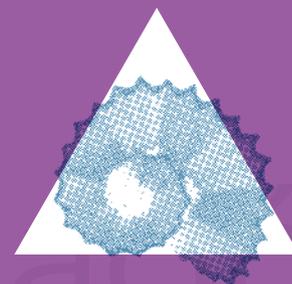
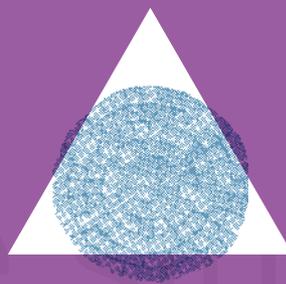
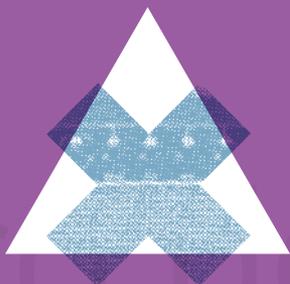


Programas y políticas de **GÉNERO**

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.



Programas y políticas de **GÉNERO**

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.

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Edición: 1ª, septiembre 2019

Tirada: 150 ejemplares

© Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi
Departamento de Cultura y Política Lingüística

Internet: www.euskadi.eus

Editor:

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia
Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco
Donostia-San Sebastián 1, 01010 Vitoria-Gasteiz

Autoría:

Eneritz Artetxe Aranz, Jemima Cano Martínez, Igor de Quadra Belausteguigotia,
María Goiricelaya Burón, Tere Irastortza Garmendia, Amaia Ispizua Gisasola,
Ainara Legardon Pérez, Ainhoa Novo Arbona, Kualitate Lantaldea

Coordinación:

Kualitate Lantaldea, Dirección de Promoción de la Cultura-Observatorio Vasco de la Cultura

Traducción: Bitez, Lete itzulpenak

Diseño y composición: Mooneki

Impresión: Printhus

ISBN: 978-84-457-3074-4

Depósito legal: VI 721-2019

Un registro bibliográfico de esta obra puede consultarse en el catálogo de la red *Bibliotekak* del Gobierno Vasco: <http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

ÍNDICE

CAPÍTULO 1

6

- 1.1 Presentación general 6
- 1.2 Metodología base desarrollada. 8
- 1.3 Marco normativo y de referencia en el ámbito cultural y de igualdad de mujeres y hombres. 10
- 1.4 Datos cuantitativos generales del ámbito cultural: empleo, formación y hábitos. 22

CAPÍTULO 2: RESÚMENES SOBRE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS SECTORES DEL TEATRO, LA DANZA, EL LIBRO Y LA MÚSICA, DESDE LAS PERSPECTIVAS DE LA CREACIÓN Y LA INDUSTRIA

32

- 2.1. Situación de mujeres y hombres en la creación teatral en euskera en la CAE:
Diagnóstico de situación. Eneritz Artetxe Aranz. 33
- 2.2. Situación de mujeres y hombres en la industria teatral en la CAE:
Diagnóstico de situación. María Goiricelaya Burón. 47
- 2.3. Situación de mujeres y hombres en la creación de la danza en la CAE:
Diagnóstico de situación. Igor de Quadra Belausteguigotia. 61
- 2.4. Situación de mujeres y hombres en la industria de la danza en la CAE:
Diagnóstico de situación. Jemima Cano Martínez. 79
- 2.5. Situación de mujeres y hombres en la creación literaria y las letras en euskera:
Diagnóstico de situación. Tere Irastortza Garmendia. 91
- 2.6. Situación de mujeres y hombres en la industria del libro en la CAE:
Diagnóstico de situación. Ainhoa Novo Arbona. 101
- 2.7. Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE:
Diagnóstico de situación. Ainara Legardon Pérez. 112
- 2.8. Situación de mujeres y hombres en la industria de la música en la CAE:
Diagnóstico de situación. Amaia Ispizua Gisasola. 127

CAPÍTULO 3. RESUMEN DE LAS PROPUESTAS PLANTEADAS POR CATEGORÍAS Y SECTORES (PERSPECTIVAS DE CREACIÓN E INDUSTRIA)

138



PRESENTACIÓN GENERAL

1.1 PRESENTACIÓN GENERAL

El documento que se presenta a continuación tiene como objetivo ofrecer una panorámica general y resumida sobre los contenidos desarrollados en el proyecto “Programas y políticas de género”, en el marco de Kultura Auzolan, planificación en materia de cultura impulsada por el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco.

El proyecto “políticas y programas de género” tiene como primer objetivo general ofrecer un análisis informado sobre la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres en los sectores de la danza, el libro y la literatura, la música y el teatro, tanto desde la perspectiva de la creación como desde la de la industria. Como segundo objetivo general, señalar que estos análisis se significan, a su vez, como materia base de apoyo al Departamento de Cultura y Política Lingüística de Gobierno Vasco para el posterior diseño y puesta en marcha de programas y acciones orientados a intervenir y mejorar la situación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en aquellos ámbitos en los que se hayan identificados brechas de género o situaciones de desigualdad.

Para los ejercicios de análisis se ha contado con ocho profesionales de los sectores mencionados, con el objetivo de dotar los estudios de una mirada realista y experta de cada una de las realidades analizadas, y que han desarrollado un análisis y reflexión sobre la igualdad de mujeres y hombres en cada uno de sus sectores de referencia.

Como se explica de manera más concreta en el capítulo de bases metodológicas, los ejercicios de análisis se han desarrollado tanto desde la lectura de datos cuantitativos como cualitativos y desde el análisis de la situación desde la perspectiva de género. Este análisis ha facilitado a cada una de las autoras de los estudios la redacción de un artículo de opinión y el planteamiento de propuestas posibles para la intervención en cada uno de los sectores.

El planteamiento desarrollado ha permitido identificar las desigualdades más sutiles o más difíciles de detectar que se puedan estar dando dentro del ámbito cultural, además de haber favorecido el debate y la reflexión dentro del propio sector. Además de los resúmenes de contenidos de los estudios por sectores, que se han elaborado respetando al máximo posible la redacción original de las autoras, se han elaborado tres capítulos de apoyo.

El primero de estos apartados se centra en la descripción y análisis del marco normativo y de referencia en el ámbito cultural y de igualdad de mujeres y hombres, mientras que el segundo ofrece a modo de panorama general, sin entrar en los datos sectoriales más específicos, una visión general sobre distintos datos cuantitativos en cuanto a empleo, formación y hábitos o prácticas culturales. Finalmente, el tercero plantea de modo sinóptico un cuadro que recoge la totalidad de las propuestas planteadas, en base a categorías de agrupación para las mismas y para cada uno de los sectores (desde la perspectiva de la creación y la industria).



**METODOLOGÍA BASE
DESARROLLADA**

1.2 METODOLOGÍA BASE DESARROLLADA

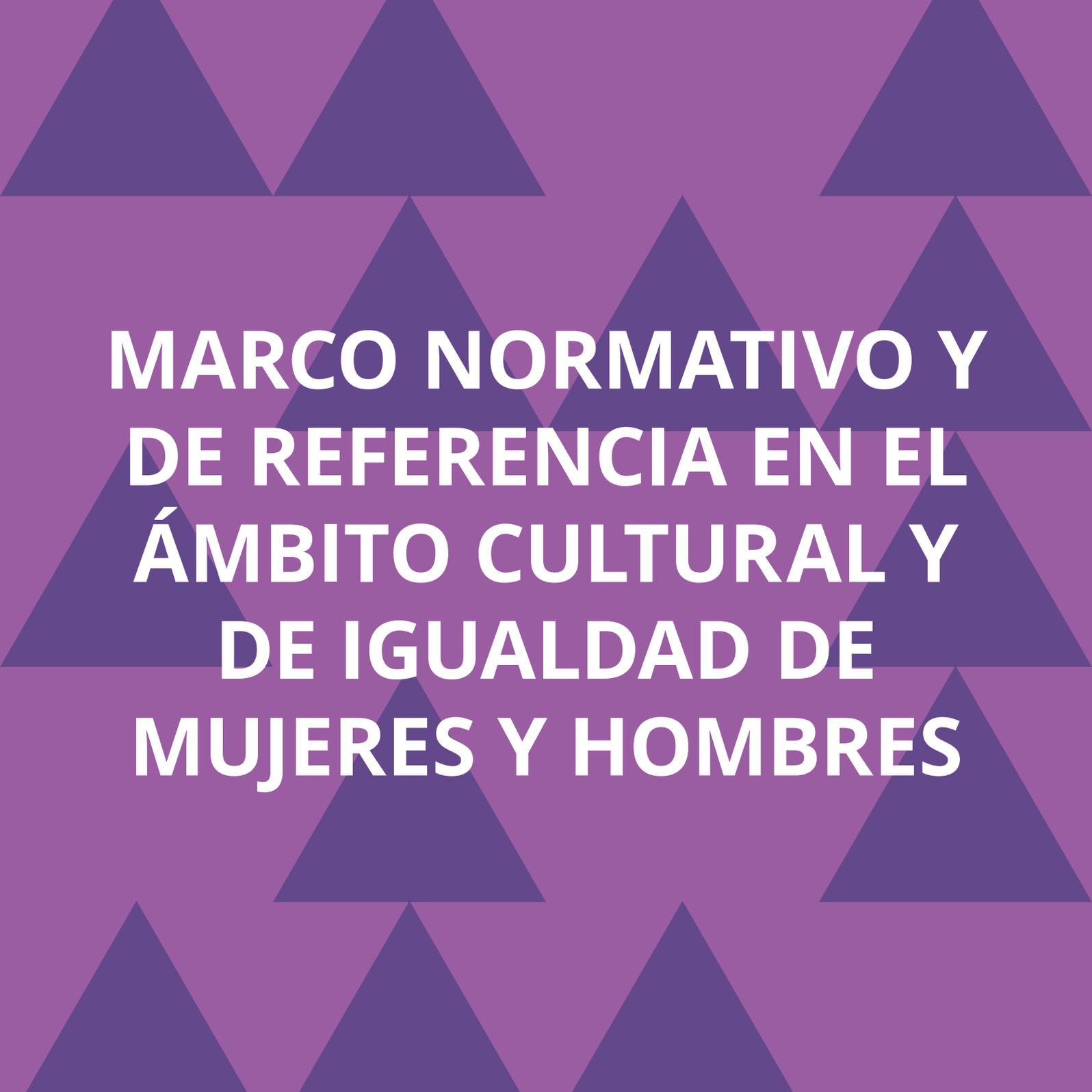
Como se ha comentado en el apartado de presentación general, los ejercicios de análisis han sido desarrollados por ocho profesionales de los sectores del teatro, la danza, el libro y literatura y la música, desde las perspectivas de la creación y la industria, con el objetivo de dotar de una visión global a cada sector.

En este contexto, la libertad de cátedra ha sido una de las máximas a respetar en cada análisis, partiendo de la premisa de que contar con profesionales de cada uno de los sectores ha posibilitado un análisis experto, cercano y realista. Dado este contexto, se ha considerado igualmente necesario contar con unas pautas metodológicas básicas que orientaran el planteamiento y desarrollo de cada estudio.

En este sentido, las orientaciones se han centrado en torno a los siguientes aspectos:

- Desarrollar un apartado básico de datos cuantitativos que permitiera contextualizar cada sector. En este sentido las autoras han realizado análisis de fuentes secundarias o construido datos sobre distintos campos en cada sector: educación formal; empleo; prácticas y hábitos culturales; subvenciones públicas; circuitos, programas y festivales, etc.
- Desarrollar un apartado de análisis cualitativo desde un acercamiento vía entrevistas en profundidad a personas profesionales y/o referentes en cada sector. Los guiones y contenidos a desarrollar han sido definidos por cada autora, contando en cualquier caso con contenidos mínimos sobre igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los sectores. Además, cada persona investigadora ha sido quien ha realizado la labor de valoración de la cantidad de entrevistas a realizar para el cumplimiento de los objetivos del estudio. Así pues el número de personas entrevistadas varía en función de las necesidades y posibilidades de las personas investigadoras.
- Análisis de los datos cuantitativos y cualitativos para la redacción de un análisis y/o artículo de opinión que facilitara las claves y los elementos significativos respecto a la igualdad de mujeres y hombres en cada sector.
- Planteamiento de posibles propuestas y acciones para la intervención en cada sector, atendiendo a la necesidad de respuesta sobre aquellos elementos que en cada sector se hayan identificado como generadores de desigualdad, etc.

Igualmente, señalar que otro de los puntos importantes a tener en cuenta en la investigación ha sido la mirada desde la que se parte. En este contexto, siendo el objetivo general plasmar la realidad de mujeres y hombres en el ámbito cultural, la perspectiva de género ha sido la principal herramienta de análisis. Esta herramienta ha permitido identificar, cuestionar y valorar la discriminación y desigualdad existente también en el ámbito de la cultura, lo que a su vez ha facilitado la realización de propuestas de mejora que posibilitan el diseño de acciones concretas para ajustar las desigualdades encontradas.



**MARCO NORMATIVO Y
DE REFERENCIA EN EL
ÁMBITO CULTURAL Y
DE IGUALDAD DE
MUJERES Y HOMBRES**

1.3 MARCO NORMATIVO Y DE REFERENCIA EN EL ÁMBITO CULTURAL Y DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este capítulo es ofrecer una panorámica general sobre los marcos normativos y de referencia respecto a los ámbitos de la igualdad entre mujeres y hombres y el de la cultura. Se presentan, por tanto, las principales referencias normativas existentes respecto a los dos ámbitos, tratando de profundizar además en la descripción de las referencias al ámbito cultural en las normativas de referencia de igualdad y, viceversa, las referencias a la igualdad entre mujeres y hombres en las normativas de referencia en el ámbito cultural.

De este modo, se ofrece una visión general, que permite acotar los marcos normativos de referencia y, además, ver en qué medida plantean elementos de encuentro o, si no, en qué ocasiones se hacen llamadas o referencias a cuestiones de los “otros” ámbitos en las propias normativas. Se parte del supuesto de que a día de hoy, y en términos generales, no puede afirmarse que todas las normativas y elementos legislativos estén definidos y desarrollados con enfoque de género, si bien el principio de igualdad de mujeres y hombres, así como cualquier tipo de discriminación por razón de sexo están recogidos en diferentes normas y textos legales.

Por último, señalar que se ofrece un panorama que abarca referencias internacionales, estatales y autonómicas.

II. MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE IGUALDAD

2.1. Marco internacional en materia de igualdad

La Declaración Universal de DDHH¹, como documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 217 A (III), el 10 de diciembre de 1948 **establece en su artículo 1** «*todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos*» **y en su artículo 2** prevé que los derechos y libertades serán de aplicación sin distinción de «*raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*». Este reconocimiento implícito de la Declaración Universal se hace explícito con respecto a las mujeres en numerosos textos y tratados internacionales.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer² (CEDAW), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de la ONU en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979, recoge en el **artículo 1** la *discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”.

1 https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

2 <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Por otro lado, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas** ³, adoptada el 25 de septiembre de 2015, es un plan de acción que supone un gran avance desde una perspectiva de género, ya que recoge como objetivo específico “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Además, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están reconocidos como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas relacionadas con las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal.

2.2. Marco europeo en materia de igualdad

En Europa, desde la entrada en vigor del **Tratado de Amsterdam** ⁴, el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea.

En primer lugar, es preciso hacer referencia a la **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023** ⁵ del Consejo de Europa que fue publicada en la conferencia internacional “Igualdad de género: asfaltando el camino”, celebrada en Copenhague el 3 y 4 de mayo de 2018. Esta estrategia establece 6 áreas prioritarias, manteniendo los cinco objetivos estratégicos de la Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017 y añadiendo una nueva prioridad temática:

- Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo.
- Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
- Asegurar el acceso equitativo de las mujeres a la justicia.
- Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas.
- Proteger los derechos de las mujeres y niñas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo.
- Lograr la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y medidas.

Por otro lado, el **Compromiso Estratégico por la Igualdad de Género 2016-2019** ⁶, publicado en 2016 por la Comisión Europea busca promover la igualdad entre mujeres y hombres centrándose en cinco áreas:

- 1 Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promover la igual independencia económica de mujeres y hombres.
- 2 Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres.
- 3 Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- 4 Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas.
- 5 Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

2.3. Marco estatal en materia de igualdad

A nivel estatal, la **Constitución Española**, ratificada el 6 de diciembre de 1978 y en vigor desde el 29 de ese mismo mes y año, recoge en el **artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, en vigor desde el 24 de marzo de 2007, “...tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades 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...” Por otro lado, el **artículo 26** hace referencia explícita a la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística instando a las autoridades públicas y distintos organismos a velar por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

3 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

4 https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_en.pdf

5 <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>

6 <http://www.educacionyfp.gob.es/ministerio-mecd/dms/mecd/ministerio-mecd/organizacion/espacio-de-igualdad/ststegic-engagement-for-gender-equality.pdf>

2.4. Marco autonómico en materia de igualdad

El Estatuto de Autonomía de Euskadi, Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo en el **artículo 9.1**. A través de la creación del **Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakunde** se declara como prioritario eliminar todo tipo de discriminaciones contra las mujeres, poniendo a disposición diferentes herramientas para el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres y para la erradicación de la violencia machista.

Junto con la aprobación de la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** la estrategia *mainstreaming* adquiere una gran relevancia, ya que implica integrar el principio de igualdad desde una perspectiva global en todas las políticas, programas y acciones que se desarrollen desde las instituciones y administraciones públicas.

De este modo la política cultural y las acciones culturales deberán ser diseñadas incluyendo la perspectiva de género. Tal y como recoge el **artículo 25** *“las administraciones públicas vascas han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la CAE”*.

Por otro lado, la Ley recoge medidas relativas al ámbito cultural y deportivo estableciendo obligatoriedad en lo relativo a la participación y acceso equilibrado de hombres y mujeres a todas las actividades culturales que se realicen en la CAE. Además, no podrán recibir ayudas públicas ni participar en ninguna actividad cultural, festiva, artística (...) que sea discriminatoria por razón de sexo.

Otra de las herramientas que posibilitan el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres son los **Planes de Igualdad que Emakunde Instituto Vasco de la Mujer** aprueba cada cuatro años. Los Planes de Igualdad suponen una hoja de ruta en la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. El VII. Plan señala los principales objetivos generales de intervención que el Gobierno Vasco y sus departamentos, Diputaciones Forales y Ayuntamientos han de perseguir de forma conjunta y coordinada a través de sus propios planes de actuación exigidos por la Ley para la igualdad. Así pues, los principales ejes de trabajo son los siguientes.

- **Buen Gobierno:** Ámbito Interno. Desde dentro de las instituciones.

- **Eje I:** Empoderamiento de las mujeres.

- **Eje II:** Transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos.

- **Eje III:** Vidas libres de violencia contra las mujeres. Sensibilización, Prevención, Detección, Atención, Recuperación y Coordinación Interinstitucional.

En los cuatro ejes que recoge el plan hay acciones que afectan al ámbito de la cultura aunque no se especifique de forma directa. En otras ocasiones en cambio se referencian específicamente:

- **Buen Gobierno:** Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres.

Indicadores

Porcentaje de jurados de premios y tribunales para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos que incluyen una cláusula para promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Porcentaje de jurados de premios y tribunales para la adquisición de fondos culturales y/o artísticos que cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

- **Eje 1.- Empoderamiento de las mujeres:** Reducir las brechas de género en la participación de mujeres y hombres en recursos de aprendizaje, de ocio, en el arte, en la cultura y en las fiestas.

Indicadores

Evolución del número de mujeres y hombres que exponen, intervienen en programaciones (comisarias y comisarios y otros perfiles expertos), dan conferencias y seminarios, tienen obras en colecciones y cuyas obras son compradas en los Museos y Centros de Arte y/o Culturales de la CAE.

III. MARCO NORMATIVO EN EL ÁMBITO CULTURAL

3.1. Marco internacional en el ámbito cultural

El planteamiento base de esta apartado se centra en primer lugar en el enfoque basado en los derechos culturales, en tanto que derechos humanos, tal y como se plantea en la **Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales, de 7 de mayo de 2007**⁷, que si bien no es una referencia normativa objetiva, plantea y desarrolla un marco conceptual básico sobre cuáles son los derechos culturales, así como el marco de las normas y referencias que a nivel internacional ya reconocen estos derechos culturales.

Además de este planteamiento, se mencionan y describen también referencias normativas que desde un punto de vista más operativo, regulan distintos aspectos bien en varios segmentos o estadios de la cadena de valor de la cultura, bien en distintos sectores de la misma.

Desde una perspectiva general, los derechos que la Declaración de Friburgo sobre Derechos Culturales plantea reconocer como tal son:

- **Identidad y patrimonio culturales** (como derecho de toda persona, de forma individual y colectiva). El derecho a elegir y a que se respete su identidad cultural, así como a conocer y a que se respete su propia cultura. Igualmente, el derecho a acceder a los patrimonios culturales que constituyen expresiones de las diferentes culturas.
- **Comunidades culturales**, como la libertad de elegir identificarse, o no, con una o varias comunidades culturales, así como modificar esa decisión. Igualmente la no posibilidad de obligar a una persona a identificarse o ser asimilada a una comunidad cultural contra su voluntad.
- **Acceso y participación en la vida cultural**, como derecho individual y/o colectivo, de acceder y participar libremente en la vida cultural a través de la elección de las actividades de forma libre (implica libertad de expresión, de ejercicio, de desarrollar y compartir conocimientos, así como la protección de los intereses morales o materiales relacionados con las obras que sean fruto de la actividad cultural).

- **Educación y formación**, en el marco general del derecho a la educación, que contribuya al libre y pleno desarrollo de su identidad cultural.
- **Información y comunicación**, en el marco general del derecho a la libertad de expresión, que incluye la expresión artística, la libertad de opinión e información, y el respeto a la diversidad culturales, toda persona, individual o colectivamente, tiene derechos a recibir una información libre y pluralista, que contribuya al desarrollo pleno libre y completo de su identidad cultural en el respeto de los derechos del otro y de la diversidad cultural (...).
- **Cooperación cultural**, que plantea que toda persona, individual o colectivamente, tiene derecho a participar, por medios democráticos: en el desarrollo cultural de las comunidades a las que pertenece; en la elaboración, la puesta en práctica y la evaluación de las decisiones que la conciernen y afectan al ejercicio de sus derechos culturales y en el desarrollo y la cooperación cultural en sus diferentes niveles.

A continuación, se describen las referencias normativas de carácter internacional a las que alude la propia Declaración de Friburgo:

En primer lugar, es necesario señalar la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que en su **artículo 27**⁸, plantea que “1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico en los beneficios que de él resulten y 2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le corresponden por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de las que sea autora”.

Por su parte, el **Pacto de derechos económicos, sociales y culturales**⁹, adoptado por la Asamblea de las Naciones Unidas mediante la **Resolución 2200A (XXI), de 16 de diciembre de 1966** –y que entró en vigor el 3 de enero de 1976–, tiene una primera referencia en su **artículo 3** a la igualdad entre mujeres y hombres: “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”.

7 https://culturalrights.net/descargas/drets_culturals239.pdf

8 https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

9 <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Es el artículo 15. apartado 1 el que se centra en el ámbito cultural, estableciendo que los Estados firmantes del mismo “reconocen el derecho de toda persona a a) participar en la vida cultural, (...) c) beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas que sea autora”. Asimismo, en el apartado 2. del mismo artículo señala que “entre las medidas que los Estados Partes en el presente Pacto deberán adoptar para el pleno ejercicio de este derecho, figurarán las necesarias para la conservación, el desarrollo y la difusión de la ciencia y de la cultura”. El apartado 3, alude a que “los Estados partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la indispensable libertad para la investigación científica y para la actividad creadora”. Finalmente, el apartado 4, señala que “reconocen los beneficios que derivan del fomento y desarrollo de la cooperación y de las relaciones internacionales en cuestiones científicas y culturales”.

Por otro lado, la Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, adoptada por unanimidad por la Conferencia General de la UNESCO el 2 de noviembre de 2001¹⁰, que reafirma que “la cultura debe ser considerada como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir juntas, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias”. El texto sitúa a la cultura en el centro de los debates culturales, sobre la identidad, la cohesión social y el desarrollo de una economía fundada en el saber.

Esta declaración organiza sus artículos en torno a cuatro bloques que son: *Identidad, diversidad y pluralismo; diversidad cultural y derechos humanos; diversidad cultural y creatividad y diversidad cultural y solidaridad internacional.*

Finalmente, es necesario señalar que la (UNESCO) Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la

Cultura aprueba la **Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales**¹¹ mediante la cual se pretende proteger y promover la diversidad y las diferentes expresiones culturales, así como velar por que haya una convivencia cultural que favorezca la interacción intercultural.

En 2015, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la *Agenda 2030 para el desarrollo sostenible*¹², que impulsa el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad entre mujeres y hombres, así como el empoderamiento de mujeres a través de su quinto objetivo¹³, basándose en la idea de que “la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. Representantes de las industrias culturales españolas manifestaron recientemente su apoyo a esta agenda de la ONU y suscribieron una Declaración titulada “El Compromiso de la Cultura con la Agenda 2030”¹⁴.

Finalmente, y coincidiendo con el 70 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos¹⁵, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) publicó en 2018 el Informe “Re | Pensar las políticas culturales – Creatividad para el Desarrollo”¹⁶. En este texto de referencia, se acentúa la necesidad de terminar con los “múltiples aspectos de la disparidad entre los hombres y mujeres que subsisten pertinazmente en casi todos los ámbitos culturales y en la mayoría de las regiones del mundo”. Se afirma que “las mujeres están muy insuficientemente representadas en los medios profesionales –especialmente en las funciones creativas más importantes y en los puestos de toma de decisiones–, acceden a la obtención de recursos mucho más difícilmente y reciben remuneraciones muy inferiores a las de los hombres. Esas disparidades no se reconocen universalmente, pero es imprescindible admitir su existencia y afrontarlas si queremos lograr una auténtica diversidad de las expresiones culturales”.

10 Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

11 <http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text/>

12 <http://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2018/sdg-report-gender-equality-in-the-2030-agenda-for-sustainable-development-2018-es.pdf?la=es&vs=834>

13 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

14 <http://www.institutoautor.org/es-ES/SitePages/EstaPasandoDetalleActualidad.aspx?i=2308&s=1>

15 En nuestro territorio, la UNESCO Etxea puso en marcha en 2018 el proyecto #Fem_RIGHTS, enmarcado en la conmemoración del 70 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y “con el objetivo de generar un marco de reflexión crítica en torno a la situación de los derechos humanos en el mundo, con especial énfasis a los derechos vulnerados de las mujeres, valiéndonos del poder comunicativo de diversas expresiones artísticas, e involucrando a la ciudadanía de Vitoria-Gasteiz”.

16 <https://es.unesco.org/creativity/global-report-2018>

Visto el contexto, se puede afirmar que el marco internacional más general en torno a la cultura se define en base a una serie de declaraciones de distintas instituciones intencionales, que conceptualizan la cultura como uno de los elementos sustantivos que generan sociedad, reivindicando distintos derechos en torno a este ámbito.

Por otro lado, y como se verá posteriormente, las referencias de carácter más normativo –tanto del ámbito europeo y estatal como de los más cercanos– se centran en la regulación específica de distintos ámbitos y elementos que forman parte de los sistemas culturales, o más concretamente, de los sistemas asociados a la producción cultural.

3.2. Marco europeo en el ámbito cultural

En el marco de la Unión Europea, se establece que cada Estado miembro de la UE es responsable de su propia política cultural, siendo función de la Comisión Europea contribuir a hacer frente a los retos comunes, definidos en el Método Abierto de Coordinación, que es el medio que los Estados miembros de la UE utilizan para cooperación a nivel europeo en el ámbito de la cultura. En este sentido, se dibuja a continuación y en primer lugar el marco de referencia –que no normativo– respecto a esos retos comunes.

La Agenda Europea para la Cultura de 2007 (Resolución del consejo de 16 de noviembre de 2007 relativa a una Agenda Europea para la Cultura)¹⁷, la **Comisión Europea adopta una nueva Agenda (comunicación ¹⁸) en mayo de 2018**, al objeto de tener en cuenta la evolución del sector cultural. Esta nueva Agenda se centra en la contribución positiva de la cultura a la sociedad, la economía y las relaciones internacionales, y establece métodos de trabajo mejorados con los Estados miembros, la sociedad civil y las socias y los socios internacionales. Esta Nueva Agenda Europea para la Cultura delimita el marco de trabajo de la próxima fase de cooperación a nivel de la Unión Europea en 2019. En este contexto, los Estados miembros definen los principales temas y métodos de trabajo para la colaboración en la cultura a través de los Planes de Trabajo en materia de Cultura aprobados por el Consejo de Ministros y Ministras.

El Plan de Trabajo 2019-2022 en materia de Cultura ¹⁹, establece cinco prioridades para la cooperación europea en materia de política cultural:

- Sostenibilidad en el patrimonio cultural
- Cohesión y bienestar
- Un ecosistema que apoye a las y los artistas, profesionales de la creatividad y la cultural y los contenidos europeos
- **Igualdad de género**
- Relaciones culturales internacionales

Respecto a la prioridad de “igualdad de género” se recoge que *“la igualdad de género es uno de los pilares de la diversidad cultural. La cultura desempeña un papel clave a la hora de combatir estereotipos y promover cambios sociales. Sin embargo, sigue habiendo desigualdades intersectoriales por razón de género en casi todos los sectores culturales y creativos. Las mujeres artistas y profesionales de la cultura tienen menos acceso a recursos de creación y producción, ganan en general mucho menos que los hombres y se encuentran infrarrepresentadas en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, así como en el mercado del arte. Estas disparidades deben ser reconocidas y atajadas mediante políticas y medidas específicas. Para aumentar la concienciación en los ámbitos político y administrativo y en los diferentes sectores se precisan datos exhaustivos y un intercambio de buenas prácticas”*.

Por otro lado, la Comisión Europea (información extraída de su propia página ²⁰), ha desarrollado o impulsado el desarrollo de cambios de la normativa existente. Concretamente, se mencionan los siguientes:

- **Directiva 2012/28/UE del 25 de octubre de 2012 sobre ciertos usos autorizados de las obras huérfanas ²¹**

¹⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007G1129\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32007G1129(01)&from=EN)

¹⁸ https://ec.europa.eu/culture/sites/culture/files/commission_communication_-_a_new_european_agenda_for_culture_2018.pdf

¹⁹ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13948-2018-INIT/es/pdf>

²⁰ https://ec.europa.eu/culture/policy/cultural-creative-industries/regulatory-reform_es

²¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32012L0028&from=ES>

- **Directiva** 2014/26/UE del 26 de febrero de 2014, **relativa a la gestión colectiva de los derechos de autor y derechos afines y a la concesión de licencias multi-territoriales de derechos sobre obras musicales para su utilización en línea** en el mercado interior ²²
- **Propuesta de directiva** ²³ **por la que se modifica la Directiva** 2006/116/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, **relativa al plazo de protección del derecho de autor y de determinados derechos afines** ²⁴
- **Reglamento** (UE) N° 651/2014 de la Comisión de 17 de junio de 2014 **por el que se declaran determinadas categorías de ayudas compatibles con el mercado interior** en aplicación de los artículos 107 y 2018 del Tratado ²⁵
- **Directiva** (UE) 2019/790 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, **sobre los derechos de autor y derechos afines en el mercado único digital y por la que se modifican las Directivas** 96/9/CE y 2001/29/CE. ²⁶
- **Tratado de Marrakech para facilitar el acceso a las obras publicadas a las personas invidentes**, adoptado el 27 de junio de 2013 en Marrakech con discapacidad visual o con otras dificultades para acceder al texto impreso ²⁷. Forma parte de un cuerpo de tratados internacionales sobre derecho de autoría administrados por la OMPI (Organización Mundial de la Propiedad Intelectual). No es estrictamente de ámbito europeo, ni de la Unión Europea.
- **Tratado de Beijing sobre interpretaciones y ejecuciones audiovisuales**, adoptada el 24 de junio de 2012 ²⁸. Forma parte de un cuerpo de tratados internacionales sobre derecho de autoría administrados por la OMPI. No es estrictamente de ámbito europeo, ni de la Unión Europea.

En términos generales, es necesario señalar que estas directivas y reglamentos no tienen integrado el enfoque de género en su planteamiento o desarrollo, desde la no consideración de las situaciones de desigualdad que pue-

dan darse entre mujeres y hombres en el acceso, ejercicio o tratamiento de los ámbitos y temas que se regulan.

La única referencia se da en el **Reglamento** (UE) N° 651/2014 que en sus consideraciones iniciales hace referencia a *algunas categorías de trabajadores desfavorecidos o con discapacidad que siguen teniendo dificultades particulares para incorporarse al mercado de trabajo y mantenerse en él, contemplando la necesidad de que –por esta razón– las autoridades públicas puedan aplicar medidas que contemplen incentivos para que las personas aumenten los niveles de empleo de estas categorías de trabajadores, en particular los jóvenes”*.

De este modo en su **artículo 2, de definiciones**, plantea que a efectos del Reglamento se entenderá por *“trabajador desfavorecido toda persona que trabaje en un sector o profesión en un Estado miembro en donde el desequilibrio entre sexos sea por lo menos un 25 % superior a la media nacional en el conjunto de los sectores económicos del Estado miembro de que se trate, y forme parte de ese grupo de género subrepresentado”*.

3.3. Marco estatal en el ámbito cultural

A nivel estatal la realidad es similar, la legislación existente referencia ámbitos o sectores específicos que forman el espectro cultural pero carece de referencias globales que definan el ámbito cultural en su contexto más amplio. Siendo esto así, se puede destacar el siguiente marco legislativo:

La Ley de Propiedad Intelectual, aprobada por el Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, y por el Real Decreto 281/2003, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Registro General de la Propiedad Intelectual. Mediante la Ley de Propiedad Intelectual se protege a la persona creadora de una obra literaria, artística o científica dándole a la autoría la plena disposición y el derecho exclusivo a la explotación de la obra.

Si bien la Ley no menciona de manera específica el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, hace referencia a la igualdad de las personas en su conjunto en el acceso a la cultura.

²² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0026&from=ES>

²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008PC0464&from=ES>

²⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0116&from=ES>

²⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=ES>

²⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-80826>

²⁷ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:22018A0221\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:22018A0221(01)&from=ES)

²⁸ https://www.wipo.int/treaties/es/text.jsp?file_id=295837

Por otro lado, la **Ley 23/2011, de 29 de julio de Depósito Legal** *“tiene por objeto regular el depósito legal, que se configura como la institución jurídica que permite a la Administración General del Estado y a las Comunidades Autónomas recoger ejemplares de las publicaciones de todo tipo reproducidas en cualquier clase de soporte y destinadas por cualquier procedimiento a su distribución o comunicación pública, sea ésta gratuita u onerosa, con la finalidad de cumplir con el deber de preservar el patrimonio bibliográfico, sonoro, visual, audiovisual y digital de las culturas de España en cada momento histórico, y permitir el acceso al mismo con fines culturales, de investigación o información, y de reedición de obras, de conformidad con lo dispuesto en esta ley y en la legislación sobre propiedad intelectual”*.

La **Ley 16/1985, de 25 de junio, de Patrimonio Histórico Español** hace referencia a inmuebles y objetos muebles de interés artístico, histórico, paleontológico, arqueológico, etnográfico, científico o técnico. También forman parte del mismo el patrimonio documental y bibliográfico, los yacimientos y zonas arqueológicas, así como los sitios naturales, jardines y parques, que tengan valor artístico, histórico o antropológico.

Tanto la Ley de Depósito Legal como la Ley de Patrimonio Histórico Español no incluyen acciones positivas o relativas al impulso de la igualdad entre mujeres y hombres. Se habla en términos “neutrales” sobre la igualdad en el acceso.

Otra de las leyes de referencia en el ámbito cultural es la **Ley 10/2007, de 22 de junio, del libro y de las bibliotecas** la cual tiene como objetivo *“definir el marco jurídico del libro, en atención a su carácter de producto cultural, desde su creación hasta su comercialización, difusión y conservación como parte del patrimonio bibliográfico español; de las publicaciones seriadas, del fomento de la lectura, de las bibliotecas y, en especial, de la cooperación bibliotecaria”*.

En lo relativo a la inclusión de la perspectiva de género, se hace alusión al acceso en igualdad de condiciones en sentido amplio *“La igualdad para que todos los usuarios accedan a los materiales, instalaciones y servicios de la biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, edad, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social”*; *“Las bibliotecas, muy especialmente las públicas, las escolares y las universitarias, desempeñan un papel insustituible en el desarrollo, mantenimiento y mejora de los hábitos de lectura, en la medida en que garantizan, en condiciones de igualdad de oportunidades, el acceso de todos los ciudadanos al pensamiento y la cultura”*.

El Estatuto del Artista y del Profesional de la Cultura

El recién aprobado Informe del Estatuto del Artista por el Congreso de los Diputados para la elaboración del Estatuto del Artista contempla algunas de las reivindicaciones históricas del sector. Así pues, tal y como recoge el informe se estudiarán las siguientes cuestiones:

- 1 Ajustar la fiscalidad a la actividad profesional intermitente y de ingresos irregulares propia del sector.
- 2 Crear un régimen específico de la Seguridad Social, tanto dentro del Régimen General como del de Autónomos. Este Régimen tendría en cuenta las peculiaridades específicas del trabajo intermitente tanto en lo referente a la fórmula de cotización como a las coberturas a efectos de enfermedad temporal, enfermedad permanente, maternidad o jubilación, entre otros. Además, se deberían reconocer las enfermedades y lesiones laborales de la práctica artística y técnica. De esta forma el trabajador ejercería su profesión en un entorno seguro en el que estará protegido de cualquier incidencia que suceda en su labor.
- 3 Garantizar el efectivo derecho de los y las profesionales de la cultura a estar debidamente representados sindicalmente y a participar activa y democráticamente en las negociaciones colectivas de su sector. Se procurará promover la creación de los convenios colectivos pertinentes, y se revisarán los existentes para que la actividad cultural esté correctamente regulada.
- 4 Garantizar que los trabajadores de la cultura que ejerzan una función que implique un contrato por cuenta ajena sean dados de alta por la empresa contratante en el espacio específico y acabar así con la contratación por medio de la figura del “falso autónomo” en el entorno de la actividad cultural.
- 5 Impulsar medidas contra la precarización de los servicios de orientación y educación en nuestros espacios culturales.

- 6 Impulsar el fomento de la actividad artística sin ánimo de lucro que se desarrolla en los sectores independientes a los efectos de permitir la creación de cooperativas de trabajo asociado cuyo funcionamiento interno se corresponda con las particularidades de la actividad cultural, al tiempo que se vincule al sector con las prácticas propias de la economía colaborativa, social y solidaria.

En relación a la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito cultural, el informe del Estatuto recoge en el apartado de conclusiones y recomendaciones las siguientes consideraciones:

“Se ha apostado por que las diferentes personas, actividades y momentos del proceso cultural entren en el Estatuto (...) No tienen las mismas características, pero todas o casi todas se ven sometidas a las mismas situaciones socio-laborales, a la intermitencia de sus ingresos y a la desigualdad de hombres y mujeres, entre otros factores. En este punto, la Subcomisión considera que todas las recomendaciones deben aplicarse con atención específica a la desigualdad de hombres y mujeres que afecta al sector cultural”.

Otro de los aspectos que se contemplan en este mismo apartado tiene que ver con la lucha por la igualdad y las prestaciones por maternidad en el sector, principalmente relativos a la protección laboral y Seguridad Social:

“(...) prestaciones como las de riesgo durante el embarazo (para las que se exige el alta en el momento de causar la prestación, circunstancia que puede presentar dificultades dada la intermitencia en la prestación de servicios), la maternidad (ya que, a veces, resulta dificultoso calcular, con carácter previo al parto, si la regularización anual permitirá a la interesada encontrarse en situación de alta asimilada en el momento del parto), o respecto de la simultaneidad en el percibo de la pensión de jubilación con la realización de actividades artísticas (con frecuencia ocasionales, pero que afectan de forma importante a la pensión percibida, a través de su suspensión incluso en períodos no coincidentes con la prestación del servicio).

“Desde un punto de vista institucional, a efectos de igualar derechos individuales y colectivos, garantizar oportunidades, proteger el trabajo cultural por cuenta propia y ajena y generar condiciones materiales de posibilidad para que mujeres y hombres puedan desarrollar en igualdad carreras profesionales en el ámbito de la cultura...”

3.4. Marco autonómico en el ámbito cultural

En el plano autonómico tampoco existe legislatura que dote de marco general al conjunto de leyes o políticas públicas culturales, por lo que del mismo modo que a nivel estatal las diferentes leyes, decretos, ordenes etc. hacen referencia a aspectos concretos dentro del ámbito cultural.

La reciente aprobada **Ley 6/2019, de 9 de mayo, de Patrimonio Cultural Vasco** tiene como objetivo establecer un régimen jurídico del patrimonio cultural vasco de la CAPV para *“... garantizar su protección, conservación y puesta en valor, así como de posibilitar su conocimiento, investigación, difusión y disfrute por todas las personas en condiciones de accesibilidad universal siempre que las condiciones así lo permitan, tanto a la generación actual como a las generaciones futuras”.*

Entre las novedades incluidas, además de la regulación del patrimonio material, también se contemplan ciertas expresiones culturales que hasta ahora no se habían tenido en cuenta. Como pueden ser las tradiciones orales, los rituales, las técnicas artesanales, el bertsolarismo, la música, danza, gastronomía y deporte además del *“conjunto de bienes muebles e inmuebles que constituyen testimonios significativos de la evolución de las actividades técnicas, extractivas, tecnológicas, de la ingeniería, productivas y de transformación relacionadas con la industria así como de las manifestaciones vinculadas a la cultura industrial”.*

“Los bienes inmateriales que componen el patrimonio cultural vasco contarán al menos con las siguientes categorías, que deberán considerarse, en todo caso, permeables entre sí: tradiciones y expresiones orales de la cultura, incluido el idioma como vehículo del patrimonio cultural inmaterial y la toponimia (bertsolarismo, música, danza, representaciones tradicionales y conmemorativas, usos sociales, gastronomía, deporte, actos festivos, conocimientos y usos relacionados con la naturaleza y el universo, técnicas artesanales e industriales”.

En lo relativo al impulso de la igualdad entre mujeres y hombres se recoge en la exposición de motivos una definición de patrimonio más amplia donde se reconoce el aporte de las mujeres al patrimonio cultural.

“Se reconoce como patrimonio al conjunto de recursos, herencias y saberes de grupos sociales históricamente invisibilizados, como ha sido el caso de las mujeres. En la ley se recoge un enfoque integrador del concepto de patrimonio que permita reconstruir los

sentidos y los significados del imaginario femenino como valor cultural y que sirva para facilitar la acción de políticas públicas que visibilicen y revaloricen como elementos diferenciales el legado y aporte femenino”.

El decreto 232/2000, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Archivo y las normas reguladoras del Patrimonio Documental del País Vasco, mediante el cual se desarrolla el procedimiento para la conservación y difusión del patrimonio documental del País Vasco incluido en la Ley de Patrimonio Cultural.

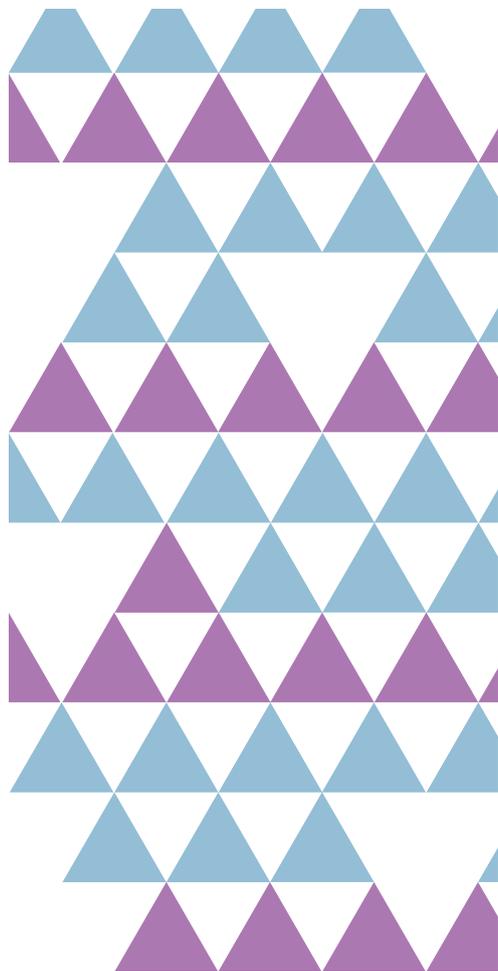
El marco legislativo cultural de Euskadi tampoco incluye medidas que tengan como objetivo expreso la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres.

IV. OTROS AVANCES EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MARCO CULTURAL

Si bien es cierto que aún queda recorrido en el avance de la inclusión de la perspectiva de género en el marco legal de manera general y en concreto en el cultural, se han creado estrategias que vale la pena destacar:

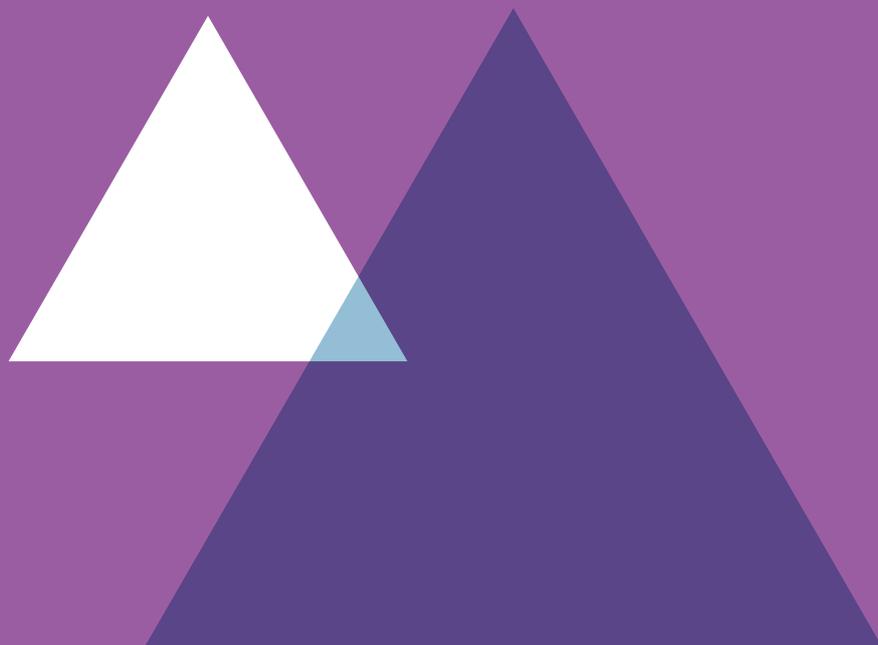
La (OMPI) Organización Mundial de la Propiedad Intelectual en 2014 se adhiere al compromiso de desarrollar políticas de igualdad. De esta manera se compromete a incorporar la perspectiva de género en las políticas y programas de la Organización.

Además, por primera vez en 2015 visibiliza la situación de las mujeres en el ámbito cultural a través de una mesa redonda donde se debatió en torno a “Las mujeres y la propiedad intelectual” donde quedaron reflejadas preocupaciones como “... solo el 30,5% de las solicitudes internacionales de patente presentadas por conducto de la Organización incluyen al menos a una mujer inventora”.





DATOS CUANTITATIVOS GENERALES DEL ÁMBITO CULTURAL



1.4 DATOS CUANTITATIVOS GENERALES DEL ÁMBITO CULTURAL

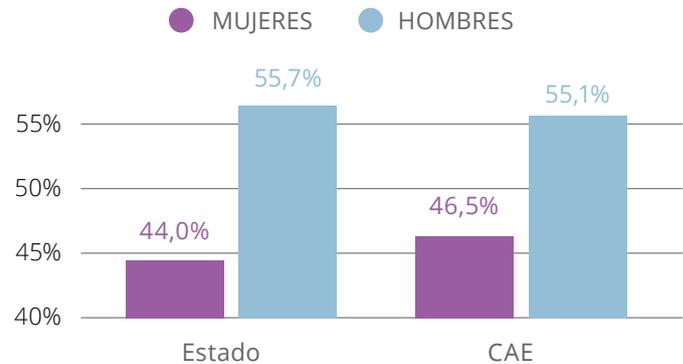
Este capítulo tiene como objetivo ofrecer una panorámica general sobre la presencia de mujeres y hombres en el sector cultural desde una perspectiva de género, sin descender a los ámbitos que lo conforman, ya que estos serán estudiados de manera específica en los siguientes apartados.

Este breve análisis incidirá sobre aquellas variables más relevantes para construir una imagen general del contexto actual, como son el empleo, la formación, hábitos y prácticas culturales y la programación. Mediante un análisis cuantitativo basado en datos secundarios, trataremos de señalar aquellos ámbitos en los que se observan diferencias significativas de participación entre hombres y mujeres, para intentar visibilizar las desigualdades que se dan y destapar elementos subyacentes que provocan tales descompensaciones para tratar de llevar a cabo acciones que neutralicen estos mecanismos.

Empleo

La tasa de ocupación es un indicador básico a la hora de analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral en relación a los hombres. Es preciso realizar un análisis cuantitativo centrado en las tasas de ocupación y cualitativo orientado a describir las condiciones de estos puestos de trabajo además de aquellos ámbitos culturales donde haya más presencia tanto de hombres como de mujeres.

Tasa de ocupación por sexo (Año 2018)

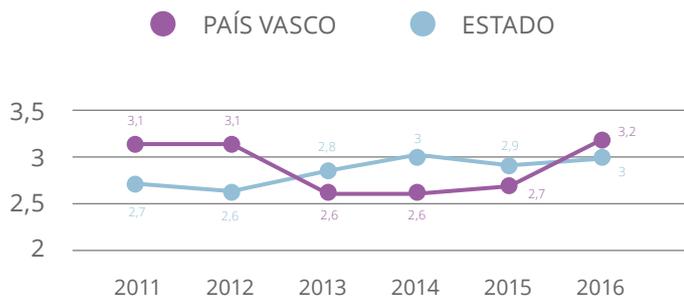


Fuente: Instituto Nacional de Estadística

La tasa de población ocupada indica a simple vista un desajuste entre hombres y mujeres que decae a favor de estos tanto a nivel Estatal como a nivel de la CAE. En el primero de los casos se observa una diferencia de 11,7 puntos porcentuales entre hombres y mujeres mientras que a nivel de la CAE es de 8,6.

El sector cultural como tal no es considerado como una actividad especialmente relevante a nivel económico ya que el empleo que genera en proporción al total de la CAE no supone más del 3,2% (2016).

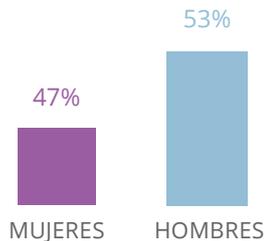
Porcentaje de empleo cultural sobre el total de empleo a nivel Estatal y de la CAE (2011-2016) (%)



Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura

La coyuntura del empleo cultural a nivel comunitario es muy similar al estatal, solamente los separan 2 décimas porcentuales, y aunque la evolución entre los años 2011 y 2016 haya sido desigual, se mantiene estable a lo largo de todo el periodo, (entre el 2,6% y el 3,2% en ambos casos) percibiéndose un ligero ascenso entre 2015 y 2016 que en el caso de Euskadi fue del 0,5% y en el Estado del 0,1%.

Empleo cultural por sexo en la CAE (2015)



Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura

Al analizar la tasa de empleo del sector cultural considerando la variable sexo, se observa una desequilibrada presencia de mujeres y hombres siendo las mujeres las que reflejan una infrarrepresentación.

Empleo cultural medio anual en el Estado por actividades económicas según sexo (2017)

	MUJERES	HOMBRES
Distribución porcentual.	39,3%	60,7%
Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales.	55,7%	44,3%
Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión.	45,8%	54,2%
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos.	41,5%	48,5%
Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales.	24,4%	75,6%
Otras actividades económicas.	35,8%	64,5%
Empleo cultural en porcentaje del total de empleo.	45,5%	54,5%

Fuente: MCUD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural

Observando las tasas de empleo de las actividades económicas del sector cultural queda evidenciada la existencia de

desequilibrios entre mujeres y hombres que se sustentan en la desigualdad existente entre mujeres y hombres.

En líneas generales, la distribución porcentual de hombres y mujeres en la tasa de ocupación de las actividades económicas culturales es mucho más elevada en el caso de ellos (+21,4%). La actividad económica con mayores desequilibrios entre hombres y mujeres hace referencia a las Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes...etc. En este caso tres de cada cuatro personas trabajadoras son hombres. Por el contrario, en las actividades de bibliotecas, archivos, museos etc. existe una mayor representación de mujeres superando en 11 puntos porcentuales la de los hombres.

