [Diputación Foral de Bizkaia](#)
- [Diputación Foral de Gipuzkoa.](#)
- [Fundación Artium.](#)
- [HABE-Instituto de Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos.](#)
- [Instituto Vasco Etxepare.](#)
- [Joven Orquesta de Euskal Herria \(EGO\).](#)
- [Orquesta Euskadi.](#)
- [Patronato del Guggenheim.](#)
- [Patronato de la Joven Orquesta de Euskadi.](#)
- [Patronato del Museo de Bellas Artes de Bilbao.](#)