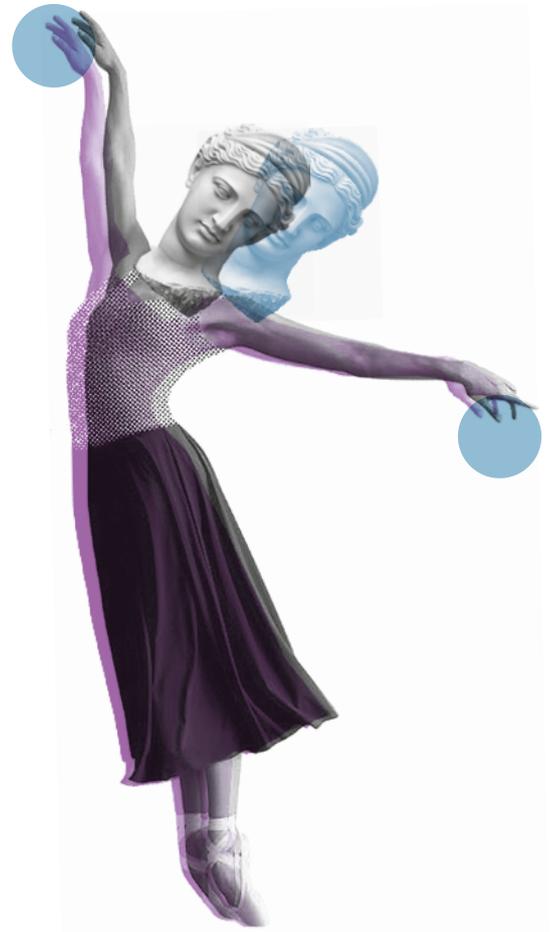
No se observan grandes diferencias en la temporalidad de los contratos aunque se deduce la misma tendencia en la que las mujeres se ven más perjudicadas.

En los contratos temporales menores a seis meses las mujeres representan un 51,5% (29.296) y los hombres un 48,5% (27.566). Se puede advertir una mayor presencia de mujeres en todas las categorías de contratos temporales, a excepción de los contratos de una semana y en aquellos que superan el año de contratación, en este último caso la diferencia es del 11%. Mientras que las categorías de empleos temporales más breves están ocupados por más mujeres que hombres, aquellos que superan el año, y por tanto son menos desfavorables, están ocupados mayoritariamente por estos últimos.

Contratos temporales registrados en ocupaciones del ámbito cultural por duración de contrato y sexo en el País Vasco (2017)



Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura



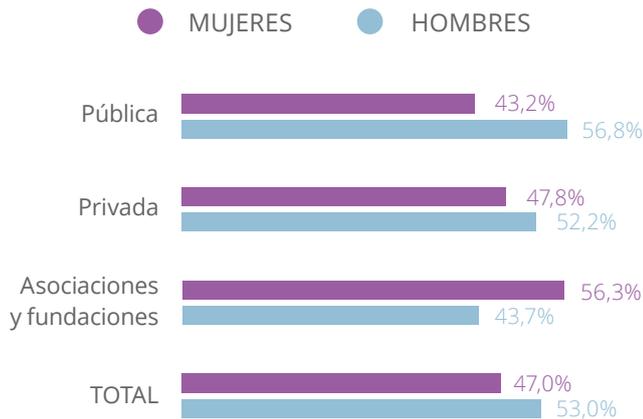
Mujeres trabajadoras en la CAE equivalentes a jornada completa analizadas por categoría profesional y tipología de agente (2015)

Sector	Tipología de agente	Personal Directivo	Personal Técnico	Gestión/ Administración	Otros
Artes escénicas	Productora	41,40%	46,60%	56,50%	46,80%
	Programadora	33,40%	31,90%	74,30%	53,80%
Libro	Editorial	29,90%	60,40%	59%	39,20%
	Librería	60,60%	62,40%	83,70%	64,80%
Música	Orquesta	0%	48,30%	66,70%	0%
	Programadora pública	42%	58,10%	56,70%	64,90%
	Promotora privada	21,40%	38,60%	47%	50%
	Sala de conciertos	44,40%	26,20%	50%	43,40%
	Bandas de música y txistularis	0%	26,90%	33,30%	0%
	Discografía	25%	40%	40%	0%
	Comercio del disco	9,30%	39,80%	81,80%	0%
Artes visuales	Exhibidora	85,50%	77,70%	95,60%	19,90%
	Galería de arte	40,50%	50%	71,40%	57,10%
Audiovisual	Productora	23,10%	43,60%	70,30%	50,30%
TOTAL	-	37,10%	43,80%	69,90%	50,30%

La función profesional de las personas trabajadoras del sector cultural está condicionada por el sexo tal y como se puede observar en los datos. La presencia de mujeres predomina en los puestos de gestión y administración (69,9%), mientras que los puestos de perfil técnico (43,8%) y directivos (37,1%) están compuestos principalmente por hombres. La presencia de mujeres en puestos de trabajo culturales es inversamente proporcional a la relevancia y magnitud de la categoría profesional.

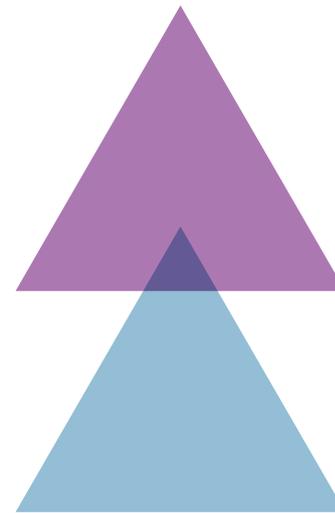
Los sectores donde las mujeres ocupan puestos de dirección son aquellos orientados a las artes visuales y el libro, especialmente en las librerías, donde representan un 60,6% en los puestos de dirección. Al igual que las exhibidoras en artes visuales que representan un 85,5%. Los sectores con menor representación de mujeres en puestos directivos son el audiovisual, el musical y el de artes escénicas, dándose en este último la diferencia más notoria (+53,8%).

Personas trabajadoras en la CAE equivalentes a jornada completa analizadas por sexo y titularidad de agentes (2015)



Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura

La presencia de las mujeres en el sector cultural es menor tanto en el sector público como en el privado, aunque la diferencia se acentúa en el sector público (-13,6%). Es en las asociaciones y fundaciones donde ellas tienen mayor representación que ellos (+12,6%). Es preciso remarcar el carácter solidario y de función social de estos organismos y la posible influencia de los estereotipos y roles de género en esta realidad.



Formación

El análisis de la correlación entre formación cultural y profesionalización en la industria cultural es de gran complejidad, puesto que no es indispensable haber adquirido formación reglada en el ámbito de las artes para dedicarse profesionalmente a ello.

Además, la categorización que ofrecen las bases de datos disponibles respecto al sector cultural varía en disposición del organismo que los gestiona. Por eso se trata de incidir en aquellos aspectos relativos a la cultura en términos genéricos y en caso de no hallarlos se analizarán los datos de los diferentes ámbitos culturales específicos que puedan servir como muestra parcial de la situación del sector cultural en general.

Alumnado que finalizó estudios de grado en las universidades de la C.A. de Euskadi por titulación, sexo y periodo

Titulación	2012/2013		2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Artes y Humanidades	124 (76%)	40 (24%)	392 (71%)	157 (29%)	459 (68%)	221 (32%)	473 (66%)	241 (34%)	476 (67%)	23 (33%)
Arte	33 (66%)	17 (34%)	72 (78%)	20 (22%)	59 (62%)	36 (38%)	61 (66%)	31 (34%)	90 (74%)	32 (26%)
Conservación y Restauración de Bienes Culturales	7 (100%)	0 (0%)	12 (80%)	3 (20%)	33 (97%)	1 (3%)	22 (85%)	4 (15%)	16 (84%)	3 (16%)
Creación y Diseño	23 (82%)	5 (18%)	38 (73%)	14 (27%)	65 (71%)	27 (29%)	56 (65%)	30 (35%)	60 (67%)	30 (33%)
Historia del Arte	2 (67%)	1 (33%)	12 (75%)	4 (25%)	35 (76%)	11 (24%)	31 (79%)	8 (21%)	27 (73%)	10 (27%)

Fuente: EUSTAT

Hay una mayoría evidente de mujeres graduadas en todas las titulaciones orientadas a la profesionalización en el sector cultural y las artes visuales que se mantiene estable entre 2013 y 2017. La titulación de Conservación y Restauración de Bienes Culturales es la que muestra un mayor desequilibrio entre mujeres y hombres, observándose una diferencia de 7 a 0 en el curso 2012/2013 y de 33 a 1 en el curso 2014/2015 donde las mujeres tienen mayor representación. La tendencia general es obvia, ya que los hombres titulados en estas materias no logran alcanzar el 38% del total en el mejor de los casos, siendo en algunos momentos menor al 10%.

El grado con mayor tasa de hombres titulados dentro del periodo de análisis es el de Arte, con un 30,8% de media, seguido de Artes y Humanidades con un 30,4%; en ambos casos la tasa se multiplica por dos en el caso de las mujeres.

Empleo medio de agentes de artes visuales (personal a jornada completa anualizados) por sexo en la CAE (2007-2015)

Año	Mujeres	Hombres
2007	55,0%	45,0%
2009	63,2%	36,8%
2011	59,2%	40,8%
2013	61,0%	39,0%
2015	59,1%	40,9%

Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura

Desde el principio del periodo de análisis, las mujeres tienen mayores tasas de empleo en el sector de las artes visuales, una circunstancia natural que viene determinada por el mayor número de mujeres graduadas en esta materia en los últimos años. Es preciso recalcar que esta superior tasa de ocupación de las mujeres no es proporcional a la diferencia existente entre mujeres y hombres en el número de personas con un título universitario orientado a este ámbito profesional, ya que las mujeres superan enormemente a los hombres en este aspecto.

No se observa una tendencia clara de evolución en este periodo; la variación más notoria se da entre los años 2007 y 2009 (+8,2%), aunque se vuelve a estabilizar en 2011 y se mantiene estable hasta 2015.

Alumnado de la C.A. de Euskadi por nivel y sexo (2016/2017)

	Mujeres	Hombres
Artes Plásticas y diseño	187 (73%)	68 (27%)
Música	1513 (56%)	1202 (44%)
Danza	102 (93%)	8 (7%)
Artísticas Superiores de diseño	197 (77%)	60 (23%)
Superior de Arte dramático	22 (73%)	8 (27%)

Fuente: EUSTAT

Tanto en las artes escénicas, como en las visuales, o en el ámbito musical, la presencia de mujeres es superior a la de los hombres. El ámbito con mayor diferencia entre sexos es la danza, con una diferencia de +86%, y aquel con un menor desequilibrio es la música, con una superior representación de mujeres (12%). En lo relativo a las artes visuales y el arte dramático, la presencia mayoritaria de mujeres continúa siendo notable, llegando en ambos casos a casi triplicar al número de hombres.

Empleo medio de agentes productores (trabajadores equivalentes a jornada completa anualizados) por sexo, tipología de agente y función profesional (CAE, 2015)

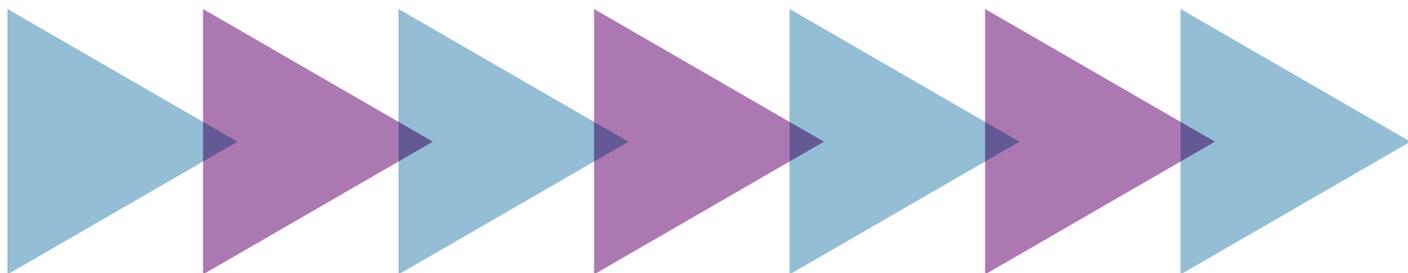
	Función profesional	Mujeres	Hombres
Teatro	Dirección	38,8%	61,2%
	Técnica	46,8%	53,2%
	Gestión/ Administración	54,8%	45,2%
	Otros	47,0%	53,0%
Danza	Dirección	52,3%	47,7%
	Técnica	51,9%	48,1%
	Gestión/ Administración	74,4%	25,6%
	Otros	44,2%	55,8%
Bandas	Dirección	0,0%	100,0%
	Técnica	26,9%	73,1%
	Gestión/ Administración	33,3%	66,7%
	Otros	0,0%	0,0%
Orquestas	Dirección	0,0%	100,0%
	Técnica	48,3%	51,7%
	Gestión/ Administración	66,7%	33,3%
	Otros	0,0%	100,0%

Fuente: Observatorio Vasco de la Cultura

La función profesional a desempeñar por las personas trabajadoras está condicionada por el sexo, aquellos puestos más determinantes dentro de cada ámbito están mayoritariamente compuestos por hombres, claro ejemplo de ello es la monopolización por parte de los hombres de los puestos de dirección de bandas y orquestas (M=0% / H=100%). Los puestos en los que las mujeres tienen mayor representación son aquellos orientados a la gestión y administración.

Observando las funciones profesionales de las personas trabajadoras en los campos del teatro, la danza y la música, y comparándolo con el número de alumnado matriculado en el mismo año en centros especializados en estas materias, se puede observar un mayor porcentaje de hombres en los puestos de trabajo más determinantes que contrasta con el reducido porcentaje de alumnos en proceso de aprendizaje.

En el caso de la danza se extraen conclusiones similares a las alcanzadas al analizar en conjunto la tasa de empleo en determinados sectores en semejanza al alumnado graduado en los mismos ámbitos: Los puestos con mayor relevancia tienen una tasa de ocupación de mujeres ligeramente superior a los hombres, aunque esta diferencia no es equiparable al número de alumno matriculado, ya que mientras la tasa a nivel académico es M=93% / H=7%, la dirección en los espectáculos de danza está compuesta por un 52,3% de mujeres y 47,7% de hombres.



Hábitos

Tiempo medio por participante (hh/mm) y tasa de participación (%) de la C.A. de Euskadi dedicado a actividades culturales por sexo (2013)

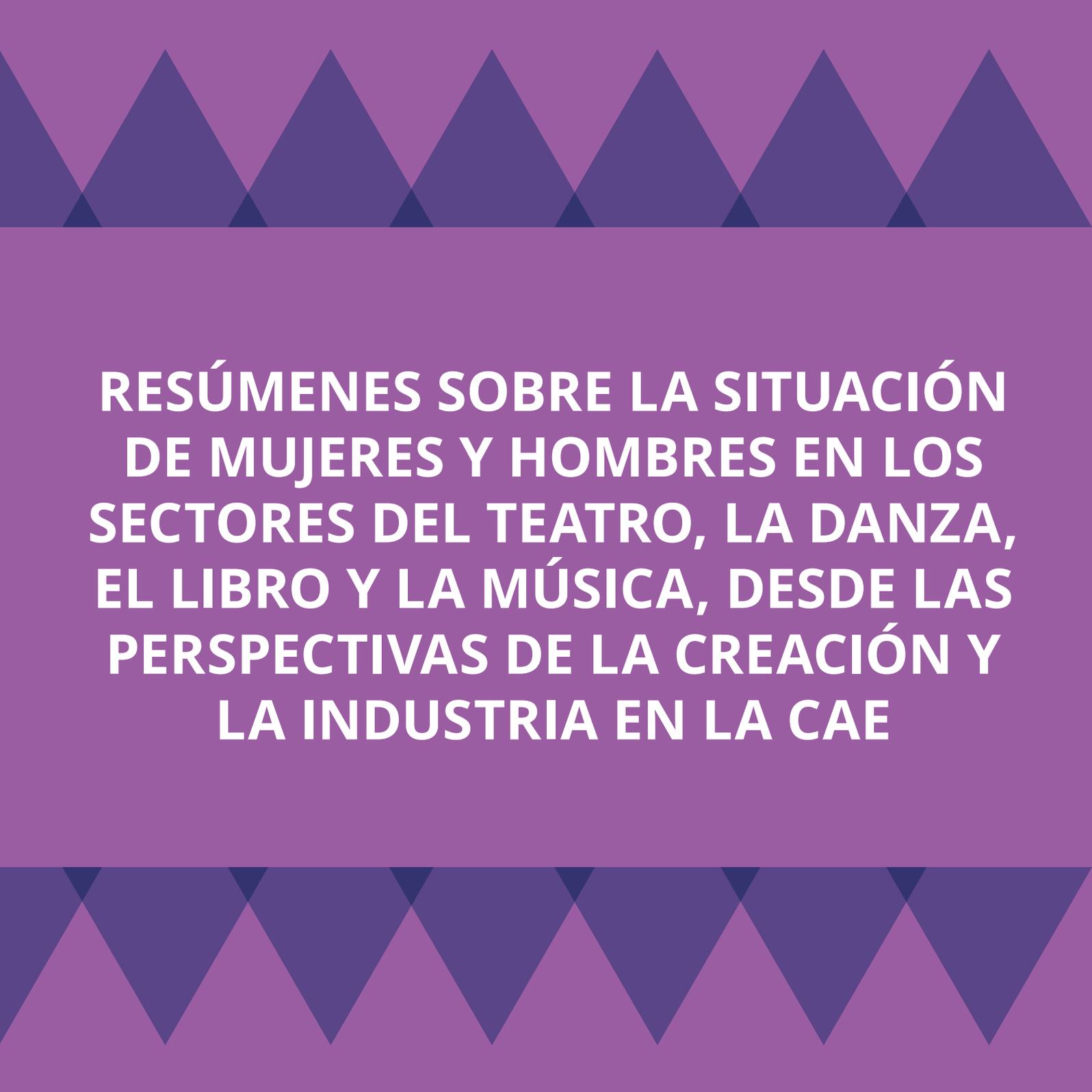
Actividad		Mujeres	Hombres
Escuchar discos o cassettes	Tiempo medio por participante	1:03h	0:55h
	Tasa de participación	1,30%	1,40%
Lectura de libros	Tiempo medio por participante	1:27h	1:30h
	Tasa de participación	6,10%	4,20%
Actividades artísticas	Tiempo medio por participante	1:40h	1:44h
	Tasa de participación	2,50%	2,70%

Fuente: EUSTAT

Hay un mayor porcentaje de hombres que escuchan música en formato de disco o cassette, aunque el tiempo de escucha es superior en el caso de las mujeres. Con la lectura se da a la inversa: existe un mayor número de mujeres lectoras (+18% respecto a los hombres) pero a nivel de tiempo de lectura, ellos tienen una media superior, aunque la diferencia no es significativa (M=1:27 / H=1:30h).

Tanto el tiempo medio dedicado a la realización de actividades artísticas, como la tasa de personas que le dedican tiempo a estas actividades es superior en el caso de los hombres, aunque es preciso puntualizar que dicha desigualdad es poco significativa, especialmente en el tiempo de lectura.





**RESÚMENES SOBRE LA SITUACIÓN
DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS
SECTORES DEL TEATRO, LA DANZA,
EL LIBRO Y LA MÚSICA, DESDE LAS
PERSPECTIVAS DE LA CREACIÓN Y
LA INDUSTRIA EN LA CAE**

SITUACIÓN de mujeres
y hombres en la
creación **TEATRAL**
en euskera en la CAE

ENERITZ ARTETXE ARANAZ



I. INTRODUCCIÓN

Objetivos generales y específicos

El Gobierno Vasco, en el marco del Programa Kultura Auzolan, pretende estudiar la presencia de aquellas personas clasificadas como mujeres en el ámbito de la creatividad dentro de sus diferentes expresiones, tales como la literatura, la danza, la música y el teatro. La finalidad última de este estudio consiste en el análisis de la presencia de las mujeres en el ámbito de la creatividad y la adopción de medidas destinadas a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. El presente análisis en particular se dirige al estudio cualitativo de la presencia de aquellas personas clasificadas como mujeres dentro de la creación teatral en euskera, abordando el estudio de los puntos que se detallan a continuación:

- Situación de la estructura creativa del teatro vigente actualmente.
- Tipo de sociedad plasmada en dicha estructura creativa.
- Papel adoptado por las mujeres creadoras de teatro en la estructura creativa vigente.
- Razón conducente a la adopción por parte de la mujer de dichos roles y dificultades experimentadas para la no adopción de otros.
- Dificultades, desventajas e injusticias sufridas por las mujeres en su trayectoria profesional y personal.
- Maneras de conseguir la adopción de distintos papeles para mujeres y hombres en condiciones de igualdad.
- Modos de intervención en los diferentes ámbitos y estructuras creativas dirigidas a la generación de un teatro de carácter más feminista y paritario.
- Definición del nuevo pensamiento que incorpora distintas maneras y más paritarias de realizar teatro.

II. DATOS CONTEXTUALES

2.1 Mujer euskaldun del ámbito de la cultura

El estudio de la situación de las mujeres en la creación teatral en euskera debe contemplar tres condicionantes que ejercen una influencia total:

- Debe contemplar la situación de vulnerabilidad que IMa-neras de conseguir la adopción de distintos papeles para mujeres y hombres en condiciones de igualdad.
- Situación precaria que viven los y las trabajadoras culturales en el Estado Español, discordante a este respecto con Iparralde, dado que allí la ley contempla la intermitencia.
- La actividad creativa tiene lugar en una lengua minorizada en el caso de los/las creadores/as euskaldunes, de forma que se triplica así su situación de vulnerabilidad.

Por lo tanto, la condición de mujer, trabajador(a) cultural y euskaldun condiciona totalmente las características del desarrollo de la actividad creativa, así como sus condicionantes y oportunidades.

2.2 Mujer en sociedad

La estructuración del sistema vigente actualmente en la sociedad de Euskal Herria y en muchas sociedades de Europa occidental es bien conocida. Este sistema socio-político se basa en una familia nuclear tipo. El sistema impone una figura masculina a la cabeza de dicha familia, por encima de la mujer, puesto que además de patriarcal es heteronormativo. Este heteropatriarcado también está relacionado con el capitalismo, donde su finalidad última es la producción, diseñándose las **familias nucleares** tan extendidas y naturalizadas actualmente con el objeto de facilitar, perpetuar y propiciar dicha producción.

La filósofa italiana Silvia Federici ilustra muy bien este fenómeno en su obra *Cáliban y la bruja*. Según cita en ella, el capitalismo pretende producir continuamente, pero se requiere de alguien que impulse dicha producción, fuerza de trabajo. Por otra parte, aquellos que producen necesitan contar con alguien que les proporcione apoyo y cuidado, así como de alguien que garantice su reproducción.

A tales efectos, el sistema idea una manera fácil y efectiva de clasificar a las personas en dos categorías, asignando a partir de esta distribución los roles de producción y reproducción. De esta manera, tal y como sostiene la teoría Queer, los géneros de las personas, naturalmente diversos, se simplifican en torno a dos extremos de los géneros sexuales, a saber, mujeres y hombres. Además, a fin de que cada género realice su tarea reproductora y productora correspondiente, el sistema les asigna características que supuestamente les son propicias, dando así lugar a los **roles de género** que recaen sobre las personas previamente clasificadas como hombre o mujer, construidos en base a intereses económicos, políticos y sociales. Por lo tanto, no tienen mucho de natural.

Además de asignar estos roles, el heteropatriarcado antepone los rasgos atribuidos a los hombres sobre los del resto. De esta manera, dado que el poder lo detentan los hombres, la visión **androcéntrica** prima en todos los estamentos de la sociedad. Por lo tanto, los valores y rasgos atribuidos a las mujeres son confinados en una segunda categoría, por lo que estos son postergados, invisibilizados, desprovistos de valor e, incluso, en algunos casos, de retribución. Estos rasgos incluyen el cuidado, las/los niñas/os, labores domésticas, sentimientos, intuición, irracionalidad, cultura, magia, arte, etc.

2.3 Situación del trabajador cultural

El arte no toma una posición central en nuestra cotidianidad. Generalmente asociamos arte y cultura con entretenimiento y ocio, más que con ámbitos fundamentales para el desarrollo social.

La labor de los y las trabajadoras adolece de necesidades y precisa medidas específicas, al igual que otros muchos oficios. Sin embargo, la labor cultural ha sido tratada como otras profesiones, tanto en lo que hace referencia a hacienda como en lo tocante a seguridad social, cuando en realidad muestra rasgos muy diferenciados en relación a otras profesiones. Un distintivo general de quienes trabajan en el ámbito de la cultura es su intermitencia. Los trabajos de los y las artistas son discontinuos, funcionan por rachas, aspecto que debería tenerse en consideración tanto en hacienda como en seguridad social, contemplando el trabajo en relación a su intermitencia.

Afortunadamente, varias medidas propuestas por el Estatuto del Artista fueron adoptadas por el Real Decreto de 29/12/2018, lo cual implica que aquellas y aquellos artistas en una situación

dada tendrán la oportunidad de permanecer en la seguridad social durante los periodos de actividad discontinua, por ejemplo durante las excedencias por riesgo en el embarazo y por lactancia.

Por otra parte, las y los trabajadores culturales autónomos han venido pagando un 21% de IVA, hecho que incide en la vida laboral de numerosos trabajadoras y trabajadores culturales. La adopción de las citadas medidas contempladas en el Estatuto del Artista ha sido de vital trascendencia para los trabajadores culturales, pero lo adoptado hasta la fecha no representa sino una pequeña proporción de las medidas y puntos que conforman el Estatuto.

De igual manera que se puede afirmar que las y los trabajadores culturales de Euskal Herria viven en la precariedad, dicho desamparo afecta más seriamente a las personas en situación especialmente frágil, entre las que se encuentran, evidentemente, las mujeres. Así, a pesar de que las medidas referidas al embarazo y la lactancia recogidas en el Estatuto del Artista representan un paso adelante, todavía los hombres continúan experimentando menos dificultades en su ejercicio del trabajo. De esta manera, le es más fácil la reincorporación tras la excedencia, así como la percepción de prestaciones e incluso la obtención de contratos y sueldos más dignos. Por lo tanto, la precariedad cultural afecta más seriamente a la mujer que al hombre, dato que nuevamente es fiel reflejo de la diferencia de oportunidades entre géneros.

2.4 Efectos de la crisis

Según este estudio, si en su momento álgido de 2004-2006 la actividad artística era precaria, con un tasa de paro del 28%, ésta representaba en 2016 un 48%, lo cual nos lleva a afirmar que el inicio de la crisis económica en el ámbito de la cultura (y la sociedad en su totalidad) se remonta a ese periodo, repercutiendo después enormemente en la actividad cultural, así como en las condiciones laborales de las y los trabajadores por cuenta propia.

A título ilustrativo, el número de personas trabajadoras en el ámbito de la cultura que trabajaban durante el periodo que abarca este estudio se había incrementado de un 6,2% a un 11,7%. Se pudo conocer que la mitad de estas personas podía desarrollar su vida solamente gracias a otra ocupación, mientras que un tercio de ellas vivían en el umbral de la pobreza en el año 2016. Además de esta situación imperiosa que pade-

cen los artistas, el presente estudio se centra igualmente en las consecuencias del condicionante de ser mujer. Las mujeres trabajan sin contrato más a menudo que los hombres, un 17,25% de la veces, frente a un 10,9% entre los hombres. Las mujeres obtienen menos ingresos de su labor artística: gana por debajo de 600 euros un 34,8% de las mujeres, frente a un 23,9% de los hombres. Reciben menos a menudo el amparo de la salud pública, por lo que deben pagar servicios privados, con un 8,8% entre las mujeres, frente a un 4,6% entre los hombres.

Las mujeres artistas de la CAE experimenta mayor dificultad en su reincorporación a la profesión artística, existiendo una mayor tasa de mujeres que ejercen otras profesiones diferentes a la artística (un 22% de mujeres, frente a un 15% de hombres, ocupadas en trabajos que tienen una relación tangencial con el ámbito artístico, y un 38% de mujeres, frente a un 31% de hombres, que ejercen en trabajos sin ninguna relación con el ámbito artístico). Además, las mujeres percibe menos ingresos de su trabajo artístico que el hombre. El índice de mujeres que ingresan menos de 600 euros es de un 42%, mientras que entre los hombres éste se sitúa en un 27%.

Consecuentemente, a pesar de que ha pasado un largo periodo desde la realización de este estudio, se observa claramente una situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres durante el periodo de crisis que afectaba a toda la sociedad, en comparación al hombre. Se observa nítidamente que, aún cuando la crisis afecta a creadores tanto mujeres como hombres, ésta repercute más negativamente en las mujeres.

2.5 Consumo de cultura en euskera

Es preciso apuntar que el ámbito laboral y campo de acción se reduce para las actrices y los actores que ejercemos nuestra actividad en euskera. Un sondeo realizado por La Fundación Elkar y Siadeco revela que los vascohablantes tienden a consumir productos culturales no realizados en euskara, en vez de hacerlo en euskera, concluyéndose que el conocimiento de euskera no garantiza el consumo cultural en euskera. **Por lo que respecta al teatro, una aproximación al público bilingüe evidencia que un 25% lo consume en otra lengua diferente a euskera, frente a un 13% que lo hace en euskera.**

III. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

- **Actor/actriz:** persona que interpreta a un personaje en un drama, bien en películas, televisión, o radio, bien en teatro.
- **Intérprete:** persona que realiza el rol de un personaje en un teatro, cine u otro espectáculo.
- **Perfomer:** persona que interpreta para el deleite de un público, bien mediante el baile, bien mediante el canto o drama.
- **Creador /a:** persona que genera una obra artística o intelectual, capacitada para realizar una contribución significativa.
- **Autor /a:** persona que crea una obra de carácter artístico, literario o científico. El concepto actual está relacionado con la originalidad, autoridad de la obra y su propiedad moral, intelectual y económica.
- **Dramaturgo /a:** persona que redacta textos literarios para su interpretación en espacios escénicos.
- **Director /a de escena:** persona responsable de la escenificación de las obras que se efectúan en las artes escénicas. Su cometido consiste en dirigir y supervisar la escenificación, así como la armonización y articulación de las diferentes contribuciones y actuaciones aportadas por el equipo de trabajo y la producción.
- **Director /a de actores:** persona responsable de la elaboración y armonización de la tarea interpretativa de los/las actores/as.
- **Técnico /a de iluminación:** el/la técnico/a de iluminación se ocupa de los sistema de iluminación existentes sobre el escenario, de la preparación y activación de los efectos eléctricos, así como de su mantenimiento.
- **Diseñador /a de iluminación:** el diseño de iluminación es una actividad intelectual e intuitiva. Permite la generación y construcción del concepto en torno a la manipulación de la luz que se proyectará sobre el espacio escénico.
- **Escenógrafa /o:** persona que genera la escenografía, crea, diseña o dirige los componentes visuales de un espectáculo.

- **Diseñador /a de vestuario:** persona responsable de la creación y diseño del vestuario que vestirán los personajes de un espectáculo.
- **Androcentrismo:** El androcentrismo consiste en la organización y definición del mundo con referencia al hombre, mediante la utilización del hombre como patrón humano universal, es decir, representando tanto a mujeres como a hombres. Cuando se examina cualquier fenómeno o realidad, se realiza desde una perspectiva masculina en vez de masculina-femenina, contribuyendo a la ocultación de la aportación histórica de la mujer y su realidad.
- **Teoría Queer:** La teoría Queer plantea que el sexo, el género, así como la identidad y orientación sexual, son construcciones sociales, en la medida en que vivimos en una sociedad heteropatriarcal, heteronormativa, que parte de presupuestos dualísticos. Esta teoría rompe los lazos entre sexo y biología, las categorías fijas en general, puesto que forman parte de un significado social y de un sistema de construcción. Por lo tanto, el hombre, la mujer, la heterosexualidad, la homosexualidad, la bisexualidad, etc. no constituirían categorías universales, sino que son definidas y construidas socialmente.

IV. DATOS CUANTITATIVOS Y SU LECTURA

4.1 Estudios de teatro

Tras la lectura de los datos recabados, existen resultados de los que se extraen ciertas conclusiones. Para empezar, los datos correspondientes a la formación de teatro no dejan duda de la participación mayoritaria de mujeres en los estudios dramáticos. A pesar de que su presencia es mayor en algunos ámbitos más que en otros, por lo general el número de mujeres matriculadas en las escuelas supera al de los hombres en todas las especialidades, al igual que en el número de quienes completan sus estudios, tanto de grado superior como de estudios no oficiales. Esto es algo que ocurre a nivel de Euskal Herria, pero también en los ejemplos del Estado Español más significativos, tales como la RESAD o el Institut de Barcelona.

En cuanto a Euskal Herria, actualmente el 64,6% de la matriculación en Dantzerti para la realización de estudios superiores está constituida por mujeres. Todas las escuelas informales

consultadas reflejan igualmente que las mujeres representan la mayoría de quienes finalizan estos estudios.

Entre quienes obtuvieron el título de grado superior en arte dramático por Dantzerti las mujeres constituía el 64,6%, mientras que los hombres representaban un 35,4%. En el TAE Donostia han pasado durante el periodo 1995-2018 215 mujeres y 124 hombres. El TAE de Vitoria cuenta con un 42,4% de mujeres profesionales y un 57,6% de hombres, mientras que en iniciación existe una participación de un 72,2% de mujeres y un 27,8% hombres. La tasa de mujeres en BAI es del 61,36%, mientras que la de hombres es de un 38,57%.

Nuestro ámbito no nos permite recabar datos correspondientes a estudios ajenos a la interpretación, por lo que hemos recogido los datos de los estudiantes que realizan estudios de dirección, guión, escenografía e interpretación en RESAD y el Institut del Teatre. Por lo general, la mayoría de quienes terminan estudios en el RESAD y el Institut son mujeres. Cabe destacar igualmente, por ejemplo en RESAD, la evolución positiva ininterrumpida y progresiva experimentada de 2014 a 2018 en el número de hombres graduados, pasando del 40% al 50%.

4.2 Empresas teatrales

Este estudio abarca datos referidos a los más recientes espectáculos producidos por compañías socias de ESKENA (Asociación de Empresas de Producción Escénica de Euskadi), constituido por empresas teatrales. El objetivo del estudio de estos datos consiste en el examen de los roles adoptados por mujeres y hombres en la escenificación de cada espectáculo, es decir, la determinación según sexo del número de directoras/es, autoras/es, actrices/actores, diseñadores/as de iluminación, confeccionistas, así como escenógrafas/os que intervienen en esas obras.

La presencia de mujeres en los últimos espectáculos de miembros de ESKENA ascendía a un 40,83%, dato que contrasta con aquellos obtenidos en las escuelas, donde existe una mayoría de mujeres. Además, los datos revelan que la presencia del hombre es mayoritaria en prácticamente todas las esferas de trabajo. Únicamente vestuario muestra una presencia de mujeres mayoritaria, con una presencia del 69,23%. En dirección, los índices están bastante igualados, con un 44% de mujeres, frente a un 48% de hombres, así como en escenografía, con un 46,15% de mujeres, frente a un 53,84% de hombres.

Sin embargo, el mayor desfase se produce entre actrices y actores, así como autoras y autores, con un 31,57% y un 68,42% respectivamente, y diseño de iluminación, con un 0% de mujeres y un 100% de hombres. Es decir, diseño de iluminación representa una esfera en la que no existe presencia femenina.

Los datos citados revelan que los roles que la sociedad espera de las mujeres se reproducen también en las estructuras del teatro, asumiendo las mujeres vestuario, estética, cuidado, relación con otras personas, e interpretación de papeles de satisfacción del otro, mientras que los hombres adopta roles asociados a la construcción (escenografía), tomas de decisión (dirección), toma de la palabra (autoría), así como poder y prestigio.

Se puede afirmar que de modo general el número de actrices no difiere mucho del de actores, dado que este rol se circunscribe a la expectativa que la sociedad en la que vivimos tiene de la mujer. Sin embargo, dada la gran presencia numérica de actrices en comparación a hombres en las escuelas de teatro, sorprende que a nivel profesional el índice de participación de las mujeres se encuentre tan igualado y, a menudo, reducida en número.

La condición de las mujeres como actrices entra dentro la expectativa que el imaginario de esta sociedad proyecta sobre ellas, resultándonos fácil concebir a una mujer sobre el escenario. Sin embargo, el prejuicio se instala en la sociedad en lo que respecta al estilo de vida inusual, itinerante, e intermitente de los actores en general. Estos prejuicios se encuentran anclados en el propio sistema social, donde no se contempla esta especificidad de intermitencia en la profesión que le es inherente, ni otras tantas.

Si esta inestabilidad e itinerancia produce una mala imagen en los hombres, su proyección sobre las mujeres es peor aún si cabe. **Este estilo de vida itinerante e intermitente** no es visto como adecuado, puesto que contrasta con su rol de género.

Se debe apuntar, por otra parte, que numerosas mujeres prescinden de su rol como actriz o reducen su actividad en este ámbito al convertirse en madres, un dato que también debe contemplarse en este estudio. De hecho, el cese o reducción de la actividad interpretativa por paternidad no es tan frecuente en hombres.

Otra explicación vendría dada por la mayoría de actores y directores hombres, pues al ser mayoría, muchos roles y procesos de creación se conciben a partir de una mirada masculina.

4.3 Apoyos económicos

4.3.1 Textos dramáticos

Este estudio se basa en los apoyos financieros que el Gobierno Vasco aporta a la producción teatral, así como a la creación de textos dramáticos para recopilar estos datos. En cuanto a la producción de guiones, los últimos nueve años, el número de mujeres candidatas a recibir ayudas económicas ha ascendido al 39% de promedio, derivándose un 38% de mujeres beneficiarias de dichas ayudas financieras.

4.4 Premios

En Euskal Herria, existen únicamente un par de premios significativos a nivel cuantitativo. En primer lugar, está el Premio Donostia, en el que solamente aquellas obras escenificadas en Donostia tienen opción a recibir el reconocimiento y, en segundo lugar, los Premios Kutxa, que premia los textos dramáticos. En cuanto a los Premios Donostia, este estudio toma en consideración la lista de obras teatrales reconocidas estos últimos seis años.

Entre estas obras galardonadas, el índice de premios concedidos a la autoría exclusivamente de mujeres es del 0%, frente a un 28,57% en dirección. La actividad actoral presenta, ligeramente, un mayor número de mujeres, con un 52%, casi igualado realmente, y en el caso del vestuario la mayoría de mujeres es muy evidente, con un 83,33%.

En la sección de textos dramáticos existe otro premio que el presente año entra en su 17ª edición, el premio de guiones de teatro breve Café Bar Bilbao. Este premio teatral presenta dos modalidades, una en euskera y otra en castellano, en las que anualmente se han venido distinguiendo a distintos candidatos. En su larga trayectoria, el premio "Café Bar Bilbao" ha distinguido a 36 personas, entre las que se cuentan 6 mujeres, a saber, un 16%.

Debe apuntarse que el número de mujeres participantes en estos premios es reducido, pero la contabilización del número contribuye a hacernos una idea de la situación, así como a revelar la imperante necesidad de lograr una mayor participación de las mujeres en los certámenes y dar visibilidad a su obra. Esta situación se repite en los Premios Kutxa, con un índice de distinciones a textos teatrales producidos por mujeres en euskera del 16%.

4.5 Pequeños festivales de teatro (*underground*); *Eztena, Zurrunbilo, Atxiki, Matadeixe*

El *underground* teatral viene dinamizado por festivales generados a iniciativa de distintas salas, sociedades y colectivos. El propósito de estos espacios es hacer público obras que no encuentran un espacio en los circuitos normales, organizándose durante tiempos recientes un número de pequeños festivales a través de Euskal Herria establecidos con esa finalidad. El material de los festivales examinados en este estudio muestra una mayoría de creaciones de mujer.

Una lectura de estos datos evidencia que un gran número de de creaciones desarrolladas por mujeres.

La mujer encuentra difícil tanto el acceso como la permanencia en dicho circuito, decantándose por un lugar en la escena *underground*. Asimismo, aseguraría que un buen número de obras que permanecen fuera de los términos y conceptos oficiales, precisamente porque su pensamiento entra en colisión con el pensamiento vigente, son propuestas realizadas por mujeres, de lo que se deriva que frecuentemente las creaciones divergentes son obra de mujeres, ya que el circuito normal excluye las perspectivas de las mismas, así como la de otros sectores fragilizados. Así, los trabajos de creación personales de las mujeres encuentran más fácil acogida en el espacio *underground*. Evidentemente las sumas de dinero que circulan en el entorno *underground*, así como sus recursos técnicos, son generalmente modestas, aunque existen excepciones.

V. SÍNTESIS DE DATOS CUALITATIVOS

5.1 Análisis del rol en las estructuras creativas

Autoría

Tal y como asoma en un número de estudios y artículos, la autoría representa un estamento estratégico en la creación teatral, por lo que debería adquirir prioridad también en el tratamiento de género. La pequeña presencia de mujeres autoras viene explicada por una variedad de factores. Por una parte, se puede afirmar que los roles de género todavía ejercen en nuestra sociedad una gran influencia en lo que respecta a la visión de las mujeres como autoras. Los roles de género secundados por la sociedad actual no respaldan normalmente

la visión de las mujeres como autoras resultando igualmente difícil que estas se conciban a sí mismas como tal, dado que representa un rol investido de poder, cuando el patriarcado reserva este nicho de poder al género masculino, resultando tanto a hombres como a mujeres muy difícil cambiar ese modelo.

Se extrae de ello que los roles de género operan igualmente entre mujeres y hombres, tanto sobre su autopercepción como sobre la concepción que tienen de otros/as. Más de una entrevistada ha apuntado a la necesidad de un *reset* en torno a este tema, una reflexión profunda acerca del rol de género en el contexto del teatro.

Por otra parte, las mujeres afirman categóricamente que el hecho de verse a sí mismas como autoras y situarse por encima de los roles de género no impide que encuentren dificultades en ser visibles ante la sociedad y la profesión. **Tanto la sociedad como la propia profesión actúan como si no existiesen.** En primer lugar, no salen en los medios de comunicación tantas veces como los hombres y, en segundo lugar, no son receptoras de un reconocimiento y prestigio tan acusado como el de sus correligionarios hombres.

Dirección

Una análisis de los datos y reparando a las afirmaciones expresadas por las mujeres entrevistadas, se podría pensar que se ha producido un avance en la dirección para las mujeres en comparación a lo que ocurría hace sólo unos años. Pese a que las mujeres han progresado en tareas de dirección, el número de hombres es aún mayor y, sobre todo, las obras dirigidas por estos continúan obteniendo por lo general mayor visibilidad, prestigio y reconocimiento.

Provistos de más talento o no, los hombres dan más fácilmente el paso, sin tener que realizar un especial esfuerzo. Se podría afirmar que es más fácil plantear a un hombre "dirígelo tú mismo, bríndale una mirada externa". No debe luchar tanto por la obtención de este puesto, se trata de una cuestión práctica, donde nuevamente surge la cuestión de los roles de género, en los que los puestos de poder son asignados de de preferencia a hombres antes que a mujeres, tal y como citaba una mujer directora. En su opinión, ha debido luchar para que compañeros directores la tomen en consideración, ya que ella adora el trabajo de dirección.

Las mujeres directoras entrevistadas citan la sensación de estar siendo examinadas con lupa. El/la director(a) es quien

guía la labor de la estructura teatral, tomando las principales decisiones. Tras la producción, la dirección acumula un importante espacio de poder, diríase que la responsabilidad de la obra recae en ella. Esta posición no corresponde a los roles asignados a las mujeres, por lo que se las miraría con sospecha tratando de ocupar el espacio reservado a los hombres.

Otra cuestión citada por las mujeres directoras hace referencia a **los prejuicios que rodean a la obra creada por ellas**. Al igual que sucede con las autoras, a sus obras se les supone características atribuidas a las mujeres, teñidas de sensibilidad, con una estética cuidada, sofisticada, ausencia de comedia...

Además, sienten que está en juego el poder y que los hombres no quieren verlo desplazarse de sus manos, **que las mujeres deberíamos construir redes y proporcionarnos cuidado mediante ellas**.

Llama poderosamente la atención que las mujeres directoras entrevistadas perciben un entorno que les brinda apoyo. En todos estos casos, el entorno afectivo, parejas, etc. **son auténticos seguidores de la profesional, construyendo las necesarias estructuras para que la actividad de la directora se desarrolle de forma adecuada**. Tengo la impresión de que el éxito de este rol expuesto a tantas opiniones, dudas y obstáculos, entre otros, está estrechamente ligado al apoyo y comprensión brindados por el entorno más cercano, tal y como queda reflejado en el perfil, actividad y estilo de vida de las entrevistadas.

Performer

Los datos relativos al o la performer (actriz o actor) o actor dejan de relieve que el número de mujeres y hombres en este ámbito no es muy diferente. Pese a todo, el mayor número de mujeres en todas las escuelas de teatro no se mantiene en esa misma proporción durante la profesionalización, lo cual da qué pensar; muchas mujeres van quedándose en el camino, mientras los hombres avanzan en su carrera profesional. Se diría que en lo que atañe a roles esta sociedad sí concibe a las mujeres como actrices, pero opino que aquello que se espera de una mujer performer y, por lo tanto, las características que se asignan a cada rol, son diferentes.

La expectativas que se tiene de las mujeres es que sean bellas, jóvenes y dotadas para el melodrama y la tragedia, mientras que entre los hombres se espera versatilidad en los papeles,

iniciativa, energía, así como aptitudes para la comedia (nuevamente roles de género). Por lo tanto, pese a que situamos la interpretación dentro de los roles de género asociados a las mujeres, su actuación queda constreñida a determinados rasgos, una idea apoyada por las afirmaciones de numerosas mujeres entrevistadas, quienes sostienen que en la contratación a veces el talento queda supeditado a otras consideraciones, adquiriendo la estética una gran importancia.

Las productoras, así como los grupos teatrales, se interesan por mujeres jóvenes y guapas. Prevalece, por lo tanto, una visión androcéntrica, **la noción de que las mujeres deben satisfacer los deseos de los hombres**. Esta visión adquiere un peso determinante en la carrera de las performers, dado que si el arranque de la carrera de las mujeres es de por sí difícil, su mantenimiento se torna en más difícil a medida en que se avanza en edad.

Debido a la presión de la edad, la presión estética, sumado a la necesidad de ser una buena intérprete y otra rémora de presiones, resulta complicado mantener una carrera sin perder la cordura y de forma prolongada. Aún cuando consiguiésemos mantenerla a flote, tal y como sostenía la mujer actriz pedagoga, **la imagen y concepto que proyectamos de la mujer a través de nuestras obras debería ser objeto de especial preocupación**. Las performers deberíamos desarrollar la relevancia de incorporar la perspectiva de género en nuestros personajes y creaciones, **para lo cual adquiere una especial importancia que aquellas/os performers en proceso de formación se eduquen en este sentido**.

Diseño de iluminación

Los datos recabados y entrevistas efectuadas para este estudio claramente apuntan a que la técnica y diseño de iluminación representa el área con menor representación de las mujeres dentro de las estructuras teatrales. Esta presencia más reducida, a pesar de una incorporación progresiva de mujeres técnicas, representa una absoluta masculinización del medio, incidiendo directamente, de manera absoluta, en el medio en el que se desenvuelven tanto mujeres como hombres, así como en el ambiente y actitudes generadas y sus costumbres.

En primer lugar, cabe apuntar que la mayoría de los diseños de iluminación llevados a cabo en Euskal Herria vienen realizados por trabajadores que anteriormente han ejercido como

técnicos, provistos de formación técnica, y que pasan a realizar diseños, por experiencia o razones laborales; se podría afirmar que es una evolución *natural*. Sin embargo, las mujeres técnicas entrevistadas sostienen que esa progresión que tiene lugar entre hombres no encuentra lugar entre las mujeres.

Por otra parte, **la responsabilidad de realizar el diseño es adjudicado a técnicos capacitados y experimentados**, dado que el diseño representa una categoría de mayor prestigio y creatividad. Las mujeres técnicas de diseño entrevistadas aducen que dicho estatus tan sólo se obtiene mediante un reconocimiento de la labor realizada, por lo que las mujeres quedan relegadas del diseño.

La labor de técnica es pues una cuestión de hombres, no considerándose a las mujeres suficientemente dotadas para dicha función. Se consideraría asumible la presencia de mujeres en la profesión, alguien que no destaque por aptitud, pero más allá de este extremo, no se considera admisible un reconocimiento de su capacidad o su encumbramiento por encima de los hombres. Y, puesto que la tarea del diseño de iluminación recae en manos de diseñadores capacitados, las mujeres jamás alcanzan una posición en dicha categoría. Los datos confirman este extremo.

Una cuestión añadida viene dada por el hecho de vivir en un entorno altamente masculinizado, en el que las mujeres estarían sujetas a prejuicios, situaciones incómodas y agresiones. Las mujeres técnicas se lamentan del trato del que son objeto, al trabajar normalmente rodeadas de hombres. A menudo van de gira juntos, y alegan que frecuentemente están sometidas a un trato machista. Citan los prejuicios que encuentran sobre el físico, la estética y el género de las mujeres.

Escenografía

En el apartado de escenografía, tras varias entrevistas con mujeres, se puede afirmar que existen varias maneras de incorporarse a la escenografía en Euskal Herria. Por una parte, hay quien procede de la formación en Bellas Artes (escultura y pintura), y quien procede de estudios de arquitectura. Por otra parte, se sitúan quienes se han venido formando en escenografía de forma paulatina, mostrando una especial capacidad para el bricolaje y la construcción dentro de los grupos teatrales. Estos representarían pues los perfiles mayoritarios en los grupos teatrales de Euskal Herria actualmente.

Tal y como se ha apuntado en los capítulos anteriores, las mujeres matriculadas en estas especialidad del grado de Arte Dramático superan en número a los hombres. Así, en 2018, las mujeres constituyen la mitad de todo el alumnado graduado en escenografía por el Institut de Barcelona, representando también las mujeres una mayoría incontestable en el RESAD de Madrid por promedio en años recientes.

Sin embargo, estos datos contrastan netamente con los datos relativos a las y los escenógrafos que operan en Euskal Herria a nivel profesional. Según se cita anteriormente, los hombres representan una mayoría entre los escenógrafos que ejercen actualmente en Euskal Herria. Las mujeres escenógrafas entrevistadas destacan, al igual que en otras áreas, la manera de trabajar en los equipos creativos como rasgo característico más importante. **Destacan como deseable una manera de trabajar más participativa, equilibrada, en red, donde las relaciones interpersonales adquieran una mayor relevancia.**

No obstante, aducen igualmente que muy pocas personas pueden vivir actualmente en Euskal Herria solamente de la escenografía, representando sus ocupaciones en arquitectura, educación o interpretación su principal fuente de ingresos. Por lo tanto, no consideran la escenografía como una profesión, sino como actividad accesoria.

Confección

Los datos recabados avalan que vestuario se distingue del resto de especialidades por una mayor presencia y participación de mujeres que de hombres, única esfera en la que esto ocurre.

Las entrevistas realizadas con mujeres confeccionistas revelan que se distinguen dos perfiles diferentes en esta profesión. De un lado, están aquellas y aquellos profesionales que proceden de las Bellas Artes, entre los que se encuentran aquellos que han completando un máster en diseño de vestuario teatral u otros estudios formativos. De otro lado, al igual de lo que ocurre en escenografía, están las personas que forman parte de grupos teatrales, que se van formando paulatinamente, adquiriendo una aptitud especial en este campo, bien por ser buena modista o modisto o por estar dotado o dotada de intuición.

Queda patente que se trata de un área que se ajusta a los roles de género atribuidos sobre todo a las mujeres, tareas como labores domésticas, costura y temas similares. Los da-

tos no dejan margen a la duda de que la gran mayoría de los confeccionistas en teatro son mujeres, resultando especialmente llamativo que en un gran teatro como es Arriaga su responsable de vestuario sea precisamente un hombre.

Al igual que lo ocurrido en otros estamentos, allá donde se juega el sueldo fijo y el núcleo de poder, encontramos la presencia de hombres, en un área en el que, por lo demás, las mujeres constituyen la mayoría.

Tal y como apuntaban las mujeres escenógrafas, el vestuario representa un campo que queda relegado a la última fase del proceso creativo teatral, otorgándosele una menor trascendencia que a otros aspectos, de manera que la persona confeccionista se ve incapacitada para realizar aportaciones significativas en el proceso de creación.

Las confeccionistas entrevistadas confirman este extremo, afirmando que se sienten las últimas en la estructura de la creación dramática, un tema que todas ellas han comentado. Se ven las últimas, situándose por debajo de actores/actrices, técnicos/as y el resto de participantes en la jerarquía del trabajo grupal. El vestuario es una tarea atribuida a las mujeres, por lo que no goza del prestigio y aprecio de otras ocupaciones. Su retribución es también más difícil, dado que está infravalorada respecto al resto de funciones.

5.2 Opinión pública

Presencia de la mujer en la creación teatral en euskera, un triple desafío.

Organización social actual

Como es bien conocido, la estructura actual de las sociedades imperantes en Euskal Herria y Europa Occidental constituye un sistema patriarcal y capitalista. Este sistema socio-político se basa en una familia nuclear tipo. El sistema impone una figura masculina a la cabeza de dicha familia, por encima de la mujer, puesto que además de patriarcal es heteronormativo. Este heteropatriarcado también está relacionado con el capitalismo, puesto que la finalidad última de éste es la producción y las **familias nucleares** tan extendidas y naturalizadas actualmente se diseñaron con el objeto de facilitar, perpetuar y propiciar dicha producción.

A tales efectos, el sistema idea una manera fácil y efectiva de clasificar a las personas en dos categorías, asignando a partir de esta distribución los roles de producción y reproducción, dando así lugar a los **roles de género** que recaen sobre las personas previamente clasificadas como hombre o mujer, y contruidos en base a intereses económicos, políticos y sociales. Por lo tanto, no tienen mucho de natural.

Además de asignar estos roles, **el heteropatriarcado antepone los rasgos atribuidos a los hombres sobre los del resto.** De este manera, dado que el poder lo detentan los hombres, la visión **androcéntrica** prima en todos los estamentos de la sociedad. Por lo tanto, los valores y rasgos atribuidos a las mujeres son confinados en una segunda categoría, por lo que estos son postergados, ninguneados, desprovistos de valor e, incluso, a menudo, de retribución. Incluyen rasgos como el cuidado, las/los niñas/os, labores domésticas, sentimientos, intuición, irracionalidad, cultura, magia, arte, etc.

Mujer euskaldun trabajadora cultural

Dadas las circunstancias, las mujeres creadoras euskaldunes padecen tres condicionantes en la sociedad que vivimos actualmente, sufriendo situaciones de opresión por triplicado. En primer lugar, la clasificación como mujer condiciona indefectiblemente nuestra carrera creativa. En segundo lugar, la Seguridad Social y Hacienda no contemplan nuestras necesidades específicas, lo que emplaza a la totalidad de la sociedad a la realización de una lectura extraña y peculiar de nuestra profesión.

Esta precariedad de nuestras ocupaciones viene generada por la falta de reconocimiento a esta especificidad de nuestro trabajo. Aunque el itinerario emprendido por el Estatuto del Artista abre nuevas esperanzas, aún desconocemos el alcance de los cambios políticos que se ciernen, pudiendo estos obstaculizar o facilitar dicho camino.

En último lugar, si a la condición de ser mujer trabajadora cultural, le añadimos el **ejercicio de la actividad en una lengua minorizada**, el número de dificultades se triplica.

Angela Davis sostenía en la obra *Mujeres, raza y clase* que estos tres factores convierten a las mujeres en triplemente oprimidas en la sociedad. Tras el género, Davis cita la raza, pudiendo las mujeres vascas plantear en ese sentido el condicionante

de la nacionalidad. Angela Davis habla asimismo de la condicionante de clase, mientras que los y las trabajadoras cuturales podemos hablar de nuestro estado de desamparo.

Presencia de las mujeres en la creación teatral en euskera

Los datos recabados permiten concluir que tanto hombres como mujeres cumplen a pies y puntillas los **roles de género** diseñados para ellos y ellas por la sociedad patriarcal también en la creación teatral, que los estereotipos de siempre circulan con total normalidad en nuestras ocupaciones.

Al igual de lo ocurrido en diferentes estamentos de la sociedad, los hombres asumen roles asociados **al prestigio, el poder y la posesión de la palabra**, donde por el contrario se aprecia una notable ausencia de las mujeres, sobre todo en la autoría, pero también en las tareas de dirección. Mientras estudian no acumulan riqueza o prestigio, y el problema aparece posteriormente.

Por otra parte, las mujeres experimentan mayores dificultades para conciliar trabajo y vida personal, en comparación al hombre, aspecto que adquiere mayor relevancia sobre todo en lo que se refiere a los casos de aquellas funciones que viajan en las giras, como son las actrices y las técnicas. La dinámica laboral de las mujeres, moviéndose de un lado a otro y volviendo a casa en cualquier momento, no ha sido todavía debidamente asumida por nuestra sociedad, mientras que le está mucho más permitida a los hombres, dado que se asocian los roles de género atribuidos a las mujeres con la casa, la estabilidad y el cuidado. Las mujeres, por otra parte, siguen adquiriendo asimismo una mayor responsabilidad en las tareas domésticas, extremo que disminuye las posibilidades de realizar una gira. El patriarcado del sueldo nos atribuyó la labor reproductiva a las mujeres, pero nos está costando desembarazarnos de tal equipaje, a pesar de que hayamos adoptado hace tiempo un función productora en la sociedad. Esta situación esquizofrénica nos lleva a la mujer a realizar a menudo una doble labor, puesto que todavía somos nosotras quienes cargamos con la mayoría del peso de las labores domésticas, así como de los cuidados, siendo éstas no remuneradas. Sobra decir que la ausencia de remuneración convierte estas labores en invisibles y carentes de prestigio.

Debo apuntar al respecto que he escuchado recurrentemente entre las entrevistadas la idea de la invisibilidad de la que son objeto públicamente las mujeres. Sin embargo, aquella que realmente ha llamado mi atención se refiere a otro extremo, el de que **muy raramente se les reconoce la labor bien**

hecha, tanto privadamente como entre los compañeros. Nos son familiares los halagos mostrado por una mujer sobre la obra de un hombre, así como su reconocimiento ante otros compañeros, mientras que a la inversa, la alabanza del hombre en torno a la labor de una mujer es bastante infrecuente. Parece que el reconocimiento a la labor de una mujer requiere del consenso previo del grupo de hombres.

Impronta de la creación teatral en la estructura social

El sistema patriarcal capitalista previamente citado tiene peso en *la presencia y participación de las mujeres en la creación teatral* objeto de examen en este estudio, ya que resulta imposible la comprensión de los pilares y pequeños detalles de esta presencia sin llevar a cabo un examen y el entendimiento de las características del sistema en que vivimos. **Estas estructuras teatrales y el patriarcado comparten características**, es decir, rasgos jerárquicos, cimentados en la clasificación, categorizadores, apoyados en una visión androcéntrica.

Querría poner en cuestión el **sistema mismo** de la creatividad dramática, de la misma manera en que debería cuestionarse a nivel de sociedad el propio sistema patriarcal, ya que de lo contrario podría deducirse que deseamos introducir a las mujeres en dicho sistema a toda costa, cuando éste se estructura de manera androcéntrica y patriarcal, pese a estar completamente naturalizado.

Los datos revelan que **el teatro clásico profesional se estructura a la imagen y semejanza del hombre, que no es sino la punta del iceberg visible**, cimentada por una base de individuos y colectivos a la sombra, en la que se cuenta una nutrida representación de mujeres, como la enseñanza teatral, la venta, otros estratos teatrales, *el underground*, y sobre todo **el público**. No debemos olvidar que en la cultura en general, así como en el teatro en particular, la mayoría de los *consumidores* son mujeres.

Prejuicios en torno a la labor de la mujer y fraternidades masculinas

Tal y como lo atestigua el escenario, los hombres y sus ideas prevalecen en él, mientras que la vertiente pasiva, de apoyo, educativa e invisible corresponde a las mujeres. Se condena a la mujer a realizar de nuevo el papel de la *amatxo*, mientras que la sociedad, incluidas nosotras mismas, aplaude las crea-

ciones de nuestros hijos, dado que los **prejuicios que albergamos acerca las aptitudes correspondientes a mujeres y hombres** ejercen todavía una gran influencia. Entre estos se cuenta la sorprendente teoría planteada por numerosas mujeres creadoras de que los hombres están dotados de más talento que las mujeres, mostrando asimismo los datos que el talento y el trabajo toman un recorrido distinto según la procedencia sea una mujer o un hombre, visión apoyada por las opiniones de las creadoras. En el caso de las mujeres, el talento solamente puede desempeñar determinadas funciones, como actriz, trabajo de producción, o vestuario), quedándose relegado a un segundo plano (underground, casas de cultura, pequeños teatros, reconocimientos modestos).

Los hombres deciden qué es correcto y qué no, qué obras teatrales merecen la pena y cuáles no. Se cuentan en este grupo los críticos, los distribuidores de galardones, los programadores de grandes teatros, los directores, así como los autores de prestigio, representando un dispositivo medidor de valores formado a imagen del hombre, totalmente androcéntrico, al que las mujeres nos resulta difícil adaptarnos. Destaca la dificultad para intervenir **partiendo de nuestra propia naturaleza, nuestro cuerpo, así como la temática y rango de estilos que se deseamos tratar**. Nuestra mirada se ve viciada inadvertidamente por la del hombre, ya que precisamos de su beneplácito para continuar trabajando.

Además, los hombres se aplauden mutuamente, se galardonan mutuamente, y se halagan mutuamente, **el club de hombres está naturalizado**. Ha estado ahí desde siempre. Pese a que aparentemente el feminismo ha creado redes de sororidad entre las mujeres, **las fraternidades de hombres abarcan la totalidad de la sociedad**.

La temática, el estilo, el cuerpo que tenemos, el humor con el que nos presentamos ante los medios de comunicación... Nuestra mirada parte siempre de una visión masculina, puesto que precisamos de su aprobación para continuar trabajando y para que nuestra labor sea tenida por válida. Cabe superar los roles de géneros realizando un enorme esfuerzo, pero la sociedad, en última instancia, no nos concede sino un pequeño espacio. Ahí están los datos.

Diferentes formas de operar y roles

Un tema citado por numerosas mujeres entrevistadas hace

referencia a la reflexión sobre las **formas de operar**. Opinan que un cambio en la formas de operar dentro del teatro podría contribuir a un cambio también en la forma y el resultado, actuando de manera menos jerárquica, no tan clasificatoria, por ejemplo, directoras/es más facilitadoras/es, creatividad colectiva, mayor énfasis en el cuidado de la relación entre compañeras/os, encaminado a incorporar las aportaciones de todo el grupo, etc.

Como se puede comprobar, el concepto de rol mismo precisa de un cambio en la estructura de la creación, y viceversa, el cambio de concepto requiere de una estructura más horizontal. La horizontalidad, por su parte, propiciará la aparición de conceptos más abiertos y plurales, impulsando nuevos polos de creatividad y facilitando el acceso a ellos (polos de creatividad, estancias, incremento de la presencia de compañías residentes, posibilidad de crear compañías estables, e impulso a su estructuración), ligado en última instancia a la trayectoria de las mujeres creativas, puesto que la facilitación del uso de polos creativos propicia la articulación de creaciones propias. Estos espacios promocionan a los colectivos más vulnerables frente al mercado y los estereotipos. Una mujer creadora que tenga la posibilidad de crear cerca de su lugar de residencia no está obligada a desplazarse o estar supeditada a nadie más.

En este tema de los polos de creatividad, no es casualidad que en Euskal Herria estos estén constituidos o promovidos actualmente por mujeres o una mayoría de mujeres, contándose entre ellos a **Azala Kreazio Espazioa, GaraiOn sorgingunea, Sala Baratza, Arropaineko Arragua, Sala La Fundición, Hameka...**

En cualquier caso, estos polos de creatividad están ligados a las nuevas formas de operar, así como a las obras que rompen con las estructuras, valores y puntos de vista vigentes, dotándose de visiones no tan androcéntricas.

Estratos teatrales "de segundo nivel"

El androcentrismo de nuestra historia ha relegado **los valores y rasgos asociados a las mujeres a un segundo plano**, de forma que aquellos estratos y géneros teatrales que contengan dichos rasgos son susceptibles de quedar confinados a un segundo nivel, tales como los clowns, el cuentacuentos, la formación en arte dramático, el teatro a partir del cuerpo, títeres, etc. Son estratos teatrales en los que la presencia de las mujeres es muy fuerte, precisamente en ámbitos que los roles de

género asignan a la mujer. Puesto que los rasgos asociados a la mujer se consideran de segundo nivel, el sistema los relega a un rincón. La **dotación de prestigio a estos estratos** contribuiría a que valorásemos los roles asociados a las mujeres, proyectando al mismo tiempo visibilidad sobre el colectivo de mujeres que opera en ellos.

Labor de creación y vida personal

Las mujeres reclamamos el derecho a dejar la función de reproducción que se nos atribuía y conseguimos salir de ella hace tiempo, al menos en ciertos países y espacios, tomando muchas el camino de la producción. No obstante, muchas de nosotras no hemos podido dejar de lado ni repartir adecuadamente la función reproductiva, lo que a menudo impulsa a las mujeres a la realización de dos tareas, una de *producción* y otra de reproducción, cuando los hombres asumen la mayoría de las veces solamente una, referida a la producción y, por lo tanto, remunerada.

Esta situación *particular* de las mujeres dificulta en extremo la progresión en la creación teatral, el desarrollo del itinerario que deseamos, así como la adopción de papeles de mayor responsabilidad, viéndonos abocadas a decidir entre vida profesional y vida personal. Puede haber quien decida seguir ese estilo de vida de *una manera consciente*, es una opción, pero todas las opciones deberían estar abiertas; debería ser posible conciliar la vida personal y el trabajo de una forma más equilibrada.

Maternidad

En esta misma línea, la maternidad multiplica los obstáculos a la conciliación de ésta con la creación y la vida privada, dado que el ordenamiento actual de la sociedad y de nuestra profesión no brinda facilidades en este sentido. Tal y como se cita anteriormente, la baja de maternidad y la medida apoyo a la lactancia materna han sido incorporadas recientemente a la Seguridad Social, una ley que sin embargo beneficia únicamente a las y los artistas que presenten ciertas condiciones laborales. A la mayoría de artistas el volumen de trabajo no les permite adquirir los requisitos necesarios para gozar de estos beneficios, o son autónomos, lo que significa que de momento solamente un número reducido de profesionales podrá acceder a estos beneficios de la seguridad social.

Muchas mujeres entrevistadas explican que su maternidad ha acarreado una modificación en su carrera, mientras que entre los hombres éste aspecto no incide tan directamente. De nuevo los temas que conciernen a las mujeres dejan de ser universales, y puesto que la maternidad no es universal, no presenta un interés general. Nuevamente un tema de mujeres adquiere una dimensión que acarrea efectos negativos. **Una ralentización del ritmo no productiva y antiestética que se guarda debajo de la alfombra.**

Este extremo deja nuevamente en evidencia el espacio que dejamos a las mujeres y sus cuerpos en esta sociedad, así como en la creación teatral. Opino que esta lectura que se hace en torno a la maternidad es muy reveladora acerca de los roles de género, el androcentrismo y el patriarcado, **porque en ese momento nuestros cuerpos se expresan claramente, sin pedir permiso**, quedando patente que no se le concede ni la más mínima atención. Es más, es solapado y excluido.

Entornos personales de apoyo

Aquellos ejemplos de entre las mujeres entrevistadas que han progresado de forma equilibrada y satisfactoria en la creación teatral y su vida personal es evidente lo apuntado anteriormente, puesto que aquellas que han alcanzado este estado han gozado de una red de apoyos, reparto de tareas y un planteamiento paritario en las tareas del hogar, los cuidados y la vida personal, posibilitándoles así poder avanzar. **Han dejado en evidencia un entorno de apoyo**, donde su profesión es comprendida, sostenida, cuidada y prácticamente posibilitada.

Concienciación

No quisiera dejar pasar otro aspecto en el estudio acerca de la presencia de la mujer en la creación teatral. He advertido que el nivel de conciencia acerca de la influencia del género entre los creadores teatrales es muy desigual, punto importante que opino que precisa de una detenida reflexión, puesto que si aspiramos a llevar la presencia y participación de las mujeres a todos los estamentos, cambiar los estereotipos que se proyectan y deconstruir las estructuras creativas, creo que resulta imprescindible tomar conciencia de lo que está ocurriendo.

VI. PROPUESTAS

1.- Comisión permanente consagrada al tema del género en las artes escénicas

Debería establecerse una comisión con atribuciones de estudio acerca del género en las artes escénicas, recopilación de información y capacidad de incidir en varios sectores del ámbito que nos concierne.

Resulta imprescindible continuar en esta línea y seguir efectuando estudios y diagnósticos dentro de las diferentes áreas de la creación teatral. A este respecto, considero urgente la **realización de un diagnóstico de la situación de las mujeres técnicas**, así como la **realización de un estudio en torno a las autoras euskadunes**, y una recopilación de sus textos.

2-Grupos de creación y producción teatral

Opino que es importante el impulso de **encuentros de mujeres creadoras**. Creo que la **función de EHAZE** en este ámbito es importante, por ser el único referente del teatro realizado en euskera, significando que representa el único espacio con atribuciones suficientes para recabar la labor creativa realizada en Navarra e Iparralde, y por lo tanto abarcar **la totalidad del TERRITORIO DEL EUSKERA**.

3.- Escuela de teatro

En primer lugar, quisiera destacar la concienciación de quienes realizan sus estudios de teatro en euskera. Por otro lado, creo necesario el establecimiento de un **programa para el desarrollo del punto de vista de género**, principalmente en Dantzerti, pero también en las escuelas de teatro no oficiales.

4.-Escuelas de diseño de iluminación

Tal y como citaba la mujer técnica entrevistada, convendría en mi opinión el desarrollo de la integración de la perspectiva de género en estas escuelas. Como se ha citado anteriormente, este área representa el nivel de estructura teatral más masculinizado, donde más prejuicios y actitudes machistas tienen lugar.

5.- Concienciación de los medios de comunicación

Sería asimismo interesante la formación de los medios acerca de este tema, especialmente los públicos, como ETB. Sería necesario un desarrollo del tratamiento que efectúan en torno a la creatividad y la cultura, así como el análisis de su punto de vista de género.

6.-Teatros y programadores

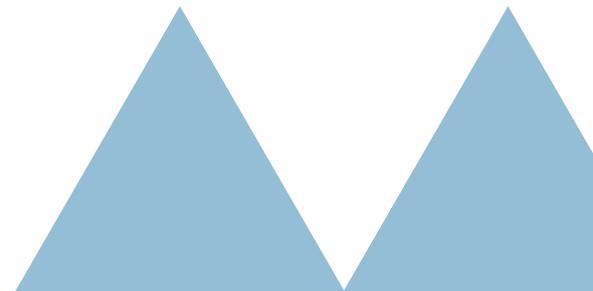
Opino que debería impulsarse igualmente un programa para la toma de conciencia de género entre los programadores de teatros de pequeñas, medianas y grandes dimensiones.

7.- Comisiones de apoyo económico y premios

Las comisiones responsables de determinar las ayudas deberían asignar un cupo de al menos un 40% a mujeres creadoras, mujeres procedentes de diferentes áreas de la creatividad teatral. Las comisiones responsables de la entrega de premios deberían estar compuestas por al menos un 40% de mujeres creadoras.

8.- Catálogo de mujeres creadoras

Debería elaborarse un catálogo de mujeres creadoras de teatro, accesible desde internet.



SITUACIÓN de
mujeres y hombres
en la industria
TEATRAL
en la CAE

MARÍA GOIRICELAYA BURÓN



I. INTRODUCCIÓN

Objetivos generales y específicos de la investigación

La investigación tiene como objetivo general visualizar el actual impacto de género en la industria teatral de la CAE y conocer el lugar exacto que mujeres y hombres ocupan dentro de la cadena industrial del arte teatral: producción, difusión, exhibición, etc. La investigación propone además una fórmula mixta de estudio, puesto que las respuestas cuantitativas no serían suficientes para abordar un informe que necesita de espacios de participación y reflexión conjunta. La mirada de quienes conocen y viven esta realidad en primera persona es crucial para que los comportamientos sexistas no se perpetúen.

Se trata, en definitiva, de plantear un diagnóstico sectorial, un mapeo dirigido a ilustrar la realidad de un determinado sector cultural, como en este caso es la industria teatral vasca. Para ello, es necesario un análisis profundo sobre cómo se están desarrollando las mujeres y los hombres en esta área. Pero antes de nada, convendría, igualmente, concretar algunas definiciones, como es el caso del "género"; qué significa y qué conlleva su aplicación en este estudio. Además del objetivo general descrito en el párrafo anterior, cabe señalar los siguientes objetivos respecto al estudio:

- Realizar un mapeo de la industria del teatro en el País Vasco atendiendo a la desigualdad en presencia y participación de hombres y mujeres.
- Conocer desde una perspectiva de género la situación en la que se encuentran las personas que desarrollan su actividad dentro de la industria del teatro vasco.
- Realizar conclusiones y propositivos para avanzar hacia la consecución de contextos más paritarios dentro de este sector.

II. CONCEPTOS DE PARTIDA

A continuación se delimitan los conceptos base de los que se parte para la realización de este estudio.

En primer lugar es importante definir con claridad a qué nos referimos con "**industria del teatro**". Este término implica una gran complejidad ya que, de inmediato y por mimesis en la globalización del lenguaje, la tendencia es a ubicar la industria del teatro dentro de las llamadas "industrias culturales", cuando éstas tienen su razón de ser en los procesos de producción y difusión de un producto susceptible de ser seriado, con independencia de que ese producto pueda atesorar una condición artística enorme.

Las razones de que las artes escénicas, y por lo tanto el teatro, no puedan ser consideradas como industrias culturales, se deben a la naturaleza de sus procesos de creación, difusión y recepción, de tal modo que, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de industria del teatro?:

- Hablamos de industria; de una actividad económica y técnica que consiste en transformar las materias primas hasta convertirlas en productos adecuados para satisfacer las necesidades del ser humano. Y también hablamos del conjunto de instalaciones y empresas dedicadas a esta actividad.
- En ese sentido, "industria del teatro" son todas aquellas actividades y empresas que generan un producto teatral susceptible de ser consumido; todas aquellas tareas y actividades encaminadas a la generación de un producto teatral (la creación del mismo, su producción, su difusión, su comunicación, etc.).

En segundo lugar, **el concepto de género**, que surge en el ámbito académico anglosajón a mediados de los años 70 a partir de investigaciones desarrolladas, fundamentalmente, desde las ciencias sociales y hace referencia tanto a una categoría de análisis como a una categoría relacional. Es un término que deriva de la traducción al castellano de la palabra inglesa "gender". La enciclopedia vasca Auñamendi lo define como "*el proceso dinámico, histórico y cambiante mediante el cual se define el significado que ser mujer u hombre adquiere en una sociedad o cultura determinada*"¹.

El concepto en sí mismo es complejo y abstracto, no porque no se pueda definir, sino porque en él se aglutinan varias definiciones. Por “género” se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, “género” no es equivalente a “sexo”; el primer término se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica.

Isabel Veiga Barrio, en un monográfico de la Revista GECA de gestores culturales de Andalucía, señala cómo *“tradicionalmente, en todas las culturas, la diferencia sexual ha realizado una serie de interpretaciones sobre ésta, definiendo lo que se considera propio de unas y de otros, determinando su papel y posición en la sociedad y estableciendo pautas de conducta y formas de comportarse tanto personal como socialmente”*. Esto ha instaurado a lo largo de los años una jerarquía por la que todo aquello que realizan las mujeres tiene menor valor y carece de reconocimiento social mientras que aquello que se considera propio de los hombres adquiere prestigio, valor social y reconocimiento público. Y éste es el origen de las desigualdades. Las diferencias construidas socialmente son las que subordinan a las mujeres respecto de los hombres en todos los ámbitos y sectores.

Dentro de la industria del teatro vasco, aplicar esta perspectiva implica un análisis profundo de las relaciones de género establecidas en la misma, para intentar buscar las causas y estrategias que puedan transformarlas. E implica, también, conocer la dimensión cualitativa de este tema, tomando como referencia la percepción que las propias personas que integran este sector tienen acerca de la presencia y participación de las mujeres y los hombres en la industria del teatro vasco.

III. RESUMEN DE DATOS CUANTITATIVOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA TEATRAL EN LA CAE

3.1. Formación especializada en el ámbito de la industria teatral

Los datos del curso 2017-2018 de la Escuela Superior de Arte Dramático y Danza de Euskadi, presentan una mayoría de matrículas de mujeres en las dos especialidades ofertadas por Dantzerti (71%), siendo esta mayoría más notable en Danza, donde las mujeres suponen un 84% del total de las matriculaciones matriculados. En el caso del Título Superior de Arte Dramático las matrículas de mujeres siguen siendo más, pero en una proporción menor (65%).

Es necesario señalar, además, que en relación al resto de actividades laborales desarrolladas en el ámbito de la industria teatral (dirección, producción, distribución, etc.) no existe una formación específica que ofrezca salida a ese tipo de funciones dentro de la CAE, sino que el aprendizaje viene desde otras carreras profesionales o a través de estudios de tercer grado. No obstante, y en relación con el número de estudiantes de niveles universitarios en materias afines a las ICC, el País Vasco estaba en 2014 en 6º lugar en relación al resto de comunidades con un 13'9% del total del alumnado.

3.2. Empleo cultural y empleo en la industria del teatro

Si se atiende a los distintos sectores, puede observarse que en las artes visuales, en las editoriales y en las librerías, trabajan en mayores porcentajes mujeres que hombres, con porcentajes del 58,7%; 61,9% y 66,7% respectivamente. Por el contrario en el sector audiovisual y en la música, los porcentajes bajan hasta el 39,7% y el 41,1% respectivamente. El porcentaje respecto a las artes escénicas observa una distribución en la que el 48,1% son mujeres y el 51,9% hombres.

Si se atiende a la caracterización de los contratos registrados en Lanbide en 2017 y dentro de la industria del teatro, puede observarse que las mujeres predominan –con porcentajes mayores del 60%– en los contratos de taquilla (74%), escenografía (67%) y gestión cultural (63%). Por el contrario, los contratos en

los que los hombres representan más 60% son los correspondientes a: labores técnicas en iluminación (91%), audiovisuales (76%), acomodación, vigilancia y guardias (64%). En los contratos de regiduría de espectáculos, realización de espectáculos, producción, dirección de teatro y/o escena, ayudantes de realización y atrezzistas, los porcentajes también son del 60% para los contratos realizados a hombres, y el 40% a mujeres.

3.3. Producción y organización de artes escénicas

Compañías y productoras de artes escénicas

El último análisis sobre las empresas, empleo y mercado de trabajo del ámbito cultural de la CAE ³, del año 2016, señala que las empresas de actividades de creación, artísticas y de espectáculos son las que tienen una mayor presencia, con un peso del 30% del total de empresas del ámbito cultural. Sin embargo, el empleo que generan se sitúa por debajo, representando un 17% del total de empleos del ámbito cultural.

Por otro lado, en el informe estadístico sobre producción de artes escénicas realizado en 2015 por el Observatorio Vasco de la Cultura indicaba la existencia de 177 compañías de teatro ⁴ en la CAE, un 4,5% del total de compañías en el Estado. De éstas, con fecha del mismo año (2015), 14 estaban en Araba/Álava, 32 en Bizkaia y 30 en Gipuzkoa.

Dentro de su dimensión industrial y si se incluyen todos los agente privados (con y sin ánimo de lucro), el volumen de facturación de las empresas productoras de artes escénicas respondía a un total de 76 agentes de los cuales, y tras descontar los gastos, sólo un 56% obtenían beneficios. Asimismo, la tipología de agentes dedicados a la producción teatral por Territorio Histórico y distribución territorial ubica a la mayor parte de productores teatrales en Bizkaia (44,5%), seguida de Gipuzkoa (34,9%) y Araba/Álava (20,6%).

Fijando la mirada en el empleo medio y absoluto de los agentes de producción de teatro, las últimas cifras (recogidas en

2015 ⁵) siguen con la tendencia previa a que el empleo de los agentes de producción continúe con una mayor presencia de hombres (53,4%) frente a la de mujeres (46,6%). En estos datos se observa, igualmente que, el porcentaje de mujeres que trabajan en la dirección es del 41%, frente al 59% de hombres, proporción que aumenta hasta el 48% de mujeres en las labores técnicas, frente al 52% de hombres. En los cargos de gestión y administración el porcentaje de mujeres se eleva hasta el 57%, frente al 42% de hombres.

Centros de producción escénica

Se han analizado los datos respecto a la distribución por sexo y nivel de los equipos humanos (dirección, personal técnico, gerencia / administración, coordinación, mantenimiento y seguridad) de 11 centros de producción escénica ⁶: centros de diversa índole en los que el alzado de los espectáculos se realiza en circunstancias y condiciones muy dispares:

- Harrobia tiene actualmente en su plantilla a 2 trabajadoras a jornada completa: una gerente y una administradora.
- Sarobe cuenta con 19 personas, de las cuales el 32% son mujeres y el 68% hombres.
- Garaion cuenta con 2 mujeres al frente de la cooperativa.
- Azala cuenta con 1 mujer para la gestión proyecto, como dirección artística del mismo.
- Baratza está dirigido por 1 mujer y 1 hombre.
- Bilbao Eszena y Dantzagune. No se facilitan datos específicos sobre la distribución por sexo y niveles de su plantilla.
- La Fundación. Actualmente la dirección del centro (dirección y programación) la llevan 1 hombres y 1 mujer, la comunicación 1 mujer y la jefatura de la sala 1 hombre.

³ OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Análisis de las empresas, empleos y mercado de trabajo del ámbito cultural en la CAE. [En línea] Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_enplegua_2018/es_def/adjuntos/empresas_empleos_cultura_CAE_2018.pdf

⁴ el informe estadístico sobre producción de artes escénicas realizado en 2015 por el Observatorio Vasco de la Cultura, define como agente productor de artes escénicas a "toda entidad pública o privada con sede en la CAE, bajo cuya iniciativa y responsabilidad se produce una obra escénica de cualquier género". Quedan fuera de esta definición todas las formaciones de tipo amateur que no tienen la producción escénica como principal modus vivendi y las que no hayan producido o explotado algún espectáculo como mínimo durante los últimos dos años o no hayan realizado un mínimo de 6 representaciones durante el último.

⁵ Observatorio Vasco de la Cultura, Informe estadístico Productores Artes Escénicas, 2015.

⁶ Los centros de producción escénica analizados son: Harrobia, Sarobe, Garaion, Azala, Baratza, Bilbao Eszena, Dantzagune, La Fundación, Kunarte, Zirkozaurre y Pabellón 6

- Kunarte. La coordinadora general es 1 mujer, siendo la dirección artística compartida por 1 mujer y 1 hombre.
- Zirkozaurre. Actualmente la gestión de la asociación está liderada por una mujer, la administración por 1 mujer y 1 hombre y las actividades de mediación por 1 mujer.
- Pabellón 6. Cuenta actualmente con 2 mujeres y 2 hombres al frente de la dirección artística, 1 mujer a cargo de la producción, 2 hombres en el desarrollo de tareas técnicas y 1 mujer al frente de la comunicación.

3.4. Actividades de soporte y técnicas para la producción de espectáculos en vivo

El estudio plantea que las empresas dedicadas a la prestación de servicios técnicos en la CAE son escasas, dejando la mayor parte del volumen en 2 empresas. De estas 2 empresas únicamente se ha accedió a los datos de una de ellas, que muestra una distribución general de plantilla en torno al 26% de mujeres y 74% de hombres.

3.5. Difusión

En este caso, han sido 3 las distribuidoras de teatro analizadas, señalándose que en la CAE la tendencia general es que cada compañía distribuye sus piezas de forma particular e independiente. En cualquier caso, los datos generales de la distribución por sexo y nivel de la plantilla reflejan:

- Portal 71 Producciones culturales. Su plantilla la componen 3 mujeres.
- ATX Teatroa. Si bien la compañía es propiedad de una única persona, el colectivo de personas trabajadoras está compuesto por 1 mujer y 1 hombre.
- Aire Aire. La plantilla está compuesta por 2 mujeres, que codirigen la empresa.

3.6. Exhibición. Programadoras y programadores de teatro

En este apartado se han considerado los teatros y salas que accogen programación de espectáculos profesionales, dejando fuera aquellas centradas en la programación amateur. Como espacios teatrales se cuenta con el universo de 73 espacio escénicos (64 públicos -88%- públicos, 8 -11%- de gestión privada y 1 -1%- de gestión mixta). Respecto al número de agentes programadores de artes escénicas ⁷ se contabilizan un total de 82 agentes (9 -12%- en Araba, 38 -52%- en Gipuzkoa y 35 -48%- en Bizkaia).

- La distribución por sexo de estos agentes de programación muestra que el 46,9% son mujeres y el 53,1% hombres.
- El 74% de los teatros están dirigidos por hombres y únicamente el 26% por mujeres.
- El 69% de los cargos técnicos están ocupados por hombres, frente al 31% de cargos ocupados por mujeres.
- Por el contrario, el 75% de los puestos de administración están cubiertos por mujeres, frente al 25% de hombres.

En el estudio se analizan, además, de forma pormenorizada la distribución de sus plantillas por sexo y nivel, así como algunos datos sobre programaciones, distinguiendo entre la red de teatros públicos que conforma SAREA ⁸ y de la que forman parte 62 teatros, así como los 8 que son de carácter privado. Todos estos datos pueden consultarse en el informe completo.

Antes de pasar a otro apartado es necesario apuntar el análisis que se hace de la programación desarrollada por los tres teatros principales de la CAE, de carácter público, durante 2018:

- De las 86 funciones teatrales programadas, puede observarse que únicamente el 7% de los textos han sido escritos por mujeres, correspondiendo a los escritos por hombres el 93% restante.
- La dirección observa también una desigual distribución, siendo únicamente el 15% de los espectáculos dirigidos por mujeres, frente al 85% de los dirigidos por hombres.

⁷ Cifras correspondientes al informe estadístico sobre programadores de artes escénicas, Observatorio Vasco de la Cultura, 2015.

⁸ <http://www.sarea.euskadi.eus/aa95-home/eu/>

- Las cifras mejoran en los elencos, gracias a los de carácter mixto, de este modo si bien los espectáculos mixtos y los protagonizados exclusivamente por mujeres representan el 59% de la programación, los protagonizados exclusivamente por hombres suponen el 41%.

3.7. Otras entidades

- Eskena, como asociación de productoras teatrales de Euskadi cuenta con 20 compañías asociadas y su junta directiva está compuesta por un presidente, un secretario y una tesorera.
- Besteok, como agrupación de compañías, productoras y distribuidoras de teatro, está integrada por 4 compañías, estando 3 de ellas lideradas por hombres y 1 con dirección mixta.
- Arte kale, como plataforma para valorizar, promover y difundir las artes de calle en el territorio vasco, está actualmente integrada por 42 compañías, de las cuales 22 (52%) cuentan con direcciones conformadas por hombres, 13 (31%) con direcciones equilibradas entre mujeres y hombres y 7 (17%) con una direcciones conformadas por mujeres.
- ATAE, asociación profesional de personal técnico⁹ de las artes escénicas, cuenta con cerca de 300 personas entre personal técnico y empresas del sector, de todo el Estado. Se desconocen los datos desagregados por sexo.
- Respecto a EHAZE, Euskal Herriko Antzerkizale Elkarte, señalar que no se conocen los datos desagregados por sexo respecto a su composición.
- UNIMA Federación España, es el centro Nacional de la Unión Internacional de la Marioneta. En Euskadi, la junta directiva está compuesta por dos mujeres y dos hombres, siendo un hombre quien ostenta la dirección.
- EAB, Unión de Actores y Actrices Vascas¹⁰. Actualmente su junta directiva está compuesta por 4 hombres y 3 mujeres.

3.8. Programas de apoyo a la generación de contexto

Subvenciones a la producción teatral de Gobierno Vasco

Se han analizado las subvenciones concedidas según resolución en los años 2016, 2017 y 2018. Se desconocen los datos desagregados por sexo de las solicitudes, así como de los proyectos rechazados. Igualmente no se ha podido analizar la composición por sexo de las comisiones de valoración.

- Modalidad de residencias creativas. Las cifras de los últimos tres años fluctúan, en 2016 se concedieron dos subvenciones, 1 a una mujer y 1 a un hombre. En 2018; 1 a un hombre y en 2018 2 a dos hombres.
- Modalidad de producción de carácter profesional. En los últimos dos años y a pesar de que las compañías que se presentan fluctúan, se observa una pequeña mejora en el porcentaje de compañías lideradas por mujeres que han obtenido esta subvención, si bien en 2018 el porcentaje de estas es del 33%, frente al 67% de las lideradas por hombres.
- Circuito concertado. Si las cifras mejoraban de 2016 (donde ninguna compañía liderada por mujeres obtuvo la subvención) a 2017 (con un 33% de las ayudas concedidas lo fueron a proyectos liderados por mujeres), en 2018 el porcentaje vuelve a bajar hasta el 29%, frente al 71% de las subvenciones a proyectos liderados por hombres.
- Actividad bienal. Las cifras se muestran parejas, siendo aproximadamente 4 las compañías que han accedido a esta subvención. En 2018 los proyectos fueron liderados en un 50% por mujeres y en un 50% por hombres.

Subvenciones a la creación teatral de Gobierno Vasco

Durante los tres últimos años, la proporción de subvenciones concedidas sigue siendo la misma, cumpliéndose con la cláusula recogida en la orden que establece que *“En todo caso y siempre que la aplicación de lo establecido en el artículo 22.2 lo permita se garantizará que por lo menos 3 de los proyectos subvencionados sean proyectos realizados por mujeres y 2 por personas menores de 30 años”*.

9,10 Se ha utilizado lenguaje inclusivo en el texto

Subvenciones para la difusión teatral de la Diputación Foral de Bizkaia

En este caso se han analizado los datos correspondientes al año 2018, donde puede observarse que de las compañías que han accedido a la subvención, un 68% estaba lideradas por hombres, un 32% tenían un liderazgo mixto y ninguna de compañías lideradas por mujeres.

Becas en las modalidades de artes plásticas y visuales, arte dramático, música, danza y gestión cultural y ayudas únicamente en las modalidades de arte dramático, música, danza y gestión cultural de la Diputación Foral de Bizkaia

En relación a estas becas, cabe mencionar que, a pesar de que un alto porcentaje del total del dinero concedido se destina a proyectos presentados por mujeres, la diferencia de las cuantías es llamativa, exceptuando el área de gestión cultural. En el resto de becas los hombres superan notablemente las cuantías concedidas respecto de las concedidas a mujeres.

3.9. Programas de intercambio y movilidad exterior

Subvenciones para la movilidad de creadoras y creadores vascos en la modalidad de teatro en el 2018 fuera del ámbito territorial del euskera del Instituto Etxepare

En 2018, el 50% de las ayudas se concedieron a compañías lideradas por hombres, el 26% a compañías de liderazgo mixto y el 25% a compañías lideradas por mujeres.

3.10. Otros programas (*antzerkigintza berriak..*)

Se han analizado los datos respecto a los años 2016-2019, pudiendo observarse que la tendencia marca un camino hacia una distribución equilibrada de las ayudas, que en 2019 seleccionaron 4 proyectos liderados por mujeres y 4 liderados por hombres. El programa cuenta además con una ayuda para la producción de los proyectos, que se ha decidido en 2018 se dirija únicamente a la producción de un único proyecto.

3.11. Residencias artísticas

- Baratz. Se han analizado los datos de 2018, año en el que se ha trabajado con 3 proyectos, 2 liderados por mujeres y 1 con liderazgo mixto.
- Artistas en residencia – BAD Bilbao. Entre los 3 proyectos seleccionados en 2018, 2 estaban liderados por hombres y 1 por un colectivo por una dirección artística mixta.
- Zubi. En este caso se han analizado los años 2013, 2015, 2017 y 2018. Si bien los proyectos promovidos durante los dos primeros años fueron escritos y dirigidos por hombres, los dos últimos lo han sido por mujeres, consiguiéndose paridad en autoría y dirección del programa en las cuatro ediciones y destacando una mayor presencia femenina en el cómputo total de intérpretes que han participado en los proyectos (67%).
- Residencias de creación en La Fundición. En cuanto a los proyectos seleccionados durante la pasada temporada, la dirección de los mismos reflejan cifras equilibradas, así como el número de mujeres y hombres en los elencos. No sucede igual con las dramaturgias, donde el 60% se corresponden a textos creados por hombres, frente al 40% de textos creados por mujeres.



3.12. Visibilidad y reconocimiento

Presencia y participación de mujeres y hombres en creación y eventos culturales¹¹

- Fijando la mirada en la participación de mujeres y hombres en las creaciones teatrales exhibidas durante 2017, los datos señalan que el únicamente el 12% de las obras han sido escritas por mujeres, frente al 44% de las escritas solo por hombres. Las autorías mixtas suponen un 11%.
- En la dirección de espectáculos, el 21% de las obras de teatro están dirigidas exclusivamente por mujeres, el 47% de las obras están dirigidas exclusivamente por hombres y el 8% contienen una dirección mixta (donde las mujeres representan el 45,5% y los hombres el 54,5%).
- En los repartos, la fórmula mixta es la más frecuente (48%), donde las mujeres son el 46,8% de los mismos y los hombres el 53,2%. Las obras con reparto exclusivamente de mujeres son el 21%, mientras que las obras en las que el reparto está compuesto exclusivamente por hombres son un 20%.
- Respecto a las creaciones realizadas en teatro, los datos señalan que las obras de teatro tienen como autoras a un 27% de mujeres y a una 56% de hombres. Las autorías mixtas suponen el 6% del total (43% mujeres y 57% hombres).
- En la dirección los hombres siguen siendo mayoritarios (59%), mientras que las mujeres representan un 31%. La autoría mixta es del 6% donde las mujeres son el 43% de la participación y los hombres el 57%.
- En los elencos, el 31% de los repartos de las obras están formados por mujeres y el 19% por hombres. El 48% del reparto es mixto, donde las mujeres son el 54% y los hombres el 46%.

Premios Ercilla

- En los años 2015, 2016 y 2017, los premios a mejor creación dramática, mejor espectáculo y mejor producción vasca correspondían a espectáculos escritos y dirigidos por hombres con elencos mixtos o con elencos conformados por hombres. En 2018 las cuatro nominadas a mejor creación dramática y mejor espectáculo han sido igualmente escritas y dirigidas por hombres. De las cinco nominadas a mejor producción vasca una ha sido escrita por una mujer y tres dirigidas también por mujeres.

Premios Teatro Breve Café Bar Bilbao

- En las XVI ediciones que tiene el premio, 35 han sido las personas premiadas, siendo 6 las mujeres que han obtenido este galardón, un 17% frente a los 29 hombres premiados (83%).

Premios Teatro Breve Pabellón 6

- Aun siendo menor en todos los ámbitos, el porcentaje de mujeres dentro de la dirección, la dramaturgia y el elenco de estas piezas sufrió un notable aumento en el 2018.
- Los “Premios Alex Angulo” de los tres últimos años estaban escritos, dirigidos e interpretados por hombres, excepto en uno de los montajes donde el elenco era mixto. En relación al “Premio Kriselu”, se observa un mayor equilibrio, habiendo direcciones y dramaturgias llevadas a cabo por mujeres y elencos femeninos, masculinos y mixtos. Las cifras apuntan a un contexto de participación equilibrada creciente.

Premio Donosti Saria

- En relación a los premios concedidos en los tres últimos años, los 3 espectáculos habían sido escritos por hombres, 2 de los tres dirigidos por hombres y en todos ellos el elenco era mixto.

¹¹ Datos extraídos del informe “Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creación y eventos culturales 2017, 1ª versión, 2018, estudio elaborado en el marco de Kultura Auzolanean.

IV. RESUMEN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

4.1. Opiniones del sector sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la industria teatral en la CAE

Se ha trabajado en base a una encuesta que incluía varios ítems sobre igualdad entre mujeres y hombres, que ha sido respondida por un total de 68 (38 mujeres y 29 hombres) agentes culturales pertenecientes a distintas instituciones que operan actualmente en el sector teatral. Los resultados principales obtenidos de la encuesta –que se basaba en preguntas de percepción sobre la igualdad de mujeres y hombres en la industria del teatro– se vuelcan a continuación:

- El 25% de los hombres y el 34% de las mujeres tienen la percepción general de que la presencia y participación de mujeres en la industria no es ni alta ni baja. No obstante, el 26% de las mismas considera que es baja, frente al 14% de los hombres. El 21% de los hombres considera que ésta es alta, cosa que tan sólo piensa el 16% de las mujeres. Para el 8% de las mujeres es alta, frente al 7% de los hombres y un 16% de éstos no ha contestado a esta pregunta.
- Respecto a los cargos ocupados por mujeres, el 45% de las mujeres encuestadas considera que las mujeres se encuentran en cargos intermedios o de responsabilidad intermedia, cosa que también considera el 31% de los hombres. No obstante, el 14% señala que éstas están en altos cargos o cargos de gran responsabilidad, cosa que sólo piensan el 5% de las mujeres encuestadas.
- El 34% de las mujeres encuestadas considera que la mayoría se desarrollan dentro de las tareas de gestión. Igualmente, un 31% de los hombres considera que las mujeres se sitúan mayormente dentro de la gestión.
- Las cifras son parejas cuando se habla de la distribución. El 16% de las mujeres se reconoce dentro de estas labores y el 14% de los hombres considera igualmente que éste ámbito está feminizado.
- Si se habla de la producción; sólo el 14% de las mujeres han ubicado a sus compañeras dentro de estas tareas. El 28% de los hombres que han respondido a la encuesta, consideran que sí que hay gran presencia de mujeres en éste ámbito.
- Otras percepciones desiguales están en la comunicación y en la dirección. Ninguna mujer ubica como el lugar más habitual de labor el de comunicación, mientras que el 3% de los hombres las sitúan ahí. Igualmente, un 7% de éstos considera que los cargos de dirección son ocupados por mujeres, aunque ninguna de las encuestadas ha señalado este lugar como un espacio habitual de presencia femenina.
- Respecto a la participación equilibrada o paridad en los altos cargos, el 71% de las mujeres sostiene que no hay paridad en los altos cargos, frente a un 8% que piensa igual. Así, el 38% de los hombres sostiene que sí existe paridad dentro de los altos cargos y puestos de responsabilidad, únicamente el 11% de las mujeres piensa lo mismo.
- El 71% de las mujeres que han respondido a la encuesta considera que existen diferencias por cuestión de género, frente a un 52% de hombres que también lo piensa. Igualmente, el 31% de los hombres considera que no existen diferencias, hecho con el que está de acuerdo el 13% de las mujeres.
- Si el 59% de los hombres considera que la evolución de las mujeres dentro de la industria ha sido importante, lo mismo piensan el 47% de las mujeres encuestadas.
- De manera compartida entre mujeres y hombres, se entiende que los ámbitos en los que ha habido una mayor evolución han sido los de la creación, la dirección y la gestión, mientras que se ha dado una menor evolución en los de la producción, la comunicación o la distribución.
- La sensación general es de que la situación actual de las mujeres en comparación (en términos generales) con la de hace cinco años es mejor. Así lo piensan el 69% de los hombres y el 47% de las mujeres.
- Respecto a las mujeres que ejercen liderazgo en el sector, el 47% de las mujeres encuestadas consideran que son pocas, seguidas, de cerca, del 41% de los hombres que piensa del mismo modo.
- Un 37% de las mujeres y un 38% de los hombres consideran que según el sexo (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo.

- El 32% de las mujeres están bastante de acuerdo con el hecho de que el trabajo de las mujeres que ejercen liderazgo dentro de esta industria está más cuestionado que el de los hombres que desempeñan los mismos cargos y un 26%, de hecho, está completamente de acuerdo con esta afirmación.
- Tanto mujeres (en un 32%) como hombres (en un 34%) consideran que las mujeres gerentes promueven un liderazgo transformacional mayor que el de los hombres gerentes.
- De entre las dificultades con las que se encuentran las mujeres en esta industria, la mayoría cree que la más importante es la conciliación familiar. Así lo señalan el 38% de las mujeres encuestadas y el 32% de los hombres. El acceso a los altos cargos y la visibilización de las mujeres dentro de la industria aparecen como las otras dificultades a salvar por las mujeres.

4.2. Artículo de opinión

El objetivo del artículo es examinar los datos cuantitativos y cualitativos presentados para reflejar la actual presencia de las mujeres y los hombres en la industria del teatro vasco; un sector que, pese a contar con una importante presencia de mujeres, continúa presentando grandes desequilibrios en torno al acceso al empleo y a los actuales cargos y puestos laborales. Desequilibrios que se manifiestan, sobre todo, cuando comprobamos la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad o de toma de decisiones.

Las y los profesionales que han participado en las entrevistas subrayan en primer lugar los techos de cristal a los que las mujeres se enfrentan en este sector. Por otro lado, se plantea que mientras que en el sector público las mujeres han empezado a conquistar los puestos de trabajo en igualdad de condiciones y la sensación general es de haber avanzado, en el privado, la opinión tiende a subrayar que la evolución ha sido mucho menor.

Funciones, tareas y diferencias por cuestión de género

Las diferencias por cuestión de género siguen presentes en todos los ámbitos como consecuencia de una herencia cultural y social fruto de la educación de años pasados. Las direcciones de teatros y las direcciones artísticas continúan siendo

un terreno de los hombres, mientras que los equipos de gestión y producción son de las mujeres. Las mujeres que están al frente de compañías o que son propietarias de compañías, lo están, casi siempre, de forma invisibilizada. Igualmente, la sensación general es que las mujeres desempeñan con gran destreza las labores de gestión, producción y coordinación pero siempre desde lugares poco visibles o menos visibles que los de los hombres, y en los que hay poca visibilidad y reconocimiento.

Mujeres en los altos cargos y puestos de responsabilidad

No existe paridad dentro de los altos cargos y puestos de responsabilidad y se apunta como motivo de esta mayor presencia de hombres a la longevidad de los equipos estables de muchas de las instituciones, donde las personas en altos cargos llevan muchos años en ellos. Esto confirma una evolución en el acceso a los mismos durante los últimos años, pero también subraya la desigualdad aun existente.

La falta de autoconfianza para desempeñar ciertos cargos y el lastre educacional, son también motivo de preocupación en lo que al empoderamiento de las mujeres se refiere.

Desigualdad es también lo que se respira en las programaciones de los teatros. Si bien a nivel de cifras una política de programación paritaria no parece posible ni resulta convincente en términos globales, existe la sensación de que, a pesar de que la situación mejora, las mujeres no tienen todavía el suficiente espacio dentro de las programaciones estables. Esto no responde a una discriminación directa por parte de las y los programadores, sino al número de mujeres que ofrecen espectáculos en el mercado, que en la actualidad es muy inferior al de hombres.

Además de la percepción generalizada de que las mujeres tienen que demostrar más en el desempeño de sus labores, la sociedad sigue, inconscientemente, poniendo en tela de juicio el liderazgo ejercido por éstas. Igualmente, como reacción a la sororidad, se hace patente cierta preocupación y unión de los hombres en defensa de sus privilegios.

Condiciones de trabajo, sueldos y conciliación familiar

A pesar de que son ya varias generaciones en las que las mujeres copan la formación en Artes Escénicas, cuando llega la hora de acceder al mercado laboral, la pirámide se invierte a

favor de los hombres. Las condiciones laborales dentro del sector público son parejas, aunque parece que las diferencias crecen dentro de la empresa privada, donde la presencia de las mismas sigue siendo escasa.

Además, el género también parece entender de edades, y así, parece que las mujeres están más presentes en los espectáculos familiares e infantiles que los espectáculos para personas adultas donde su presencia en los distintos ámbitos de la creación, como la dirección de compañías, la dirección de espectáculos o la dramaturgia, es menor, siendo el número de directoras vascas muy limitado.

Respecto a la conciliación familiar, la percepción global apunta a la imposibilidad de hacer frente a este hecho si no se desarrolla el trabajo en la empresa pública. No en vano los propios hombres dan cuenta del hecho de que, a pesar de que en lo público las facilidades son mucho mayores, la conciliación es algo que todavía es responsabilidad de las mujeres. La implicación de los hombres en la misma es menor y las mujeres aseguran no trabajar menos, sino sacar ese tiempo que dedican a los cuidados y la crianza de su vida social y del tiempo de ocio, teniendo, consecuentemente, una carga de trabajo siempre mayor.

Evolución de las mujeres y los hombres en la industria de la CAE

Hay una percepción generalizada de que es necesario impulsar la representación y participación equilibrada, así como de que la evolución que se está dando no se da sólo de forma natural, sino que necesita de políticas y medidas que la acompañen. Y la primera es, sin duda, visibilizar las actuales desigualdades existentes para trabajar en su corrección. En este contexto, se muestra preocupación sobre los cambios que recientemente se están produciendo en el Estado, por el acaparamiento mediática y el apoyo conseguido por algún partido abiertamente xenófobo, anti-feminista y anti-estado de las autonomías.

Además de la educación, el cambio tiene que ver mucho con la sensibilización de hombres y mujeres en torno a las desigualdades y la búsqueda de mecanismos que fomenten el empoderamiento de las mujeres sigue siendo tarea pendiente.

Reflexión sobre la situación

Durante siglos la memoria histórica de las mujeres ha desaparecido. Cada año se escriben informes que dan cuenta de su avance en la sociedad tras años de marginación e invisibilización. No obstante, una de las principales problemáticas es la falta de estadísticas en materia de género en el ámbito de las artes escénicas. Se trata, por tanto, de un hecho a tener en cuenta ya que para el fomento de normas que reajusten los desequilibrios existentes es necesario evidenciar los techos de cristal a través de herramientas que permitan hacer un seguimiento de los compromisos públicos y del progreso de las políticas implementadas.

A modo de reflexión y si bien puede afirmarse que en el ámbito hay una presencia significativa de mujeres, es posible afirmar tras examinar los datos obtenidos que su desarrollo profesional se ve mermado una vez terminados los estudios. Esta desigualdad tiene 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 condiciones estructurales, a cómo las dinámicas sociales que afectan a la posición de las mujeres en otros campos también se perciben en el campo cultural. La división sexual del trabajo y la distribución desigual del uso de los tiempos entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los motivos a considerar. Las mujeres están, así, obligadas a desarrollar carreras profesionales más cortas y menos intensas, lo que a su vez explica el desequilibrio entre la mano de obra de las mujeres disponible en el sector cultural y la realidad del empleo, donde la presencia de las mujeres en general y la presencia de las mujeres en los cargos de responsabilidad siguen sin darse la mano.

Otro de los elementos que afectan a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres es la brecha salarial. La división sexual del trabajo y los estereotipos y roles de género, no solo lastran la carrera profesional de las mujeres sino que además impiden su desarrollo personal a través de la cultura dentro de un sistema que promueve constantemente productos masculinizados y contruidos a través de una mirada masculina.

En definitiva, la sociedad continúa estructurándose bajo un sistema patriarcal basado en la desigualdad entre mujeres y hombres. Esta forma de organización, constata la presencia de situaciones indirectas de desigualdad: a pesar de que a priori

no existe ninguna norma o medida que impida que las mujeres se desarrollen profesionalmente en igualdad de condiciones en esta industria, en la práctica, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja que impide que disfruten de las mismas oportunidades y del mismo trato aplicado a los hombres, favoreciendo así la pervivencia y el mantenimiento del orden patriarcal.

La continuidad de esta organización social influye directamente en las decisiones, aspiraciones y oportunidades que mujeres y hombres tienen en la sociedad y en los privilegios a los que optan unos y desventajas que enfrentan otras.

Las instituciones políticas, culturales, los teatros, festivales, etc., están mayoritariamente dirigidos por hombres, lo que no permite romper las antiguas dinámicas que siguen perpetuando las desigualdades. Éstas deben ser señaladas y tenidas en cuenta para su pronta enmienda.

La cantidad de mujeres invisibilizadas dentro de la industria del teatro vasco, en cualquiera de las facetas, hace crucial el desarrollo de programas que apoyen su presencia dentro del sector.

V. PROPUESTAS

Se presentan en este último capítulo la totalidad de las propuestas planteadas tras el desarrollo del diagnóstico, destilando al final del documento tres de estas propuestas y avanzando en su concreción.

5.1. Medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas

- Instaurar de forma obligatoria las cláusulas de paridad en las órdenes de ayudas y subvenciones.
- Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría de mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
- Aplicar medidas de discriminación positiva en los jurados de premios y órganos de valoración de las distintas líneas de ayuda.
- Definir criterios mínimos para la aplicación de políticas de igualdad de hombres y mujeres en los teatros y centros de exhibición a través de una comisión.

- Aplicar igualmente políticas de acción positiva en la programación de autoras, directoras, dramaturgas y otras artistas en las unidades de producción y programación dependientes del Gobierno Vasco.
- Incluir en las convocatorias de ayudas la aportación por la persona solicitante de certificados oficiales de igualdad de empresa que otorguen puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien sobre la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres de una forma sistemática.

5.2. Medidas de sensibilización y empoderamiento

- Incluir contenidos específicos en materia de igualdad y no discriminación en los diseños curriculares de forma obligatoria y en todos los niveles de enseñanza, y revisar en materia de artes escénicas el diseño curricular de Historia y Teoría del teatro, incluyendo en los mismos el trabajo de las mujeres no visibilizadas.
- Promover campañas de sensibilización fundamentadas en valores de igualdad que ayuden a concienciar sobre la eliminación de prejuicios y estereotipos de género, fomentando una imagen de las mujeres fuerte y positiva.
- Impulsar la presencia de mujeres en las instituciones y cargos con poder de decisión.
- Promover activamente la igualdad de mujeres y hombres dentro de la cultura empresarial, promoviendo la elaboración de diagnósticos de igualdad y planes de igualdad de mujeres y hombres.
- La creación de un espacio de visibilización de las mujeres. Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en el ámbito teatral. A imagen y semejanza de otros grandes encuentros que se han dado en el estado español, la creación de un festival como pueden serlo 'La Otra Mirada', 'Ellas crean' del Conde Duque, 'Mujeres a escena' o 'A solas' (Red Magdalena Project) de los teatros del Canal, son algunos espacios relevantes para la visibilidad de la creación femenina, que pueden ser sostenidos en el tiempo y que ofrecen alternativas reequilibradoras ¹².

- Apoyar a festivales y encuentros de prestigio que estén dirigidos por mujeres.

5.3. Medidas de acompañamiento y asesoría

- Promover la creación a nivel estatal de un pacto que regule los horarios y la conciliación laboral para la consecución de una jornada laboral más flexible e incentivar a aquellas empresas que lo incorporen.
- Igualar el permiso de paternidad al de maternidad con carácter intransferible, extendiendo éste a 26 semanas: 8 para cada progenitor y 10 compartidas.
- Fomentar la adaptación de la oferta de cuidado de niñas y niños (guardería/escuelas) para que estos centros educativos puedan ajustar los horarios de apertura a los horarios laborales de las familias ampliando sus ofertas y mejorando las compatibilidades laborales.
- **Promover incentivos para que las empresas ofrezcan servicios de guardería y trabajar en la búsqueda de convenios con guarderías cercanas en caso de negocios con menos recursos.**
- **Incentivar económicamente a las mujeres que deseen emprender sus propios proyectos.**

5.4. Medidas dirigidas a la investigación

- La inversión en investigaciones de género en torno a los diferentes ámbitos de las artes escénicas ¹².
- El fomento de estudios de género dentro de las universidades y centros educativos y la promoción de grupos de investigación multidisciplinares expertos en género y artes escénicas.
- La creación de una comisión para evaluar la igualdad de género en las artes escénicas vascas.

- La creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas que incluya, dentro del equipo, una comisión experta en género.

5.5. Desarrollo de tres posibles propuestas

- Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría de mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.

PROGRAMA DE MENTORING para el desarrollo de 3 piezas teatrales escritas y dirigidas por creadoras independientes con base en la CAE.

Acompañamiento en el proceso de desarrollo de la dramaturgia, dirección, producción y distribución de las piezas teatrales. Una iniciativa que podría desarrollarse adjunta a alguno de los teatros de la CAE que acojan producciones propias o residencias de compañías para ofrecer a mujeres emergentes o en medio de su carrera profesional un año para familiarizarse con distintos aspectos del proceso de creación a través de áreas formativas que aborden la creación y los distintos procesos de producción y posterior difusión y distribución de los espectáculos.

- La creación de un espacio de visibilización de mujeres. Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en el ámbito teatral.

CICLO/FESTIVAL para la visibilización exclusiva de trabajos teatrales creados por mujeres.

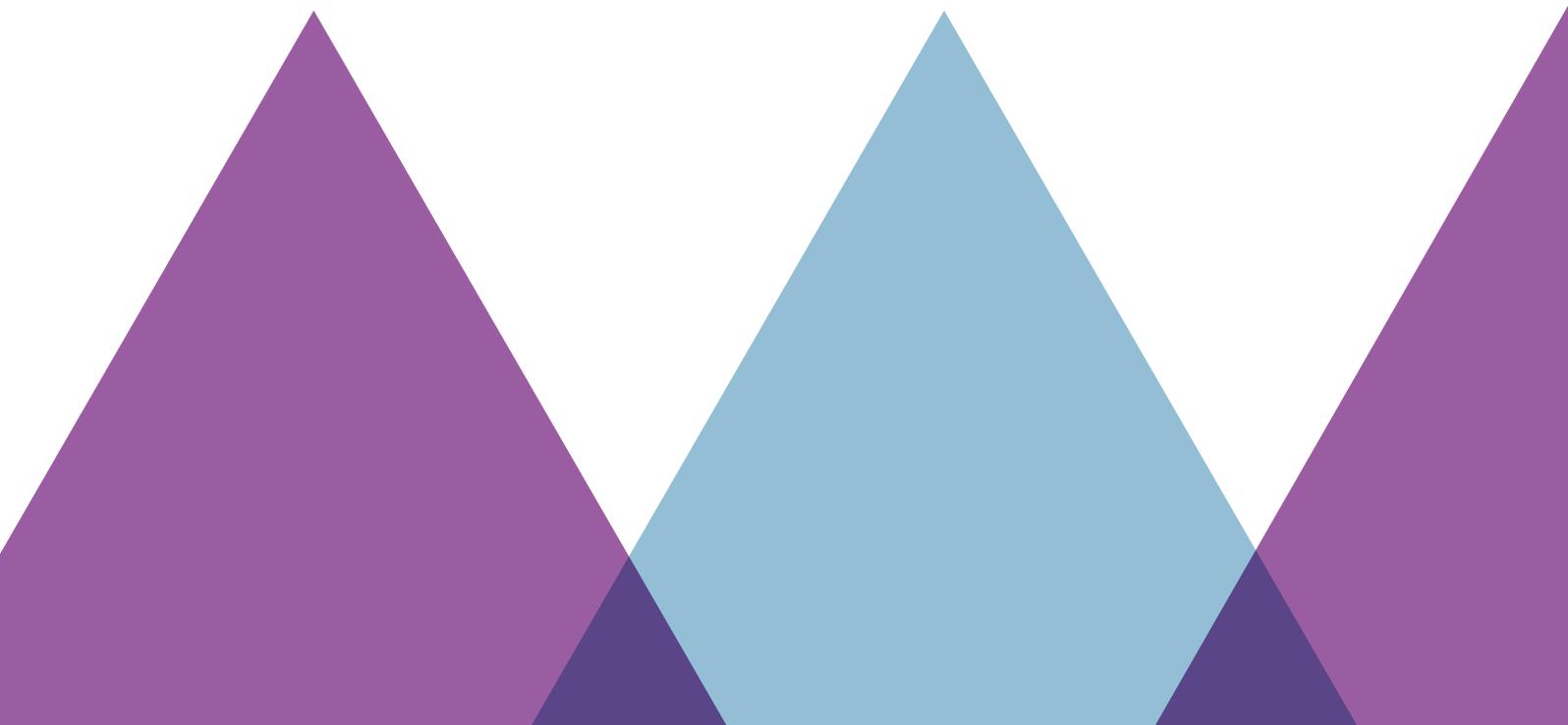
Actividad a desarrollar durante una semana en un municipio de la CAE que acoja los trabajos femeninos más representativos del año. Una fiesta por el talento de las mujeres creadoras, que podría organizarse conjuntamente por el Instituto Vasco de la Mujer, alguno y/o varios municipios de la CAE y la Red de Teatros Vascos SAREA. Una cita anual que tenga dos pilares dentro de la creación teatral: la recuperación de la memoria de mujeres esenciales en nuestra cultura y el desarrollo de propuestas que ofrezcan oportunidades a creadoras emergentes.

¹² Esta medida de acción positiva, aunque en la actualidad es necesaria, debe de ser combinarla con otro tipo de medidas más estructurales. De manera que la visibilización de las mujeres se den en todos los Festivales. Nota desarrollada por el personal técnico de igualdad del Departamento de Cultura y Política Lingüística

¹³ Otra medida es incorporar la perspectiva de género a todas las estadísticas y estudios que se realizan en las artes escénicas. Nota desarrollada por el personal técnico de igualdad del Departamento de Cultura.

- La creación de una comisión para evaluar la igualdad de género en las artes escénicas vascas.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE HOMBRES Y MUJERES EN EL TEATRO. La creación de una comisión que trabaje de forma periódica en el seguimiento de las problemáticas de género y de las desigualdades para detectar dónde se sitúan y proponer opciones para su corrección. La comisión podría asimismo trabajar como asesora global para otras insituciones (SAREA, ESKENA, ARTEKALE...), para aunar criterios, buenas prácticas y medidas que fomenten las paridad en el contexto teatral vasco.



SITUACIÓN de mujeres
y hombres en la
creación de la
DANZA en la CAE

IGOR DE QUADRA
BELAUSTEIGUIGOTIA



I. INTRODUCCIÓN

El propósito del estudio, impulsado por el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco y a través de un grupo de investigación formado por artistas y agentes culturales, se dirige a conocer y analizar la presencia y participación de mujeres y hombres en los sectores culturales.

1.1 Objetivos específicos

- Analizar la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito de la creación en danza en los distintos elementos de la cadena de valor (formación; creación; producción; difusión, programación y exhibición) al objeto de desarrollar acciones que fomenten la igualdad de mujeres y hombres.

II. CONCEPTOS DE PARTIDA

Las personas creadoras en danza

En este informe se menciona a “las personas creadoras en danza” como aquellas profesionales líderes de proyectos de creación en danza (desde el rol de la dirección artística y coreográfica) en la CAE. Por actividad “profesional” se entiende, tener formación reglada en danza, ejercer la docencia, realizar una actividad expositiva, recibir premios, pertenecer a academias o asociaciones artísticas, recibir el reconocimiento desde el ámbito académico, crítico, comisariado y/o de programación artística de teatros y centros culturales.

La producción de una obra de danza exige para su realización, junto a la figura de “las personas creadoras en danza” un “equipo creativo” de profesionales (en el ámbito de la interpretación, iluminación, sonido, escenografía, distribución,...). Analizar estos equipos creativos, por tanto, permite observar la presencia de mujeres y hombres en los diferentes roles profesionales directamente vinculados a la creación en danza.

Industrias culturales y creativas

De acuerdo a la propuesta realizada desde el Gobierno Vasco de los “sectores culturales” de las Industrias Culturales y Creativas (ICC) ¹ la danza, junto al teatro, se encuentra dentro de las “artes escénicas” como uno de los siete subsectores de las “Industrias Culturales”. Esta nueva clasificación tiene reflejo en las nuevas políticas culturales que afectan a la danza en la CAE.

Las personas creadoras en danza como trabajadoras de la cultura

El sistema productivo de la cultura se caracteriza por ser un ecosistema económico que genera bienes con un claro carácter simbólico e identitario. Esta condición intangible e intermitente de la producción cultural, es la misma que coloca a las personas creadoras en danza como trabajadoras en un régimen productivo de intermitencia y precariedad con altos niveles de autoempleo, baja retribución, inestabilidad, poca tasa de afiliación a los sistemas de seguridad social de los distintos países².

Cadena de valor

Todos estos “sectores culturales” se caracterizan por organizarse como una “cadena de valor”³ o conjunto de etapas diferenciadas de agregación de valor en el proceso de producción. Esta “cadena de valor” se entiende tanto por la generación de valor económico como por la movilización de valores culturales en la interacción de múltiples agentes en los procesos de producción, distribución y difusión de la creación cultural así como en la mediación y facilitación del derecho de acceso a la cultura por parte de la ciudadanía.

Perspectiva de género

La perspectiva de género⁴ permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, teniendo en cuenta los roles que históricamente se han asignado a hombres y mujeres y las funcio-

¹ Delimitación conceptual y definición de los sectores de las ICC en EUSKADI

² Marta Pérez Ibáñez y Isidro López Aparicio en Actividades artística y precariedad: La situación económica de los/las artistas en España a partir de un estudio https://gestioneventos.us.es/_files/_event/_16604/_editorFiles/file/ACTIVIDAD_ART_STICA_Y_PRECARIEDAD_8WCCEM.pdf

³ Las funciones de la cadena de valor son la creación; producción, edición; distribución, comercio y difusión; preservación; educación; gestión y regulación

⁴ La Perspectiva de Género, llamada también enfoque de género, se basa en la Teoría de Género y se inscribe en tres paradigmas: el paradigma teórico histórico-crítico, el paradigma cultural del feminismo y el paradigma del desarrollo humano. El fundamento de la Teoría de Género es crítico, la índole de los enfoques que genera es crítica, y le es imprescindible la crítica de la modernidad. Todo ello ubica a la Teoría de Género en las corrientes democratizadoras postmodernas, comprendidas en el horizonte histórico-cultural de la modernidad misma, que no se ha clausurado. Lagarde, Marcela, “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Ed. horas y HORAS, España, 1996, pp. 13-38. http://www.europofem.org/contri/2_05_es/cazes/03_cazes.htm

nes que se han asignado al género. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades y las complejas relaciones sociales entre sexos condicionadas por lo que socialmente se espera de cada cual así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar y las múltiples maneras en que lo hacen.

III. RESUMEN DE DATOS CUANTITATIVOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LA CREACIÓN DE DANZA EN LA CAE

3.1 Formación Superior en Danza en la CAE

Hasta fechas muy recientes, la formación profesional oficial en danza contemporánea ha estado ausente de la oferta formativa pública de la CAE. Recientemente, con la creación de la Escuela Superior de artes escénicas DANTZERTI en 2015, es posible comenzar a observar y analizar datos propios a nuestro territorio cultural que sean reflejo del recorrido de las mujeres y hombres profesionales, desde sus inicios formativos, y su impacto en la cadena de valor de la danza en la CAE.

Dantzerti

Actualmente, la Escuela Superior de Artes Escénicas Dantzerti es el único centro oficial que ofrece una titulación superior en danza dentro del territorio de Euskadi. Si tomamos los datos recientes de la Escuela Superior de Artes Escénicas Dantzerti (entre 2016 y 2018) observamos un porcentaje de mujeres muy superior al de hombres. Las mujeres suponen un 84% en 2018 y los hombres el 16%.

3.2 Ayudas a la formación profesional en danza

DIPUTACIONES FORALES

Entre las ayudas institucionales a la profesionalización en danza en la CAE, podemos destacar la labor de apoyo desde las Diputaciones forales a jóvenes bailarines y bailarinas, coreógrafas y coreógrafos (entre 16 y 30 años) para continuar su formación otras escuelas dentro y fuera del territorio de Euskadi. Entre

2016 y 2018, prevalece la presencia mayoritaria de mujeres en la diputación de Bizkaia (79%) Gipuzkoa (64%) y menor en Araba (33%) con un número de ayudas considerablemente inferior. Las bases de las ayudas tampoco establecen unas cuotas de representación equilibrada de mujeres y hombres.

Diputación Foral de Bizkaia

La Diputación Foral de Bizkaia ofrece sus becas dentro de la convocatoria de becas en las modalidades de artes plásticas y visuales, arte dramático, música, danza y gestión cultural. En los tres últimos años estas subvenciones han sido otorgadas a más mujeres que a hombres aunque se percibe una tendencia a un incremento en la presencia de los hombres y descenso en la de las mujeres (89% mujeres/ 11% hombres 2016; mujeres 80%, hombres 20%, 2018).

Diputación Foral de Gipuzkoa

La Diputación Foral de Gipuzkoa ofrece sus becas dentro de las convocatorias de becas para formación especializada en música, danza, arte dramático, artes visuales, comisariado de exposiciones, moda y diseño, y arquitectura. En los tres últimos años estas subvenciones han sido otorgadas a más mujeres que a hombres aunque se percibe un progresivo incremento en la presencia de los hombres y un descenso en la presencia de las mujeres (75% mujeres/ 25% hombres 2016; 60% mujeres/ 40% hombres 2018).

Diputación Foral de Araba

La Diputación Foral de Araba ofrece una sola beca en el ámbito de la danza dentro de la convocatoria pública de ayudas de acciones formativas en artes escénicas y musicales. En los tres últimos años estas subvenciones han sido otorgadas a más hombres que a mujeres (100% mujeres/ 0% hombres 2016; mujeres 0%/ hombres 100% 2018).

LAS SUBVENCIONES A LA DANZA DEL GOBIERNO VASCO

Desde el departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco, las subvenciones a la promoción de la danza tienen como objetivo estimular la labor creativa de los coreógrafos, coreógrafas y compañías que desarrollan su labor en

Euskadi y colaborar en lo posible en los esfuerzos de profesionalización de este sector.

Estas subvenciones se organizan en diferentes modalidades de apoyo a la creación en danza. Pese a los cambios en las categorías de subvenciones en años recientes, entre 2016 y 2018, podemos distinguir las siguientes modalidades de subvención.

Modalidad: Creación coreográfica

Esta modalidad ha estado orientada a impulsar principalmente primeras creaciones coreográficas de duración breve y pequeños procesos de experimentación. Junto a esta beca, el Gobierno Vasco viene impulsado Dantzán Bilaka, un programa de acompañamiento y seguimiento y exhibición pública de las creaciones de las y los coreógrafos becados coordinada por una comisión de personas creadoras de la danza. Desde 2017, Dantzán Bilaka es coordinado por ADDE (asociación de profesionales de la danza de Euskadi). Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres es relativamente mayor respecto a la de proyectos liderados por hombres.

(Mujeres 67%/ hombres 33% 2016; mujeres 43%/ hombres 57% 2017; mujeres 67%/ hombres 33% 2018)

Modalidad: Producción Danza

Esta modalidad, vigente hasta 2016, ha sido orientada a impulsar producciones profesionales de danza. En 2016 la presencia de proyectos liderados por mujeres en "Producción de danza" es relativamente menor respecto a la de proyectos liderados por hombres (mujeres 42%/ hombres 58%)

Modalidad: Producción danza 1

Se caracteriza por promocionar obras con equipos pequeños de personas (solos, dúos...), obras cortas o de duración media, orientadas de forma específica a la investigación y/o a la experimentación coreográfica y/o escénica o primeros proyectos de carácter profesional. Entre 2017-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres en "Producción de danza 1" es relativamente mayor respecto a la de proyectos liderados por hombres (mujeres 71%/ hombres 29% 2018).

Modalidad: Producción danza 2

Se caracteriza por promocionar obras de mayor formato, de duración media-larga y/o parte de un proyecto con coproducciones. Entre 2017-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres en "Producción de danza 2" es relativamente menor respecto a la de proyectos liderados por hombres (mujeres 30%/ hombres 70% 2018).

Modalidad: Consolidación de Compañías

"Consolidación de compañías" está dirigida a apoyar la estabilidad de las compañías de danza mediante la concesión de subvenciones a actividades relacionadas con la coordinación y el apoyo administrativo, la difusión y comercialización de producciones y las actividades paralelas de la compañía. Entre 2017-2018 la presencia de proyectos subvencionados liderados por mujeres en esta modalidad tiende a una participación equilibrada respecto a la de proyectos liderados por mujeres y hombres (mujeres 20%/ hombres 50% 2016; mujeres 50%/ hombres 50% 2017; mujeres 63%/ hombres 38% 2018).

3.3 Residencias artísticas y espacios de apoyo a la creación en danza

Diversas estructuras culturales acogen y apoyan, a través de residencias artísticas, los procesos de creación en danza en sus fases de conceptualización, ideación y experimentación. Aquí analizamos varias con de mayor estabilidad en la CAE.

Sortutakoak en Dantzagunea

"Sortutakoak"⁵ en marcha desde 2011, es uno de los programas dentro de Gipuzkoako Dantzagunea en Rentería, espacio para fomentar la creación, desarrollo y divulgación de nuevos proyectos de danza en Gipuzkoa. Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres ha pasado de una menor a mayor presencia, llegando a una representación equilibrada con respecto a los proyectos liderados hombres (mujeres 33%/hombres 67% 2016; mujeres 50%/ hombres 50% 2017; mujeres 50%/ hombres 50% 2018).

5 "Sortutakoak" es uno de los múltiples programas de apoyo a personas creadoras de la danza en Dantzagunea <http://dantzagunea.gipuzkoakultura.net/index.php/es/convocatorias>

Azala (2016- 2018)

Azala ⁶ acoge en residencia a artistas y a personas creadoras, pensadoras, activistas que requieran de un espacio y un tiempo de concentración para el desarrollo de un proceso de creación y/o un proceso de investigación. Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres ha tenido una presencia mayor a los y proyectos liderados por hombres (mujeres 60%/ hombres 40% 2016; mujeres 78%/ hombres 22% 2017; mujeres 25%/ hombres 31% 2018).

La Fundación / Residencias artísticas (2016-2018)

Dentro del Centro de Recursos de La Fundación ⁷ las residencias artísticas están orientadas a las fases de investigación, creación y producción. Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres ha tenido una presencia mayor con un incremento progresivo de los proyectos liderados por hombres (mujeres 82%/ hombres 18% 2016; mujeres 73%/ hombres 27% 2017; mujeres 47%/ hombres 53% 2018).

3.4 Programa de movilidad y residencias internacionales para la danza

Entre los programas de movilidad e intercambios internacionales en el ámbito de la creación en danza en Euskadi podemos destacar las siguientes iniciativas

Instituto Etxepare (2016-18)

El Instituto Etxepare ⁸ ofrece una subvención para la movilidad de creadoras y creadores vascos de la danza fuera del ámbito territorial del euskera. Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres ha tenido una presencia igualitaria respecto a los proyectos liderados por hombres (mujeres 53%/ hombres 47% 2016, mujeres 45%/ hombres 55% 2017; mujeres 55%/ hombres 45% 2018).

Azkuna Zentroa Amphytrion (2016-2018)

Amphytrion, es el programa de Residencias Artísticas internacionales de Azkuna Zentroa ⁹, que ofrece a creadoras y creadores las condiciones materiales y espaciales necesarias para desarrollar proyectos artísticos y conecta el tejido creativo de proximidad con entornos culturales internacionales. Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres ha tenido una presencia superior respecto a los proyectos liderados por hombres (mujeres 100%/ hombres 0% 2016; mujeres %100/ hombres 0% 2017; mujeres 0%/ 100% 2018).

Regards Croises (2016-2018)

Un proyecto de intercambios impulsado por La Fundación en colaboración con Le laboratoire de recherche chorégraphique sans frontières du mandain ballet Biarritz y para apoyar el conocimiento, la movilidad y la visibilidad del trabajo global (creaciones, pedagogía...) de artistas en el País Vasco, norte y sur. Entre 2016-2018 la presencia de proyectos liderados por mujeres ha tenido una presencia cada vez mayor con respecto a los proyectos liderados por hombres (mujeres 50%/ hombres 50% 2016; mujeres 75%/ hombres 25% 2017; mujeres 100%/ hombres 0% 2018).

3.5 Roles profesionales y la influencia del sistema sexo-género en los roles profesionales y equipos creativos de la danza

La creación en danza es, en la mayoría de los casos resultado de la colaboración de un equipo de personas con diferentes perfiles artísticos y técnicos. Esta labor conjunta se recoge en las fichas artísticas de cada producción coreográfica. Si observamos las fichas artísticas recogidas entre 2016 y 2018 en el catálogo anual de obras coreográficas de ADDE (Asociación de Profesionales de la Danza de Euskadi) podemos visualizar la presencia de las mujeres y los hombres en los diferentes roles del equipo artístico.

6 http://www.azala.es/es/anuario/pagina_1/2018/espaciocreacion_archivo_anuario.html

7 <https://www.lafundicion.org/urtekaria/?lang=eu>

8 <https://www.etxepare.eus/eu>

9 https://www.azkunuzentroa.eus/az/cast/inicio/agenda-4/residencias-artisticas-2019/al_evento_fa

Dirección artística

La dirección artística en la producción de danza, es una labor que a menudo se comparte conjuntamente con la tarea coreográfica y la dramaturgía. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres en la dirección artística ha mantenido una presencia superior respecto a los proyectos realizados por hombres (mujeres 63%/ hombres 38% 2016; mujeres 54%/ hombres 63% 2017; mujeres 63%/ hombres 38% 2018).

Coreografía

La labor coreográfica se centra en la cuestión de forma, estilo y composición de los cuerpos en el espacio de representación. A menudo, es la misma persona que se ocupa de la labor de dirección artística y dramaturgía. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres en la labor coreográfica ha mantenido una presencia de igualdad respecto a los proyectos con coreógrafos hombres (mujeres 58%/ hombres 42% 2016, mujeres 48%/ hombres 52% 2018; mujeres 55%/ hombres 45% 2018).

Interpretación

La labor interpretativa se combina a menudo con la de colaboración creativa junto a la persona a cargo de dirección artística. Las personas intérpretes varían en número según el concepto artístico y los recursos de la producción. Entre 2016-2018 la presencia mayor y de igualdad de mujeres intérpretes tiende a descender respecto a la presencia de hombres intérpretes, que ha mantenido un ascenso continuado (mujeres 64%/ hombres 36% 2016; mujeres 52%/ hombres 48% 2017; mujeres 43%/ hombres 57% 2018).

Sonido / Música

Para la labor musical y sonora en la producción en danza ocurre tanto a profesionales en directo como a la música pregrabada de terceros autores. En nuestra muestra, a pesar del reducido número y representatividad estadística, hemos contabilizado solamente a las personas físicas que producen música original y son parte de los equipos creativos en una producción de danza. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres en la creación sonora ha ido creciendo de una posición minoritaria respecto la presencia de hombres en la creación sonora (mujeres 17%/ hombres 83% 2016; mujeres 22%/ hombres 78% 2017; mujeres 67%/ hombres 33% 2018).

Escenografía

La labor escenográfica se centra en la conceptualización, diseño y construcción del espacio escénico. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres en la labor escenográfica ha mantenido una participación equilibrada respecto a la de los hombres (mujeres 50%/ hombres 50% 2016; mujeres 40%/ hombres 60% 2017; mujeres 50%/ hombres 50% 2018).

Vestuario

La labor de vestuario se centra en la conceptualización, diseño y construcción de la indumentaria de las personas intérpretes. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres en la labor de vestuario ha mantenido una presencia superior respecto a hombres (mujeres 75%/ hombres 25% 2016; mujeres 75%/ hombres 25% 2017; mujeres 75%/ hombres 25% 2018).

Iluminación

La labor de iluminación se centra en la conceptualización, diseño y construcción del espacio lumínico en escena. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres iluminadoras ha mantenido un lugar minoritario respecto a los hombres iluminadoras (mujeres 13%/ hombres 88% 2016; mujeres 13%/ hombres 87% 2017; mujeres 20%/ hombres 80%).

Distribución

La labor de distribución se centra en la difusión, comunicación y venta en teatros, festivales y ferias de las obras de danza. Entre 2016-2018 la presencia de mujeres en la labor de distribución ha mantenido una presencia muy superior respecto a hombres que realizan la labor de distribución (mujeres 79%/ hombres 21% 2016; mujeres 81%/ hombres 19% 2017; mujeres 83%/ hombres 17% 2018).

De los datos recogidos arriba, se hace patente el desequilibrio entre mujeres y hombres en los diferentes roles adscritos a los equipos creativos de la danza. Mientras que hay un ligera mayoría en los roles de dirección artística y coreografía, esta se reduce en los roles de interpretación donde se tiende a una participación equilibrada. Finalmente, el contraste sigue dándose entre roles con mayoría de hombres (iluminación, sonido) y roles donde hay una mayoría de mujeres (vestuario, distribución).

3.6 Presencia de las mujeres creadoras de danza en la programación de danza en la Red Vasca de Teatros SAREA

Presencia de las mujeres creadoras de danza en la programación de danza en la Red Vasca de Teatros SAREA

La Red Vasca de Teatros SAREA es una entidad de carácter interinstitucional creada en 1993 en la que participan el Departamento de Cultura Gobierno Vasco, las áreas de cultura de las Diputaciones Forales y los ayuntamientos titulares de los teatros y salas que forman parte de la red. La danza representa el 11% de la oferta total de los teatros de la red Sarea¹⁰, con un total de 239 funciones.

La medición de los hábitos de consumos de los públicos, en el informe anual de 2017, se recoge en dos categorías generales: público infantil y jóvenes/personas adultas. Si bien existe un fuerte percepción de una mayor presencia de mujeres, sin datos desagregados por sexo no es posible en la actualidad medir cuantitativamente la presencia de las mujeres y hombres entre el público asistente.

Los datos recogidos de la programación de danza en Sarea durante 2018¹¹ son limitados pero revelan cierta tendencia en la presencia de **proyectos liderados por mujeres y hombres en relación** a las etiquetas de los “géneros en danza” que se utilizan en las programaciones de 2018:

- **Danza tradicional:** 0% mujeres/ 100% hombres
- **Danza contemporánea:** mujeres 54%/ 46% hombres
- **Danza-Teatro:** mujeres 67%/ 33% hombres
- **Danza Familiar:** mujeres 71%/ hombres 29%
- **Fusión:** mujeres 67%/ hombres 33%
- **Performance:** mujeres 0%/ hombres 100%
- **Urbana:** mujeres 0%/ hombres 100%
- **Danza-Circo:** mujeres 100%/ hombres 0%

Si se observa, por otro lado, los datos desagregados por sexo del total de “actuaciones” en la programación de danza en Sarea durante 2018, se hace visible que la presencia de los proyectos liderados por mujeres pasa de un 48% a un 45% cuando contabilizamos el número de actuaciones, frente al aumento del 52% al 55% de las actuaciones de los proyectos liderados por hombres.

- **Danza tradicional:** mujeres 0%/ hombres 100%
- **Danza contemporánea:** mujeres 47%/ hombres 53%
- **Danza-Teatro:** mujeres 67%/ hombres 33%
- **Danza Familiar:** mujeres 75%/ hombres 25%
- **Fusión:** mujeres 43%/ hombres 57%
- **Performance:** mujeres 0%/ hombres 100%
- **Urbana:** mujeres 0%/ hombres 100%
- **Danza-Circo:** mujeres 0%/ hombres 100%
- **Total nº actuaciones:** mujeres 45% (41) / hombres 55% (51)

3.7 Presencia de mujeres creadoras de danza en relación a hombres creadores en otras programaciones estables de la CAE

La programación de danza en la CAE, está representada principalmente por la red de teatros SAREA y se complementa con la programación desde teatros independientes, centros culturales y festivales anuales. A continuación, analizamos varias de estas programaciones.

Elipsiak /Azkuna Zentroa Alhóndiga

‘Elipsiak’, es un ciclo de danza organizado por Azkuna Zentroa (Bilbao) y comisariado por Isabel de Naverán, que presenta en su tercera edición piezas coreográficas de artistas estatales e internacionales y ofrece conversaciones y coloquios abiertos al público. La programación de Elipsiak entre 2016- 2018, muestra una tendencia al equilibrio en la presencia de las mujeres y hombres dentro de la programación (mujeres 50%/ hombres 50% 2016; mujeres 50%/ hombres 50% 2017; mujeres 33%/ hombres 67% 2018).

La Fundación Aretoa

Desde 1986 es un espacio de exhibición y dinamización de la creación contemporánea de las artes escénicas situada en Bilbao. Si tomamos como muestra la programación anual de La Fundación entre 2016- 2018, podemos observar la situación de las mujeres en la programación (mujeres 44%/ hombres 56% 2016; mujeres 59%/ hombres 41% 2017; mujeres 51%/ hombres 49% 2018).

¹⁰ “SAREA_Txosten_Estatistikoa_2017”, última memoria publicada por Sarea, a día de hoy.

¹¹ A partir de datos cedidos por Jemima Cano.

dFERIA

dFERIA es una feria anual de las artes escénicas contemporáneas con una programación local, nacional e internacional que se celebra en San Sebastián en múltiples espacios culturales de la ciudad y con el apoyo de instituciones como el Departamento de Cultura de Gobierno Vasco, la Diputación Foral de Guipúzcoa y el Ministerio de Cultura.

Si tomamos como muestra la programación de Dferia ¹² entre 2016- 2018, podemos observar una mayor presencia de proyectos liderados por mujeres respecto a los liderados por hombres (mujeres 50%/ hombres 50% 2016; mujeres 81%/ hombres 19% 2017; mujeres 64%/ hombres 36% 2018).

Festival BAD Bilbao

El Festival de Teatro y Danza Contemporánea de Bilbao (BAD) ¹³ se celebra desde 1999 y acoge tanto a artistas locales como a compañías referentes a nivel estatal e internacional. La programación del festival BAD entre 2016- 2018, mantiene una presencia equilibrada, y con una tendencia progresivamente en aumento respecto a proyectos liderados por mujeres frente a liderados por hombres (mujeres 54%/ hombres 46% 2016; mujeres 56%/ hombres 44% 2017; mujeres 65%/ hombres 35% 2018).

IV. RESUMEN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

A partir de los datos cuantitativos recogidos arriba es posible realizar una primera síntesis. La danza profesional forma parte junto al teatro del sector de las Artes Escénicas de las Industrias Creativas de la CAE, con 34 compañías de danza ¹⁴ frente a 177 compañías de teatro. De todas las compañías recogidas en el catálogo de danza de ADDE ¹⁵ entre 2016- 2018 un 53% son lideradas por mujeres.

Formación en danza

Si atendemos a la formación superior de danza orientada a la formación de profesionales en la CAE, desde la creación de la

Escuela Superior Dantzerti en 2016, la matriculación de mujeres ha ido anualmente en aumento, llegando a una media del 82 % en los tres primeros años.

Si se mira un poco más allá de la representación equilibrada de mujeres y hombres en la formación superior de danza en la CAE, no hay evidencias de la existencia de un enfoque de género en las asignaturas del currículo en los estudio de Dantzerti. Por tanto, se puede decir que, a día de hoy, la perspectiva de género en la labor formativa superior no está contemplada.

Igualmente, las becas de las tres diputaciones forales de la CAE orientadas para la formación profesional dentro y fuera de la CAE tienen una presencia media superior de mujeres becadas del 76% entre los años 2016-2018.

Si miramos las bases de las becas las tres diputaciones forales de la CAE, encontramos criterios de acceso por edad (entre 16 y 30 años) pero no encontramos una mención explícita a la igualdad de oportunidades. Este hecho refuerza la percepción, dada la alta presencia de mujeres en la solicitud de becas, de la danza como un sector feminizado y como una práctica de mujeres. Sin embargo, en un sector que se presupone “feminizado” la proyección laboral de las mujeres estudiantes de danza, es menor a de los hombres, debido precisamente por su escasez y mayor demanda proporcional en el mundo profesional. Podríamos por tanto afirmar, que desde sus inicios formativos, las mujeres bailarinas tienen que enfrentarse a un futuro mercado laboral de mayor competitividad que los hombres bailarines con mayores facilidades y reconocimiento.

Las subvenciones a la producción de danza del Gobierno Vasco

La profesionalización en danza depende de las subvenciones públicas. Las compañías de danza presentan un grado de autofinanciación del 66,3% con importante peso en términos relativos de las subvenciones públicas ¹⁶ del 33.7%. Es por eso que puede decir que las subvenciones son determinantes en la sostenibilidad económica de los proyectos culturales de la creación de danza.

¹² Dferia web <http://www.dferia.eus>

¹³ Festival BAD web <http://badbilbao.eus/web/>

¹⁴ CULTURABase, Instituto Nacional de Estadística (2017) <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/portada.html>

¹⁵ Catálogo de danza ADDE (2018)

¹⁶ (pag.8) Productores de artes escénicas en Kulturaren Euskal Behatokiaren Estatistika eta Azterketa Bilduma (2010)

En los datos estudiados de las subvenciones a danza del Gobierno Vasco, entre 2016 y 2018, en la mayoría de los casos la presencia de las mujeres en diferentes modalidades de ayuda a la danza sobrepasa o iguala a la de los hombres. Sin embargo, al estudiar los datos, se puede observar una tendencia a la desigualdad entre mujeres y hombres respecto a las ayuda solicitadas: de una presencia de mujeres del 67% en proyectos “menores” en la modalidad de “Creación coreográfica”, seguidos de un 69% en las producciones “medianas” de “Producción de danza 1” pasamos a un 42% en las producciones “grandes” de “Producción de danza 2”, lo cual indica que cuanto mayor el formato, menor la participación de mujeres. Siguiendo en la escala ascendente de las subvenciones, llegamos a la ayuda “Consolidación de compañías” (54% mujeres en los años 2017 y 2018) y si analizamos más en detalle la relación entre los proyectos presentados y la cantidad económica percibida, podemos constatar que:

La presencia de proyectos liderados por mujeres supuso, en 2017, un 50% (3 compañías de un total de 6 presentadas) representando la subvención total a los proyectos de mujeres un 42,4%. En 2018, con una presencia del 63% las (5 compañías de un total de 8 presentadas) recibieron un 55,8 % de total de la subvención. Estos datos indican una desigualdad económica hacia los proyectos de mujeres: donde hay más compañías de mujeres pero un reparto desigual entre mujeres y hombres de los recursos económicos.

Residencias artísticas y espacios de apoyo a la creación en danza

Las residencias artísticas son fundamentales para la creación coreográfica actual como espacios materiales para la convivencia colectiva entre artistas durante los procesos intensivos de producción y como espacios de socialización y encuentro entre agentes locales (artistas, públicos; y agentes de programación).

La presencia de las mujeres tanto en las residencias artísticas locales (66%) como en los programas de movilidad residencias las internacionales (63%) se mantiene dentro de una representación equilibrada.

Roles profesionales en los equipos creativos de la danza

Entre las entrevista realizadas se percibe mayoritariamente una aceptación hacia los roles “técnicos” como roles ocupados mayoritariamente por hombres y no por mujeres. A su vez, a la hora de conformar los equipos artísticos se tiende a buscar personas “cercanas” y con experiencia en un sector profesional donde la mayoría son hombres. Esto dificulta el acceso de mujeres iluminadoras y sonidistas jóvenes que no tienen un reconocimiento establecido en el sector.

Presencia de mujeres y hombres en la programación de danza en teatros y centros culturales de Sarea

Los datos de la programación Sarea, como principal red de programación profesional en Euskadi, sirven para observar el lugar de las mujeres y hombres en el panorama profesional en Euskadi. Recogiendo datos de la programación de danza de Sarea, la presencia de proyectos liderados por mujeres es de un 46 % mientras que el número de actuaciones de obras producidas por mujeres es del 43%. Aquí podemos observar, de nuevo, que si la “presencia” tiende a acercarse a una representación equilibrada, la “demanda” y el “beneficio económico” se mantiene por debajo del que reciben los hombres.

Medios de comunicación, premios, crítica, academia

La creación cultural constituye un principio movilizador, dinámico y transversal, cohesionador y participativo, en la medida en que genera redes de significados, prácticas y valores compartidos por una determinada sociedad, por los grupos y colectivos, entendidos como comunidades de sentido¹⁷. Desde esta perspectiva multiplicadora de la cultura, tanto los medios de comunicación, los premios como la investigación y producción de literatura crítica (académica e independiente) contribuyen, en la cadena de valor, al eslabón que contribuye a la visibilidad, la legitimidad y la validación social de la cultura. En esta línea, no es clara la apuesta política, con excepción de Kulturklik¹⁸, de un servicio de difusión general regular que incluye noticias sobre eventos culturales relacionado con la actualidad de la cultura y la danza. La falta de programas desaparecidos como Meteorik¹⁹ en EITB, evidencian una falta de una política cultural sobre los medios

¹⁷ Geertz, C. (1973) *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books

[Gedisa, 1988] en Lorente, E. Creación, educación e investigación. Análisis de la cadena de valor y propuestas de política cultural (Primer informe sobre el estado de la cultura CAE 2015)

¹⁸ <http://www.kulturklik.euskadi.eus/hasiera/>

¹⁹ entre 1998 – 2012, programa de televisión dirigido por Marian Gerrikabeitia, sobre manifestaciones artísticas contemporáneas.

de comunicación para poner en valor a las personas creadoras y los procesos creativos en la danza en la CAE.

Premios a la creación en danza en la CAE

No disponemos de ningún premio de artes escénicas en Euskadi, equiparable, por ejemplo, al premio institucional Gure Artea ²⁰ dedicado a fomentar el valor y reconocimiento social de la creación plástica vasca. Es significativo y llamativo comprobar a su vez que, Gure Artea, ha reconocido y premiado iniciativas artísticas del panorama de la creación de danza en la CAE con mayor vocación transdisciplinar, lideradas por equipos mixtos o solamente por mujeres como han sido Mugatxoan (2014) y Azala (2018) y Sra Polariska (2018). Esta transdisciplinariedad reconocida y valorada en la artes visuales, sin embargo, parece que queda sin un marco de reconocimiento en las artes escénicas de la CAE.

Existen varios premios en las ferias o festivales locales (Umore Azoka; Dferia/Donostia Saria; festival Act...) pero sin una repercusión social, económica y mediática semejante a las anteriores. Tampoco en estos premios se evidencia que exista un enfoque de género en sus criterios de valoración ²¹.

Literatura y crítica sobre danza

No es casualidad que esta ausencia de premios y reconocimiento institucional y social del valor del trabajo artístico en la danza en Euskadi coincida con la ausencia de contextos para la reflexión y producción de estudios críticos sobre la danza en la CAE. No existe, de momento, una institución referente para la investigación, documentación o investigación en danza en la CAE aunque sí disponemos de suficiente “masa crítica” de personas investigadoras ²². No existe un departamento de danza en la Facultad de Historia del Arte ²³ de Gasteiz y es

por tanto, exclusivamente en Dantzerti, donde actualmente se imparten asignaturas oficiales relativas a Historia de la Danza. Este panorama irregularizado ²⁴ de difusión y producción de conocimiento crítico sobre la danza a través de la investigación y literatura crítica se expresa también en una falta de reflexión sobre el enfoque de género en la danza y las artes vivas.

4.1. Artículo de opinión

La danza ²⁵ es un arte que se deduce de la vida misma, de la acción del conjunto del cuerpo humano, pero sin ser exactamente la misma que la de la vida práctica. Esta condición vital, efímera y apegada a los cuerpos de la danza es, a su vez, la misma que históricamente ha hecho de la danza un arte problemático para encajar en los museos y en la academia de Bellas Artes, ambas instituciones legitimadoras del sistema de arte. Sin suficiente poder para ser un objeto tangible de cambio (artefacto a archivar, catalogar, almacenar o vender en galerías), la danza ha sido contemplada con curiosa excepcionalidad, quedando desplazada principalmente al ámbito del entretenimiento y la espectacularidad de los teatros.

La danza-espectáculo, instituida en los teatros, ha hecho prevalecer la idea de la danza como un arte de expresión sensual al servicio de una mirada masculina ²⁶ y sexualizada ²⁷ frente a otras múltiples formas y discursos de lo corporal en la historia del arte. Así, desde los teatros, y bajo la vigilante mirada heteronormativa de un público burgués, la danza ha ido trazando su devenir histórico y cultural.

En la actualidad, el estigma social de la danza como un arte menor sigue presente en nuestra sociedad. Si miramos el panorama local los hábitos de consumo cultural, la danza se sitúa en penúltima posición, por delante de la lírica, en el

²⁰ Es significativo comprobar como Gure Artea ha evolucionado hacia una cada vez mayor paridad de género entre participantes, premiados y jurado. “Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual” Kulturaren Euskal Behatokia (2016)

²¹ Bases premios Umore Azoka (2014): El Jurado tendrá en cuenta los siguientes criterios de evaluación: calidad artística (dirección, interpretación, música, coreografía, ritmo...), calidad técnica (vestuario, escenografía, iluminación, atrezzo, caracterización, sonido, producción...), originalidad, creatividad, novedad y atractivo del espectáculo.

²² Ver el índice de autoras en <http://www.ehu.es/ojs/index.php/ausart/issue/view/1356>

²³ <https://www.ehu.es/eu/artearen-historiako-gradua#>

²⁴ Desde www.dantzan.eus dedicado mayormente a la difusión de las diversas formas de la cultura de la danza en la CAE, hasta recientes publicaciones auto-gestionadas sobre la práctica coreográfica y el pensamiento http://www.coletivoqualquer.com/DARDARISMOA_1.pdf

²⁵ (...) es simplemente una poesía general de la acción de los seres vivos (...) Paul Valery, Teoría poética y estética (1957) en Ed. Visor (1990).

²⁶ ¿Existe una diferencia entre una danza sin género, femenina, andrógina y masculina? ¿no ha sido la danza en una gran parte una danza masculina, sobre un mundo masculino, fuera o no bailada por hombres y mujeres? Sally Banes, Substanceless Brutality en Before, between and Beyond. Three decades of dance writing. University of Wisconsin Press (2007).

²⁷ En el ballet clásico del s. XIX y en los Ballets de Diaghilev de inicios de s. XX, mujeres y hombres han servido de objeto del deseo heterosexual y homosexual masculino. Lynn Garafola, Legacies of Twentieth-Century Dance Wesleyan University Press (2005).

²⁸ Estadísticas de hábitos y prácticas y consumo en Cultural en Euskal Herria 2007-2008 http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/est_hp/es_hp_eh/adjuntos/EH-castellano.pdf

ranking de interés por las actividades culturales en la CAE²⁸. Mientras la danza popular sobrevive en plazas y playlists de YouTube, la danza programada en los teatros mantiene, entre un público mayoritariamente de mujeres, el estatus de ser un arte para el entretenimiento minoritario y de élite.

La danza contemporánea sufre de un estigma, que no sé si es por una cuestión de género o más sobre un prejuicio intelectual sobre la danza contemporáneo donde el público dice que “no entiende” (Entrevista #4)

Esta marginalidad de la danza tiene reflejo directo en el estatus social de la persona trabajadora de la cultura. La persona creadora de la danza representa fielmente la nueva ética de la persona trabajadora inmaterial y versátil del nuevo capitalismo cognitivo²⁹ (móvil, curiosa, innovadora, independiente, imaginativa, autónoma, crítica hacia las instituciones y que pone su vida a trabajar) que sobrevive en una economía volátil que requiere combinar la creación en residencias artísticas y la formación continua con el diseño y gestión de proyectos, la solicitud de subvenciones institucionales y la distribución de espectáculos, la interlocución con agentes culturales, para poder sostener su presencia en el mercado cultural.

Para vivir de esto tienes que tener todas las puertas abiertas: interpretación, creación, pedagogía, investigación, camarera, clase de yoga y mil cosas más (Entrevista #12)

En esta profesión tienes que dedicarle tiempo a estar físicamente en máximo rendimiento. Si además tienes que encontrar un medio de vida que si no te lo da el escenario lo tienes que buscar en otras partes. (Entrevista #13)

Esta versatilidad laboral coincide con la temporalidad, la intermitencia laboral y la falta de un reconocimiento jurídico y protección legal³⁰ que dignifiquen su profesión.

No puedes tener perspectiva de un proyecto. Pensar de un año a otro, siempre esa idea vivir el presente, justificando el pasado e inventando el futuro crea una inestabilidad brutal. (Entrevista #10)

En todo el estado, para poder vivir de ello, porque no solo es la creación, sino los tiempos entre: o es los bolos o es inventar otras cosas. Tienes que estar con la maquinaria en marcha todo el rato (entrevista #3)

Si hoy la danza es reconocida como dentro del subsector “artes escénicas” de la Industria Cultural³¹ en Euskadi, esta no deja de vivir en una situación de precariedad que se agudiza cuando se atiende a la desigualdad entre mujeres y hombres. Esta desigualdad entre mujeres y hombres en la creación en danza aparece desde una fase formativa inicial. En la formación superior en danza, el acceso mayoritario de las mujeres choca con la inmediata percepción de la danza profesional como un sector donde el futuro laboral es más incierto para ellas y más seguro para ellos.

Entre nosotras siempre decíamos que los chicos siempre tendrían un rol, por ser menos y porque tenían que estar presentes sí o sí (Entrevista #12)

La escasez de hombres en la escuela, favorece la oportunidad profesional de estos y les otorga, además, una atención privilegiada en la escuela.

En mi formación, el ser el único chico se me ha prestado más atención por una cuestión de machismo y por la energía (Entrevista #2)

En la escuela, la actitud hacia la mujer era de que ellas solas “aprenden y ya se las arreglan” mientras que la actitud hacia los hombres era que había que darles el apoyo necesario para que salieran adelante” (Entrevista #12)

El modelaje de los cuerpos y actitudes a partir de la disciplina y la repetición física es una parte intrínseca a la formación en danza. Este modelaje pasa tanto por la exploración propioceptiva como por la reconstrucción de patrones de movimiento y representaciones de género heredadas. En esta fase formativa, el canon de la danza clásica³² y sus estereotipos sigue siendo el modelo hegemónico que marca cómo han de ser los cuerpos de las bailarinas y los bailarines:

29 Paulo Virno, Grammar of the Multitude: For an Analysis of Contemporary Forms of Life (New York: Semiotext(e), 2004), 17. En Ramsay Burt, Ungoverning Dance: Contemporary European Theatre Dance and the Commons Oxford University Press (2017).

30 En referencia a la agenda legislativa impulsada en 2019 para la creación de “Estatuto de Artista” y trámite en el Congreso.

31 Delimitación conceptual y definición de los sectores de las ICC en EUSKADI (pag.5) http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_ksi_mugaketa_2018/es_def/adjuntos/Delimitacion_ICC_EUSKADI.pdf

32 El valor social y político atribuido al ballet nunca ha abandonado su lugar como símbolo de una cultura europea de elite desde su origen en la corte francesa de Luis XIV. No sorprende, reproduciendo este modelo político de cultura, que también en Euskadi existen propuestas recientes para la creación de una Informe para una compañía nacional de danza clásica o Euskal Balleta http://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/pv_danza/es_6620/adjuntos/danza_c.pdf

la expresión de ligereza y suavidad corresponden a la mujer femenina y la fuerza y musculatura al hombre.

La danza es el lugar donde funcionan los estereotipos: joven, guapa, _el síndrome de la “chica guapa”, la chica sensual. Una sensualidad nada real, anoréxica y fría. Esto está alimentado por la escuela y por el mercado (Entrevista #3)

Estos estereotipos de género de la danza clásica refuerzan y determinan una tipología idealizada de los cuerpos de las mujeres y los hombres en la danza.

Los estereotipos de cuerpos bellos y estándar es lo que abunda en la danza (Entrevista #1)

Actualmente el currículo académico de formación superior ³³ no contiene un enfoque de género crítico con la representación histórica de las mujeres y hombres en la danza. Tampoco existen objetivos orientados al alumnado para el desarrollo de capacidades críticas en el análisis de la danza con un enfoque de género.

En mis años de formación no ha sido un tema tratado expresamente (Entrevista #2)

Frente a esta hegemonía de un ideal corporal “estándar” y heterosexual, es tarea del alumnado adaptarse cognitivamente a los modelos canónicos y queda, por tanto, en manos del perfil individual del equipo docente y las posibilidades de autoformación ³⁴ del alumnado, el trabajo formativo en torno a un enfoque de género en el arte.

Yo no cumplía con el clásico canon femenino, más con el masculino (fuerte, más kilos). Otras amigas eran princesas: delgadas, no engordan. Con esa edad (veinte años) hay riesgo de que caigas en estereotipos y pongas en riesgo tu salud comiendo menos por ejemplo. En el mundo de la danza hay muchos hombres homosexuales pero se les sigue pidiendo que cumplan con el estereotipo masculino. Se tenía que notar la hombría (Entrevista #12)

He empezado a ser más consciente del género después de salir de la escuela (Entrevista #4)

Otro ámbito crítico en la formación de las personas intérpretes de danza se desarrolla en el trabajo de análisis y creación coreográfica (que suponen a su vez, un análisis dramático de las ideas e ideologías en el juego coreográfico). De nuevo aquí, desde la inercia y autoridad de la tradición y el repertorio, se perpetúan ciertos cánones narrativos centrados en la heteronormativa de la “mujer” y el “hombre”.

Esa idea de la sensualidad de un cuerpo etéreo, joven, inocuo, que sus problemas son “comunicación-incomunicación”, “te quiero-no te quiero”_ tenemos que salir de ese lio de una vez (Entrevista #3)

Es también, en esta fase de formación en el centro académico donde se dan las primeras experiencias de casting realizadas por profesorado en base a los estereotipos dominantes.

Entre nosotras decíamos que ellos siempre tendrían un papel (...) que aunque su nivel fuera inferior siempre tendría un rol en la coreografía. Según el profesorado, había grandes diferencias. Había quienes valoraban a las personas y había quienes valoraban a los estereotipos (Entrevista #12)

Frente a ese canon estereotipado de la danza clásica, la danza moderna nacida a inicios del s. XX a través del expresionismo, la abstracción formal y la emergencia de importantes mujeres coreógrafas – ha representado una ruptura con los estereotipos de género en danza clásica. En su amplitud de estilos y corrientes ocupa hoy un lugar de poder, reconocible tanto en la academia como en el mercado de la danza. Esta nueva hegemonía de la danza contemporánea, ha generado de nuevo autocrítica e interrogación sobre su representatividad. Mientras que para unas personas creadoras de la danza contemporánea esta simboliza la superación y oportunidad para transgredir estereotipos de género establecidos, para otras personas la danza contemporánea sigue favoreciendo la presencia de los hombres.

Cuando empecé a estudiar danza y, de forma un poco naif, sentí que era un lugar donde el movimiento y la danza como algo abstracto al que yo entraba, me dejaba expresarme de manera libre y podía desprenderme del género y que daba igual ser un chico o una chica (Entrevista #3)

³³ “Análisis y práctica del repertorio I” Dantzeri <http://www.dantzeri.eus/gestor/recursos/uploads/documentos/IKASGAIK/D/D.%201%C2%BA.-%20An%C3%A1lisis%20y%20pr%C3%A1ctica%20del%20repertorio%20I.pdf>

³⁴ Contextos formativos con un enfoque de género en arte en Euskadi son los cursos ‘Perspectivas feministas en las producciones artísticas y las teorías del arte’. Coordinado por Lourdes Méndez, Catedrática de Antropología del Arte de la UPV/EHU, y Xabier Arakistain o Feministaldia <https://feministaldia.org>

Yo aprecio esa desigualdad en el modelo clásico, pero sobre todo en el contemporáneo: hombre fuerte, acrobático y ahora el hombre transgresor y que tiene un lado femenino. El hombre, el hombre, el hombre (Entrevista #12)

Esta diversidad de miradas estéticas y políticas sobre el cuerpo en la danza revelan una fractura y crisis social y política dentro de la representación del género en las diferentes danzas contemporáneas.

La realidad es otra, es mucho más travestida. Lo que se representa como “danza contemporánea” en los teatros está muy lejos de la realidad. Mientras que en Euskal Herria las mujeres son muy feministas, mucha de la danza en Euskadi no refleja eso, queda muy lejos de la realidad (Entrevista #3)

A mí me gusta ver las cosas fuera de lugar, romper esos cánones y por ejemplo ver a una mujer o un hombre hacer aquello que “no les corresponde” (Entrevista #5)

Estas miradas críticas abren en la representación de la danza espacios para el discurso no binarios, cuestionando la heteronormatividad en la representación de sexos desde la fluidez y el reconocimiento de la diversidad de variables identitarias que conforman el género (sexo, procedencia cultural, sexualidad y clase social).

A esa percepción naif de que “el movimiento no tiene sexo”, que por un lado no es verdad y por el otro es una bonita herramienta para explorar el cuerpo sin género o jugando con el género (Entrevista #3)

El salto de la academia a la “profesionalización” supone el acto de poner en situación una vocación y formación artística y en relación con un contexto cultural y un mercado de arte. Para algunas mujeres este salto responde directamente a la experiencia de desigualdad vivida en los años de estudio académico lo cual pone en evidencia que una representación y participación equilibrada o incluso mayoritaria de mujeres (como sucede en los estudios reglados) no tiene lugar real.

Me metí en creación por no estar esperando a nadie, por no estar esperando como mujer. Los hombres tienen muchas

oportunidades y las mujeres tenemos que pelear por un papel y muchas veces no se nos elije por ser las mejores si no por ser delgadas, gordas, rubias o porque mides 1,80m, todo es arbitrario (Entrevista #12)

La cadena de valor de la cultura de la danza sigue girando fuertemente en torno a la producción y a la relación de mercado entre artista y la persona programadora cultural. En esta relación, la persona artista tiene como obligación producir un trabajo creativo y de calidad pero sobre todo accesible, justificable y comunicable para la persona programadora cultural.

Todo depende de cómo te comuniques con ellos, que entiendan tu arte y para ello necesitas la ayuda de un discurso fuerte y claro, hacer reconocible tu personalidad artística por la figura del programador (Entrevista #10)

Este requisito para comunicar una identidad artística clara y sólida reproduce un modelo de relaciones y valores productivistas tradicionalmente masculinos donde el “valor” responde a expectativas de género.

Tengo la percepción, más allá de la paridad entre sexos en la danza, de que la percepción que se tiene de un hombre cuando defiende un proyecto es más favorable a la de una mujer y que todo está montado apoyado sobre valores del lado masculino del ser humano: poderío, contundencia, fuerza, afirmación, ... no hay duda, no hay fragilidad (Entrevista #1)

Este requisito de transparencia para las personas artistas, contrasta, sin embargo, con la opacidad en la comunicación de la mayoría de instituciones culturales ³⁵: la falta de un manifiesto público de sus líneas estratégicas; de una descripción de los perfiles profesionales y formativos de sus personas trabajadoras; de una publicación de las residencias artísticas ofrecidas o la definición de línea pedagógica y mediación artística. Esta opacidad, por otro lado, refuerza la percepción de los teatros como contenedores tradicionales de espectáculos y entretenimiento sin un claro proyecto de innovación en la gestión cultural de los centros culturales.

¿Por qué un teatro se tiene que llenar solo cuando hay una función? Puede cumplir otros roles. Claro que tendríamos que

³⁵ muchos teatros quedan ocultos dentro las páginas oficiales de ayuntamientos y donde la “descripción técnica” del teatro adquiere mayor protagonismo frente a la programación artística, las líneas estratégicas culturales o los perfiles profesionales de las personas responsables de estas.

cambiar los modelos de financiación. Pero tengo la impresión que faltan muchas figuras y otros saberes y disciplinas (antropología, psicología, sociología,..) que pueden dialogar con otros agentes más tradicionales como son los artísticos o de gestión para crear otro panorama cultural (Entrevista# 8)

Esta opacidad institucional es interpretada como resultado una falta conocimiento del sector de la danza por parte de muchas de las personas programadoras culturales

También veo entre las personas que programan que no tienen mucho interés por conocer nuestro gremio y trabajo. Muchos han llegado a ese puesto porque son técnicos o funcionarios, pero no tienen mucho conocimiento del sector. Parece que es un trabajo que puede hacer cualquiera, pero no. Un comisario que hace una exposición de arte tiene un recorrido y un currículum (Entrevista #5)

Este vacío formativo tiene reflejo en la gestión de los contenidos culturales de las programaciones de muchos teatros.

En Euskal Herria hay demasiado conformismo. Solo se valora aquello que agrada a la mayor cantidad de personas. Eso tiene mucha influencia: poco riesgo, necesidad de agradar a un número muy alto de personas y al público también hay que educarlo (Entrevista #5)

Desde una mirada a la igualdad entre mujeres y hombres con un 35,70% de mujeres en la Red Española de Teatros ³⁶ y un 44,8% de mujeres en la Red Sarea ³⁷ en el rol de persona programadora cultural el techo de cristal sigue siendo patente.

Para mí, no es tanto una cuestión de paridad de género entre mujeres y hombres coreógrafas y coreógrafos sino de que los mayores interlocutores que tenemos en las políticas culturales son hombres, quienes dirigen las instituciones. Estos datos serían los que tendría que estudiar (Entrevista #3)

La programación ³⁸ en los teatros de la Red Sarea en 2018 (con una presencia del 48% de proyectos liderados por mujeres pero con un 45% real respecto del total de actuaciones) muestra que existen proyectos de danza liderados en un 100% por hombres (euskal dantza, danza urbana) o proyectos liderados en un 70-100% por mujeres (danza familiar, danza circo). Esta territorialización de

los estilos y géneros programados por los teatros amplifica una percepción de estereotipos de género en las diferentes danzas.

La opinión sobre la relación entre formas de danza, enfoque de género y oportunidad de mercado revelan por un lado valores culturales hegemónicos presentes en muchas programaciones culturales y por otro, la falta de un trabajo de mediación y un perfil de persona programadora con un enfoque de género dentro de las programaciones culturales donde tanto artistas como públicos se confronten con la diversidad de la realidad social y cultural contemporánea.

Para ser programador de danza tienes que ser un artista: tienes que mover públicos, tener ojo para mezclar lenguajes, lo ideal es infectar unos lenguajes de otros (Entrevista #3)

Desde el lado de la producción en danza, los equipos creativos con perfiles y roles diferentes (artísticos, técnicos y difusión) la desigualdad entre mujeres y hombres es notable. Mientras que los roles ocupados en la coreografía e interpretación tienden al equilibrio entre mujeres y hombres, en los trabajos más técnicos (iluminación y escenografía) la minoría de mujeres respecto a hombres se hace evidente.

¿Qué mujeres diseñadoras mujeres conoces en Euskadi? ¿Qué mujeres técnicas de sonido conoces en Euskadi? Es que no conozco a técnicas mujeres (Entrevista #1)

Yo solo una de las pocas compañías que valoro muchísimo el género de las personas colaboradoras (Entrevista #4)

Por el contrario, los trabajos de vestuario y distribución están ocupados mayormente por mujeres. En el caso de las personas en el rol de distribución, mayoría mujeres, tienen como responsabilidad difundir y vender espectáculos a personas programadoras, en su mayoría hombres. En este contexto el interés mercantil, la posición jerárquica de poder y desigualdad entre mujeres y hombres coinciden y siguen reproduciendo modelos sexistas que discriminan a las mujeres.

Eso sí, utilizando el poder que tienen las personas que programan he oído muchas cosas desagradables (...) tú quieres vender tu espectáculo pero ellos son quienes tienen el poder y

³⁶ https://www.redescena.net/descargas/asociados/listado_asociados.pdf

³⁷ Lista de Teatros Red Sarea (2019)

³⁸ Informe de género de Industria de la Danza, Jemima Cano (2019)

muchas veces se abusa de ese poder, ahí también hay muchas desigualdades (Entrevista #5)

La producción en danza en la CAE no deja de ser una actividad deficitaria que necesita de las subvenciones para la producción del Gobierno Vasco. De carácter anual y mayormente orientadas a la subvención de la producción de danza, estas representan un 33,7% de la financiación total de las compañías de danza³⁹. Existe una fuerte frustración dentro del sector profesional al ver como las subvenciones anuales responden a un modelo productivista donde quien “más vende” más acceso tiene a “grandes subvenciones” creando compañías de primera y de segunda división.

Es la pescadilla que se come la cola: ¿por qué esta compañía tiene esta subvención? Porque puede actuar, ¿por qué esta compañía puede actuar? Porque tiene subvención (Entrevista #10)

A su vez, existe una dinámica de mercado que favorece la producción para satisfacer la “sed” de estrenos desde las programaciones culturales, pero que a su vez, impiden que muchos trabajos escénicos de compañías medianas, aun siendo subvencionadas, circulen con normalidad y tengan un acceso mínimo al mercado.

¿De qué vive un artista? Si yo me dedico a crear espectáculos danza debería vivir de los espectáculos de danza y complementarlo con labores de mediación, sensibilización y formación pero mi grueso de mis ingresos deberían ser resultado de mis bolos de danza. Porque si se invierte en mi x dinero público al año, tendría que repercutir en la exhibición. Sino tengo bolos, se rompe la circularidad de la economía (Entrevista #10)

Por otro lado, un modelo de subvenciones centrado mayormente en el apoyo a la producción descuida la necesidad formación continuada de las personas profesionales de la danza olvidando que la innovación cultural requiere de un estímulo y cuidado continuo a través de talleres y la participación en foros de investigación y/o festivales.

En la formación continua de los profesionales hay un gran vacío, no hay subvenciones. Tampoco puedes ir fuera a estudiar otros modelos para traerlos aquí. Nos lo tenemos

que pagar nosotras. Necesitamos referentes, otros modelos otras experiencias. Si no puedes formarte no evolucionas (Entrevista #10)

Entre las diferentes modalidades de subvenciones a la producción en danza, a medida que ascendemos en la categoría de subvenciones, la presencia de mujeres va disminuyendo. Por ejemplo, entre las 8 compañías receptoras de la “ayuda a la consolidación de compañías” en 2018, los proyectos liderados por mujeres (un 63%), recibieron una proporción menor (un 55,80%) del total de las subvenciones. Esto indica que siendo los proyectos liderados por mujeres equilibrados o ligeramente mayores, estos son proporcionalmente de menor volumen al de los hombres.

La productividad en la danza profesional está, a su vez, condicionada por las óptimas condiciones de trabajo de sus intérpretes equiparable, en muchos casos, al trabajo de alto rendimiento físico de un o una atleta de elite. Por tanto, esta excelencia física, vinculada a una juventud y/o vigor físico no deja de chocar con la posibilidad de una conciliación de profesión, maternidad y corresponsabilidad familiar.

Veo que la media de edad de las personas que bailan es muy baja, ¿Cuántas vemos de 50 o más? Tienen la sensación de que si tengo otro hijo o hija no voy a ser útil para la sociedad (Entrevista #6)

La mayoría de mis compañeras bailarinas no tienen hijas/os. Son decisiones personales pero creo que no están lejos de decisiones que tienen que ver con esta profesión (Entrevista #13)

Si miro a tema de las conciliaciones, son pocas las mujeres que consiguen hacerlo. Son mayoría mujeres sin hijos. En Euskadi somos muy pocas las personas que podemos conciliar la actividad de la danza y la familia (Entrevista #3)

La actividad laboral intermitente y la movilidad territorial, no recibe la atención y los recursos para responder a las necesidades de cuidados que requiere la conciliación de trabajo y familia favoreciendo, a menudo, la renuncia a la maternidad y paternidad entre las personas creadoras en danza.

Tenemos que encontrar nuevos cuerpos y formas de hacer. No tanto ver como se ha adaptado mi forma de vida a la maternidad, sino ver esta nueva realidad que nuevas formas de danza puede crear (Entrevista #6)

Así, en la mayoría de los casos, la atención a los cuidados necesarios ocurre desde el ámbito privado de la corresponsabilidad de las parejas y/o las redes improvisadas de apoyo familiar (abuelas, abuelos, amigas, amigos) que hacen posible conciliar vida familiar y un proyecto profesional sostenible en la danza.

Para mí las fechas se limitan, es complicado salir fuera. Tengo que decidir si llevarme conmigo a mi ama o no (Entrevista #6)

Muchas compañías de danza son parejas y esto facilita la conciliación (Entrevista #3)

La necesidad de un “premio” para la danza y las artes escénicas, semejante al reconocido premio Gure Artea⁴⁰ en la CAE, no parece ser prioritaria para las personas profesionales cuando existe la carencia de otro tipo de reconocimiento.

Están muy bien los premios pero si no tienes medios para hacer tu trabajo, ¿cómo te van reconocer? La sociedad necesita reconocerse en la danza como un valor social (Entrevista #2)

Los premios pueden estar bien pero lo que realmente necesitamos es más exhibición y de la mano de la sensibilización (Entrevista #4)

Sin un plan integral de la danza⁴¹ en la CAE que defina las líneas estratégicas que favorezcan la sostenibilidad de proyectos y personas trabajadoras de danza y artes escénicas, defender la necesidad de reforzar el reconocimiento social de la danza a través de premios y el fomento de la crítica académica en la danza y artes escénicas de la CAE no es fácil.

La gran pregunta es: ¿les interesa? ¿Al Gobierno Vasco y a esta sociedad, les interesa realmente? ¿Te interesa tener una

diversidad artística? o ¿te interesa tener cuatro nombres que tengan el mismo brillo? o ¿es para ir a un congreso internacional para contar como tenemos ayudas para artistas? (Entrevista #10)

La irregularidad y diferencia en los diferentes territorios de la CAE en su estructuras estables y consolidadas⁴² para la producción y transmisión y el intercambio entre personas creadores de la comunidad danza, dificulta la tarea de un desarrollo profesional y sostenible de la danza.

Cuando llegué aquí busqué en los centros culturales pero no tenían parquet. Sino no hay suelos con parquet no puedes dar clases de danza. Si no das clases de danza la gente no va a ver danza. Y si no van a ver danza, tienen menor valor social. Si la danza no está en los colegios como parte de la formación para que los niños trabajen la expresión en las relaciones... Es precario porque no hay un valor social de cómo puede ayudar a distintos tipos de relaciones sociales: en la educación, en la actividad física y artística..., si no tiene valor, no se puede valorar (Entrevista #2)

Programas como “Nuevos Coreógrafos Vascos” impulsado en 1996 desde Gobierno Vasco que posteriormente ha derivado en el programa Dantzán Bilaka (con el apoyo y visibilización de procesos coreográficos de investigación en pequeño formato) han servido para cierto reconocimiento local de la danza de creación pero sin llegar a tener la repercusión que otros premios más mediáticos que se sitúan fuera del territorio de la CAE (Premio Max, Premio Nacional; Certamen de Madrid...). Sin un premio de danza consolidado y sin un tejido de crítica literaria y académica en torno a la creación en danza en la CAE, el reconocimiento efectivo queda en manos de las lógicas de mercado y/o entre quienes deciden la programación de los teatros y las ayudas a producción (a menudo las mismas personas).

Este modelo de la creación en danza donde pesa más la espectacularidad y el mercado, dominado por el consumo y el entretenimiento, oculta a menudo la potencialidad para la

⁴⁰ En cualquier caso, el Gure Artea (creado por el Gobierno Vasco en 1982) se ha introducido dentro del calendario festivo-folklorico de las artes en el contexto vasco. Es decir, su presencia de los medios de comunicación ha jugado y juega un rol importante en el Gure Artea de momento como noticia y habría que repensar hasta qué punto conviene esta exposición a la luz de los focos, o si por el contrario, la exposición a esta luz debería ser más duradera (...). Peio Aguirre, Informe Gure Artea: un análisis sobre la coyuntura de un premio https://www.academia.edu/3437877/Informe_Gure_Artea

⁴¹ Tenemos el ejemplo del Plan integral de la danza Cataluña (2009) orientada crear oportunidades para la investigación, creación y producción de danza, así como para su difusión, para el acceso a la danza de todos ciudadanos y para una mayor presencia en la esfera pública de la danza y de las artes del movimiento. https://dansacat.org/arxius/biblioteca/pla_integral_de_la_dansa_definitiu.pdf

⁴² Actualmente, Dantzagunea (Errentería) es el único ejemplo relevante de equipamiento público profesional para el fomento de la creación en danza en la CAE.

innovación cultural propia de la danza y la inclusión de otras perspectivas del cuerpo en la creación cultural.

Como si la danza no pudiera tener otra forma que la relación sensual de los cuerpos y no pudiera darse hacia el espacio público, hacia las relaciones sociales, hacia la historia, la educación, los colonialismos, el pensamiento abstracto,.. (Entrevista #3)

Esta capacidad de la danza como facilitadora de un conocimiento incorporado, situado y relacional engarza con la idea de la perspectiva de género en las relaciones sociales como una oportunidad para modificar los roles, valores y las economías establecidas y modos de hacer cultura.

Hablo del “género” también desde ahí: frente a tener que hacer un producto que se tiene que vender quizás hay que generar otro tipo de contextos realmente horizontales donde el programador no me está juzgando con una lupa y mi relación no sea mercantilista. Género entendido desde “un tener en cuenta” las minorías y otras formas de hacer, de organizarse, de producir (Entrevista #10)

La mediación cultural como ámbito de intermediación, diálogo, intercambio, encuentro e innovación donde lo educativo, lo comunitario, el aprendizaje, lo participativo y lo colaborativo y conjugación con las prácticas artísticas es un nuevo paradigma cultural que en la actualidad está sirviendo para cuestionar el paradigma hegemónico de la cultura como espectáculo y generando pequeñas oportunidad entre profesionales para construir prácticas artística y relaciones alternativas al modelo de “producción” y “estreno” dominante.

En algunos casos, la “obligación” de desarrollar un proyecto paralelo orientado a la pedagogía y sensibilización de públicos como sucede en las subvenciones para “Consolidación de compañías” de danza, es percibida negativamente y genera innecesarias polémicas entre el valor del arte y el valor de la mediación cultural.

Si detecto que las subvenciones que han obligado a hacer mediación como un requisito para ser creador hace un flaco favor a darle valor a la mediación e involucrar a otros agentes. Creo que el camino está por hacer y mi impresión es como que vamos tarde. Tengo la impresión que en otras artes esta asimilado el interés y potencialidad para generar procesos de mediación y educativos que se salgan de “crear

una pieza”, “aprender a bailar” o “ser público” y que hay cierto miedo a que estos otros procesos (de mediación y educativos) alteren y modifiquen la perspectivas y los sentidos del valor del arte. (Entrevista# 8)

V. PROPUESTAS

A continuación y a partir de los datos, reflexiones y opiniones recogidas en el informe, se plantean una serie de acciones propositivas orientadas a introducir la perspectiva de género en la cadena de valor de la creación en danza con el objetivo de paliar las desigualdades entre mujeres y hombres en el sector de la danza en la CAE.

1.- Propuesta

Facilitar los recursos adecuados para introducir el enfoque de género en las asignaturas curriculares del Título Superior de Danza en Dantzerti.

2.- Propuesta

Visibilizar la capacitación formativa detallada del profesorado y en los casos necesarios, facilitar la formación del profesorado del Título Superior de Danza en Dantzerti para la integración del enfoque de género en el arte contemporáneo y más específicamente en las artes escénicas.

3.- Propuesta

Incluir en las subvenciones de danza ayudas a la conciliación entre vida familiar y vida laboral para madres y padres creadores en danza.

4.- Propuesta

Realizar un registro o banco de datos de profesionales con perspectiva de género donde se visibilice a las mujeres y hombres profesionales en los diferentes ámbitos de la creación en danza. Este registro o banco de datos podría estar al

alcance de las personas profesionales a través de diferentes plataformas de fomento a la danza en la CAE (p.e. la asociación de profesionales de la danza de Euskadi ADDE, Dantzagunea...)

5.- Propuesta

En las subvenciones a producción de danza, revisar el criterio de valoración "presencia de la mujer" y establecer una puntuación diferenciada según los roles profesionales que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres.

6.- Propuesta

Visibilizar la capacitación detallada formativa de las personas que programan los teatros públicos. Facilitar la formación crítica en el enfoque de género en el arte contemporáneo y más específicamente en artes escénicas.

7.- Propuesta

Incluir entre los criterios de valoración y selección de obras escénicas criterios con perspectiva de género.

8.- Propuesta

Favorecer el debate público en los teatros sobre la los contenidos culturales y las prácticas curatoriales (programas especializados de discursos estéticos) como estrategias para el fomento de perspectivas culturales de género e interculturalidad en la danza y artes escénicas.

9.- Propuesta

Favorecer la figura del o de la "artista en residencia" como una agencia creativa y crítica en el diseño programación cultural y como impulso de programas de mediación cultural con nuevos públicos que favorezcan un enfoque de género y la atención a nuevos públicos.

10.- Propuesta

Realizar un ticketing que permita contabilizar el número de mujeres y hombres asistentes a los teatros de la CAE.

11.- Propuesta

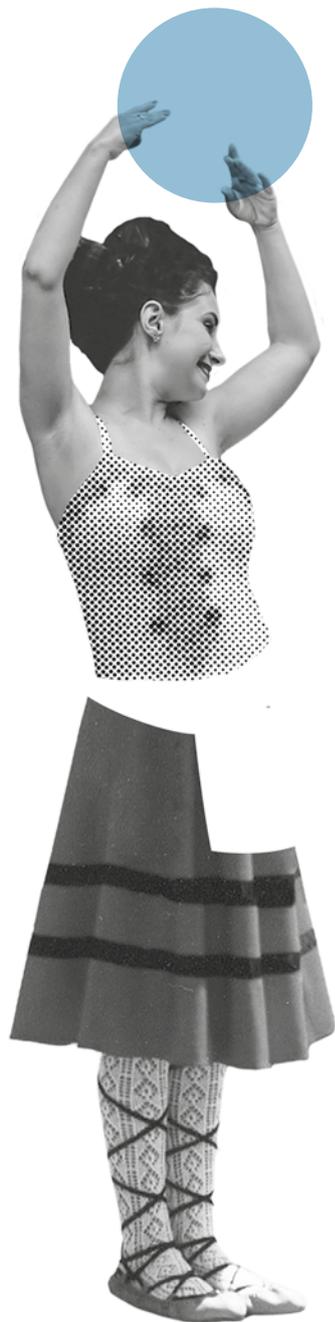
Fomentar proyectos de mediación entre artistas y centros educativos a través de "residencias de artistas de la danza" en centros educativos enfocados a explorar estereotipos e identidades de género con personas jóvenes.

12.- Propuesta

Fomentar y apoyar la creación de equipos de investigación en danza de carácter multidisciplinar (teoría-práctica) en centros universitarios y centros coreográficos para la producción de literatura crítica con enfoque de género.

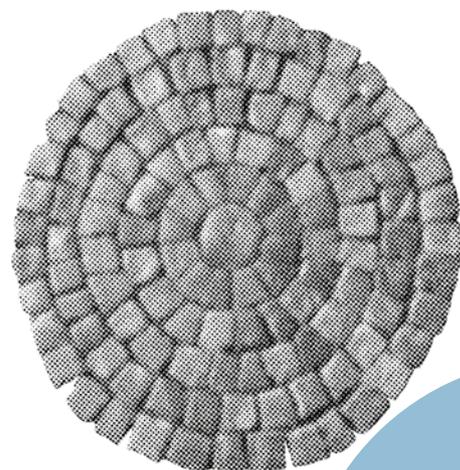
13.- Propuesta

Crear una forma de reconocimiento institucional de la danza y las artes escénicas estable que favorezca el prestigio y la difusión de la creación de arte en la danza como un valor cultural e impulso para la innovación social dentro de la CAE.



SITUACIÓN de mujeres y hombres en la industria de la **DANZA** en la CAE

JEMIMA CANO MARTÍNEZ



I. INTRODUCCIÓN

Objetivos generales y específicos de la investigación

El objetivo general del estudio, que a continuación se presenta, pretende analizar la situación de mujeres y hombres en la industria de la danza. Se trata, en definitiva, de plantear un diagnóstico sectorial, un mapeo dirigido a ilustrar la realidad de un determinado sector cultural, como en este caso es la industria de la danza. Para ello, es necesario un análisis profundo sobre cómo se están desarrollando las mujeres y los hombres en este área. Pero antes de nada, convendría, igualmente, concretar algunas definiciones retomando el ente que lo propicia, que es el Departamento de Cultura y Política Lingüística de Gobierno Vasco, atendiendo su implicación activa en esto que llamamos “políticas de igualdad de mujeres y hombres” e incluso perfilar qué entendemos por “género”, “industria de la danza”, “representatividad en escena” y “programación con perspectiva de género”.

Además del objetivo general descrito en el párrafo anterior, cabe señalar los siguientes objetivos respecto al estudio:

- **Poner luz** a una cuestión que se intuye solventada para un sector feminizado como el de la danza, pero que no lo es tanto si se atienden cuestiones laborales o de difusión y visibilidad.
- **Dar voz** a las y los profesionales de la danza, hacerles reflexionar y compartir sus visiones sobre el tema con el fin de determinar qué acciones de mejora interesan o se perciben como útiles.
- **Promover medidas prácticas que aseguren la igualdad de hombres y mujeres** en el tiempo.
- **Denunciar la escasa visibilidad que tiene la industria de la danza.**

II. CONCEPTOS DE PARTIDA

A continuación se delimitan los conceptos base de los que se parte para la realización de este estudio.

Políticas de género

En el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE), la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres plantea que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, estableciendo en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Integrar la perspectiva de género, *“supone considerar de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”*.

Industria de la danza

En primer lugar la definición de **Jesús Muñoz** y VVAA publicada en Wikanda como base, que dice que *“Industria cultural se podría definir como el conjunto de empresas e instituciones cuya principal actividad económica es la producción de cultura con fines lucrativos.”*

En segundo lugar tenemos la definición de **Ramón Zallo** que añade *“es un conjunto de ramas, segmentos y actividades auxiliares industriales productoras y distribuidoras de mercancías con contenidos simbólicos, concebidas por un trabajo creativo, organizadas por un capital que se valoriza y destinadas finalmente a los mercados de consumo con una función de reproducción ideológica y social”*. En resumen, al hablar de industria de la danza, estamos a hablando de entidades (colectivas o individuales) que generan, tratan, facilitan, o distribuyen cultura con fines lucrativos, más allá de entender ésta como un producto de consumo o no.

Dentro de la industria de la danza se incluye una serie de perfiles profesionales que se definen a continuación.

Sección de programación

- **Persona programadora.** Persona responsable de realizar la selección artística de acuerdo con unas líneas estratégicas, así como de negociar cuestiones como el caché o el horario y espacio para la representación.
- **Persona de comunicación.** Profesional responsable de confeccionar o coordinar los materiales de promoción, redactar notas de prensa y mantener perfiles en redes sociales, relaciones con medios de comunicación, etc.
- **Persona responsable de la administración.** Perfil que se encarga de facturación, contratos, pagos y demás gestiones necesarias derivadas de la contratación de espectáculos en vivo, así como del resto de documentación y protocolo requerido para la continuidad de la actividad.
- **Persona responsable de la técnica.** Perfil responsable de equipos técnicos, riders, coordinación de pruebas, montajes, relación con empresas de servicios técnicos y, a menudo, cuestiones de producción técnica derivada de la actividad.

Sección de producción escénica

- **Coreógrafo/a.** Persona responsable de la partitura de movimientos y demás elementos plenamente coreográficos; en la mayor parte de casos, esta figura sustenta también la figura de **dirección de escena**, siendo a su vez responsable de la puesta en escena, la selección del tema, la estética, la música, y los demás elementos de composición del espectáculo en sí ¹.
- **Elenco.** Número de personas incluidas en las categorías masculina o femenina que lo interpretan, siendo éstas responsables de su ejecución en vivo. En este caso, a modo de resumen, se han definido cinco grupos, el primero para elencos con 100% de mujeres, el segundo para elencos con mayoría de mujeres, el tercero para elencos mixtos con mismo número de mujeres que de hombres en escena, el cuarto para elencos con mayoría de hombres y el quinto para elencos 100% formados por hombres.

- **Persona responsable de la técnica,** siendo ésta quien define el diseño y/o rider necesario y normalmente quien lo ejecuta en las sucesivas representaciones del espectáculo; es el/la escenógrafo/a, quien diseña y a menudo construye el conjunto de elementos escenográficos de la pieza.
- **Persona responsable de la música o espacio sonoro,** tanto si esta ha sido creada previamente, como ejecutada en escena; también puede ser la persona encargada de **las visuales**, en caso de que incluya elementos de video proyectados durante la representación; y la figura del ojo externo o mirada externa, para aquellos espectáculos que han contado en su período de creación con la asistencia externa de un/a profesional.
- **Persona responsable de la producción,** atiende al conjunto de tareas o actividades que facilitan la correcta ejecución en plazo y según presupuesto del conjunto de la producción artística.
- **Persona responsable de distribución,** para aquellos casos en los que la persona que realiza la venta y puesta en mercado de la pieza está nombrada en la ficha artística.
- **Otros** para aquellos perfiles, relacionados con la realización del espectáculo, que no se encuentren debidamente incluidos en los perfiles profesionales anteriores.

En cuanto a la sección de otros perfiles, que incluye cuestiones anexas pero no por ello menos importantes, como centros de creación, becas, premios, jurados o personas que trabajan en medios de comunicación; **se mencionará la distribución por sexo de las personas que deciden a quién se apoya económicamente en las diferentes convocatorias**, la distribución por sexo de quiénes redactan las noticias, o de quiénes dirigen los medios donde hay mayor o menor presencia de la danza en sus contenidos.

Género en escena

El **género** se define en el glosario de Emakunde como “el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, senti-

¹ Se ha considerado necesario analizar tareas que pertenecen al ámbito de la creación dado su peso en términos de empleo o emprendimiento e ingresos, ya que en la mayoría de los casos la producción de danza en la CAV se nutre de personas creadoras que se auto-emplean.

mientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social"; como contraposición al **sexo** que "se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer."

La **representatividad** referida a la escena, no se centra tanto en la "capacidad para actuar en nombre de una persona", sino en el "nivel de eficacia a la hora de reflejar de manera precisa ciertas cosas sobre una muestra dada" es decir, sobre la capacidad de la escena de reflejar un mundo con mayor o menor igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad de identidades sexuales de nuestra sociedad actual.

III. RESUMEN DE DATOS CUANTITATIVOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA DE LA DANZA EN LA CAE

3.1 Exhibición: distribución por sexo de los equipos y programación 2018

Los datos aquí desglosados recogen el número de mujeres y hombres presentes en las **estructuras** que forman parte de toda la cadena de la industria de la danza ya sea en los espacios públicos como privados. Posteriormente se analiza el número de espectáculos dirigidos o liderados por mujeres presentes en la **exhibición**, comenzando por el **circuito de danza**, en la programación de los tres equipamientos emblemáticos (Principal, Arriaga y Victoria Eugenia) y la de los **festivales, ferias y festivales de calle**.

Más adelante se estudia el número de hombres y mujeres entre las **audiencias** de danza, así como dicha presencia en el **sector productor** de la danza, las compañías. Se completan estos datos con el número de mujeres y hombres presentes en las compañías que han recibido **apoyo a la creación**, sea desde las instituciones (subvenciones) o desde los espacios de creación, y las que han recibido **premios** o han contado con **presencia en medios de comunicación** convencionales (prensa y televisión).

3.1.1 Los equipos humanos

Antes de pasar a analizar la distribución por sexo de los equipos de esas estructuras que actúan de escaparate, de filtro ante las audiencias y de clientela de esta industria de la danza, cabe aclarar que las estructuras consultadas no son gestionadas por Gobierno Vasco. No se han podido obtener datos del 100% de los equipamientos públicos, de los 57 espacios consultados de SAREA, se muestran aquellos datos facilitados por un 77,97%.

● a) Espacios escénicos públicos

Las personas responsables de la programación son mujeres en un **57,8%** asimismo, las personas encargadas de la comunicación se distribuyen en 14 mujeres, 15 hombres y 4 equipos mixtos. Las mujeres ostentan este cargo un **35%** de las veces. Respecto a la distribución por sexo de **las personas responsables de la administración:** son 33 mujeres y 3 hombres, **las mujeres son absoluta mayoría, con un 84,62%**. En la distribución por sexo de **las personas responsables de la técnica** son 11 mujeres, 21 hombres, 7 equipos mixtos y dos espacios que lo tienen externalizado. Las mujeres tienen presencia en este puesto en un **28,21%**.

● b) Espacios escénicos privados

En concreto se han estudiado 3 entidades: La Fundación y Baratz como espacios escénicos privados y LeLabo como promotor privado, donde los roles principales arrojan que las tareas de **dirección/programación son compartidas entre hombres y mujeres** al frente de casi todos estos espacios, la **administración** está desempeñada sólo por **mujeres**, la comunicación está repartida **y la técnica sólo por hombres**. De nuevo se repiten los mismos esquemas y asignación de tareas que en los espacios públicos.

Festivales y ferias

Respecto a la distribución por **sexo de la persona responsable de la programación** o dirección artística se puede afirmar que **los festivales específicos de danza están dirigidos por mujeres o por equipos mixtos**. Los festivales genéricos aquí incluidos están dirigidos 100%

por mujeres, los festivales de calle están dirigidos en un 33,33% por mujeres, aunque aquellos que tienen mayor presupuesto (Kalealdia y Kaldearte) están en manos de hombres. Y las ferias de la CAE en 2018 estaban dirigidas por mujeres en un 50%.

● c) Análisis de la programación 2018

Circuito de Danza Sarea

En un primer análisis, llama la atención que de las 36 compañías, **las dirigidas por mujeres son el 45,71%**, pero cuando se analiza el número de actuaciones incluidas en el circuito de danza este porcentaje baja al 41,18%, y si se circunscribe esta cantidad a las compañías vascas, aún baja más hasta el **34,85%**. Es decir, las compañías vascas lideradas por hombres tienen un **30,30%** más de actuaciones que las de mujeres, que se podría simplificar en esta afirmación “ellos tienen una media de **3,07 bolos y ellas de 2,09.**”

Si se estudia la programación de danza de Teatro Principal, Victoria Eugenia y Arriaga, que son los espacios escénicos de mayor capacidad y presupuesto, la presencia de espectáculos dirigidos por mujeres es del 20% en el Arriaga, del 33,33% en el Victoria Eugenia y del 54,55% en el Principal ². En la programación del Lekuz-Leku, festival de calle de danza, el 60% de las propuestas son dirigidas o lideradas por mujeres, mientras que en el Dantzaldia (que no incluye en 2018 ninguna compañía vasca) sólo el **37,50%** son dirigidas o lideradas por mujeres. La principal diferencia entre ambos festivales es el presupuesto que gestionan, de manera **que cuando se programan grandes compañías de mayor prestigio, con mayor caché (Dantzaldia) el número de mujeres disminuye.**

En el otro festival especializado, Dantza Hirian, los espectáculos **liderados por mujeres suponen el 21,05%**, pero destaca el hecho de contar con un 47,37% de equipos mixtos.

En tercer lugar, si se mira la programación de festivales generalistas entre los que se incluyen Festival BAD, BLV Art del Ayuntamiento de Bilbao e inTACTO, todos dirigidos por mujeres, la programación que cuenta con un porcentaje de programación liderada por mujeres mayor es el **Festival BAD que alcanza el 57,14%** y la menor es **inTACTO que se queda en un 37,50%**.

Programación escénica en ferias de artes escénicas

En la programación de danza de 2018 de Umore Azoka y Dferia, el número de espectáculos liderados por mujeres **tiene una representación equilibrada**, siendo del 50% en Dferia y del 55,56% en Umore Azoka.

La programación de festivales de calle que incluyen danza pero son generalistas, sumando los datos de Kalerik Kale, Rataplán, Kaldearte, Kaleka, Uda Giro, Kalealdi y Kalerki, el porcentaje de espectáculos liderados por mujeres es del **47,06%**, frente a un 26,47% de hombres y un 26,47% de equipos mixtos.

Programación estable de salas privadas

Únicamente La Fundición cuenta con una programación regular, mensual, y con una presencia constante de danza en su oferta. Este espacio es parte de la Red de Teatros Alternativos como único socio de Euskadi, y cuenta con una larga trayectoria de apoyo a la danza, tanto en programación como en residencias, programas de intercambio, etc. Los números dicen que las propuestas dirigidas o lideradas por mujeres son del 41,18%.

En el caso de Baratza, sala privada y centro de recursos, la programación es menos frecuente (5 fines de semana al año), y la danza ocupa un ciclo y algunas propuestas sueltas en los otros fines de semana. En total, un 44,44% de la programación fue dirigida o liderada por una mujer.

² [En la red Sarea: Fuera del Circuito de Danza ha sido imposible realizar un análisis coherente ya que la mayor parte de espacios escénicos no han enviado su programación, ésta no ha existido fuera del Circuito de Danza de Sarea (salvo en el caso de los espacios escénicos que participan en Danza Escena) o las actuaciones vinculadas con danza han sido organizados por otras entidades (como la Gala Internacional de la Danza en Gipuzkoa, como ejemplo). Sólo se han analizado en profundidad las programaciones de los tres teatros principales de cada provincia: Teatro Principal, Victoria Eugenia y Arriaga.] (Haciendo un cruce de variables, el territorio de Bizkaia que es el que tiene mayor número de compañías dirigidas por mujeres, tiene menos presencia femenina en el teatro de más prestigio y visibilidad de su territorio.)

3.1.2 Distribución por sexo de las audiencias

Los tres espacios consultados muestran un número más alto de mujeres (65%) que de hombres (35%) entre las personas asociadas. Atendiendo a la asistencia a espectáculos de danza (a falta de datos concretos facilitados por el sistema de ticketing), se intuye que el porcentaje roza el 80%. No se puede afirmar categóricamente, puesto que no se tiene acceso directo a las bases de datos, pero las personas responsables de programación y de taquilla afirman que “a la danza asisten muchas más mujeres que hombres”.

3.1.3 Producción: género de la dirección artística/ coreografía/ otros

Dirección

De un total de 54 compañías, **30 son lideradas o dirigidas por mujeres**, es decir, un **55,56%**. Atendiendo a datos sobre el territorio, la mayoría de compañías se concentran en Bizkaia (28) seguida muy de cerca por Gipuzkoa (23), y con un número muy inferior en Araba (4). En Bizkaia hay una amplia mayoría de compañías lideradas por mujeres (71,43%) y en Gipuzkoa una mayoría menor de hombres (60,86%).

Perfiles profesionales

Se ha tomado como base de los datos las fichas artísticas de los espectáculos incluidos en el Circuito de Danza de Sarea de 2018. La **dirección es equilibrada** (las mujeres son un 50,98%), **la dirección técnica es mayoritariamente ejercida por hombres** (84,21%), **el vestuario muestra cierto equilibrio** (un 51,61% de mujeres), la figura del ojo externo o asistente – persona que aporta una visión experta externa a la puesta en escena, a la dramaturgia de la pieza o a la ejecución coreográfica- es ejecutada más comúnmente por hombres (66,66%) y **las tareas de producción y distribución son mayoritariamente ejercidas por mujeres** (72,22% y 81,25% respectivamente).

Elenco

Los datos señalan un 31,11% de las propuestas con sólo presencia de mujeres o un predominio de intérpretes mujeres frente a un 42,22% de hombres.

3.1.4 Apoyo a la creación

Se han estudiado las residencias concedidas dentro de la convocatoria Sortutakoak de Dantzagunea, las residencias BilbaoEszena, las residencias concedidas por La Fundación, Baratzta Aretoa, Azala y Azkuna Zentroa en el año 2018.

Los números de 2018 muestran que en las residencias de Azkuna Zentroa, Bilbao Eszena y Baratzta Aretoa no hubo ninguna propuesta liderada por mujeres seleccionada, en Dantzagunea tan sólo del 16,67% en Azala del 36,36% y en La Fundación del 45,45%.

3.1.5 Premios, subvenciones, otros

● a) Premios

Puesto que en Euskadi no existen premios a la danza – únicamente el Premio Donostia a textos teatrales en euskera y el Premio Ercilla dirigido a teatro y tauromaquia- que no sean privados; se toman como referencia los **premios de ámbito estatal** otorgados al sector de la danza profesional.

En total las creadoras y los creadores de Euskadi han recibido en los últimos años un total de 8 premios, incluyendo el premio del Certamen Coreográfico, Premios Max y el Premio Nacional de Creación. En 6 ocasiones lo han recibido hombres o compañías dirigidas por hombres, en una ocasión un equipo mixto y **en otra ocasión una compañía dirigida por una mujer**. Es decir, el peso de las mujeres creadoras vascas en el ámbito de la danza en los premios estatales es del 12,50%.

● b) Subvenciones

El apoyo del Gobierno Vasco a la danza se concreta en el área de la creación cultural (con la convocatoria de creación coreográfica), en las ayudas de producción de danza (en sus dos modalidades 1 y 2) y en el programa de consolidación de danza.

En las subvenciones de **creación coreográfica**, la cantidad otorgada es fija (3.200€) y el número de personas seleccionadas está pre-fijado de antemano (9 personas). En 2018 **las mujeres representaron un 66,67%**.

En las de Obras de Danza I, son el **66,67%** de mujeres apoyadas, pero en Obras de **Danza II** el porcentaje de **mujeres desciende al 40%**. En las subvenciones para la consolidación las mujeres alcanzan un total de 62,50%.

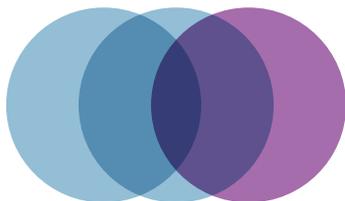
Otra institución que tiene líneas de apoyo a la danza es el **Instituto Vasco Etxepare**, en el ámbito de ayudas a la movilidad. En las **ayudas a giras** concedidas en el año 2018, hay una distribución equilibrada en el número de personas que las reciben, con un **54,55% de los proyectos liderados por mujeres y un 45,5% por hombres**, pero no así en las cantidades recibidas, donde las ayudas percibidas por hombres representan el 69,56% del total, es decir, **ellos reciben más del doble que ellas**.

3.1.6 Comunicación

No existen medios en Euskadi especializados en danza. El único que hay a nivel estatal, que es Suzy Q, sólo tiene una compañía vasca en todo 2018 entre sus páginas y es Kukai. No así en El País, periódico de tirada nacional, que no menciona a ninguna compañía vasca en todo 2018 pero sí en 2017 en el que aparecieron 4 veces Kukai, una vez LaSala y una vez Olatz de Andrés.

Respecto a la revista de las artes escénicas de Euskadi, pero de ámbito y distribución estatal y con eco en el mercado latinoamericano, Artez, sí hay una representación de la danza de Euskadi equilibrada (un 47,62%).

Un punto aparte merece la aparición de la danza en EITB, ente público, que además de ser escaso y muy centrado en la información de agenda, tiene **sólo un 28,57% de presencia de coreógrafas** o de propuestas dirigidas por mujeres frente a un 71,43% de hombres coreógrafos o dirigidos por ellos.



IV. RESUMEN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

4.1. Opiniones del sector sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la industria de la danza en la CAE

Para recabar información sobre la presencia de mujeres y hombres en la industria de la danza se han realizado entrevistas a quienes realizan la selección artística.

La tendencia general es de no marcar ratios de hombres y mujeres en las direcciones de las programaciones puesto que puede constreñir la selección. Por lo general, lo que prima es la calidad o el contenido artístico por encima del sexo.

En algunos casos se afirma tener en cuenta criterios de discriminación positiva en otras acciones de apoyo a la danza o la escena, como programas de intercambio, acciones de formación o residencias. A la pregunta sobre si los cachés o demandas de las compañías lideradas por hombres eran superiores a las de las mujeres afirmaron que no. Afirman, que quizá haya más compañías de precio alto lideradas por hombres, pero de entre las compañías de mayor caché del estado hay varias lideradas por mujeres.

Lo temas con quienes producen o venden espectáculos se han centrado en su percepción de la igualdad o desigualdad en la que se encontraban, en su visión sobre las relaciones entre oferta y demanda y en la consulta sobre las condiciones laborales en caso de maternidad. Respecto a si se han sentido en ventaja o desventaja por ser mujeres u hombres ellos han contestado que sí, que tienen ciertas ventajas, ellas que no, pero que siempre han sabido que ellos tenían más opciones de trabajar, por una cuestión de oferta y demanda. En esos primeros momentos hay una conciencia compartida de que hay muchas más mujeres que hombres, y que esa realidad hará que sea más posible que ellos acaben trabajando en la danza y que ellas “se queden por el camino”, como contestó un coreógrafo entrevistado.

Uno de los entrevistados considera que ese “privilegio” va más allá de la selección, que los intérpretes masculinos tienen más atención por parte de coreógrafos o coreógrafas, que hay menos exigencia, y que el espacio de creación es un reflejo “cruel de la sociedad en la que vivimos”.

También se pregunta sobre el elenco, y si tienen en cuenta cuestiones de ratios por sexos o han pensado en una distribución equilibrada de hombres y mujeres, o si bien han seleccionado a las personas por quiénes son. En ese sentido, el 80% de las personas entrevistadas afirman que saben con quién quieren trabajar de antemano, que el sexo de la personas no es motivo para su selección, y que sólo en montajes puntuales crean la idea sin saber quién la ejecutará. Esta percepción choca con la opinión de ese otro 20% que afirma que prefieren trabajar con mujeres por una cuestión de entendimiento y de discriminación positiva.

Cuando se pregunta por la percepción de igualdad de condiciones que las personas del sexo contrario ante una persona que compra o que legitima (programadora o programador, o persona miembro de un jurado), las respuestas difieren. Entre las mujeres entrevistadas las hay quienes se consideran en igualdad de condiciones, con las mismas capacidades de negociar, reclamar y hacerse valer; y las hay quienes sienten el “techo de cristal”, de esas estructuras de poder que les afectan, o de trayectorias profesionales marcadas por haber tenido menos derechos u oportunidades. En sus propias palabras, ellas afirman que “siento que pido disculpas o permiso en vez de reclamar lo mío”, como dijo una coreógrafa entrevistada de larga trayectoria profesional. Algunas personas (un 35%) consideran que les falta bagaje para contestar a esta pregunta, sienten que no están preparadas, que les falta formación, que su falta de oportunidades se debe a sus propias carencias, más allá de ser hombres o mujeres, aunque esta sensación es más compartida entre las mujeres que entre los hombres.

Cuando esta pregunta se le realiza **a quienes distribuyen** sí se percibe que hay una mayor credibilidad si la dirección artística la ha realizado un hombre. Mencionan que “al hombre creador se le da una autoridad natural, que otras mujeres creadoras tienen que seguir ganándose día a día”. El último gran dato aportado por las personas distribuidoras es sobre los entornos más comerciales, como ferias y eventos del sector, donde varias coinciden en que sí hay un juego de poder “hombre-mujer” “comprador-vendedora”, que en demasiadas ocasiones se vincula con la edad, el poder e incluso alguna llegó a afirmar con la “seducción o el cortejo”. En este sentido, varias afirman que la situación ha cambiado, que “vamos a mejor”, pero que en algunos eventos sigue habiendo un ambiente “casposo” contra el que cuesta luchar.

Cuando se pregunta a intérpretes o a coreógrafas-coreógrafos por la maternidad, la opinión es clara: el trabajo de los

cuidados sigue siendo asumido por las mujeres en su mayoría y por lo tanto supone un gran prejuicio para una carrera en el mundo de la danza, y no tanto así con la paternidad.

Todas las personas entrevistadas comentan que ser madre y trabajar en danza es imposible a menos de que se disponga de un “equipo base al que recurrir”: madres y padres o suegras y suegros fundamentalmente (*ninguna mujer entrevistada ha mencionado a su pareja*).

En compañías pequeñas, tanto ellas como ellos han afirmado ser muy conscientes de las desventajas de sus compañeras madres, y han reiterado una y otra vez que sólo esa solidaridad interna les ha permitido mantenerse en activo.

4.2. Artículo de opinión

Siendo alguien que lee muchos informes de consumo cultural, de industrias culturales y de género, me pareció que analizar nuestra realidad iba a ser más sencillo. Pero es difícil extraer problemáticas universales propias del sector de la danza más allá de la oferta-demanda (hay más mujeres intérpretes que hombres) o de reflejos en la escena de lo que ocurre en la calle (estereotipos, dinámicas de poder, ideologías sexuales, roles sociales).

Como mujer en un puesto de responsabilidad tener iniciativa o autoridad te obliga a reflexionar sobre qué estilo de profesional quieres ser, con qué modelos cuentas y en qué contextos operas. Tener un estilo “masculino” de mando, o ser tildada de “histérica” si un día estás acelerada, es algo que vivimos cada día las mujeres que nos dedicamos a esto. Codearse con hombres en cargos superiores, escoger entre el supuesto éxito profesional o la maternidad, o esquivar cuestiones estereotipadas son cosas a las que nos enfrentamos cada día.

Por otro lado, el hecho de no haber contado con ningún referente femenino en el mundo de la gestión cultural versus la cantidad de nombres de grandes bailarinas o coreógrafas que cualquiera puede mencionar, me hace pensar que la creación de danza puede ser un mundo “feminizado”, con mayor presencia de mujeres que de hombres o con más “imagen femenina”, pero la industria de la danza no lo es tanto. ¿Acaso conocemos nombres de productoras, distribuidoras, técnicas, diseñadoras, escenógrafas, compositoras? ¿Será que no existen? ¿O es que ellos, incluso en un mundo predominante-

mente femenino, son más nombrados o más visibles? Es difícil afirmar que la reciente selección de los directores nacionales de danza hombres sea fruto de la casualidad.

La primera conclusión que extraigo de esta investigación es que no hay tal cosa como “la industria de la danza vasca”. No hay estructuras empresariales, no hay casos de éxito extrapolables, no hay modelos de negocio propios, no hay mercados consolidados y apenas hay indicadores medidos. Todos estos ítems serían deseables si queremos que la danza profesional vasca sea realmente una industria. Pero cuando entrevistas a quiénes están detrás, el comentario recurrente es desolador: no hay margen empresarial, la fragilidad es inmensa, no hay planes de negocio y apenas hay estructuración de los equipos. Y si analizamos las compañías lideradas por mujeres, la realidad industrial que hay detrás aún es peor.

La principal causa es que no hay demanda más allá de algunos circuitos muy concretos, pero hay otros problemas; hay pocas personas que acudan a espectáculos de danza hay poco “contexto” para las propuestas de esta industria.

La danza es, como muchos otros sectores creativos, una manifestación artística que tiene múltiples capas de realidad e interviene en todas las fases de la cadena de valor. Quizá el motor principal es el sector profesional (tanto de formación como de producción) que reclama su espacio en el ecosistema cultural, su derecho a la creación en condiciones, a girar sus espectáculos y a sus ayudas institucionales. Cuando pensamos en industria lo acotamos a aquellos datos relacionados con el intercambio económico, con el empleo, y no lo vemos desde un punto de vista holístico, integral, sino simple y llanamente financiero. Y visto desde ese punto de vista, es desde el que digo que la industria de la danza no existe en Euskadi. Los fondos recibidos por parte de los estamentos públicos no son superiores a los ingresos generados por el sector en sí, de manera que la creación es financiada por las mismas personas que la crean.

Y en esa precariedad, esa pobreza, tiene rostro de mujer. Porque porcentualmente, ellos tienen más oportunidades, tienen más actuaciones, reciben más premios, acceden a cargos directivos, se les invita como profesores, como expertos; a nosotros, nos cuesta más llegar y somos muchas más.

Quizá para que la noción de industria sea realmente incluyente también se requiere de una mirada nueva, que exceda la economía pura y dura, y que adopte los conceptos de la fluxonomía 4D³, donde el valor financiero sea uno más de los valores, y no el único.

Desde este paradigma fluxonómico podríamos hablar de cuatro dimensiones: la de los recursos **intangibles** de la danza-conocimiento, cultura y creatividad-, la de los **sociales**, la de los **ambientales** y la de los **financieros**. De esta manera, la industria de la danza tendría: recursos financieros (ingresos), recursos ambientales (espacios físicos o digitales), recursos sociales (comunidades, seguidores, redes) y recursos intangibles (la cultura o el conocimiento generado). Así que, si realmente consiguiéramos adoptar esta mirada, podríamos decir que la industria de la danza como la conocemos ahora es rica en recursos intangibles, tiene muchos y diversos recursos sociales o de comunicación, está creciendo en recursos ambientales (espacios para la danza y contextos) y sigue precario en recursos financieros. Y que quizá, con señalar y dar visibilidad a sus riquezas, ya se conseguiría cohesionar esa idea de danza como industria, como motor fluxonómico, y desde ahí sería más sencillo obtener esos recursos financieros que tanto parecen faltar.

Puede parecer que todas estas consideraciones nada tienen que ver con el sistema sexo-género, pero a mi juicio es más bien al contrario. Una visión feminista del bienestar es precisamente aquel enfoque integrador de todas las esferas de la persona, del trabajo en comunidad, del equilibrio de los distintos recursos y será imprescindible contar con la visión de las mujeres si queremos aspirar a evolucionar nuestra visión de sector. Y es que para re-enfocar la cuestión del género se precisa un re-enfoque de la visión mercantil y económico-financiera. Ya que la visión hegemónica es antropocéntrica, masculina y capitalista.

Necesitamos entender la prosperidad por encima de riqueza, una prosperidad sostenible, que incluya el bienestar, y donde el medioambiente sea tenido en cuenta y dejemos de postergar las cuestiones ecológicas a un futuro incierto- y lejano-. De nuevo puede ser que en este ámbito, el gran número de mujeres profesionales de la danza que no encuentran su lugar en las lógicas del mercado, puedan aportar conocimiento (intangibles) y recursos sociales (redes y grupos).

³ (La fluxonomía 4d es una perspectiva que se originó en Brasil, que analiza los sistemas y propuestas en base a 4 conceptos y que busca la “prosperidad” por encima de la “riqueza”; y que incluye cuestiones como el cuidado, el autocontrol, o lo sostenible).

Para concluir, la mirada global que se plantea a lo largo de estas líneas a la industria de la danza no sólo es poliédrica, sino que es pretendidamente “humana”. Y ese humanismo, o feminismo, tiene que ser sensible a nuestras necesidades. La maternidad, las prestaciones sociales, las responsabilidades domésticas, la seguridad o el acoso; hay tantos temas implícitos en el bienestar que incluirlos en estas propuestas puede ser ambicioso, pero es imprescindible.

Se puede concluir que las políticas de igualdad pueden ser equitativas en cuanto a la representación y participación equilibrada de mujeres y hombres, pero la realidad sólo pasará a serlo cuando la cultura que las acoge es a la vez “equilibrada” y progresista.

Dice el Plan de Justicia de Género de la ciudad condal de Barcelona que no se pueden diseñar propuestas sin oír lo que las mujeres, todas y diversas, tienen que decir. Y soy muy crítica con el número de entrevistas realizadas, con el escaso mapeado, o lo necesaria que hubiera sido una sesión de contraste con personas de la realidad estudiada. Y es que un obstáculo que me encuentro en ese sentido es que la precariedad reinante hace que las mujeres de la danza estén polarizadas y que, luchando por su sentido de sector, descuiden sus otras necesidades como profesionales. Pienso que apostar por un cambio de dinámicas desde lo institucional puede funcionar como punta de lanza, pero alcanzar una igualdad real requiere de tiempo, de que todas sintamos esta lucha como propia; pide esfuerzos y cuidados, para que esa “igualdad” llegue a la vida de las personas (no sólo de las creadoras sino de las usuarias y de las agentes facilitadoras).

Espero que todo esto sirva, que inspire, que haga reflexionar y que empodere a quienes deciden a la vez que a quienes habitan este ecosistema de la danza. Y que, tras una década o dos, podamos echar la vista atrás y ver que estamos mejor, o que al menos estamos donde queremos estar.

V. PROPUESTAS

1.- Residencias para madres

Exigir un % de residencias dedicadas a creadoras con hijas o hijos a su cargo, en los que los horarios, los espacios de trabajo y los recursos económicos permitan que madres con personas menores a su cargo puedan acceder también a estas convocatorias.

2.- Espacios para madres en los espacios escénicos

Habilitar, vía concurrencia competitiva, una línea de ayudas financieras a aquellos espacios escénicos (públicos o privados) que adapten la arquitectura y acondicionamiento de sus espacios de trabajo (para el personal del espacio o el personal que les visite-compañía o audiencias-) a la convivencia de madres e hijos/as, a la lactancia, e incluso a la oferta de servicios de guardería para algunos eventos escogidos de su programación.

3.- Servicios mutualizados para la re-incorporación de mujeres que han sido madres a la escena

Facilitar, vía la subvención directa a través de las asociaciones sectoriales, que exista una mutua (en cada territorio histórico) que atienda las necesidades físicas de las intérpretes o creadoras que han pasado por una maternidad.

4.- Danza y bienestar

Aplicar la “teoría de los cuidados” promoviendo el uso de la guía de la “SosteVIDAbilidad” generado por Colabora el año pasado. Es una guía sencilla de auto-análisis para fomentar un uso correcto de los tiempos y fomentar un equilibrio sostenible de la vida personal y el emprendimiento cultural.

Quizá dar a conocer esta guía entre las asociaciones del sector, organizar una sesión de contraste con coreógrafas, pedagogas, intérpretes y el resto de profesiones, y así ganar conciencia.

5.- Mentoring: romper el techo de cristal

Confeccionar un programa de mentoring para creadoras, coreógrafas o responsables de compañías de danza para mejorar la capacitación, reforzar el empoderamiento y el tejido de redes de apoyo.

6.- Mentoring: relevo generacional

Ejercer el mentoring para las jóvenes que se incorporan al “mercado laboral de la danza”, sería la facilitación de encuentros entre “seniors” y “juniors”. Fomentar sesiones de intercambio entre quienes tienen más de 20 años de experiencia



en escena, y quienes acaban de empezar. La idea no sería monitorizar la incorporación de las jóvenes al mundo de la danza, sino acompañar en ese proceso (avisar de posibles peligros, aportar desde la experiencia).

7.- Concienciar a quienes programan

Organizar encuentros donde la meta no sea vender o comprar, sino empatizar, conocer las dinámicas del otro “bando”, eliminar tales barreras, y que surjan proyectos de colaboración reales. Se buscarían momentos de encuentro horizontal que acercaran perfiles.

8.- Públicos: conectando desde el género

Organizar “parejas-tandem” entre profesionales de la danza y espectadoras, para que vengan juntas, se tomen un café o vino antes, y se realice una transmisión. Esto sería una mezcla entre un auténtico viaje iniciático a la danza de la mano de alguien que lo conoce desde dentro para la espectadora, y un auténtico feedback, contraste para la creadora si puede ver cómo se recibe la danza por parte de quién la disfruta.

9.- Danza y visibilidad: premios de la danza (o de las artes escénicas de Euskadi)

Viendo la importancia que tiene de cara al mercado y al prestigio en general el hecho de que una compañía vasca reciba un premio de índole estatal, la propuesta sería organizar unos premios de la danza vasca. Estos premios serían similares a Gure Artea, es decir, promovidos por Gobierno Vasco, bajo convocatoria y con un evento público para la entrega de los premios.

10.- Danza y medios de comunicación

Diseñar Plan de Impulso de la Danza Global atendiendo a criterios de comunicación donde se impulsen programas televisivos, de radio etc. que impulsen y visibilicen la danza.

11.- Danza y educación: dantza eskolara y familiak dantzara

Sensibilización o formación a personas menores en edad escolar. Si bien el diálogo con el centro tiene sus dificultades al principio, si la aportación de las diputaciones fuera más constante, esta relación y colaboración se estandarizaría y se consolidaría en el tiempo programas de mediación con familias, donde la infancia se relaciona con la danza fuera del horario escolar- en su tiempo libre.

12.- Danza y adolescentes

Vincular más el espacio escénico a proyectos amateurs, participativos, o de otras disciplinas, donde las personas adolescentes sí tienen cierta presencia.

13.- Danza y young curators

Incorporar a la “crítica oficial de danza” la mirada joven. Se podría emular el proyecto “*Stalkers*” del festival Salmón Danza de Barcelona, en el que un grupo de adolescentes se compromete durante 3 años a acompañar festivales o ferias del sector, recibir formación, y seguir la trayectoria de algunos trabajos hasta desarrollar una mirada crítica y hasta curatorial.

14.- La sostenibilidad de la danza y la cultura

Incorporar criterios de sostenibilidad a la organización de giras o al ámbito de la creación y producción es algo sencillo que se engloba en un paradigma feminista de la cultura. Confeccionar un listado de recomendaciones para las compañías o espacios escénicos que reciban financiación pública, como aquella promovida por el *Arts Council de UK* y la entidad *Julie's Bicycle*. En un tránsito de 2 o 3 años, estas recomendaciones deberían ir adquiriendo el estatus de obligaciones.

15.- Danza y ecología: sello de calidad

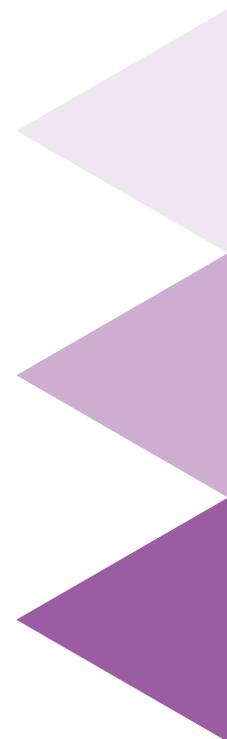
Establecer un sello “danza verde” que garantizara que determinadas compañías, proyectos o espacios sí cumplen con criterios de sostenibilidad.

16.- Danza e identidad de género

Colaboración entre el Departamento de Género y de Servicios Sociales en el fomento de proyectos que muestren otras representatividades sexuales. Se trataría pues de fomentar esta línea de creación e investigación, no de comisarar proyectos específicos.

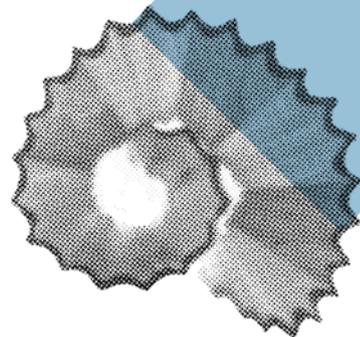
17.- Danza y participación ciudadana

La danza tradicional acoge determinado grupo socio-demográfico, así como los bailables, si estos momentos se vinculan con mayor o menor “descaro” a procesos participativos se retomaría el uso catártico y colectivo de la danza. Sería una actualización del rito ancestral vasco, quizá más instrumentalizado, pero no por ello menos pertinente.



SITUACIÓN de mujeres
y hombres en la
creación **LITERARIA**
y las letras en euskera

TERE IRASTORTZA GARMENDIA



1. INTRODUCCIÓN:

1.1. PUNTO DE PARTIDA Y OBJETIVOS

Esta investigación da respuesta a la solicitud realizada por el departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco. Tal y como se plantea en otros ámbitos de la cultura (cine, música...) ha posibilitado el estudio de la visibilización y la promoción de las mujeres en la literatura vasca tanto desde un punto de vista de la industria como de la creación.

Desde un punto de vista de la creación, a la hora de abordar la promoción de la literatura de las mujeres, debemos detenernos en el modo que observamos la presencia y la ausencia de las mujeres. De hecho, la visibilización de las mujeres está condicionada por prejuicios culturales, sociales y políticos. Es por ello, por lo que el primer tramo del estudio se ha dedicado a estudiar muchos de los prejuicios vigentes a día de hoy, reparando en los tres conceptos que se utilizan para la definición de la mujer escritora euskaldun¹ (euskal-mujer-escritora).

La primera de las preguntas es si han existido escritoras euskaldunes desde que Bizenta Mogel publicase su primer libro. Y tras razonar sobre su existencia, porque no se han tenido en cuenta hasta hoy en día. Y la segunda de las cuestiones es que habiendo sido publicadas porque, a menudo, no llegan a ser consideradas.

Por último, podremos deducir que las mujeres escritoras euskaldunes han sido escritoras y agentes sociales a lo largo de la historia de las letras en euskera, pese a ser desconocidas. El desentendimiento sobre las carencias de un sistema, siempre nos dará una mirada parcial del mismo.

1.2. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES ESCRITORAS

En el análisis del contexto actual de las mujeres escritoras en euskera, destacamos los siguientes puntos:

1. Podemos cuantificar las aspirantes a escritoras en 325 chicas jóvenes, un 68,56% de los autores noveles.

La lista de jóvenes autoras ganadoras del premio Urruzuno en el periodo que se extiende de 1986 a 2018 ofrece una perspectiva adecuada como punto de partida para esa referencia. En el momento de completar el Bachillerato, se estima que 474 jóvenes escritores aspiraban a entrar en las letras en euskara, analizando, sólo prosa y poesía.

2. El porcentaje de mujeres escritoras en euskera varía a lo largo de la historia de las letras vascas.

Tomando en consideración la totalidad de la literatura en euskera y revisando la trayectoria de ésta hasta el siglo XXI, antes de iniciar la elaboración de las listas de ELE (Euskal Letreatan Emakumezkoak), se podía prever la existencia de al menos 150 escritoras activas en la literatura en euskara. Otras fuentes, entre las que se cuentan antologías de textos, blogs y sitios web, respaldarían este dato de mínimos para la literatura en euskera. En una mirada a la trayectoria de años recientes, en 2011 el Euskal Pen-Club presenta un cartel de 100 mujeres escritoras por primera vez. Más recientemente, la relación de datos mostrada por la Euskal Literaturaren Apalategia (ELA) de UPV-EHU podría constituir asimismo otro hito. De acuerdo a los datos ofrecidos por ELA, al menos 60, 63 y 70 libros de mujeres han sido publicadas en los años 2016, 2017 y 2018.

Sin embargo, más allá del ámbito de la literatura en euskara, un gran número de mujeres ejerce e, indirectamente, influye en la literatura en euskera desde un punto de vista de género, especialmente durante esta última década. El sistema de letras en euskera ha sido por lo tanto definido en ELE tomando en consideración todos los campos, incluyendo a ensayistas e investigadoras/es.

¹ El estudio se basa en la realidad de las mujeres escritoras en euskera, por ser el ámbito de conocimiento de la autora del mismo.

3. Continuidad temporal de las escritoras en euskera.

Es revelador comprobar las dificultades experimentadas para establecer vínculos entre las mujeres escritoras en euskera previa a la guerra con las escritoras de la posguerra. Sin embargo, este vínculo no se ha interrumpido, especialmente a partir de los años 70.

4. Entorno a 600 escritoras en euskera publicando libros y ensayos especializados durante el siglo XXI.

Se ha elaborado un listado de 700 mujeres escritoras en las letras en euskera a partir de la lectura de datos y la investigación llevada a cabo en un breve periodo para ELE, incluyendo investigaciones y tesis universitarias, libros de texto, así como obras creativas a partir del siglo XX y excluyendo la prensa escrita. Por lo tanto, se podría afirmar que actualmente al menos 500 escritoras publican libros y artículos especializados. Entre ellas, no se incluyen las fallecidas en el siglo XX y XXI, ni aquellas que, no habiendo realizado libros o artículos suficientemente especializados, son periodistas o traductoras.

Además, existen al menos otras cien mujeres que aun no habiendo publicado un libro se encuentran en proceso de labrarse una trayectoria dentro de las letras vascas mediante libros colectivos, proyectos o premios y otras quince, como mínimo, pueden ser consideradas como escritoras, pues además de ser ilustradoras, atesoran ya una andadura en el campo de la novela gráfica, el fanzine y los comics.

5. Acerca de la profesionalización.

Inicialmente, solamente un número muy reducido de mujeres apostó por profesionalizarse. Quienes se lo propusieron en el último cuarto del siglo XX se abrieron paso desde la prensa, la educación, o como guionistas, lo que evidencia un perfil innovador al encontrar y crear nuevas oportunidades y nichos dentro del propio sistema de letras en euskera (títeres, cuentacuentos, guionistas, locutoras, diseño de cómics y fanzines, conferenciantes...).

Además, tanto las escritoras profesionales como quienes no se dedican profesionalmente a la escritura han acelerado la velocidad de publicación de su obra en solamente una década, de modo que su itinerario de escritura no se interrumpe tan bruscamente.

Sin embargo, la mayoría de las mujeres, en vez de decidir vivir exclusivamente de la escritura, han optado por elegir profesiones que les permiten compatibilizar la escritura y su vida profesional, posibilitando el surgimiento de una obra ininterrumpida entre las mujeres escritoras en euskera.

Queda patente que la intención de convertirse en escritora se toma en diferentes momentos, la mayoría de las veces tras obtener un reconocimiento como escritora. En todo caso, ambos itinerarios no se excluyen y marcan vías paralelas pero continuas que deben impulsar un concepto que incluya la participación de todas las escritoras en el sistema de letras en euskera.

La diferencia porcentual de escritores y escritoras se amplía a medida que se amplían los períodos que abarca el estudio de las letras en euskera pese a que en las últimas décadas se aprecia una crisis en el sistema de las letras en euskera, que confirma la industria editorial. Pero siendo la industria una parte importantísima de las letras en euskera, el análisis que se aborda como base de la promoción de las obras escritas por escritoras en euskera, ha de englobar no sólo a las obras publicadas por lo que se denomina la industria editorial, sino también las autoediciones, otros géneros difícilmente publicables en libros, como las/los escritoras/es noveles que participan en obras colectivas, o el teatro escolar, que cuentan con una gran participación de la mujer.

De manera que además de fomentar la obra de las escritoras profesionales en euskera, ha de reconocer a autoras que escriben en campos llamados amateur, y debe sustentar la promoción en una metodología de análisis de las trayectorias de autoras y escritoras que escriben según viven y viven según escriben; independientemente de que en el estudio de los porcentajes, los listados proporcionen el punto de partida para numerosos análisis, como la lista de los Urruzuno, para la elaboración de un corpus de jóvenes escritoras y su andadura, o una relación de informadores que realizan aportaciones desde la cultura oral, para la incorporación de las mujeres sin presencia dentro del sistema de letras y cultura vasca.

6. El sistema de letras en euskera debe contemplar la diversidad de mujeres y las funciones que éstas realizan y pueden realizar.

- Existe una presencia notoria de las escritoras en **proyectos colectivos**, desde los que se impulsan la andadura de las autoras noveles.
- **Los nuevos géneros literarios o nuevos proyectos adquieren un especial impulso.** Las revistas y la prensa en euskara están facilitando la renovación de los géneros literarios (narración de cuentos y títeres, ciencia ficción, álbumes ilustrados). Numerosas autoras procedentes del área de Bellas Artes se están adentrando en la literatura infantil y juvenil.
- **Su primera obra no siempre se publica en una editorial.** Los concursos y las becas de investigación tienen una gran relevancia en la publicación de obras. Aun así, muchas escritoras recurren, cada vez más, a la autoedición.
- **Un nuevo reto: incluir a 600 escritoras en el sistema de letras en euskera,** no siendo la dimensión de la industria editorial en euskara grande. Tomando esto en consideración, surge la planificación para la promoción de obras de escritoras en euskera que se describe a continuación.

7. Un nuevo movimiento de escritoras en ciernes: críticas y ensayistas.

Cabe resaltar igualmente que las mujeres críticas están construyendo un nuevo movimiento. Este estudio tan solo recoge un pequeño número de reseñas almacenadas en el Euskal Literaturaren Apalategia (ELA). Según los datos analizados, solamente en torno a un 30% de los libros publicados por escritoras llega a ser reseñado. Tal y como se ha señalado, además, cuanto más carácter científico tengan las explicaciones acerca del libro, por ejemplo, las historias de literatura, menor es su presencia. La conciencia de la aportación de las escritoras puede renovar la visión que se tiene respecto a las letras en euskera.

Consecuentemente, **El Plan de promoción de la producción editorial escrita por mujeres** debe ser concreto, limitado temporalmente, y dirigido, al mismo tiempo, a impulsar la es-

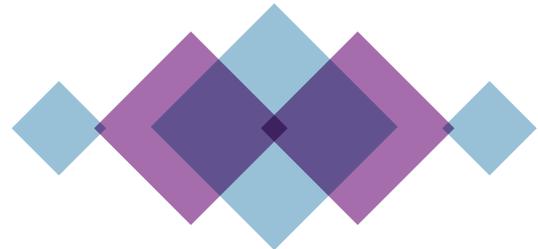
critura también entre las escritoras noveles, planteando por consiguiente un marco teórico para realizar nuevas propuestas en el que se tendrá en consideración que:

- No se puede crear un relato que dé visibilidad a la continuidad de las escritoras en euskera, pues la información se halla dispersa y es fragmentaria.
- De la historia de la literatura creada por escritoras no pueden aun deducirse las influencias, dado que el conocimiento de la literatura previa escrita por mujeres todavía no se ha fundamentado. Algo similar puede afirmarse también sobre el conocimiento de la literatura escrita en euskara, en general.
- La información en torno a las escritoras aún no se ha difundido en exceso.
- Las escritoras en euskera todavía no han alcanzado un éxito social equiparable al de los escritores, ni tampoco se ha producido una lectura mutua entre escritoras.

2.PROPUESAS DE PROMOCIÓN

2.1. PROMOCION DE LAS ESCRITORAS

Este bloque se basa diferentes propuestas que ayuden a promocionar a estas **autoras** través de la lectura **de su obra** y a generar la opinión que **lleve a su reconocimiento social**, por tanto, una de las claves es conocer y poner atención en la diversidad de las escritoras y en la obra creativa de las mismas.



Mujeres escritoras como creadoras a través de todas las áreas del sistema de letras en euskera

LAS MUJERES EN LAS LETRAS VASCAS: VISIBILIZAR LA PERSPECTIVA DE LAS CREADORAS

- Escritoras
- Mujeres que han sido fuente o ayudante de otros/as escritores/as
- Mujeres que han publicado
- Reseñas biográficas y referencias



- Obras publicadas (y bajo qué nombre)
- Fechas de publicación
- Referencias bibliográficas precisas de las obras
- Fichas resumen, palabras clave género de las obras
- Información paratextual

- Lectura de obras escogidas
- Ubicar toda la obra de la autora
- Relacionarla con la biografía de la autora
- Contexto de la autora y la obra

- Diferencia entre escritura y publicación, y posibles razones
- Cuántas ediciones ha tenido
- Qué recepción ha tenido (prohibiciones, elogios...)
- Para quién ha sido escrita

La integración de las mujeres escritoras en el sistema de las letras en euskera requiere de **un análisis diacrónico**², **sistémico**, y en definitiva de un análisis de la **presencia de las escritoras en la literatura en euskera y explicaciones posibles en torno a la evolución cuantitativa** a partir del siglo XIX, donde, además, se contemple un análisis de los **géneros literarios utilizados** por las mismas con **mayor asiduidad** así como el análisis de los motivos posibles.

Es imprescindible crear un marco teórico que aborde, entre otras cuestiones las **posibles razones para la aparición o ausencia de las escritoras** en las letras en euskera, realizando una **descripción del momento y las circunstancias en la que aparecen las escritoras** en euskera (como informante, como colaboradora, con seudónimo, como escritora...) y además indique cómo han entrado a formar parte del sistema de las letras las obras creadas por mujeres (expresadas oralmente, por escrito, mediante otros medios: teatro, elaboración de guiones, TICs...).

Otra tarea ineludible es la **compilación de bibliografías y referencias relativos a la totalidad de obras** escritas o creadas por mujeres.

Una última aproximación partiría primero de la **lectura informativa de obras** de escritoras (resumen, género literario, términos clave, etc) pero finalmente sería necesario la **lectura profunda de una selección de obras** a cargo de mujeres escritoras con **testimonios ofrecidos por esta selección de obra**, su época, la historia de la literatura vasca en euskera entre las mujeres escritoras, etc, pueden resultar herramientas útiles para la integración normalizada de estas mujeres en el sistema de las letras.

2.2. DIFUSIÓN DE LA OBRA DE LAS ESCRITORAS: PRESENCIALMENTE

Creación de mujeres escritoras. Formación y divulgación. Interacción entre escritoras: corrección, dirección y tutoría.

Los sistemas académicos reglados actuales no enseñan a escribir, y su planteamiento como postgrado abre de hecho una oportunidad para llegar a un cuerpo estudiantil que ha alcanzado cierta edad. El título propio **IDAZLE ESKOLA** tutelado por la UNED de Bergara ofrece esa posibilidad, que aún sin conceder por ello créditos oficiales, se encuentra homologado para la formación del profesorado. No es una escuela de escritura para mujeres, pero las mujeres representan una mayoría prácticamente todos los años, donde el alumnado aprende a escribir, corregir y leer mediante profesorado que son escritoras/es, incorporando una tutoría personal para un periodo de dos años. Son las/os escritoras/es quienes se convierten en profesoras/es.

Los alumnos-as de la IDAZLE ESKOLA deben presentar un proyecto de fin de estudios, que pasa a ser dirigido y tutelado por un(a) escritor(a).

La escuela **SKOLASTIKA** también plantea una formación de mujeres, pero destinada a la lectura y la investigación, y, a pesar de abordar la literatura en euskera, se realiza esencialmente en castellano.

Dentro del contexto actual, la **PROMOCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA** a imagen de AKADEM en la UPV-EHU (2019), pero con vistas a la creación de un sistema autónomo de escritura en euskera, es una propuesta necesaria.

Visibilidad física y social. Encuentro de escritoras y lectores: guías de lectura para los clubes de lectura. Habitaciones propias y estancias. Autobús lila itinerante. Biblioteca o archivo de mujeres escritoras. Creadoras o brujas, el bosque de las mujeres vascas. Espacios de lectura y naturaleza.

La creación de una **GUÍA PRÁCTICA**, que pudiese plantear diferentes preguntas en torno a mujeres escritoras, como qué escritoras y creadoras han ejercido una mayor influencia en la escritura, etc., podría un instrumento de base en la visibilización de las mujeres escritoras.

2 Algunas características de la literatura en euskera durante los últimos quinientos años

La organización en varias localidades de Euskal Herria de estancias más prolongadas, de tres a seis meses de duración, allá donde existan escuelas de educación infantil, **destinadas a mujeres menores de 30 años o/y con hijos/as menores de tres años**, puede brindar una gran oportunidad a muchas mujeres que aún no se han labrado una carrera profesional.

La autogestión de los mismos por las mismas mujeres participantes podría ayudar a enriquecer el programa, programando, por ejemplo, la lectura de algunas escritoras en euskera, promoviendo clubes de lectura, o la realización de iniciativas similares.

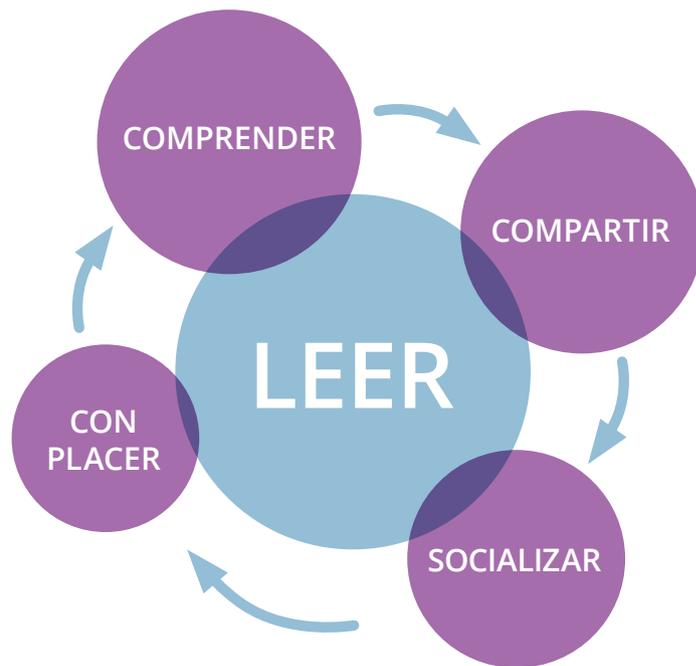
Por ejemplo, una parte relativa a la programación cultural presentada a estos municipios, podría ser un autobús lila a modo de club de lectura que permita préstamos, consulta de libros y listas de obras de mujeres, que permita fijar planes de lectura personalizados o presentar a escritoras visitantes.

Los municipios podrían contribuir con el pago de las cuotas de la vivienda, así como las del centro de educación infantil.

Pese a que lo más fácil podría ser partir de las bibliotecas de la Red de Bibliotecas de Euskadi, que puedan acondicionar un espacio y una **ENTIDAD PRINCIPAL** donde la presencia de la mujer sea citada y visibilizada.

Podría constituirse también un centro documental sobre la mujer en Euskal Herria, pero es de gran importancia que la presencia del euskera esté garantizada, así como el establecimiento de **nexos** con la formación académica y la enseñanza, y las entidades que operan a nivel de investigación, y además desarrollase la función de archivo, que para promover la investigación permita la conservación de manuscritos (diarios, cartas, imágenes, ilustraciones), así como las correcciones y pruebas de imprenta de textos y libros escritos y recabados por mujeres, contratos firmados con las editoriales, bibliotecas de mujeres....

ESQUEMA DE CÓMO PROMOCIONAR A LAS CREADORAS
INCENTIVANDO LA LECTURA



Entre las razones objetivas de que las mujeres no escriban se encuentra la censura, localizándose en Durango uno de los principales focos de la represión practicada por la Inquisición contra la mujer y la producción editorial vasca (en euskera). No se ha de olvidar el gran número de brujas muertas por la Inquisición, así como el gran número de sacristanas que intercedían en los servicios eclesiásticos.

Asimismo, desde una visión de la mitología vasca, Anboto y la Dama de Anboto o Mari constituyen referencias imprescindibles del ideario vasco.

El importante impulso que la sociedad Gerediaga ha brindado a la promoción de la literatura moderna vasca en euskera. Cabe reseñar asimismo que entre las doce personas fundadoras de la asociación Gerediaga de Durango se cuentan a María

Concepción Astola, directora de la revista Gerediaga, así como M^a Rosario Astola, Arrate Salazar y Carmen Miranda.

Durango, Sara o Zugarramurdi constituyen, por tanto, un itinerario, una red, donde la mujer creadora vasca ha tenido una presencia excepcional.

2.3. DIFUSIÓN DE LA OBRA DE LAS ESCRITORAS. REDES SOCIALES QUE DIFUNDEN LA OBRA DE LAS ESCRITORAS; DE LA HABITACIÓN PROPIA AL SITIO WEB PROPIO

Características de un modelo³; reflejo y eco de nuestra obra escrita

La creación de un portal donde pudiese recogerse el análisis como la obra de las mujeres escritoras en euskera permitiría su lectura desde cualquier lugar; la difusión de la obra escrita de las escritoras de manera precisa y metódica; promovería la lectura y permitiría, además de la presentación de datos, su lectura global.

Algunos de los propósitos de un portal de estas características serían:

- Recopilación de referencias y textos relativos a escritoras existentes desde los orígenes de las letras en euskara.
- Documentación de la información relativa a mujeres que han escrito y publicado en euskera desde el siglo XVI.
- Identificación de las mujeres creadoras actuales y de sus antecesoras (clase social, lugar de procedencia o residencia...)
- Tipos de obras escritas actualmente y en el pasado por las escritoras y creadoras.
- Determinación de las maneras de difusión y/o prohibición de las obras.
- Determinación de las/os lectoras/es actuales y de los/las pasados/as de las obras realizadas por las escritoras, y la manera en la que han sido objeto de publicación.

- Géneros literarios.

La base de datos BIESES podría constituir, entre otros, un modelo interesante que se está operando actualmente. <https://www.bieses.net/que-es-bieses/>⁴



³ <http://www.idazten.com/emakumeak/index.php/eu/>

⁴ Consulta del 16/04/19.



3. ESCRITORAS EN EUSKERA: EXISTIMOS

Necesidad de planificación de las investigaciones. De los principios a la concreción.

Tal y como se ha apuntado a menudo, **el estudio** sobre las obras y escritoras vascas debe ser **sistemático, ininterrumpido y preciso**. Precisamente la mayor dificultad reside en que todo lo escrito acerca de las mujeres vascas y en particular sobre las escritoras queda **muy disperso en diferentes revistas**, requiriéndose frecuentemente una ardua labor de seguimiento del itinerario literario de determinada escritora, lo cual nos remite nuevamente a la **necesidad de investigación**, y por tanto a la necesidad de consensuar determinadas bases.

La publicación en cada entidad editora de listados de mujeres escritoras en euskera referenciando mediante apellido y nombre podría ser una acción que ayudase a conseguir el objetivo común.

La promoción por parte de aquellas instituciones que expresamente fomenten la investigación, **particularmente universidades y entidades que operan en la cultura vasca, de cauces que permitan la identificación e investigación de la autoría autoras que permanecen ocultas**, es fundamental: a) referenciando a coleccionistas como editores, b) reconociendo la autoría, c) presentando a la escritora en su contexto, d) ubicándola en la historia de las letras en euskara (fechas, datos biográficos, lugares, oficios, cargos, etc.), f) referenciando los vestigios de mujeres presentes en los paratextos de la obra escrita por hombres g) tomando en consideración el paisaje lingüístico y sondeando, asimismo, las huellas de la mujer en la toponimia y los nomenclátors, h) sacando a la luz los indicios de mujer presentes en las fuentes orales, así como en los personajes de los cuentos tradicionales, la arquitectura civil y religiosa.

Las escritoras en el sistema de letras en euskera: sujetos agentes. Intercooperación de los agentes del sistema y de las escritoras en euskera. Hacia el primer Congreso de escritoras en euskara. Instituto de las mujeres escritoras en euskera.

La realización de un análisis individualizado de lo escrito por las mujeres, **realizando una reflexión acerca de lo que expresan, lo que han podido expresar y lo que podrían haber expresado**, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se han escrito, leído y referenciado, canalizando dichos análisis, así como la **elaboración de una enciclopedia de mujeres escritoras en euskera**, aunque sea de forma virtual (un sitio web o red de sitios web), partiendo de los metadatos actualmente disponibles, podría ser una de los temas a incluir en un posible **Congreso de mujeres escritoras en euskera**.

Este primer congreso nos permitiría la realización de un **contraste entre presente y pasado, así como la generación de futuro**.

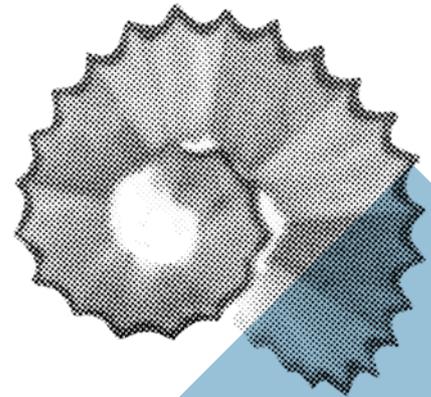
Asimismo, permitiría dar **testimonio de la diversidad** de escritoras existentes **actualmente**, compartiendo **su obra escrita** hasta el momento.

Realizaríamos una reflexión y debate en torno **a lo que actualmente escribimos y la manera en que escribimos**, examinando lo que se ha escrito **previamente** y reivindicando nuestra **genealogía femenina**.

Posteriormente se estudiaría la manera de organizarse para continuar. Efectivamente, debe realizarse una reflexión que gire en torno a la necesidad de cohesionar el sistema de letras vigente, para lo que se impone también una reflexión sobre el sistema de letras en euskera, estudiando al mismo tiempo el tipo de asociación que las escritoras determinemos apropiada (asociación, trabajo comunitario, o cooperativa, tanto a nivel físico como virtualmente en la red...).

SITUACIÓN de
mujeres y hombres
en la industria del
LIBRO en la CAE

AINHOA NOVO ARBONA



I. INTRODUCCIÓN

Objetivos generales y específicos de la investigación

El informe tiene como objetivo general analizar la situación desde la perspectiva de género de la industria editorial y del comercio de libros al por menor o librerías en Euskadi en 2017. Concretamente, son dos los objetivos específicos: por un lado, observar cuál es la situación de mujeres y hombres en la industria del libro en 2017 desde un punto de vista cuantitativo y desde un punto de vista cualitativo y por otro lado, entender cuál es la situación de mujeres y hombres observando el contexto y la evolución la presencia actual en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

II. CONCEPTOS DE PARTIDA

2.1. Conceptos de partida

En este apartado se plantean los dos conceptos básicos con los que se trabaja en el estudio **editor o editora y librero o librera**, y que quedan claramente establecidos en la Ley 10/2007, de 22 de junio, de la lectura, del libro y de las bibliotecas:

- Editor o editora es una *“personalidad natural o jurídica que, por cuenta propia, elige o concibe obras literarias, científicas y en general de cualquier temática y realiza o encarga los procesos industriales para su transformación en libro, cualquiera que sea su soporte, con la finalidad de su publicación y difusión o comunicación”*.
- Librero o librera es una *“persona natural o jurídica que se dedica, exclusiva o principalmente, a la venta de libros al cliente final desde establecimientos mercantiles de libre acceso al público o por cualquier procedimiento de venta a distancia”*

La Ley 10/2007 recoge la obligación de la Administración General del Estado de apoyar la industria y el comercio del libro con el objetivo de garantizar la pluralidad y diversidad cultural y facilitar el acceso a la lectura.

En Euskadi, el Gobierno Vasco, cuenta con la Dirección de Promoción de la Cultura entre cuyas funciones se sitúa la de apoyar las industrias culturales para lo que cuenta en el sector del libro con ayudas de carácter anual dirigidas a las personas creadoras como las subvenciones para la creación de textos literarios en euskera dirigidos a la juventud, creación de cuentos y novelas cortas en euskera, creaciones gráficas o las ayudas destinadas directamente a la industria editorial como es la subvención a la producción editorial de carácter literario.

2.2. Contextualización

Aunque ya existe un marco legal y unos planes, la demanda de actuaciones desde la perspectiva de género en el ámbito de las editoriales, especialmente, ha adoptado forma de asociación en algunas Comunidades Autónomas como la Asociación de Mujeres del Libro de Asturias, relacionada con el movimiento de las mujeres del libro ¹, creado en 2018, y que reúne a todas las personas empleadas en las editoriales (traductoras, ilustradoras, administrativas, editoras etc.). Las demandas presentadas en los manifiestos de 2018 y 2019 se sitúan en tres puntos principales: la brecha salarial, el techo de cristal y las condiciones laborales (conciliación y acoso).

De acuerdo con el marco legislativo y el principio de *mainstreaming*, el compromiso de la Dirección de Promoción de la Cultura del Gobierno Vasco con la perspectiva de género se recoge de forma clara en la memoria de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi 2019 del programa de promoción cultural.

En el ámbito de la producción de libros, la Dirección de Promoción de la Cultura cuenta con dos líneas de subvenciones: Las subvenciones a la producción editorial de carácter literario en castellano y las subvenciones a la producción editorial de carácter literario en euskera. Las subvenciones tienen como objeto cubrir parte de los costes editoriales de los planes editoriales anuales en castellano o euskera, según sea el caso. La normativa que regula estas ayudas para el 2019 establece que la comisión que valora las solicitudes tendrá una composición paritaria. Los criterios que debe considerar esta comisión para la dotación de las ayudas son:

¹ <https://lasmujeresdelibroparamos.wordpress.com/>

- el interés cultural de las obras incluidas en el Plan de Edición (la calidad de las obras, el contenido de las obras, la trayectoria de las y los autores y la vinculación con la realidad cultural social y lingüísticas, de Euskadi y/o sus ciudadanos y ciudadanas).
- el catálogo y la trayectoria de la editorial (las obras publicadas en los últimos 10 años, el número de re-ediciones en los últimos 10 años, la distribución de las obras).
- las características técnicas del Plan de Edición propuesto y la idoneidad del presupuesto.

Dependiendo de cuál sea la situación de las editoriales en Euskadi y la producción literaria desde la perspectiva de género quizás sería recomendable la inclusión de algunos criterios en lo referente al plan de edición o a las características de la editorial en estas ayudas.

En el ámbito de las librerías, el Ministerio de Cultura y Deporte destino en 2017 de 120.000€ y 310.000€ en 2018 para la revalorización cultural y modernización de las librerías. Los criterios no recogen mención alguna a medidas específicas desde el punto de vista de igualdad de mujeres y hombres.

III. RESUMEN DE DATOS CUANTITATIVOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA TEATRAL EN LA CAE

3.1. Sobre los datos

En general, la principal fuente secundaria para el análisis de la situación de cualquier ámbito desde la perspectiva de género es el informe de cifras sobre la situación de mujeres y hombres en Euskadi elaborado anualmente por Emakunde y presentado en el Parlamento Vasco. Sin embargo, el ámbito de la industria editorial y las librerías son un sector muy especializado sobre el que no se recoge sistemáticamente información desagregada por sexo que pueda permitir elaborar un diagnóstico más cercano de la situación.

Otra importante fuente de información sobre la industria del libro, que recoge algunos indicadores desde la perspectiva de género es el XXIII Informe de la Edición en la Comunidad Autónoma Vasca. Comercio interior 2017. En él se recoge el número de persona empleadas por sexo en las editoriales vascas. De esta forma, para completar en análisis de la industria del libro desde la perspectiva de género se ha consultado otras fuentes como el EUSTAT y se han creado indicadores a partir de la revisión de resoluciones de ayudas económicas, o las páginas web de las asociaciones de editores.

3.2. Las editoriales, composición

Una de las características principales de la industria editorial es su variabilidad. De esta forma, en los últimos 20 años, se han dado años como 2017 y 2018 donde el número de editoriales no llegaba a 150 y años como el 2011 donde se establecen más de 170 editoriales. Siendo el año de referencia del estudio 2017, cabe señalar que en este año el número de editoriales era de 142, 13 de Araba (10 en Vitoria-Gasteiz), 63 en Gipuzkoa (40 en Donostia-San Sebastián) y 76 en Bizkaia (43 en Bilbao).

A efectos de acotar el análisis, señalar que se han considerado las editoriales que han recibido ayudas de las subvenciones a la producción editorial de carácter literario en castellano y en euskera del Gobierno Vasco. Los criterios para poder ser beneficiario de los mismos exigen cierta trayectoria, un volumen mínimo de publicaciones, etc.

- En euskera se dota de un total de 511.800 euros y se han considerado como relevantes aquellas editoriales que hayan recibido al menos en una de las tres convocatorias analizadas (2016-2018) por lo menos 20.000 euros. Diez son las editoriales en esa tesitura, y en tres de ellas encontramos como principales personas editoras a mujeres.
- Las subvenciones a la producción editorial de carácter literario en castellano se han otorgado a entre 9 y 13 editoriales en sus tres convocatorias (2016-2018) pero casi el 70% de la financiación recae sobre cuatro editoriales, cuyos editores principales son hombres.

La segunda característica que afecta al análisis desde la perspectiva de género de la industria del libro es el tamaño de estas editoriales, (número de personas empleadas). Del total de 103 editoriales situadas en la Comunidad Autónoma de Euskadi de las que se recibió información, casi la mitad, el 47,6% estaba constituido por una única persona, y solamente el 9,7% de las editoriales estaban compuestas por 10 o más personas.

El tamaño medio es de 4,4 personas empleadas, no se trata de grandes industrias con procesos de selección complejos, sino que el reclutamiento de las personas empleadas se basará sobre todo en las relaciones sociales. De esta forma, a pesar de que el Informe de la Edición en la Comunidad Autónoma Vasca de 2017 recoge el número de personas empleadas según funciones, esta no se puede aplicar en más del 50% de las editoriales compuestas por una o dos personas. Los datos del informe recogen que el 50,6% de las personas empleadas en las editoriales son mujeres y el % asciende al 57,3% cuando se trata de labores de administración y gestión de recursos humanos. A pesar de que las mujeres constituyen el 50% de las personas empleadas en las editoriales, este número podría considerarse bajo si se observa que la potencial base para el reclutamiento en la producción editorial se encuentra en los grados relacionados con las letras y la literatura.

La presencia de las mujeres en estos estudios en el ámbito universitario está copado por encima del 60% por mujeres, con la excepción de los grados en filología vasca y periodismo y llegando a 8 de cada 10 en los grado de traducción e interpretación o lenguas modernas. Se trata de ámbitos de estudio feminizados, en general.

Dada la variabilidad de las entidades editoriales es dificultoso conocer el dato exacto respecto al número de mujeres y hombres en la dirección de las mismas, pero algunos datos muestran que están aún lejos del principio de paridad que constituye el 40% de las empresas a tenor de la presencia de mujeres en la representación de las editoriales en las asociaciones de editores de Euskadi. Se pueden distinguir dos asociaciones, la Asociación de Editores Vascos y el Gremio de Editores de Euskadi.

- La composición de la junta directiva de la Asociación de Editores en Lengua Vasca (Euskal Editoreen Elkartea) tiene una composición equilibrada. Sin embargo, en la representación de las editoriales en la asociación recae en su

mayoría sobre hombres, de esta forma el 30% de las que representan a las editoriales en la Asociación son mujeres.

- La Asociación de Editores en Lengua Vasca publica anualmente una guía de recomendación de libros. La guía de obras literarias para personas adultas publicada por la asociación en 2017 recogió 21 obras literarias de las cuales 10 estaban escritas por mujeres. Por su parte la guía de obras literarias infantil y juvenil recapituló 33 obras de las cuales 15 estaban escritas por mujeres, 17 por hombres y una estaba escrita por un autor y una autora.
- Parte importante de las editoriales que componen la Asociación de Editores en Lengua Vasca forman parte del Gremio de Editores de Euskadi. Actualmente la presidencia la ostenta un hombre. La presencia de mujeres en la dirección de este tipo de asociaciones no es tampoco tan habitual, así, en el Gremio de Editores de España de las 11 personas que componen la dirección únicamente una es una mujer.

3.3. Las librerías

En primer lugar es necesario señalar que la evolución en cuanto al número de librerías no es tan cambiante como en el caso de las editoriales, si bien se observa una reducción continuada del número de librerías a lo largo de los últimos años (de 520 en 2009 a 326 en 2018).

Las diferencias son notorias respecto al número de librerías y su concentración en las capitales. De este modo, encontramos 40 (12,3% del total) librerías en Araba (34 en Vitoria-Gasteiz), 125 (38,3% del total) en Gipuzkoa (43 en Donostia) y 161 (49,4%) en Bizkaia (60 en Bilbo).

Una cuestión que se mantiene estable en las librerías es la proporción de mujeres trabajando en ellas. A diferencia de en las editoriales, en los últimos años, casi 7 de cada 10 personas empleadas en las librerías son mujeres.

3.4. La producción de las editoriales desde la perspectiva de género

De acuerdo al XXIII Informe de la Edición en la Comunidad Autónoma Vasca, en 2017 se han editado un total de 3.436 títulos, que se analizan según materia e idioma, pero no autoría. De cara a cumplimentar esta información desde la perspectiva de género se ha realizado el análisis de la autoría y la labor de traducción de las editoriales desde la perspectiva de género. Dada la variabilidad de las editoriales, se ha desarrollado una selección para abordar su producción editorial, en base a los siguientes criterios:

- La consolidación de la editorial: únicamente las editoriales situadas en la Comunidad Autónoma de Euskadi que cuenta con más de 100 ISBN en su trayectoria, 65 editoriales.
- Las editoriales activas en 2017: las que hayan editado algún título con ISBN en ese año, 27 editoriales.
- Se han descartado las editoriales en cuyas obras no se recoge autoría alguna.

Tras este proceso de selección se ha analizado la producción editorial de 27 editoriales a través del registro de ISBN recogiendo: autoría (autor o autora, dos autores o autoras, más de dos autores o autoras), idioma, materia, formato (papel, cartografía y electrónico), precio y si se trata de una obra original o una traducción. El análisis no recoge las personas ilustradoras.

- De los 1.114 títulos de 2017 analizados en la base de datos, 581 (52,2%) eran obras con una única autora o autor, 263 (23,6%) con dos autores y 270 (24,2%) con más de dos autores o autoras o sin autoría de persona física.
- De las 581 publicaciones de autoría única, el 34,1% están escritas por una mujer.
- Dentro de la ficción, obras literarias como tal para personas adultas, las mujeres constituyen el 37,5% de las autoras y son el 40% en la literatura infantil y juvenil.
- La única materia en la que las mujeres constituyen más del 50% es aprendizaje infantil, casi el 68%. Sin embargo, son únicamente el 34% de las publicaciones de didáctica infantil.

- La presencia de mujeres es menos del 20% en las publicaciones en Humanidades e Historia (16,7%), en Derecho (8,1%), en otros ámbitos no hay mujeres como autoras únicas (Artes, Lengua, Economía, Ciencias, Tecnología, Estilos de vida, Deporte).
- De las 581 obras con un único autor o autora 403 son obras originales y 178 traducciones. Las mujeres han escrito únicamente 29,8% de las obras originales, existe un mayor equilibrio en las traducciones donde el 44,4% han sido escritas por una mujer.
- La literatura escrita en lengua vasca cuenta con un mayor porcentaje de mujeres como autoras únicas que la escrita en castellano. Así, únicamente, el 27,1% de las publicaciones en castellano han sido escritas por una mujer mientras que esta proporción es del 42,9% en el caso de las obras publicadas en euskera.
- De las 217 obras traducidas en el que se fija la autoría de la traducción, el 36,9% son traducidas por una mujer.

IV. RESUMEN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

4.1. Análisis cualitativo

Además del análisis de datos cuantitativos, se han desarrollado seis entrevistas con librerías y editoriales, en base a dos estrategias diferenciadas. En el caso de las librerías a través de un muestreo de conveniencia dada la complejidad para poder contar con la participación de dichas entidades. Y en el caso de las editoriales se han tenido en cuenta criterios como los siguientes:

- Las editoriales debían incluirse dentro de aquellas que tienen más de 100 ISBNs al año (se ha tenido en cuenta 2018).
- La variedad de publicaciones y la preferencia por la literatura.
- La pertenencia a asociaciones de editoriales.
- Aunque no como criterio, sí se ha tenido en cuenta que las editoriales reciban ayudas de la Dirección de Promoción de la Cultura.

A continuación, se vuelca la información sobre el análisis cualitativo desarrollado.

La experiencia personal

El primer punto a señalar es que todas las personas entrevistadas están de acuerdo con que la profesión de editora o de librera no ha sido un planteamiento vocacional temprano que lleve a una estrategia de formación especializada. Existen pocos lugares en los que se ofrezca una formación, grado específico para estas profesiones y por tanto, no hay un nexo de unión real directo entre los estudios realizados y la profesión. Esta misma idea se refleja también en el trabajo en las librerías o en la gestión de las librerías.

Las personas entrevistadas creen que la formación de las personas que hoy en día ejercen de editora o de librera es muy variada. De esta forma, la profesión de editor o editora se adquiere con la práctica. En este proceso de formación a través de la práctica, un ámbito que ha resultado dificultoso en algún caso ha sido la parte empresarial del proceso, debido a la falta de formación en la materia. Donde sí se reconoce la necesidad de una formación es en la parte empresarial de la edición.

Las mujeres en la dirección de las editoriales y las librerías

En las cúspides de las editoriales se diferencian dos funciones: la gestión empresarial de la editorial y la gestión editorial, propiamente la función de editor o editora de la editorial. En la mayoría de las editoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi esas funciones las ejerce la misma persona, dado que son pocas las editoriales que cuentan con 10 o más personas empleadas. En las editoriales en las que se diferencia la función gerencial y editorial no se puede decir que exista una pauta respecto a la presencia de mujeres y hombres en cada una de las funciones, aunque siempre es mayor, aún, la presencia de hombres, tal y como se observan en los datos antes analizados. En los casos en los que la gestión y la edición recaen sobre una misma persona, la proporción de hombres es mayor.

La mayoría de los testimonios reconoce que se está dando un cambio en la composición de la dirección de las editoriales desde el punto de vista de género. La presencia de las mujeres en la mayoría de las editoriales de Euskadi en su surgimiento, que muchas datan sus orígenes en finales de los años

70 e inicios de los 80, era anecdótica. Se puede hablar de una o dos mujeres en el conjunto de las editoriales. Sin embargo, con el cambio de siglo, finales de los 90 principios del 2000, se está produciendo un cambio, que no solo es de género sino que es generacional de género.

En las reflexiones en torno a porqué este cambio no se produce con anterioridad se hace referencia a tres elementos en las entrevistas:

- La invisibilidad general de las mujeres. Respecto a la invisibilidad de las mujeres, las personas entrevistadas señalan que las mujeres no se encontraban en el ámbito público en el momento de creación de las editoriales, y que, por tanto, fueron contadas las que formaron parte de estas organizaciones en sus inicios.
- La permeabilidad de las organizaciones. Un elemento clave que se cita es el carácter de grupo de amigos, militantes, personas que comparten un objetivo, finalidad, que adquiere en un primer momento el proyecto. Este carácter se mantiene en el tiempo, solamente algunas editoriales han tenido una evolución progresiva de incrementar de forma considerable el número de personas empleadas y su consiguiente especialización en áreas de actuación, departamentos, multiplicando el número de puestos de gestión o dirección. Tal y como señalan los datos cuantitativos, son escasos los casos con un volumen alto de personas empleadas. En los casos en los que esto no se produce, las personas fundadoras de la organización, hombres, siguen en la dirección de las editoriales y solamente un relevo generacional puede llevar a un cambio desde la perspectiva de género. Ahora bien, la mayoría observa que este cambio supondrá sin duda una mayor incorporación de mujeres.
- La atmósfera en la dirección de las editoriales. Se observa como otro de los elementos que ha podido constituir un elemento de dificultad: la relación entre personas, el reconocimiento etc. Así, respecto al día a día en el ámbito laboral, en algunos casos, las inercias y afinidades llevan a que se creen grupos de relación más estrechos de personas de un mismo sexo.

En las librerías, sin embargo, se reconoce la mayor presencia de mujeres, pero a diferencia de las editoriales no es un cambio tan llamativo, porque en muchos ca-

Los las mujeres ya formaban parte del momento de fundación de las librerías.

Medidas desde la perspectiva de género

Algunas personas entrevistadas señalan que no se ha percibido como problemática la presencia o ausencia de mujeres en la dirección de las editoriales o en los planes editoriales como creadoras. Y en las entrevistas que se hace referencia a la sensibilidad del sector con esta materia, las reflexiones se atribuyen, especialmente, a la última década. En otros casos, sin embargo, hacen referencia a su trayectoria para señalar que esta sensibilización con la perspectiva de género ha sido un elemento que ha acompañado a la propia línea editorial.

Aunque las editoriales no consideran algunas iniciativas como medidas desde la perspectiva de género, algunas prácticas han favorecido la presencia de mujeres en el ámbito de decisión de las editoriales, en otros casos, han favorecido la mayor presencia de mujeres entre las personas creadoras, y en otras ocasiones ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género en el material que publican. Sin pretender ser exhaustiva, algunas de las acciones que han surgido de las entrevistas han sido:

- Reflexionar sobre la presencia de escritoras en el plan editorial y adoptar la decisión de encargar un libro a una escritora cuando su presencia era muy limitada.
- Crear un Consejo Editorial de composición paritaria.
- Crear una colección específica en materia feminista.
- Larga trayectoria de publicaciones en materia de coeducación, contribuciones para el cambio de valores en el ámbito educativo desde hace más de 12 años.
- Estar en proceso de elaboración de un Plan de Igualdad.

La relación entre la editorial y la creación

El proceso de edición de una obra se va a analizar en las siguientes fases: 1. La presentación/petición del original, 2. La valoración del original, 3. La estrecha relación de revisión del original y 4. La comunicación y promoción de la obra. En las primeras dos fases, el editor o editora y su "entorno" juegan

un papel fundamental a la hora de dar acceso a una obra y una escritora o escritor. Este "entorno" lo conforma el grupo de escritores y escritoras que colaboran tradicionalmente con la editorial pero también personas de confianza. Algunas editoriales más grandes cuentan con un entorno propio dentro de la editorial incluso en ocasiones formalizado, que en las más pequeñas es un grupo más informal. Esto influye en la línea editorial y en la capacidad de adaptación de esta línea a las nuevas demandas, si las hubiere.

La vía más habitual a través de la cual las editoriales se hacen con una obra es la presentación por parte del creador o creadora de un original en la editorial. Son menos los casos en los que se solicita un original.

Tradicionalmente, la relación entre escritor o escritora y editorial ha sido una relación duradera y de compromiso o fidelidad. Es decir, con el tiempo cada editorial se ha hecho con un grupo de escritores y escritoras con las que cuenta y mantiene una relación. Las obras de estas creativas o creativos tienen un acceso más rápido en la editorial. Por tanto, la constitución de un grupo más o menos cerrado ha podido suponer una dificultad para la incorporación de nuevas escritoras y escritores, aunque las editoriales consideren todas las obras y la calidad, supone un criterio fundamental. En este contexto, el entorno de la persona editora, marca en ocasiones también el plan editorial.

Actualmente, sin embargo, esto ha cambiado de forma significativa, hay más escritores y escritoras que colaboran con diferentes editoriales, existe un mayor número de editoriales pequeñas, y existe en la literatura juvenil, especialmente, la presentación de nuevas escritoras a través de redes sociales, como Facebook o Blog que terminan entrando en las editoriales. Por otra parte, existe también un mayor número de escritoras, y esa masa crítica también ha contribuido a que exista una mayor entrada de obras de mujeres en las editoriales, especialmente entre aquellas que escriben en euskera. En algún caso se menciona incluso que, en la actualidad, existe un clima propicio para las obras escritas por mujeres que está beneficiando su mayor presencia. En esta línea las librerías hablan del boom de obras sobre el feminismo, no solo en la producción sino en la venta y salida también.

El debate relevante sobre el canon literario

En todas las entrevistas ha surgido la duda respecto a los cambios que se han producido en la literatura y en el arte en general. Su menor perdurabilidad, la necesidad de producción continuada para mantenerse visible en el ámbito, el impacto de las nuevas tecnologías etc.

Pero, además, un elemento que genera debate y sería interesante analizar con mayor profundidad, es los que en algunos casos se considera el canon literario, la calidad literaria y los cambios que se han producido en los últimos años. Algunas editoriales señalan que han rechazado obras que hoy en día publicarían. Las dudas se generan sobre si se trata de un cambio de canon o de sensibilidad.

La visibilización de las obras literarias: editoriales y librerías

La labor de comunicación, promoción y visibilización de las obras literarias y sus autores y autoras que se realiza desde las editoriales puede señalarse que tiene los siguientes rasgos:

- La mayoría de las editoriales tiene un plan de comunicación y visibilización mínima de sus obras literarias y publicaciones, que consiste principalmente en las ruedas de prensa y en la presentación de las novedades o de las publicaciones del último año en las ferias, especialmente en la de Durango para la producción en euskera.
- Parte importante de la promoción y visibilización de la obra está en manos de los autores y autoras, quienes voluntariamente pueden apuntarse a las firmas de libros en las ferias o quienes deciden organizar o no actos de firmas en librerías, en estos casos las editoriales.
- Se detectan formas diferentes de autopromoción según generación-edad, grado de profesionalización y género.

En cualquier caso, y actualmente, parte importante de la promoción de las obras literarias recae sobre los autores y autoras. Las editoriales ponen en sus manos, las infraestructuras, pero es decisión de cada escritor o escritora hacer uso de unas u otras formas de visibilización.

Finalmente, la promoción de las obras se ha diversificado y tiene rasgos diferentes según la edad de la autora o autor o género literario, el grado de profesionalización del escritor o escritora y el género. De esta forma, si bien la venta de libros en la librería guarda relación con la capacidad de los autores y autoras de estar en los medios de prensa escritos, esto no tiene ninguna relevancia cuando se trata de novelas dirigidas a gente joven.

4.2. Valoración desde la perspectiva de género (datos cuantitativos y cualitativos)

Los datos cuantitativos y cualitativos muestran la existencia de un proceso de transformación en la industria del libro en Euskadi desde la perspectiva de género en los últimos 20 años, especialmente en el ámbito editorial. Algunas transformaciones responden a contextos socio-políticos generales y a la influencia de otros ámbitos en la industria del libro. Otras transformaciones, sin embargo, responden a la ventana de oportunidades y los obstáculos de la situación de las editoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

A pesar de todo el camino que queda por recorrer en el ámbito industrial y laboral, no hay duda que en los últimos años hemos vivido en Europa, en el Estado y en Euskadi una revolución, y es el incremento de la presencia de las mujeres al ámbito del empleo remunerado, que ha afectado a todos los sectores. La industria del libro no es un caso aislado, y a pesar de que los datos desagregados por sexo de las personas empleadas en este sector solo hacen referencia a los últimos años, los testimonios de las entrevistas dejan clara la evolución creciente.

La industria del libro en la CAE, en general, se caracteriza por establecimientos, empresas, pequeñas de menos de 10 personas empleadas. Son pocas aquellas que superan este número. En este contexto, cabe señalar que el tamaño influye en el sistema de reclutamiento, que se basa más en las redes personales, especialmente en las funciones de edición. Otro factor que favorece este sistema de reclutamiento es la inexistencia de la necesidad de una especialización o cualificación académica específica para realizar las labores de editor o editora, así lo señalan las personas entrevistadas. Estas afirman que es necesaria una trayectoria en el mundo del libro y una especial afición a la lectura, obviamente, pero no una formación específica reglada. De hecho, las personas que no conforman parte del núcleo fundacional de las editoriales narran que se les propuso su incorporación a la empresa porque eran cercanas a la editorial,

estaban en ese colectivo, la confianza, o compartían objetivos. Esta familiaridad será más evidente en las editoriales que centran su línea editorial en libro en euskera.

Esta forma de reclutamiento basado en la red, la cercanía y la confianza ha dificultado la incorporación de mujeres como editoras. El núcleo fundacional de las editoriales estaba compuesto casi íntegramente por hombres. Éstos seleccionan a personas de su entorno para ocupar las tareas dentro de la editorial y en ese entorno hay mujeres, pero no consiguen o no tienen como objetivo estar en el núcleo más cercano, muy masculinizado.

Otro factor que explica la tardía incorporación de las mujeres a la labor como editoras guarda relación con el número de personas que ejercen esta función dentro de las editoriales. La mayoría de las editoriales vascas cuenta con una única persona ocupando esta función y, por tanto, el relevo o la incorporación de mujeres a esta función dependerá de que esta persona deje esa posición. Las editoriales que cuentan con un mayor número de puestos de editores con diferentes colecciones, tienen mayor oportunidad para incorporar nuevas personas y esto ha supuesto en muchos casos un relevo de género. A este respecto, las editoriales vascas que nacieron a finales de los 70 y principios de los 80 están viviendo en los últimos años, un proceso de transformación de la cúspide de sus organizaciones debido al relevo generacional. Las personas entrevistadas creen, que tal y como ha sucedido en otros países, este relevo será no solo generacional sino también de género. Este proceso, sin embargo, puede ser conflictivo y/o problemático en algunas formas:

- Por un lado, las personas editoras que además son fundadoras pueden mostrar resistencias a ceder su posición; alargando la salida; saliendo pero sin ceder todas las funciones, formalmente sí pero no en la práctica, o creando otras estructuras desde las que mantener contacto.
- Por otro lado, las nuevas incorporaciones pueden encontrar resistencias a la hora de cambiar la atmósfera o cultura de trabajo y adaptarla a las nuevas circunstancias laborales.

Además, las editoriales constituyen el punto de partida de la carrera de una escritora o un escritor. Es la primera puerta que da acceso a las personas lectoras. Esta capacidad que se otorga a las editoriales ha venido disminuyendo, es decir, su poder de

influencia sobre lo que se lee o no se lee ha disminuido, entiendo que puede deberse, al menos, a dos elementos: el desarrollo de las nuevas tecnologías y la mayor presencia de la autoedición y, por otro lado, el papel de las redes sociales como ámbitos en los que las futuras escritoras o escritores dan a conocer sus obras.

En este contexto, la lectura cero del original, es decir, la que señala si merece la pena considerar la obra para publicar juega un papel primordial. Sin duda, prevalece el criterio del editor o editora, sin embargo, en ocasiones, sus decisiones suelen posarse sobre un grupo de personas cercanas (escritores y escritoras, críticas literarias, grandes aficionadas y aficionados a la lectura etc.) para tomar la decisión. Esta estructura informal del entorno de las personas editoras se componía principalmente de hombres.

Conformar parte de este entorno o tener contactos en el entorno que avalen la obra ha sido fundamental para iniciar la carrera de escritor o escritora. La confianza, la red, vuelve a ser un elemento relevante. Algunas personas entrevistadas señalan que actualmente, sin embargo, es más fácil publicar una obra si no se conforma parte de este entorno, por un lado, porque existen otras formas de dar a conocer tu trabajo (YouTube, blogs, etc.) y es el aval de las personas seguidoras lo que lleva a algunas editoriales a contactar con estas personas creativas. Por otro lado, porque está más extendida la autoedición y finalmente, porque hay más competencia entre editoriales y saben que si no se publica en una puede publicarse en otra.

De este modo, tanto para iniciarse como para consolidarse, las editoriales pueden tener un papel relevante. Todas las entrevistas confirman la inexistencia de un trato diferencial por género, quizás se apunta en algún caso una menor confianza de las escritoras noveles sobre sus proyectos en la presentación de los originales, pero de forma indirecta no conformar parte del círculo cercano ha podido dificultar, en mayor medida, a las escritoras su inicio en la carrera literaria.

Sobre la calidad y las temáticas también existe una sensación de cambio y transformación. Las aportaciones dejan entrever un debate sobre los parámetros de valoración que afectan a todos los ámbitos culturales, pero también a la literatura. También las editoriales se cuestionan los criterios de selección de obras, la duda sobre si se está acertando, se polemiza sobre el canon literario. Parte de esta controversia afecta a la literatura elaborada por algunas escritoras, aunque el debate es mucho más profundo.

Finalmente, las editoriales entrevistadas constatan que existen pocas escritoras o escritores que se dediquen exclusivamente a la literatura. La mayoría de estas personas compaginan esta profesión con otras y en algunos casos con las labores de cuidados, pero se observan diferencias. El tema surge cuando se trata en las entrevistas la difusión, promoción o visibilización de las obras. En esta labor no se observan diferencias de género, es decir, no se puede señalar que las mujeres sean más o menos proclives que los hombres a esta labor de promoción de sus obras, pero sí depende del grado de “profesionalización”. Así, algunas literarias y literarios, en general, las personas con cierta trayectoria y consolidación, que son conscientes de la relevancia de las labores de promoción, hacen un especial esfuerzo en su visibilización, dedican tiempo a ello, suelen contar con su propia experiencia y red personal que favorece este trabajo. Este hecho puede marcar diferencias en la trayectoria de constituirse en una escritora o escritor visible, presente en los medios de comunicación y las redes sociales.

V. PROPUESTAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este último apartado se trasladan las propuestas de intervención que se entiende incidirían de forma positiva en la igualdad entre mujeres y hombres en la industria del libro. Se trata de propuestas tanto de carácter general, como más específico.

5.1. Propuestas de carácter general

1.- Trabajar en torno a los estereotipos, los roles, las diferencias de género en edades tempranas desde el ámbito de la educación.

2.- Apoyar el cambio de la cultura del cuidado, la corresponsabilidad y/o la puesta en marcha de medidas de conciliación en las entidades dedicadas a la industria del libro, que favorezcan la compatibilización del cuidado de personas dependientes con una trayectoria profesional exitosa.

3.- Incidir en la ruptura de la cultura de la presencialidad en el trabajo, es decir, asociar las horas de permanencia en el lugar de trabajo como criterio de productividad o compromiso con la empresa.

5.2. Propuestas de carácter específico

5.2.1 Diagnóstico

4.- Incorporar la variable sexo en el Informe de Edición de la Comunidad Autónoma Vasca, en los datos de autoría.

5.- Colaborar con el Ministerio encargado del ámbito de cultura para incorporar la variable sexo a la base de datos del ISBN ². Esto favorecería la incorporación de esta variable también en el informe Panorámica de la Edición Española de Libros 2017, que no recoge la perspectiva de género.

6.- Elaborar una base de datos para Euskadi con los datos del ISBN, trabajando la incorporación de la variable sexo a la autoría, la traducción y la ilustración en los casos en los que estas recaigan sobre personas físicas tal y como se ha hecho parcialmente para este estudio.

7.- Conocer cómo se sitúa la demanda de libros y las costumbres de lectura en la CAE. En el Estado se elabora el *Informe del Sector del Libro en España*, que adolece de perspectiva de género. Los principales datos que se recopilan desagregados por sexo son de fuentes secundarias como es el estudio Hábitos de Lectura y Compra de Libros en España, elaborado por la Federación de Gremios de Editores de España. Este informe basado en cuestionario supone una fuente importante de información sobre la situación de la demanda, los datos desagregados por CCAA pueden servir de punto de referencia, sin embargo, la muestra pierde fiabilidad si se incorpora el cruce de otra variable como el sexo. Cabría la opción de acordar con la Federación la ampliación de la muestra en Euskadi para futuras investigaciones o elaborar un estudio específico en Euskadi.

² En junio de 2019 el Ministerio de Cultura y Deporte ha publicado varios informes del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura en los que se analizan en los datos del ISBN los títulos por autoría según sexo. <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura/informes.html> Sin embargo, la base de datos no permite la búsqueda desagregada por sexo.

5.2.2 Medidas redistributivas

8.- Favorecer la incorporación de cláusulas para la igualdad en las ayudas existentes dirigidas a la edición de libros. La memoria presupuestaria de la Consejería de Cultura en 2019 ya recogía este compromiso, la revisión de las ayudas desde esta perspectiva. Se podría incorporar un plus a las ayudas para premiar positivamente el cambio en la composición, especialmente en la dirección, la incorporación de nuevas autoras en el plan editorial o el apoyo a la trayectoria de escritoras ya iniciadas en la carrera, especialmente en aquellos ámbitos en los que la presencia de obras escritas por mujeres es menor, como el ensayo, u otros géneros.

9.- La creación de ayudas ad-hoc para incidir en los ámbitos de la iniciación en la carrera literaria de nuevas escritoras y la consolidación de escritoras. Crear ayudas ad hoc para apoyar a nuevas escritoras el desarrollo de su carrera, así como la consolidación de las que ya han comenzado a desarrollar la misma.

5.2.3 Formación y sensibilización

10.- La organización de jornadas especializadas para la reflexión sobre la perspectiva de género en la industria del libro, especialmente en lo que hace referencia a la calidad literaria, las nuevas aportaciones y hacia dónde camina la industria editorial en este ámbito. Combinar las nuevas formas de organización del sector, la innovación, con la perspectiva de género en colaboración con las asociaciones editoriales puede servir para abrir un espacio de reflexión y compartir experiencias con editoriales de otros contextos geográficos. Un buen paraguas puede constituir el formato de los cursos de verano organizados por la UPV/EHU en el Palacio Miramar.



SITUACIÓN de mujeres y hombres en la creación **MUSICAL** en la CAE

AINARA LEGARDON PÉREZ



I. INTRODUCCIÓN

Objetivos generales y específicos de la investigación

Este estudio analiza la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito de la creación musical vasca, abarcando no solo su presencia y visibilidad, sino también las formas en cómo se hacen o no visibles y por qué, atendiendo a un amplio conjunto de factores o circunstancias que afectan a las creadoras en el momento actual.

Los datos ¹ indican que, de entre todas las disciplinas artísticas, la música es la más masculinizada, muy por encima de otras manifestaciones como el teatro, la danza, el arte plástico y visual, e incluso la literatura. Además, actualmente existe una carencia de conocimiento y una invisibilización de la situación de desigualdad en la creación musical, razón principal por la que se plantea la necesidad de esta investigación.

Además del objetivo general, cabe señalar los siguientes objetivos del estudio:

- Exponer un diagnóstico de la situación de las mujeres creadoras en el ámbito musical en el País Vasco.
- Realizar reflexiones sobre esta situación.
- Desgranar acciones inspiradoras y realizar propuestas estratégicas de acciones, actividades y buenas prácticas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.

II. CONCEPTOS DE PARTIDA

Esta investigación pretende analizar de qué forma el sistema de desigualdad basado en la diferenciación sexo-genérica (sustentado por una construcción sociocultural histórica marcada por un carácter androcéntrico y heteropatriarcal) influye en la generación de situaciones diferenciales y desiguales para mujeres y hombres ² en las siguientes dimensiones de la creación musical:

- **Autoría:** se consideran autoras a las personas creadoras o co-creadoras de la composición musical y/o de la letra de una obra musical. Son titulares de derechos de autoría.
- **Interpretación:** se consideran artistas intérpretes o ejecutantes a aquellas personas que interpretan o ejecutan una obra musical, de autoría propia o ajena.
- **Producción:** la persona natural o jurídica bajo cuya iniciativa y responsabilidad se realiza por primera vez la fijación (grabación) exclusivamente sonora de la ejecución de una obra. La autoproducción o autogestión de los trabajos musicales es parte de una realidad que este informe también recoge.
- **Programación musical:** se definen como programadoras musicales las personas o empresas, ya sean entidadas públicas o privadas, que organizan conciertos.
- **Crítica musical:** es importante considerar el poder que ejerce la crítica musical, tanto en las propias creadoras y sus procesos, como en el público y sus hábitos, además de en lo concerniente a la historiografía. En este aspecto, esta investigación se centra exclusivamente en la prensa escrita, pues es el medio en el que se desarrollan habitualmente las reseñas o críticas de discos y conciertos.
- **Hábitos de escucha y disfrute de música:** los hábitos de escucha y disfrute de música están estrechamente vinculados a la difusión de las creaciones y, como consecuencia, también a la producción y creación artística. Si no existe un público que reciba y participe en estas manifestaciones artísticas la producción disminuye, bien por falta de iniciativa o motivación de las propias personas creadoras, bien por falta de apoyo de los circuitos de salas comerciales o prensa.

¹ Datos obtenidos del informe "Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión", desarrollado dentro del proyecto "Políticas y Programas de Género" -Kultura Auzolanean 2018-2019- del Gobierno Vasco y pendiente de publicación.

² Si bien sería un tema de importante consideración, este planteamiento de base no ha contemplado abarcar en esta ocasión demás cuestiones relacionadas con otras identidades de género de carácter no binario.

III. ANÁLISIS CUANTITATIVO: DATOS SOBRE LA SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES CREADORAS EN DIFERENTES ÁMBITOS DE LA MÚSICA VASCA

En análisis cuantitativo se han considerado datos y cifras sobre los porcentajes de presencia y participación de las mujeres y los hombres en la vida cultural y en concreto en la creación y producción musical, obtenidos a partir de los últimos informes estadísticos existentes, tanto los publicados por organismos internacionales, como los del Ministerio de Cultura y Deporte, el Gobierno Vasco y las principales asociaciones del sector musical, entre otros.

Para tener como referencia los indicadores más significativos en un estudio de estas características, se han tomado en consideración las principales preocupaciones de la UNESCO en lo concerniente a la igualdad de género.

A la hora de interpretar los datos de esta investigación es necesario tener en cuenta que ninguna de las fuentes por separado es completa. Todas son parciales y por ello ha sido necesario dirigirse a fuentes muy diversas. Unas se aproximan a datos estadísticos y perfiles, otras sirven para realizar el análisis de esos datos y provocar reflexiones, y otras acercan a propuestas y experiencias inspiradoras que ya se están llevando a cabo en otros ámbitos.

3.1. Participación en asociaciones del sector

Asociaciones que representan a personas dedicadas a la música tanto en el ámbito de la composición como de la interpretación:

A continuación se exponen los datos de las asociaciones más representativas del sector de la creación musical vasca sobre el porcentaje de socias frente a socios.

- **Musikari (Euskal Herriko Musikariak):** 22,49% socias y 77,51% socios. El porcentaje de socias ha pasado del 11% al 22% en 5 años.
- **Musikagileak (Asociación Cultural para el Fomento de la Composición Vasca):** 31% socias y 69% socios, porcentaje que se ha mantenido estable entre 2016 y 2018.

Entidades de gestión de derechos de propiedad intelectual:

Se presentan los datos de las entidades de gestión colectiva de derechos de propiedad intelectual que operan en la CAE en relación al porcentaje de socias y socios ³.

- **AIE (Artistas, Intérpretes y Ejecutantes), entidad española de gestión de derechos conexos de artistas intérpretes y ejecutantes musicales:** 19% mujeres y 81% hombres en la CAE, siendo las afiliadas en Nafarroa un 23%.
- **EKKI (Euskal Kulturgileen Kidegoa), entidad vasca de gestión de derechos de propiedad intelectual:** 22,1% socias y 77,9% socios en el campo de la música. Entre las mujeres, un 89,47% figuran como autoras y un 10,53% como intérpretes ⁴.

En definitiva, se evidencia que las mujeres tienen menor presencia tanto en las asociaciones de composición-interpretación como en las entidades de gestión de derechos.

3.2. Creaciones musicales

- **Registro de la Propiedad Intelectual** ⁵: a nivel general, se observa que la distribución entre mujeres y hombres del total de registros de la propiedad intelectual es desigual (37,8% de registros de mujeres frente al 62,2% de hombres). En el ámbito musical la proporción se inclina

³ No se ofrecen los datos de SGAE (que sí bien opera en la CAE) por no estar desagregados por comunidad autónoma. En todo caso se incluye a pie de página los datos generales proporcionados por el Departamento de Comunicación de SGAE Zona Norte: 16,05% socias y 83,95% socios. El Departamento de Comunicación señala que "el porcentaje de socias ha crecido 7 puntos porcentuales en los últimos 8 años. Lamentablemente no disponemos de datos más recientes ni desglosados por comunidades autónomas, pero sí sabemos, no obstante, que la tendencia es similar en el conjunto del Estado y que tampoco existirían diferencias porcentuales destacables en nuestros ámbitos territoriales".

⁴ Como explica EKKI, "este parámetro solo indica qué derechos han dado de alta estas personas en EKKI. No significa que las intérpretes no sean autoras o las autoras no sean intérpretes de su propia obra".

⁵ En la CAE el Registro de Propiedad Intelectual depende directamente de la Dirección de Patrimonio, a su vez dependiente del Departamento de Cultura del Gobierno Vasco. Tal y como explican desde el propio Gobierno Vasco: "se trata de un registro relativamente joven, que desde 2018 ya está recogiendo los datos por desagregación de sexos".

todavía más hacia los registros realizados por hombres (15,4% de registros de mujeres y 84,6% de hombres). El porcentaje de registros de obras musicales realizados por mujeres es distinto en cada Territorio Histórico: 21% en Araba, 17% en Bizkaia, 12% en Gipuzkoa.

- **Eresbil (Archivo de la Música Vasca):** aporta cifras sobre la presencia de mujeres en la música vasca a través de la discografía de los últimos 5 años, de 2013 a 2018. Suma un conjunto de 179 autoridades de mujeres, que supone un porcentaje del 15,5% del total. Se evidencia que el campo de la autoría musical está muy masculinizado.
- **Kulturklik.** La plataforma de difusión de las principales actividades y creaciones de la actualidad cultural vasca analiza la autoría de los discos producidos en 2017 y arroja los siguientes datos: el 59% de los discos tienen como autores principales a hombres, frente al 9% mujeres. El 27% de las autorías son mixtas, donde las mujeres tienen una representación del 31% y los hombres de un 69%. Se evidencia que la creación de discos es uno de los ámbitos donde existe menor presencia de mujeres.

Al igual que sucedía en la participación en asociaciones, el análisis de las creaciones musicales también evidencia que las mujeres tienen menor presencia que los hombres.

3.3. Certámenes, premios y ayudas

Gobierno Vasco

En este apartado se analizan las ayudas relacionadas con la creación musical que ofrece anualmente el Gobierno Vasco, que están englobadas en las modalidades de Composición musical y Proyectos musicales unitarios:

- **Composición musical:** son ayudas destinadas al fomento de la creación de composiciones musicales originales. El porcentaje de mujeres que solicita estas ayudas es significativamente menor que el de hombres, aunque el porcentaje de concesión de ayudas a mujeres ha sido mayor que su porcentaje de solicitud en la media de los últimos años.

Ayudas a la composición musical. Gobierno Vasco

	% Solicitudes de mujeres	% Solicitudes hombres	% Concesiones a mujeres	% Concesiones a hombres
2014	20,51%	79,49%	26,67%	73,33%
2015	12,50%	87,50%	15,38%	84,62%
2016	22,22%	77,78%	42,86%	57,14%
2017	27,27%	72,73%	35,71%	64,29%
2018	20,00%	80,00%	0,00%	100,00%

La composición de la comisión de valoración de estas ayudas ha llegado a la paridad en los últimos años (33% de mujeres en 2016, 50% en 2018).

- **Proyectos musicales unitarios:** ayuda destinada a apoyar proyectos que contemplen la producción musical in vivo o en formato fonográfico y/o la promoción y difusión de un proyecto musical. Al igual que en la modalidad de composición musical, se observa que el porcentaje de mujeres que solicita ayudas es significativamente menor que el de hombres que solicitan las mismas ayudas⁶. El porcentaje de concesión de las ayudas a mujeres es similar a su porcentaje de solicitud.

⁶ Para señalar las cifras de participación de mujeres se han identificado los proyectos de mujeres o claramente liderados por mujeres.

Ayudas a los proyectos musicales unitarios. Gobierno Vasco

	% Solicitudes de mujeres	% Solicitudes hombres	% Concesiones a mujeres	% Concesiones a hombres
2014	11,90%	88,10%	12,50%	87,50%
2015	14,71%	85,29%	13,79%	86,21%
2016	13,95%	86,05%	21,43%	78,57%
2017	20,00%	80,00%	18,60%	81,40%
2018	17,95%	82,05%	17,14%	82,86%

La composición de las comisiones de valoración de estas ayudas ha avanzado hacia la paridad (de 26,66% de mujeres en 2016 a un 46,66% en 2018).

Instituto Vasco Etxepare

Se analizan las ayudas del Instituto Vasco Etxepare a giras musicales (fuera del ámbito geográfico del euskera) y conciertos extraordinarios (realizados en eventos de especial interés para la difusión internacional de la música vasca).

Ayudas a giras musicales y conciertos extraordinarios. Instituto Vasco Etxepare

	2017		2018	
	Proyectos con participación de mujeres	Proyectos exclusivos de hombres	Proyectos con participación de mujeres	Proyectos exclusivos de hombres
Proyectos ayudados modalidad giras musicales	44,44%	55,56%	48,64%	51,35%
Proyectos ayudados modalidad conciertos extraordinarios	44,44%	55,56%	60%	40%

Comparando los datos de 2017 y 2018, se observa un aumento del porcentaje de proyectos con participación de mujeres que reciben ayuda, tanto en la modalidad de giras musicales como en la de conciertos extraordinarios (siendo en esta modalidad y en el año 2018 la única vez en la que el porcentaje de proyectos subvencionados con participación de mujeres superó el porcentaje de los proyectos subvencionados con participación exclusiva de hombres -60% frente al 40%-).

En lo que respecta a la presencia de mujeres en las comisiones de valoración de estas ayudas, el porcentaje se ha estabilizado en el 40%.

Musika Bulegoa

Se analizan los Premios Musika Bulegoa y las acciones de difusión exterior.

La mayor parte de las propuestas premiadas en los últimos años han sido solo masculinas (71% en 2017 y 2018). En positivo, destacar que entre las formaciones premiadas se mantiene en los últimos dos años un porcentaje en torno al 14% de formaciones mixtas lideradas por mujeres, y otro 14% de formaciones con liderazgo femenino. La conformación del jurado presenta una composición paritaria en las 3 ediciones de los premios.

En lo que respecta a las ayudas a la difusión exterior, se comprueba que las mujeres están cada vez más presentes. Los grupos con formación exclusivamente masculina han descendido del 71% en 2016 al 45% en 2018, y los grupos con formación mixta y con liderazgo femenino han experimentado crecimientos importantes en el periodo 2016-2018.

Concurso Pop-Rock Villa de Bilbao

Los datos referentes tanto al porcentaje de mujeres en las bandas participantes, como entre el jurado y el público se está recopilando en las memorias tan solo desde hace 2 años, y uno de los objetivos del certamen es aumentar la participación de mujeres en estos campos.

En el caso de las bandas inscritas en el concurso, se ha percibido un ligero aumento del porcentaje de mujeres (8% en 2017 y 9% en 2018). El porcentaje de bandas clasificadas para la fase

de conciertos con integrantes mujeres ha disminuido (32% en 2017, 22% en 2018). En la misma línea, también ha disminuido el porcentaje general de mujeres clasificadas (fue un 13% en 2017 y un 8% en 2018), pero se mantiene el número de bandas que están formadas íntegramente por mujeres (3% en ambos años).

En lo que respecta a la participación de mujeres en el público, ha descendido considerablemente (27% en 2017 y 19% en 2018⁷).

El porcentaje de mujeres en el jurado fue del 17% en 2017 y del 36% en 2018.

Programa Kutxa Kultur Musika

Desde este programa se impulsa la profesionalización de grupos musicales emergentes del territorio de Gipuzkoa. El porcentaje de bandas con participación de mujeres que se presentan es estable en torno al 28% (en 2017/2018 y 2018/2019).

El mayor porcentaje de bandas con participación de mujeres seleccionadas se registró en la edición 2016/2017 (50%), cayó considerablemente en 2017/2018 hasta un 16,67%, aunque se ha recuperado en la última edición (33,3%).

En los comités de valoración de este programa nunca ha participado ninguna mujer, lo que constituye un dato muy reseñable.

3.4. *Ámbito educativo y formativo*

En el ámbito de la creación musical, tal y como ocurre en el de la industria musical, una persona no necesita haber obtenido una titulación oficial o cursado estudios reglados para dedicarse a la música profesionalmente. Es por ello que se han considerado no solo los datos estadísticos sobre las titulaciones superiores de música, sino también otras acciones formativas diversas, que dotan de herramientas y capacidades para desarrollar sus carreras profesionales a las personas dedicadas a la creación musical.

⁷ Este dato no es estadísticamente fiable, ya que se extrae de las votaciones recibidas.

Titulaciones oficiales

Según el Anuario de Estadísticas Culturales 2018 publicado por el Ministerio de Cultura y Deportes, en la CAE el 50,7% del profesorado en Enseñanzas regladas de Música son mujeres⁸ y en Navarra el 28,6%. La media estatal es del 39,9%.

Del alumnado de la CAE, el 55,8% son mujeres. En Navarra este porcentaje es del 48,9% y en el estado del 54,4%.

Según el Informe de Datos desarrollado dentro del proyecto "Políticas y Programas de Género -Kultura Auzolanean 2018-2019"- del Gobierno Vasco y los datos de Musikene (curso 2017/2018), el 62% de las matrículas correspondieron a alumnos y el 38% a alumnas. Las distribuciones más desiguales entre el alumnado matriculado se da en las especialidades de Composición, Dirección de Orquesta y Pedagogía, en sentidos opuestos: en las dos primeras el 86% son alumnos, mientras que en Pedagogía el 93% son alumnas.

Es interesante pensar en la influencia que puede tener en las matrículas los marcos aspiracionales para chicas y chicos, así como en la necesidad de prestigiar ramas y especialidades más asociadas, por ejemplo, a la Pedagogía, que quizás a día de hoy tengan un prestigio menor que, por ejemplo, la Dirección de Orquesta.

Otras actividades formativas

Se han seleccionado 5 entidades relacionadas con la música vasca que ofrecen acciones formativas en sus programaciones, servicios o actividades.

- Musika Bulegoa aporta datos de los tres últimos años en referencia a la bolsa de actividades. Se observa que la comisión de valoración mantiene una representación paritaria (50% hombres 50% mujeres), y que aumenta el porcentaje de acciones seleccionadas con participación mixta (es del 44%) o solo de mujeres (aunque es de un 6%, por un 50% de acciones con participación solo masculina).

- En las actividades de formación o divulgación de Musikari de 2013 a 2018 la participación de las socias ha sido del 43% por un 57% de hombres.
- En las actividades formativas de Musikagileak, se estima que el público se distribuye de forma paritaria⁹.
- En los seminarios formativos de EKKI la asistencia ha sido del 55% de mujeres.
- "Copyzer" es un servicio estable de asesoría a proyectos creativos en materia de propiedad intelectual y gestión de derechos de autoría auspiciado por el Ayuntamiento de Irun. Destaca el aumento del número de mujeres que ha solicitado el servicio en materia de música, pasando del 14% en 2016 al 50% en 2018.

3.5. Circuitos musicales, crítica musical y hábitos de escucha

Circuitos musicales: programación de música en vivo

- Se analiza la presencia de mujeres en dos de los **festivales más relevantes** de Euskadi: BBK Live y Azkena Rock Festival. En el BBK Live 2018 la media fue del 16,66% de mujeres presentes en el cartel (40 mujeres frente a 200 hombres), mientras que en el Azkena Rock la media de mujeres fue del 6,89% (8 mujeres por 108 hombres). La presencia de mujeres en los carteles de los dos festivales es muy baja¹⁰.
- Los datos más relevantes sobre los **conciertos** los aporta el informe "Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017". De los conciertos desarrollados en 2017, se indica que el 38% de los grupos musicales son mixtos. En los grupos mixtos las mujeres (52,3%) tienen más presencia que los hombres (47%). El 53% de los grupos están compuestos por hombres únicamente, por un 9% solo de mujeres.
- Para analizar el **perfil de personas programadoras**, se extrae información de la 1ª versión del Informe de Datos

⁸ Todos son datos del curso 2016-2017.

⁹ No se dispone de datos exactos.

¹⁰ Datos obtenidos del informe "La presencia de las mujeres en los festivales en 2018", realizado por la Asociación "Mujeres y Música".

desarrollado dentro del proyecto “Políticas y Programas de Género -Kultura Auzolanean 2018-2019”. En la categoría de programadores/as públicas, excepto en los cargos de Dirección, las funciones profesionales están ocupadas por mujeres en mayor porcentaje. Además, la brecha de género en los puestos de Dirección del ámbito público no es tan grande (mujeres 42%). En el ámbito de promotoras privadas, la brecha de género más evidente se encuentra en los puestos de Dirección (21%) y Técnicos (39%). En definitiva, la brecha de género se encuentra sobre todo en el sector privado y en los puestos de toma de decisiones.

- También se analizan los datos referentes a la presencia de mujeres en la **programación de música sinfónica**¹¹. En el caso de la Euskadiko Orkestra (temporada 2016/2017), ninguna de sus obras fue compuesta por una mujer, ninguna de sus personas de dirección de orquesta fue mujer, y ninguno de sus conciertos fue dirigido por una mujer. De la Bilbao Orkestra Sinfonikoa, el 2% de sus obras programadas fueron compuestas por mujeres, el 9% de sus personas de dirección fueron mujeres, y el 6% de sus conciertos fueron dirigidos por mujeres. En el caso de la Orquesta Sinfónica de Navarra, no existe presencia de mujeres en ninguno de los aspectos analizados (obras / directoras / conciertos).
- El análisis de las plantillas de las **principales orquestas** muestra que en todos los casos (Bilbao Orkestra Sinfonikoa, Euskadiko Orkestra, Orquesta Sinfónica de Navarra) las mujeres constituyen aproximadamente un tercio del total.

Crítica musical

A nivel de la CAE se han seleccionado 7 medios de comunicación que reseñan discos y/o conciertos para comprobar cuántas firmas de mujer existen entre las colaboraciones especializadas en música. En la revista especializada más relevante, Mondosonoro (en su edición territorial Zarata), repasando las crónicas de conciertos del País Vasco aparecidas en la versión digital del medio en 2018 y 2019, se ha encontrado un 16,66% de firmas de mujeres entre las 24 de la plantilla.

En otras cabeceras no especializadas pero que ofrecen reseñas y críticas musicales, las periodistas no son redactoras mu-

sicales, sino que cubren también otros ámbitos además del musical: en El Correo se ha encontrado una firma de mujer y en Gara, dos. En Argia recientemente ha iniciado su colaboración una mujer escribiendo sobre música.

Es importante también destacar que entre los discos de mujeres reseñados en las “Listas de lo mejor del año” de Mondosonoro en el periodo 2016-2018, apenas aparecieron reseñas firmadas por mujeres, y ninguno de los discos firmados por mujeres alcanzó el número 1.

Hábitos de escucha y disfrute de la música

En el País Vasco no se dispone de informes oficiales con datos desagregados por sexo en el ámbito del interés por la música y los hábitos de escucha de la ciudadanía¹². Sí se disponen de datos a nivel estatal en la Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales 2014/2015, que indican que en general las mujeres valoran más que los hombres tanto el acto de escuchar música como los conciertos. Sin embargo, porcentualmente los hombres escuchan más música a diario que las mujeres, y compran más música en CD-DVD.

Sería importante desarrollar un estudio en este campo sobre el País Vasco, puesto que los datos de público desagregados por sexo ofrecen una perspectiva tremendamente valiosa para concebir y proponer acciones que tengan que ver con la formación de públicos y la estimulación del disfrute cultural, así como la producción de nuevas obras.

Si bien los datos que se presenta sobre Kulturklik en el informe “Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión” no tienen una relación directa con los hábitos de escucha y disfrute de la música, sí lo tienen con la agenda cultural y pueden ser interesantes en este punto. Así, se observa que el precio de los conciertos según en el cartel aparezcan artistas mujeres o grupos con presencia femenina varía considerablemente: los conciertos compuestos únicamente por mujeres tienen una media de precio de casi la mitad que los conciertos de proyectos únicamente formados por hombres.

¹¹ Información extraída del estudio “¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?”

¹² La información del “Panel de Hábitos Culturales” del Observatorio Vasco de la Cultura es insuficiente para analizar las diferencias entre los hábitos de mujeres y hombres, pues los datos no se encuentran desagregados por sexo.

IV. RESUMEN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

El enfoque cualitativo de esta investigación ha considerado diversos puntos de vista sobre la materia, que se recogen en diferentes testimonios personales a través de un total de 33 entrevistas realizadas tanto a creadoras musicales como a otras personas de interés relacionadas con instituciones, asociaciones, ámbito educativo, gestión cultural, así como los campos de la Musicología, la Sociología y la Historia del Arte.

El análisis de las respuestas ha permitido detectar y relacionar pautas comunes y situaciones reiteradas, así como otros patrones cuyo cambio es apreciable en los últimos años. Los temas que han emergido de forma reiterada en la investigación han sido:

4.1. La falta de referentes

La falta de referentes de mujeres en general, y especialmente en el mundo de la música, es un tema que ha emergido repetidamente en las entrevistas y en el análisis de bibliografía durante todo el proceso investigativo. Sin referentes, las vocaciones se construyen basándose en estereotipos que se perpetúan. Es muy difícil que una niña pueda desear ser algo que ni siquiera imagina posible, o dedicarse a algo que piensa no está a su alcance o no le corresponde. La vocación es una construcción cultural y la importancia de la educación en ese proceso es esencial. Por ello, las personas entrevistadas señalan la importancia de recuperar a las mujeres referentes o históricas de la música, así como de atender y valorar el trabajo de las contemporáneas, para permitir la construcción de la posibilidad de las mujeres como creadoras musicales en el imaginario colectivo.

En las entrevistas se ha observado que las autoras menos jóvenes tienen dificultades para nombrar referentes de mujeres en sus inicios. En cambio, las más jóvenes no tienen problema en mencionar varios nombres de mujeres que reconocen como inspiración en su música. Es una tendencia al cambio en la que de forma paulatina se van estableciendo referentes capaces de hacer que las creadoras más jóvenes no se sientan tan solas ni experimenten esa percepción de ser pioneras –o incluso de sentirse intrusas-, en el camino.

A la pregunta de si contaron con alguna mujer referente en sus inicios, la mayoría de las entrevistadas revela que en su día no fueron conscientes de esa falta de referentes. Fue con posterioridad cuando se dieron cuenta de ello. Cabe destacar que en muchos casos fueron los acercamientos al movimiento y a las teorías feministas las que motivaron su búsqueda de más referentes.

Del mismo modo que los referentes importan, también lo hace para la mayoría de las entrevistadas una figura en el entorno familiar o educativo que favorezca la autoestima de las jóvenes que comienzan a tocar, que estimule su curiosidad y las anime a seguir adelante.

4.2. Los estereotipos sexistas en la música

La importancia del lenguaje

Según las personas entrevistadas, el uso de un lenguaje no sexista adquiere gran peso en un campo en el que a las mujeres que se dedican a la música se les sigue llamando las “músicas”, y a las mujeres que se dedican a cuestiones técnicas dentro de las artes se les sigue llamando “técnicos” de sonido o de luces. A base de repetir estos conceptos en masculino, se refuerza una realidad concreta que opera como una barrera que impide que las mujeres se perciban a sí mismas con naturalidad como músicas o técnicas de sonido.

Además, el lenguaje masculinizado que se utiliza en el campo de la propiedad intelectual, hace que conceptos tan importantes como los “derechos de autor” se vinculen directamente con una figura masculina (el “creador” o el “genio”). Es de agradecer la labor de muchas mujeres (por ejemplo desde la Asociación Intangia) que tratan de darle la vuelta al lenguaje que utiliza la Ley de Propiedad Intelectual, abriéndolo y haciéndolo incluyente mediante el empleo, por ejemplo, del concepto de “derechos de autoría”.

La imagen de una artista, el cuerpo femenino

En este momento la imagen, la cultura de lo visual, adopta una posición hegemónica respecto a la música. Esto, unido a la aparente insolubilidad entre el cuerpo de una mujer y su trabajo creativo, crea numerosos conflictos en las músicas. En las entrevistas se han recogido algunas de esas cuestiones

relacionadas con la imagen y la exposición pública de las artistas, entre ellas la preocupación por “cómo son percibidas”.

Al preguntar por los posibles machismos, micromachismos y estereotipos sexistas en la música, las personas entrevistadas contestan categóricamente que esos hechos “han existido y siguen existiendo”. Precisamente varias de las entrevistadas han mostrado su rechazo a las actitudes machistas y al uso de estereotipos sexistas en la prensa musical. Estas mujeres han sido capaces de recordar con detalle algún comentario referido a su físico y fuera del contexto de lo que debe ser una crónica de un concierto, como algo que les marcó al principio de sus carreras. Recibir aquellos comentarios sexistas siendo chicas jóvenes al comienzo de su trayectoria profesional les hizo ser conscientes de cómo se percibe la imagen de las mujeres en el escenario en relación a cómo se percibe la de sus compañeros de grupo. Como respuesta a este tipo de críticas, algunas entrevistadas admiten haber tratado de ofrecer una imagen más masculina “para sentirse respetadas”.

Varias de las músicas más jóvenes reconocen que les provoca un cierto conflicto interior el percibir que se cuenta más con ellas simplemente por ser mujeres y por su imagen. En este sentido, la presión que ejerce el negocio de la industria musical y sus lógicas de mercado a la hora de tratar el cuerpo de las mujeres como un instrumento más de venta, es la razón por la que buena parte de las artistas entrevistadas afirma estar más cómoda y sentirse más libre y respetada en entornos autogestionados, fuera de los mecanismos de la industria musical y sus costumbres e inercias.

Otro tema que ha emergido en las conversaciones es el nivel de (auto)exigencia de las mujeres y la sensación de tener que demostrar siempre más valía que sus compañeros hombres para ser valoradas.

Cómo afectan los roles de género a la hora de elegir instrumento o profesión

El análisis de los datos cuantitativos ya apunta a la existencia de roles perpetuados históricamente que influyen en la elección de un instrumento o de un ámbito concreto dentro de las distintas profesiones dentro del sector musical. Por ejemplo, a los centros superiores de enseñanzas musicales el alumnado llega ya con un instrumento elegido, puesto que la elección se realiza a los 8 o 10 años. Esta elección puede estar condicionada por muchos motivos: influencias del entorno familiar y/o

de su grupo de iguales, factores económicos, la disponibilidad o no de un determinado instrumento en la banda de música, y por supuesto los estereotipos de género.

Las personas entrevistadas nos ofrecen una visión del panorama entre el alumnado actual de enseñanzas superiores, que sigue la tónica presente en las filas de las orquestas. Por ejemplo, el arpa es un instrumento copado eminentemente por mujeres, y los metales (trompeta, trombón...) por hombres. Respecto a enseñanzas de otros géneros al margen del clásico, el jazz sigue siendo masculino excepto en el canto (mayoría de mujeres). En la escala intermedia se encuentran los instrumentos de cuerda frotada (violín y viola elegidos en igual proporción por mujeres y por hombres, el violonchelo elegido por una mayoría de mujeres, y el contrabajo por mayoría de hombres), y la familia de viento madera, preferida por los hombres (excepto el oboe, en el que hay más mujeres). La percusión está copada eminentemente por hombres. En la parte positiva, destacar que empieza a haber alumnas en instrumentos tradicionalmente masculinos como la batería, la trompeta, la trompeta jazz... y que se percibe una tendencia al alza en las mujeres en la rama de la composición.

Por último, se observa entre las personas que terminan sus estudios musicales superiores una mayor predisposición a la movilidad profesional por parte de los hombres. Las alumnas muestran menos disponibilidad para viajar debido a que prefieren permanecer con sus parejas. Anteponen la estabilidad, buscan aprobar una oposición, obtener una plaza fija como profesoras, y dedicarse a sus familias. De esta forma se perpetúan los roles de educadoras y pedagogas (las ramas de Composición y Dirección de Orquesta están copadas por hombres, mientras que la Pedagogía es un ámbito feminizado).

4.3. Los momentos en los que las mujeres abandonan

En esta investigación se han identificado los momentos vitales en los que las mujeres desaparecen del panorama musical, algunas de forma temporal y otras definitivamente: el salto del aula o el local de ensayo al escenario, así como la maternidad.

El salto del aula o el local de ensayo al escenario

El primer “cuello de botella” se produce en el salto de los primeros años de formación musical a los escenarios. Las aulas

de las escuelas de música, las clases particulares y los locales de ensayo están llenos de niñas a las que les cuesta mucho más dar el salto a la esfera pública que a los niños. Los estereotipos sexistas son una de las claves para interpretar que las niñas no tengan tanto interés por saltar del aula a tocar en directo solas o con un grupo. La (auto)exigencia y la necesidad de demostrar más valía que los hombres, emerge como otra de las posibles razones por las que un grupo formado por mujeres tardará más en dar el salto al escenario que uno de hombres.

La maternidad

La maternidad es el momento en el que las mujeres se ven obligadas a parar su actividad. En ocasiones se trata de un momento vital que ha sido pospuesto todo lo posible. De hecho, las personas entrevistadas indican que han tratado de continuar con su actividad musical hasta bien entrado el embarazo. Uno de los elementos que emerge en este campo es la conciencia de hasta qué punto las mujeres tienen inculcado el rol de cuidadoras, pues proseguir con su actividad les hace tener la sensación en algunos momentos de ser malas madres.

Otro problema grave para las madres reside en las dificultades a la hora de retomar la carrera musical y en qué condiciones son capaces de hacerlo. En este contexto complejo, las redes creadas en el entorno más próximo y el apoyo grupal parecen cuestiones fundamentales para que la decisión de ser madre no frene la carrera artística de las mujeres. La importancia de consolidar una red familiar y de amistades cercanas que posibilite la logística y organización es algo que recalcan todas las entrevistadas que han sido madres.

Pese a las ayudas, muchas artistas afirman verse obligadas a establecer condiciones pactadas con sus parejas para limitar su actividad profesional (determinados días) y así poder estar con el niño o niña los fines de semana, lo que muchas veces lleva a tener que rechazar trabajos. También se recurre a una serie de interesantes acciones “macro”: alargar las bajas por maternidad, conceder ayudas a madres autónomas, tener en cuenta otras ayudas económicas relacionadas con la conciliación...

Por último, se desvela una brecha en el caso del acceso a la formación por parte de las madres. El escaso tiempo del que disponen al margen de su actividad diaria les impide actualizar sus habilidades y competencias asistiendo a cursos o talleres formativos, lo cual provoca que las mujeres que han

sido madres desarrollen su carrera musical en condiciones de mayor desigualdad frente a sus compañeros hombres.

Por todo ello, para las personas entrevistadas resulta muy importante “visibilizar lo que supone ser madre y artista” para concienciar de las dificultades que entraña. Y añaden con esperanza que “todo esto irá cambiando cuando vayan incluyéndonos, cuando haya más mujeres programadoras”, o bien cuando los hombres que programan muestren empatía.

4.4. La legitimación

La crítica musical ejerce un importante “poder social” y es capaz de legitimar a una persona mediante la visibilización, el reconocimiento, y en definitiva la legitimación de sus trabajos. Las personas entrevistadas coinciden en que el género masculino predomina en las redacciones de medios de comunicación musicales, donde abunda la insensibilización en perspectiva de género. Esta invisibilización en los medios de comunicación produce el mismo efecto en otros ámbitos: tiendas, programación de conciertos, creación de nuevas obras...

Otro de los agentes de legitimación más importantes lo conforman los premios y subvenciones institucionales. Que un jurado valore positivamente un proyecto y lo premie o subvencione, confiere prestigio dentro del sector y ayuda a impulsar el currículum de la persona. Sobre estos premios y subvenciones se indica que, en ocasiones, los numerosos requisitos administrativos que ha de cumplir el proyecto solicitante ha conllevado el abandono de las personas candidatas antes de terminar el proceso de solicitud. La rigidez burocrática en algunas convocatorias también supone una barrera infranqueable para las artistas que por primera vez se enfrentan a un proceso de solicitud de subvención.

De forma positiva se observa que las comisiones de valoración de los premios y ayudas tienden a ser paritarias en las convocatorias públicas, aunque en las privadas aún queda camino por recorrer en ese sentido.

Sobre las ayudas públicas se indica que, a pesar de la aplicación de cuotas en las ayudas públicas, en general se observa que las mujeres solicitan menos ayudas y se presentan en menor porcentaje que los hombres a convocatorias de certámenes y premios.

4.5. Las cuotas y la discriminación positiva

Mientras se lucha por alcanzar la igualdad, las personas entrevistadas coinciden en que solo gracias al impulso de la discriminación positiva es y ha sido posible que la música de muchas mujeres haya sido escuchada. Sin embargo, una parte de las entrevistadas piensa que se ha llegado a un momento en el que se debería dejar atrás la discriminación positiva: existe el riesgo de que esta discriminación “provoque en los hombres la sensación de estar siendo objeto de competencia desleal e impulsarlos a menospreciar los logros de las mujeres”¹³. Por ello, se considera más apropiado intentar buscar las raíces de los problemas de la desigualdad e intentar solucionarlos.

En lo que respecta a la programación, se indica que existen muchísimas propuestas de mujeres que merecen ser visibilizadas y programadas. Es necesario esforzarse en la búsqueda para encontrar propuestas de mujeres, una labor que no todas las personas dedicadas a la programación son capaces o están dispuestas a realizar, y por ello es necesario sensibilizar en este sentido.

Además de la clara necesidad de programar a más a mujeres, se subraya que habría que examinar en qué condiciones se hace, vigilar si se respetan sus derechos laborales, etc.

Por último, se indica que el reducido porcentaje de mujeres en los carteles de grandes eventos como el Bilbao BBK Live o el Azkena Rock Festival llevan a mirar con esperanza a otras propuestas más minoritarias, en su mayor parte autogestionadas por pequeñas asociaciones culturales locales, y que sobreviven gracias a escasas ayudas económicas y la labor de voluntariado de quienes las coordinan, que se aproximan en mayor medida a la paridad. Por ello, estas propuestas, menos mediáticas y que no vinculan la música directa y/o exclusivamente con sectores como el ocio y el turismo, sino con la propia cultura, deberían contar con mayor atención y apoyo especial por parte de la administración.

4.6. La brecha salarial

En este informe ya se ha expresado la preocupación por examinar en qué condiciones se contrata, difunde o programa el trabajo de las mujeres en el mundo de la música.

Los cachés que se cobran en negro, así como las altas en la Seguridad Social efectuadas por la mínima cantidad y no por los honorarios reales, son algunas de las razones que conllevan la imposibilidad de realizar un buen retrato robot de la brecha salarial en el mundo musical vasco. Varias de las mujeres entrevistadas cuentan que cuando las cantidades son “pequeñas” los promotores no ponen problemas al pago en negro, incluso lo fomentan. Es un modo de quedar atrapadas en la precariedad: ellas mismas prefieren no cobrar más, no subir el caché, para poder seguir cobrándolo “en B”. Esto pasa igualmente con los hombres, pero quizás en el caso de las mujeres se acusa más.

Se considera necesario realizar un examen de conciencia, tanto las salas y festivales que efectúan los pagos en negro, como las autoridades que miran hacia otro lado e incluso las y los artistas que lo aceptan, siendo o no conscientes de las consecuencias.

4.7. Puestos de responsabilidad

La legitimación y el reconocimiento de las mujeres, así como la valoración del propio trabajo, marcan la determinación personal a la hora de acceder o incluso de postularse para puestos de dirección o responsabilidad. Varias personas entrevistadas consideran que se trata de una cuestión de tiempo, pues se percibe una tendencia al alza en el porcentaje de mujeres en puestos de toma de decisiones. Esperan que cuando esta generación de jóvenes llegue a los 50 años, sea más habitual encontrar mujeres en puestos directivos, aunque todavía se encuentran nombramientos de instituciones públicas en los que no aparece ninguna mujer.

¹³ Palabras de Haizea Barcenilla en el informe “Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual”

V. PROPUESTAS

Una parte considerable de esta investigación ha consistido en analizar experiencias llevadas a cabo en otros ámbitos culturales y/o en otros territorios que puedan servir como ejemplos inspiradores para desarrollar acciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la creación musical. Estas prácticas se han estructurado en varios grupos teniendo en cuenta los puntos comunes entre ellas. Existen aspectos generales que atraviesan la mayoría de las propuestas, como puede ser la necesidad de dar visibilidad y reconocimiento al trabajo creativo realizado por mujeres, además de la importancia de trabajos asociativos que tengan que ver con la horizontalidad, la formación, las redes y el apoyo grupal. Las políticas horizontales aparecen con gran fuerza, pues tienen en cuenta el ámbito de creación como un espacio en el que no solo se fomenta el mirar(se) hacia arriba en un referente, sino que propicia que el crecimiento y la creación se realicen con y junto a otras personas.

5.1. Reuniones periódicas no mixtas

- **Intangia, Asociación para la defensa de Intangibles.** Asociación con sede en Nafarroa constituida en 2009 y que reúne intelectuales y personas creadoras de distintos sectores artísticos. Sus fines son, entre otros, la promoción, concienciación, difusión y apoyo de los activos intangibles. Intangia celebra bajo el título “Jornadas sobre propiedad intelectual en femenino” reuniones periódicas en las que mujeres del ámbito de la creación (artistas, agentes del sector cultural y profesionales de la disciplina legal sobre intangibles) se juntan para intercambiar opiniones, experiencias, conocimientos e ideas.
- **Ladies, Wine & Design.** Iniciativa mundial donde mujeres creativas se reúnen en torno a una copa de vino a fin de intercambiar experiencias sobre diseño, creatividad, negocios y vida. Esta iniciativa se ha expandido ya a más de 140 ciudades en todo el mundo y tiene como objetivo ayudar a construir una plataforma que sirva de inspiración, mentorazgo y apoyo al trabajo de otras mujeres. Estos eventos se desarrollan también en Bilbao y participan como invitadas mujeres representativas del entorno creativo de la ciudad y de perfiles creativos mixtos que engloban también músicas.

- **Girls Rock Camp Alliance.** Es una alianza de campamentos de rock no mixtos a nivel mundial. Estos campamentos tienen por objeto capacitar y empoderar a las niñas, mujeres y personas que no se identifican con un género concreto, para que desarrollen su potencial creativo a través de la música, promoviendo la igualdad y prosperando en una comunidad en la que todas las personas tengan voz y se sientan aliadas.

5.2. Asociaciones y colectivos

- **Mujeres y música (MYM).** MYM nace con el objetivo principal de visibilizar y combatir las dinámicas machistas en el sector musical. Busca alcanzar un escenario de equidad en el que el sexo no limite las oportunidades ni condicione la respuesta del público. Realiza investigaciones, divulga datos, plantea reflexiones y dispone de una base de datos de mujeres músicas para facilitar el descubrimiento de las artistas a programadoras y programadores de eventos musicales.
- **Mujeres en la música.** Es una de las asociaciones más veteranas y de referencia en el campo de la promoción de las mujeres en el ámbito musical. La finalidad de la asociación es potenciar, divulgar y promocionar la presencia de las profesionales de la música en la historia y en la actualidad. Programa conciertos y festivales en los que se interpretan obras de autoras de otras épocas y actuales. Destacan el Festival Mujeres en la Música de Getxo y la colaboración con la red Off Arteria para organizar mesas redondas y conciertos en diversas ciudades.
- **Women In Sound Women On Sound (WISWOS)** se define como una red de redes que vincula a personas, grupos y organizaciones entre sí, promocionando el intercambio de conocimientos en el ámbito del sonido, la música y la tecnología. Su primer objetivo fue hacer visibles a las mujeres que trabajan en diversas áreas del sonido, desde la tecnología musical hasta el arte sonoro, el sonido y la sociedad, la política del sonido y otras áreas intermedias. Actualmente la plataforma ofrece oportunidades de creación de redes, así como de interpretación y exhibición de obras. Otro de sus objetivos tiene que ver con explorar cómo la educación secundaria determina la participación de las niñas en los campos de la tecnología musical y las artes sonoras.

Emarock. Esta asociación nació con el objeto de fomentar, divulgar y promocionar el protagonismo de las mujeres en la música del País Vasco. Las iniciativas vinculadas con la asociación han sido muy diversas: realización de exposiciones fotográficas, publicación de libros, organización de conciertos, creación de un documental...

5.3. Programas de mentoría, formación y apoyo a mujeres

- **SouthMed WiA – Women in Audiovisual in the Southern Mediterranean.** Es un programa que busca reforzar las capacidades de las profesionales y operadoras mujeres del sector audiovisual en países del sur del Mediterráneo. Entre sus actividades se encuentran el lanzamiento de convocatorias de ayudas, la organización de encuentros para establecer redes, y la formación de profesionales del sector audiovisual, en particular de las mujeres, para reforzar sus competencias en el acceso a financiación y coproducción, la comercialización y la distribución. En este proyecto también se recopilan datos y sobre la presencia de la mujer en ámbitos como la creación, la producción y la distribución.
- **Noka Mentoring** es un programa especial de formación y ayuda para la visibilización y empoderamiento de las cineastas vascas, acompañándolas en el camino hacia la profesionalización.
- **Programa Vértigo (Espacio Artemisa)** es un servicio mixto de apoyo y empoderamiento para artistas jóvenes de Portugalete y alrededores. Incluye información sobre ayudas, emprendizaje cultural, derechos laborales, etc., a través de una comunidad de artistas jóvenes donde estas personas puedan apoyarse y compartir experiencias, conocimientos y dudas.

5.4. Bases de datos

- **Proyecto Wikimujeres.** Grupo de mujeres que trabajan para una Wikipedia más diversa e igualitaria. Uno de sus objetivos es incorporar más mujeres a la edición de esta enciclopedia, así como la ampliación del contenido de mujeres en ella.

- **Women in experimental music.** Es una base de datos de compositoras experimentales que todavía son desconocidas para el gran público.
- **Gabiltza – Emakume Adituen Biltoki Digitala.** En Gabiltza se propone afrontar la brecha de género tratando de reunir la experiencia y la sabiduría de las mujeres expertas, dejando a un lado el concepto tradicional de “experto” como hombre blanco heterosexual y de clase media-alta. Inspiradas por otros proyectos de bases de datos internacionales como la británica The Women’s room, Gabiltza otorga legitimidad a las mujeres infrarrepresentadas en los medios.

5.5. Manuales y códigos de buenas prácticas

- Manual de visibilización de compositoras (o cómo mostrar la figura oculta). Manual en el que la compositora Mercedes Zavala ofrece pautas para programar y visibilizar las obras de mujeres.
- MU-ISM Industry Code of Practice. Código de buenas prácticas de Gran Bretaña para erradicar el acoso y la discriminación en el sector de la música.
- Manual de buenas prácticas para la contratación en el sector musical.
- Manual de buenas prácticas profesionales en artes visuales.
- Guía de buenas prácticas de la gestión cultural.

5.6 Desarrollo de tres posibles propuestas

La relevancia de las tres propuestas expuestas a continuación radica en que, siendo materializables a corto o medio plazo, su impacto puede dejar una huella positiva a largo plazo. Se han tomado en consideración los dos aspectos fundamentales que atraviesan la mayoría de las experiencias inspiradoras descritas: uno es la necesidad de dar visibilidad y reconocimiento al trabajo creativo realizado por mujeres, y el otro la importancia de la horizontalidad, las redes, el apoyo grupal, la formación y capacitación.

CREACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJO ESTABLE.

Se propone la creación y consolidación de un grupo de trabajo estable formado por personas expertas en el sector, que tenga por objeto actuar a modo de observatorio que actualice y visibilice los datos sobre la situación, participación y presencia de las mujeres en el mundo de la música en el País Vasco, crear y mantener bases de datos actualizadas, etc. de forma que se pudiera actuar sobre problemas o situaciones concretas que puedan observarse.

PROGRAMA DE MENTORÍA Y FORMACIÓN. Se propone la creación de un programa de mentoría similar al que ya existe en el mundo audiovisual, Noka mentoring, aunque teniendo en cuenta las diferencias entre este sector cinematográfico y el musical. Al margen de este programa, podría contemplarse una línea de acciones formativas puntuales (talleres, cursos etc.), dirigidas no solo a mujeres jóvenes, sino también (y contemplando ayudas especiales) a mujeres que estén experimentando dificultades para acceder a formación específica. Sería de igual forma conveniente la implementación de talleres con perspectiva de género que profundicen en la formación de públicos, además de específicamente a personas dedicadas tanto a la programación musical como al periodismo musical.

ELABORACIÓN DE UN MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

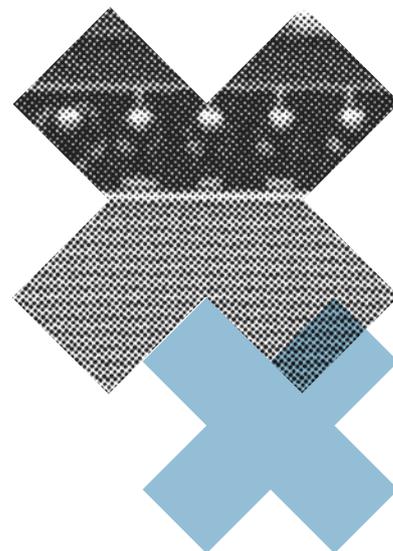
La última de las propuestas consiste en la elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en el que se incluya la perspectiva de género. Un buen ejemplo de partida podría ser el “Manual de Buenas Prácticas Profesionales en las Artes Visuales”, editado por la Unión de Asociaciones de Artistas Visuales en 2008. Este documento supone una valiosa herramienta que constituye un marco fundamental para establecer cualquier relación entre artistas e instituciones, ya sean públicas o privadas. Presenta así mismo modelos y recomendaciones sobre contratos, además de un decálogo en el que se consideran asuntos fundamentales como el respeto a la libertad de expresión y a los derechos morales de las personas creadoras, el derecho a una remuneración justa.





SITUACIÓN de mujeres y hombres en la industria de la **MÚSICA** en la CAE

AMAIA ISPIZUA GISASOLA



I. INTRODUCCIÓN

Objetivos generales y específicos de la investigación

Este estudio se ha realizado con el objetivo de evaluar la presencia y la situación de las mujeres y de los hombres que trabajan en la industria de la música en Euskadi. Los pasos específicos han sido los siguientes:

- Realizar una búsqueda de estudios realizados anteriormente con datos desagregados por género de las personas que trabajan en la industria de la música.
- Analizar cuantitativamente y con encuestas dirigidas al sector datos como los hábitos de consumo de la cultura, demografía, edad de hombres y mujeres trabajadoras, sueldos, cargos que ocupan, etc.
- Crear un análisis cualitativo a través de diversas entrevistas a mujeres que ocupan puestos relevantes y referenciales en el sector de la música, así como a mujeres que trabajan en otros campos pero que nos ayudan a conocer el porqué de las situaciones existentes.
- Realizar una serie de conclusiones basadas en estas experiencias y en otras recogidas de otras fuentes como artículos, libros, etc.
- Proponer una serie de medidas a adoptar.

II. RESUMEN DE DATOS CUANTITATIVOS PARA LA CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA MUSICAL EN LA CAE

Análisis de los datos obtenidos tanto en la fase de muestreo a través de entrevistas anónimas al sector, así como de los datos obtenidos de estudios publicados anteriormente.

2.1 Formación

La oferta de enseñanza reglada orientada específicamente a la gestión de las distintas ramas de la industria musical es aún muy escasa.

Las empresas y entidades dedicadas al sector musical están estructuradas básicamente en departamentos de management y booking, programación de teatros y festivales, dirección de producto en discográficas, producción técnica y logística, comunicación y marketing, comerciales de ventas y departamentos financieros y de contabilidad.

Por un lado, podemos diferenciar la *formación profesional técnica* orientada al espectáculo, que además de contar con algunas ramas de comercio y marketing, está dirigida sobre todo a formar a futuras técnicas y técnicos de sonido, iluminación, realización de video, etc., y por otro lado la *formación universitaria*, que engloba estudios generales como dirección de empresas, marketing y comunicación, y másteres más específicos de gestión de eventos culturales, creación de públicos, etc.

FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA CAE

- Las mujeres representan el 48,09% de las matriculas en comercio y marketing, y en el caso de la administración de empresas el 60,96%.
- El 30,85% de las 282 matriculaciones que se produjeron en ESCIVI (Escuela de Cine y Video de Andoain) en el curso 2018-2019, corresponden a mujeres, cifra ligeramente superior al curso anterior (29'37%).
- En el caso de la especialización en sonido, (Grado Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos), tan sólo un 10,20% son mujeres, frente a un 89,8% de hombres de un total de 49 alumnado matriculado.
- En el Grado Superior en Iluminación, captación y tratamiento de la imagen se da curiosamente el proceso inverso, con un 70% de mujeres matriculadas (35 mujeres matriculadas en el curso 2018-2019, frente a los 15 matriculados hombres).

FORMACIÓN UNIVERSITARIA

- En las ramas de Artes y Humanidades en las universidades del País Vasco la mayoría fueron mujeres (65,54% alumnas matriculadas frente a 34,46% hombres, de 3.921 matriculaciones).

- En las especialidades más frecuentes en las empresas que se dedican a la industria musical, la presencia de mujeres es mayor, excepto en las carreras asociadas al liderazgo de empresa (42,39% de mujeres) y a la gestión y marketing empresarial (39,95% de mujeres).
- UPV/EHU¹, donde podemos apreciar que en general hay un porcentaje ligeramente inferior de docentes mujeres que hombres, con la excepción de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, en las que el número de mujeres es superior. En las universidades privadas se aprecia esta diferencia en el profesorado (45,27% del profesorado son mujeres), aunque no se facilitan datos divididos por especialidad.

2.2 Salto a la profesionalización

2.2.1 Estructura del sector musical en la CAE

En líneas generales, estos que siguen podrían ser los distintos agentes que conforman la industria en la CAE. Los primeros de ellos, directamente relacionados con la creación, y los demás, con la gestión, organización, programación, promoción, producción técnica, etc. de los diferentes aspectos que rodean la creación musical:

Músicas/os, Compositoras/es, bandas de música, orquestas, discográficas, tiendas de discos, editoriales musicales, salas de conciertos, teatros y auditorios, conservatorios y escuelas de música, promotoras/es musicales, managers, organizadoras/es de festivales, ingenieras/os y técnicas/os de sonido e iluminación, montadoras/es de estructuras en conciertos (scaffolders, riggers, carga y descarga, etc), seguridad en conciertos, fotografía musical, periodistas y críticas/os musicales, diseñadores gráficos, servicios de ticketing para conciertos...

Se trata de un tejido muy atomizado y formado por personas autónomas, microempresas, PYMES, y entidades públicas, lo que hace difícil la recopilación de datos para dibujar el sector de una forma global. Además, la mayoría de los estudios realizados anteriormente dejan de lado bastantes de estos subsectores.

2.2.2 Dimensión sectorial

- Conforme a los datos extraídos por el Observatorio Vasco de la Cultura en su Estadística de las Artes e industrias culturales de la CAE para el año 2015², el sector de la música, con 144 agentes, estaba integrado en 2015 por 121 agentes dedicados a la música en vivo y 23 que conforman la industria del disco.
- Entre los y las programadoras musicales, según los datos obtenidos para ese año se encontraban 69 programadores públicos, 21 promotoras y promotores privados, 19 salas de conciertos, 3 orquestas y 9 bandas de música y txistularis. La industria del disco está representada por 3 discográficas y 20 comercios del disco.

Si lo comparamos con datos del mismo informe realizados en los años anteriores, la cifra de agentes se ha encontrado en descenso desde 2009, acorde a la crisis económica sufrida durante esos años, agravada por la subida del IVA cultural al 21%, y por la crisis del sector discográfico con la digitalización del mercado³.

- Además de la atomización del sector, otro rasgo que se extrae de los datos es el peso que los agentes más importantes del sector tienen sobre el resto. Así, en 2015, el 23,8% de los 5 principales promotores privados de la CAE generaron el 84,4% del total de los ingresos.
- En cuanto a los programadores públicos, llama la atención constatar que el 7,2% del total generaron el 53,8% del total de los ingresos.
- En el caso de las salas, el 26,3% generaron el 74,4% del total de los ingresos.
- Desde la perspectiva de la sostenibilidad del sector, y con datos obtenidos desde el sector privado para 2015, se aprecia una ligera recuperación entre los promotores privados de conciertos, respecto a 2009 y tras la grave crisis económica de los últimos años⁴.

1 <http://www.ehu.es/zenbakitan/es/>

2 <http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/estadistica/estadistica-de-artes-e-industrias-culturales-2013/r46-19123/es/>

3 FUENTE: MIRADAS: Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias culturales.

4 <http://www.euskadi.eus/informacion/miradas-2015/web01-s2kultur/es/>

2.2.3 Distribución del empleo por sexo

Según los datos aportados por el Observatorio Vasco de la Cultura para 2015 ⁵, podemos observar en general una menor participación de las mujeres en todos los puestos, exceptuando los de gestión y administración. En los subsectores propios de la industria musical destaca la muy escasa participación de las mujeres en puestos directivos, siendo únicamente los puestos de programación públicos quienes tienen una representación más equilibrada de hombres y mujeres, con un 42% de mujeres en la dirección. Llama también la atención la nula representación de mujeres en las direcciones de orquestas.

Si echamos un vistazo a la evolución respecto a los informes de años anteriores, hay una tendencia clara al alza respecto a la incorporación de mujeres en todos los subsectores, llamando la atención la subida que se observa en las orquestas (exceptuando la dirección), especialmente respecto a los datos anteriores de 2013.

En líneas generales, podemos concluir que aún hay camino por recorrer, y aunque muchos de los datos están por debajo del 50% en todos los ámbitos, especialmente en el sector privado, la tendencia de incorporación de mujeres es ascendente. También hay que subrayar la escasa participación de las mujeres en puestos directivos y de liderazgo en las empresas del sector ⁶.

PROGRAMADORAS Y PROGRAMADORES PÚBLICOS

- El porcentaje de mujeres entre los equipos de programación públicos es bastante igualitario (47,37%), y que los puestos de dirección están equilibrados a un 50%. Este dato puede sufrir una desviación con respecto a la realidad debido al bajo nivel de respuesta obtenido, pero podría indicar un mayor equilibrio frente a los datos aportados en 2015 por el Observatorio Vasco de la Cultura antes mencionados.
- El tamaño de los equipos de teatros es pequeño, con estructuras de trabajo de entre 2 y 12 personas trabajadoras, y con una estructura bastante equilibrada en la presencia de mujeres (47,37%) y de hombres (52,63%)

- Si tenemos en cuenta los resultados obtenidos, y sin tener respuesta a todas las personas programadoras, la presencia de las mujeres en puestos directivos es equilibrada en un 50%.
- En cuanto a la programación de conciertos en los teatros, y aun teniendo en cuenta la posible desviación debida a la baja respuesta, podemos ver una desproporción en los conciertos programados de bandas lideradas por mujeres (31,75% de bandas lideradas por mujeres).

SALAS DE CONCIERTOS

Se ha enviado el cuestionario a las 17 salas que se encuentran inscritas en la asociación Kultura Live, pero la escasa participación hace que no podamos obtener datos concluyentes.

EMPRESAS PRIVADAS: Discográficas, managers, promotores de conciertos y festivales.

Se ha enviado el cuestionario a las 16 discográficas y a las 34 empresas de producción del directo inscritas en la asociación MIE (Musika Industriaren Elkartea).

- En las empresas privadas parece que las cifras son diferentes a las de programadores públicos, con tan sólo un 37,74% de presencia de mujeres en las empresas que han respondido al cuestionario.
- En cuanto al número de puestos directivos, se aprecia también una importante desigualdad, con un escaso 17,86% de mujeres en puestos de decisión.

EMPRESAS PRIVADAS: Empresas técnicas

Hemos enviado el cuestionario a las 16 empresas técnicas inscritas en la asociación MIE (Musika Industriaren Elkartea). Se han obtenido 6 respuestas, de las que se deduce que en el subsector técnico la gran mayoría de trabajadores son hombres (81,25% de hombres frente a 18,75% de mujeres), y en las 6 respuestas obtenidas la totalidad de las

5 http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_264/opt_0/tipo_10/ti_Poblacion_ocupada_y_empleo/temas.html

6 http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_264/opt_0/tipo_10/ti_Poblacion_ocupada_y_empleo/temas.html

direcciones están ocupadas por hombres (0% de mujeres en puestos de dirección en las 6 respuestas obtenidas).

2.3 Subvenciones a la industria musical

Las diferentes instituciones públicas conceden ayudas anualmente a la organización de eventos musicales. Tanto el Gobierno Vasco, a través de su Departamento de Cultura y Política Lingüística y del Instituto Etxepare para la difusión de la cultura vasca en el exterior, ofrecen distintas ayudas para la creación musical y para la organización de eventos musicales.

Las ayudas más estables son las siguientes ⁷:

GOBIERNO VASCO

DIRECTAS

- Ayudas a la composición musical. Dotación 50.000€.
- Subvenciones para la organización de festivales en las diferentes áreas culturales (2018) Dotación: 350.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Programación musical (2018) Dotación: 140.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Iniciativas musicales empresariales (2018) Dotación: 205.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Proyectos musicales unitarios (2018) Dotación: 155.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Edición impresa de partituras musicales (2018) Dotación: 30.000€.
- Subvenciones para promover la movilidad de los/las creadores vascos/as: música (2018) Dotación: 350.000€.
- Subvenciones para el desarrollo de actividades para la promoción y difusión de la cultura vasca fuera del ámbito territorial del euskera. Convocatoria 2018. Dotación: 30.000€.

INDIRECTAS

- Subvenciones a proyectos de mediación e innovación cultural y social. Dotación: 500.000€.
- Subvenciones a la creación cultural: Ikertu, procesos creativos dirigidos al diseño preliminar de proyectos y prototipos (2019). Dotación: 48.000€.
- Subvenciones a espacios culturales independientes que apoyen las prácticas creativas. Dotación: 560.000€.
- Subvenciones para la realización de proyectos y actividades que tengan como objetivo la creación, la fidelización o el incremento de públicos/audiencias culturales en Euskadi. Dotación 640.000€.
- Subvenciones para la realización de proyectos y actividades que tengan como objetivo la creación, la fidelización o el incremento de públicos/audiencias culturales en Euskadi (2018). Dotación: 640.000€.

Hemos obtenido datos desagregados por sexo en algunas de las subvenciones.

En ellas se observa que la mayoría de los proyectos han sido presentados por hombres, pero faltan indicadores más detallados, porque desconocemos si detrás de la persona que presenta el proyecto puede haber más presencia de mujeres.

En 2018 se presentaron en la categoría de proyectos musicales unitarios 175 proyectos liderados por hombres y 33 por mujeres. Al igual que en la modalidad de empresa, donde los proyectos liderados por hombres son mayoría (16) que por mujeres (1).

2.4 Premios a la música vasca

PREMIOS MUSIKA BULEGOA

En cuanto a la concesión de premios en la industria, los Premios Musika Bulegoa se conceden desde hace 2 años a distintas disciplinas musicales.

En ellos podemos ver que aunque ha existido una representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados para los premios en los dos años en los que se ha celebrado (al 50%), las propuestas presentadas y premiadas por mujeres son muy minoritarias (14,29%).

III. RESUMEN DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Este documento a modo de análisis cualitativo, es el resultado de la investigación llevada a cabo durante varios meses con el objeto de estudiar la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres en la industria musical en Euskadi.

En él se contrastan las opiniones de varias mujeres referentes en la industria musical, así como de otras mujeres que trabajan en otros campos, que nos ayudarán también a conocer el porqué de las situaciones existentes. Todas ellas tienen un nexo en común: tener una trayectoria contrastada y haber llegado a puestos de dirección y/o liderazgo de sus propios proyectos. No se pretende aquí dar un valor especial a los puestos de liderazgo, ni favorecer las estructuras jerárquicas, sino estudiar más de cerca el porqué de la falta de visibilidad y de la ausencia de mujeres en cargos de decisión de la industria musical, y analizar la trayectoria de estas mujeres hasta llegar al puesto que ocupan.

Tampoco se trata de demonizar, pero la realidad es que el modelo de liderazgo imperante y que en este caso ha sido un modelo que han reproducido mayoritariamente los hombres, no ha sido positivo para las mujeres ni para la creación de relaciones sanas. Se pretende por lo tanto hacer un análisis desde un punto de vista crítico, que nos acerque a los motivos sociales y estructurales de la desigualdad que hace que hombres y mujeres adquieran diferentes roles en el sector musical en particular y en la sociedad en general.

De esta manera se quiere completar el retrato ofrecido por los datos extraídos en el análisis cuantitativo previo y ofrecer una perspectiva más cercana del sector, con el objetivo posterior de extraer diversas conclusiones y propuestas de mejora.

3.1 Opiniones del sector sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la industria musical en la CAE y artículo de opinión

El perfil de las mujeres entrevistadas ha sido el siguiente:

- Antropóloga social y experta en feminismo.
- Directora del área profesional de un festival de música internacional.
- Directora del departamento de marketing de una gran multinacional musical.
- Presidenta de una Asociación de Mujeres Emprendedoras y Empresarias de Euskadi.
- Directora de una institución cultural del Gobierno Vasco.
- Directora general y académica de una escuela superior de música de Euskadi.
- Cantante y compositora de Euskadi, líder de sus propios proyectos e impulsora de un modelo de autogestión.

Todas las entrevistas plantean una serie de preguntas generales y comunes, acerca de la trayectoria personal, el día a día de su proyecto, posibles situaciones de desigualdad, educación, conciliación, visiones de futuro y propuestas de mejora.

3.1.1 SOBRE FEMINISMO EN EL SECTOR MUSICAL Y EN LA SOCIEDAD EN GENERAL Y CAMBIOS DE PARADIGMA

Si es verdad que no forma parte de nuestra cultura el hecho de que las mujeres sean seres humanos de pleno derecho, entonces podemos y debemos cambiar nuestra cultura"

- Chimamanda Ngozi Adichie -
"Todos deberíamos ser Feministas"

El feminismo es hoy en día un tema de debate incuestionable que ha trascendido a todos los ámbitos de la sociedad. Considerado injustamente durante décadas un movimiento promovido por ciertos sectores inconformistas y mal contrapuesto al machismo, desde hace apenas unos años multinacionales y empresas, políticos, instituciones y toda la sociedad en general parece estar preocupada o por lo menos comienza a visibilizar la existencia de injustas desigualdades entre hombres y mujeres. Con diferentes niveles de implicación, personas de muy distintos grupos sociales salen a la calle a movilizarse, debaten sobre el tema o simplemente reflexionan sobre sus propias formas de actuar en sociedad. Sin embargo, no sería justo circunscribir el feminismo a estos dos últimos años. El movimiento feminista lleva décadas trabajando para visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres e intentar erradicarlas de nuestra sociedad.

En efecto, parece que desde hace un par de años una nueva oleada está impregnando toda la sociedad, y que la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades está cristalizando. Evidentemente hay que tener muy presente el grandísimo trabajo y esfuerzo realizado durante décadas por el movimiento feminista, gracias al cual podemos partir hoy en día de una base muy diferente a la que existía hace unos años.

Por otro lado, también es importante subrayar el papel relevante que los medios de comunicación están ofreciendo a este tema, haciendo una labor ingente de visibilización de las mujeres en todas las áreas, dando voz y mostrando la repulsa clara ante los ataques machistas, y posicionándose a favor del feminismo casi de una forma unánime.

Por último, habría que destacar el gran poder de denuncia y comunicación viral que tienen las redes sociales, donde se vuelcan las denuncias, debates, movimientos, convocatorias, etc. Esto por supuesto provoca un debate social intenso donde caben todas las opiniones y ayuda enormemente a concienciar a la sociedad y a visibilizar el problema.

Es un momento muy importante en nuestra historia, en primer lugar, por el reconocimiento y la concienciación social de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y por otro lado, porque constituye un pilar fundamental para fijar la dirección de la sociedad del futuro en políticas de igualdad. No obstante, esto no quiere decir que todo el trabajo esté hecho; el auge de la derecha en muchos países y el sentimiento de incomodidad y de incompreensión de muchos hombres y mujeres respecto al feminismo, hacen que surjan conflictos y se den pasos atrás en algunos casos.

El sector musical, por supuesto, no deja de lado este movimiento. Es más, el de la música es un sector con una visibilidad altísima, tanto en redes sociales, como medios de comunicación y popularidad, por lo que es uno de los primeros en intentar ajustarse a la corrección política. Podría parecer una moda, pero lo cierto es que la proporción de participación de mujeres en festivales, programaciones, listas de ventas de discográficas, premios de la música, etc., empieza a mirarse con lupa, lo cual no parece ser un acontecimiento efímero. Todo ello unido a los grandes avances en Big Data, que hacen mucho más fácil la recopilación y el análisis de datos, y ofrecen una herramienta certera y rápida para valorar el peso de la desigualdad en el sector. Actualmente el Big Data se utiliza en su mayor medida para conocer las tendencias de la clientela y ofrecer los productos más ajustados a sus perfiles, pero introduciendo índices de género, estaríamos ante una herramienta potentísima de análisis en materia de igualdad.

Acciones como la incorporación de categorías de premios a la igualdad y diversidad de género en festivales⁸, mediciones sobre el porcentaje de incorporación de mujeres en los escenarios⁹, o la activación de protocolos contra las agresiones sexistas en festivales, salas de conciertos o espacios de ocio, hacen que pensemos que la sensibilización social esté calando.

El Festival Primavera Sound de Barcelona, por ejemplo, anunciaba para el 2019 un cambio estructural de su organización en materia de igualdad, activando la campaña *#TheNewNormal*, que hace alusión a que una paridad en la programación y una igualdad real entre mujeres y hombres debería de ser lo normal¹⁰.

Paralelamente, y unida a esta acción, el Primavera activaba campañas de visibilización de mujeres creadoras, a la vez que reforzaba el protocolo *#NoCallem*, bajo un nuevo nombre y concepto *#NobodyIsNormal*, que engloba toda una serie de acciones para poner de manifiesto el rechazo absoluto a cualquier forma de agresión o discriminación por cuestiones de género.

Más cerca nuestro, el festival Iruña Rock se unía al movimiento *#metachodemacho*, movimiento de la plataforma navarra "Acción Contra la Trata"¹¹, que se esfuerza en recordar que *sin agresores no hay agresiones*. La campaña pone sobre la mesa la pregunta '¿Quién dice cómo tiene que ser un hombre sólo por ser hombre?' y cuestiona los estereotipos que tradicionalmente han definido lo que es "ser un hombre", posicionándose por "la construcción activa de una sociedad verdaderamente igualitaria por parte de los hombres", con el objetivo de desmontar los estereotipos de lo que significa ser un hombre.

Otros muchos programadores de teatros y de festivales se han unido a propuestas y acciones parecidas. Sin embargo, todavía hay muchísimo trabajo por hacer, y las nuevas reivindicaciones van en la línea de trabajar también con las personas que están más a la sombra del sector (personas trabajadoras de empresas privadas, programadoras, managers, personal técnico, críticos y críticas musicales, etc.) no centrándose únicamente en los focos de atención me-

diáticos (artistas en grandes festivales, programaciones en grandes recintos...). Los datos extraídos de los análisis cuantitativos y cualitativos son bastante alarmantes, aunque ofrecen un foco de esperanza al cambio.

3.1.2 PROBLEMÁTICAS EXISTENTES Y PUNTOS DE DESIGUALDAD

Sobre los roles de hombres y mujeres en el sector musical

La industria musical en Euskadi está formada en su mayoría por microempresas y PYMES, con plantillas de entre 1 y 10 personas en su mayoría, y muy pocos casos con más de 10 personas. Los datos cuantitativos arrojan que cuando las empresas están formadas por 1 o 2 personas trabajadoras, estos son hombres en casi la totalidad de los casos, mientras que la presencia de mujeres está más concentrada en empresas medianas y prácticamente nunca en puestos directivos o de decisión, exceptuando en las instituciones públicas, donde los porcentajes están más equilibrados. Podríamos deducir por lo tanto, que el liderazgo de estas empresas privadas está muy centrado en los hombres.

Para entender un poco el origen de esta situación, hay que conocer que la mayor parte de las PYMES de la industria musical en Euskadi surgieron en los años 80 para dar cabida a la demanda creciente de música, tanto en formato grabado, como en conciertos y espacios de ocio. Los conciertos y los negocios relacionados con la música estaban y están asociados a la noche y al ocio, espacios tradicionalmente no asociados con la presencia mujeres, especialmente tras la maternidad. Los roles de managers, técnicos, jefes de producto de discográficas, han sido asumidos de forma natural por hombres a los que les unía la pasión por la música, que han ido conociendo el negocio con la práctica de los años. Las mujeres se han ido incorporando, muchas de ellas también por su pasión por la música, a tareas administrativas, de traducción, relaciones públicas, y más tarde, a departamentos de marketing y financieros. Para poder cambiar estos roles, hay también que analizar los valores que se han

8 Premios Fest

9 MYM-La Presencia de las mujeres en los festivales en 2019)

10 <https://www.primaverasound.es/noticiaSingle?id=1658>

11 <https://www.primaverasound.es/nobodyIsNormal>

asumido como necesarios para el liderazgo, y cómo estos han ido cambiando a lo largo de los años. Este tema del liderazgo lo analizaremos posteriormente.

Sobre la falta de referentes

Una de las afirmaciones que más se ha reiterado en todas las entrevistas, ha sido quizás la de la falta de referentes en el sector. Es verdad que en los últimos dos años hemos visto un incremento importante de la presencia y participación de mujeres en el sector en general; por un lado, gracias a la visibilización de las bandas formadas por mujeres en los escenarios.

La reivindicación está siendo clara en este aspecto, y parece que ya está dando sus frutos, no solo en número de mujeres contratadas, sino en los cachés y en los horarios en los que se les programa. Esto ya es un gran giro que activa poco a poco mecanismos de conducta que funcionan como un engranaje, ya que fomenta que otras mujeres se puedan sentir identificadas y tengan el valor de formar nuevas bandas, que podrán ser también programadas y así sucesivamente.

Sobre la visibilización y empoderamiento de las mujeres en el sector

Otra de las cuestiones que han surgido en todas las entrevistas es de qué manera pueden tener más visibilidad las mujeres que trabajan en la música. Tras concluir de los datos cuantitativos que la proporción de mujeres respecto a los hombres en las aulas es equilibrada en la mayoría de las disciplinas, y que hay un número creciente de mujeres en el sector musical, lo cierto es que el hecho de que ocupen puestos “en la sombra” y en niveles no considerados de decisión, hace que se perpetúen los roles y las formas de trabajar que han imperado desde el nacimiento de esta industria. Visibilizar a las mujeres, además de un derecho, sería un proceso enriquecedor y necesario para transformar las estructuras del trabajo y la perspectiva del sector.

Casi todas las entrevistadas coincidían en afirmar que el problema no es la falta de mujeres, sino que éstas ocupan puestos en la sombra, y que no llegan nunca a puestos de visibilidad.

Para poder cambiar algunos roles adquiridos, es indispensable que mujeres y hombres tomemos conciencia de esas actitudes y mecanismos que adoptamos por inercia e intentemos transformarlos. Dos entrevistadas aludían también a la gran importancia que tiene el hecho de que la visibilización debe de pasar obligatoriamente por la aceptación de la mediocridad. Según esta idea, la exigencia y autoexigencia impuesta por conductas patriarcales repetidas a lo largo de los años, hacen que no toleremos propuestas y actitudes de otras mujeres que no estén a una altura que nosotras mismas consideramos apropiada y que tiende a ser por lo general muy alta. Otra de las ideas clave puede ser el que las mujeres hagan el salto de la vida privada a la pública, conjugar los dos mundos mediante la corresponsabilidad y conciliación real con los hombres, para conseguir la visibilidad y la falta de referentes notables en el sector.

Sobre conciliación laboral y maternidad

Otro de los temas que se ha repetido a lo largo de las entrevistas es la dificultad que encuentran las mujeres a la hora de conciliar su trabajo con el resto de su vida. Uno de los puntos clave de esta supuesta incompatibilidad es la maternidad, pero también lo es el cuidado de padres y madres, las tareas domésticas o la conciliación con el ocio en general.

El hecho de que las mujeres asuman el peso y la responsabilidad de estos cuidados, crea conflictos importantes como el sentimiento de culpa, ansiedad y estrés, sentimiento de responsabilidad frente al cuidado, conflictos con sus parejas, hermanos, etc. Y en muchos casos, de una manera difícil de cuantificar, abandonan sus carreras o se mantienen en puestos a la sombra y con menor responsabilidad que les permitan compatibilizar de alguna forma su trabajo con su vida familiar.

Sobre el liderazgo, el emprendimiento y la incorporación de mujeres en cargos directivos

Una vez conocidas las opiniones sobre problemas generales como la falta de referentes, roles adquiridos por mujeres y hombres, la conciliación real y la necesidad de visibilización y empoderamiento, hemos querido entrar en materia y ver por qué hay tan pocas mujeres en cargos directivos, en puestos de decisión y en liderazgo de

proyectos relacionados con el sector de la música. Hemos analizado para ello el sentido que hoy en día tiene el liderazgo respecto a generaciones anteriores, y también se han estudiado más de cerca las situaciones del denominado techo de cristal.

Para empezar, la percepción de que hay pocas mujeres en puestos directivos y de liderazgo de proyectos es unánime. También es verdad que el propio significado de la palabra liderazgo ha ido cambiando con los años, y esto es muy importante, porque hace que la forma de negociar, de trabajar, y de establecer las relaciones y estructuras sociales vaya cambiando y se establezcan nuevos modelos sociales. Se mencionan aquí temas como que el liderazgo tiene hoy en día más que ver con la empatía, con el compartir o con el convencer y no tanto con la autoridad.

Una de las preocupaciones que han surgido en varias de estas entrevistas es la del techo de cristal. En los últimos años, gran parte del discurso de empoderamiento de las mujeres en general, y en la industria musical en particular, pasa por superar esta barrera "invisible" para acceder a puestos de decisión. Estamos ante un momento de cambio social importante, y las grandes empresas comienzan a pensar no sólo en valores económicos, sino también en valores sociales, de igualdad y conciencia ecológica. En este contexto, no se puede pasar por alto el gran contraste que supone constatar que la mitad de la población mundial está formado por mujeres, que las aulas están equilibradas en la mayoría de las ramas de la enseñanza, y que en el sector trabajan mujeres altamente cualificadas, pero que apenas existen mujeres en los puestos de decisión. Varias entrevistadas han sufrido alguna vez o han conocido de cerca situaciones de desigualdad ante el famoso techo de cristal a la hora de acceder a puestos de decisión. El sector musical, tanto en grandes empresas o multinacionales, como en PYMES y pequeñas empresas, parece estar aún muy lejos de ser igualitario en incorporar a las mujeres en los puestos de decisión.

En el ámbito público el panorama parece ser algo diferente, con políticas de igualdad de género y acceso igualitario a los puestos de trabajo a través de exámenes. Así lo cons-

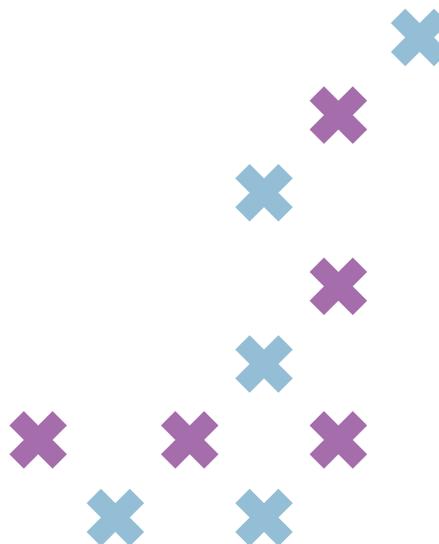
tata la directora de una de las escuelas de música a la que se ha entrevistado.

A modo de resumen

En líneas generales, podríamos decir que estamos ante un momento vital de cambio de estructura en los modelos sociales existentes, cambio que se está produciendo poco a poco, y que en el caso de la igualdad de mujeres y hombres, impregna a todos los sectores de la sociedad.

En este análisis cualitativo hemos podido conocer más de cerca la situación del sector musical desde dos puntos de vista: los nexos de desigualdad y problemáticas existentes en el sector y las propuestas para el cambio.

Nos encontramos quizás en una primera fase de sensibilización social y de visibilización de los puntos de desigualdad, pero es momento de trabajar profundamente en los pasos que deberemos seguir para construir una sociedad realmente igualitaria.







**RESUMEN DE
LAS PROPUESTAS
PLANTEADAS
POR CATEGORÍAS
Y SECTORES
(PERSPECTIVAS
DE CREACIÓN
E INDUSTRIA)**

TEATRO

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN TEATRAL	INDUSTRIA TEATRAL
1. Cambios en convocatorias y órdenes de subvenciones para garantizar igualdad de acceso e igualdad de oportunidades en distintos ámbitos /ayudas específicas para solventar situaciones estructurales que necesitan de apoyo para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear una comisión de género permanente dentro de las AAEE. 2. Crear subvenciones económicas y comisiones para los premios con el objetivo de garantizar la igualdad. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instaurar cláusulas de igualdad en órdenes y subvenciones 2. Aplicar medidas de discriminación positiva en los jurados de premios y órganos de valoración de las distintas líneas de ayuda. 3. Incluir en las convocatorias de ayudas la aportación por la persona solicitante de certificados oficiales de igualdad de empresa que otorguen puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien sobre la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres de una forma sistemática.
2. Cambios en sistemática generación, recogida y explotación de datos en fuentes secundarias, encuestas, etc. para inclusión de la variable sexo.	-	-
3. Espacios de empoderamiento, reflexión y creación de redes entre mujeres.	1. Crear grupos de creación y producción teatral.	-
4. Programas de mentoring para apoyo a mujeres en profesionalización, consolidación, etc.	-	-
5. Formación/ Sensibilización/ visibilización.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilización y formación para los medios de comunicación. 2. Programas de formación con perspectiva de género para programadores de teatros. 3. Crear un catálogo de mujeres creadoras en el teatro para visibilizarlas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover campañas de sensibilización fundamentadas en valores de igualdad que ayuden a concienciar sobre la eliminación de prejuicios y estereotipos de género, fomentando una imagen de las mujeres fuerte y positiva. 2. La creación de un espacio de visibilización de las mujeres. Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en el ámbito teatral.

TEATRO

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN TEATRAL	INDUSTRIA TEATRAL
6. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.	1. Transversalizar la perspectiva de género en las escuelas de teatro y diseño de iluminación.	<p>1. Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría de mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.</p> <p>2. Incluir contenidos específicos en materia de igualdad y no discriminación en los diseños curriculares de forma obligatoria y en todos los niveles de enseñanza, y revisar en materia de artes escénicas el diseño curricular de Historia y Teoría del teatro, incluyendo en los mismos el trabajo de las mujeres no visibilizadas.</p> <p>3. Promover activamente la igualdad de mujeres y hombres dentro de la cultura empresarial, promoviendo la elaboración de diagnósticos de igualdad y planes de igualdad de mujeres y hombres.</p>
7. Medidas de conciliación y puesta en valor del trabajo de cuidados.	-	<p>1. Promover la creación a nivel nacional de un pacto que regule los horarios y la conciliación laboral para la consecución de una jornada laboral más flexible e incentivar a aquellas empresas que lo incorporen.</p> <p>2. Igualar el permiso de paternidad al de maternidad con carácter intransferible, extendiendo éste a 26 semanas: 8 para cada progenitor y 10 compartidas.</p> <p>3. Fomentar la adaptación de la oferta de cuidado de niñas y niños (guardería/escuelas) para que estos centros educativos puedan ajustar los horarios de apertura a los horarios laborales de las familias ampliando sus ofertas y mejorando las compatibilidades laborales.</p>

DANZA

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN COREOGRÁFICA	INDUSTRIA DE LA DANZA
1. Cambios en convocatorias y órdenes de subvenciones para garantizar igualdad de acceso e igualdad de oportunidades en distintos ámbitos /ayudas específicas para solventar situaciones estructurales que necesitan de apoyo para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.	<p>1. En las subvenciones a producción de danza, revisar el criterio de valoración “presencia de la mujer” y establecer una puntuación diferenciada según los roles profesionales que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>2. Incluir entre los criterios de valoración y selección de obras escénicas criterios con perspectiva de género.</p>	-
2. Cambios en sistemática generación, recogida y explotación de datos en fuentes secundarias, encuestas, etc. para inclusión de la variable sexo.	1. Realizar un ticketing que permita contabilizar el número de mujeres y hombres asistentes a los teatros de la CAE.	-
3. Espacios de empoderamiento, reflexión y creación de redes entre mujeres.	-	1. Organizar “parejas-tandem” entre profesionales de la danza y espectadoras, para que vengan juntas, se tomen un café o vino antes, y se realice una transmisión.
4. Programas de mentoring para apoyo a mujeres en profesionalización, consolidación, etc.	-	<p>1. Confeccionar un programa de mentoring para creadoras, coreógrafas o responsables de compañías de danza.</p> <p>2. Ejercer el mentoring para las jóvenes que se incorporan al “mercado laboral de la danza”, sería la facilitación de encuentros entre “seniors” y “juniors”.</p>

DANZA

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN COREOGRÁFICA	INDUSTRIA DE LA DANZA
5. Formación/ Sensibilización/ visibilización.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar un registro o banco de datos de profesionales con perspectiva de género donde se visibilice a las mujeres y hombres profesionales en los diferentes ámbitos de la creación en danza. Este registro o banco de datos podría estar al alcance de las personas profesionales a través de diferentes plataformas de fomento a la danza en la CAE (p.e. la asociación de profesionales de la danza de Euskadi ADDE, Dantzagunea...). 2. Visibilizar la capacitación detallada formativa de las personas que programan los teatros públicos. Facilitar la formación crítica en el enfoque de género en el arte contemporáneo y más específicamente en artes escénicas. 3. Crear una forma de reconocimiento institucional de la danza y las artes escénicas estable que favorezca el prestigio y la difusión de la creación de arte en la danza como un valor cultural e impulso para la innovación social dentro de la CAE. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar encuentros donde la meta no sea vender o comprar, sino empatizar, conocer las dinámicas del otro "bando". 2. Organizar premios de danza vasca. 3. Sensibilización y/o formación a personas menores para la realización de programas de mediación familiar. 4. Vincular el espacio escénico a proyectos amateurs, participativos, o de otras disciplinas, donde las personas adolescentes tienen presencia.
6. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitar los recursos adecuados para introducir el enfoque de género en las asignaturas curriculares del Título Superior de Danza en Dantzerti. 2. Visibilizar la capacitación formativa detallada del profesorado y en los casos necesarios, facilitar la formación del profesorado del Título Superior de Danza en Dantzerti para la integración del enfoque de género en el arte contemporáneo y más específicamente en las artes escénicas. 	-

DANZA		
MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN COREOGRÁFICA	INDUSTRIA DE LA DANZA
6. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.	<p>3. Favorecer el debate público en los teatros sobre la los contenidos culturales y las prácticas curatoriales (programas especializados de discursos estéticos) como estrategias para el fomento de perspectivas culturales de genero e interculturalidad en la danza y artes escénicas.</p> <p>4. Fomentar proyectos de mediación entre artistas y centros educativos a través de “residencias de artistas de la danza” en centros educativos enfocados a explorar estereotipos e identidades de género con personas jóvenes.</p> <p>5. Fomentar y apoyar la creación de equipos de investigación en danza de carácter multidisciplinar (teoría-práctica) en centros universitarios y centros coreográficos para la producción de literatura crítica con enfoque de género.</p>	<p>1. Colaboración entre el Departamento de Género y de Servicios Sociales en el fomento de proyectos que muestren otras representatividades sexuales. Se trataría pues de fomentar esta línea de creación e investigación, no de comisariar proyectos específicos.</p> <p>2. Danza y medios de comunicación Diseñar Plan de Impulso de la Danza Global atendiendo a criterios de comunicación donde se impulsen programas televisivos, de radio etc. que impulsen y visibilicen la danza.</p>
7. Medidas de conciliación y puesta en valor del trabajo de cuidados.	<p>1. Incluir en las subvenciones de danza ayudas a la conciliación entre vida familiar y vida laboral para madres y padres creadores en danza.</p>	<p>1. Residencias para madres que permitan la conciliación (horarios, espacios...etc.).</p> <p>2. Habilitar una línea de ayudas financieras a aquellos espacios escénicos que adapten la arquitectura y acondicionamiento de sus espacios de trabajo a las necesidades personales (lactancia, a la convivencia de madres e hijos/as servicios de guardería para algunos eventos escogidos de su programación... etc.).</p> <p>3. Aplicar la “teoría de los cuidados” promoviendo el uso de la guía de la “SosteVIDAbilidad” generado por Colaborabora.</p> <p>4. Servicios mutualizados para la re-incorporación de mujeres que han sido madres a la escena Facilitar, vía la subvención directa a través de las asociaciones sectoriales, que exista una mutua (en cada territorio histórico) que atienda las necesidades físicas de las intérpretes o creadoras que han pasado por una maternidad.</p>

LIBRO Y LITERATURA

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN LITERARIA	INDUSTRIA DEL LIBRO
<p>1. Cambios en convocatorias y órdenes de subvenciones para garantizar igualdad de acceso e igualdad de oportunidades en distintos ámbitos /ayudas específicas para solventar situaciones estructurales que necesitan de apoyo para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.</p>	-	<p>1. Favorecer la incorporación de cláusulas para la igualdad en las ayudas existentes dirigidas a la edición de libros.</p> <p>2. La creación de ayudas ad-hoc para incidir en los ámbitos de la iniciación en la carrera literaria de nuevas escritoras y la consolidación de escritoras.</p>
<p>2. Cambios en sistemática generación, recogida y explotación de datos en fuentes secundarias, encuestas, etc. para inclusión de la variable sexo.</p>	-	<p>1. Incorporar la variable sexo en el Informe de Edición de la Comunidad Autónoma Vasca, en los datos de autoría.</p> <p>2. Colaborar con el Ministerio encargado del ámbito de cultura para incorporar la variable sexo a la base de datos del ISBN.</p> <p>3. Elaborar una base de datos para Euskadi con los datos del ISBN.</p>
<p>3. Espacios de empoderamiento, reflexión y creación de redes entre mujeres.</p>	<p>1. Interacción entre escritoras: corrección, dirección y tutoría.</p> <p>2. Organización de estancias prolongadas, destinadas a mujeres menores de 30 años o/y con hijos/as menores de tres años.</p>	-
<p>4. Programas de mentoring para apoyo a mujeres en profesionalización, consolidación, etc.</p>	<p>1. Mujeres escritoras como creadoras a través de todas las áreas del sistema de letras en euskera.</p>	-

LIBRO Y LITERATURA

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN LITERARIA	INDUSTRIA DEL LIBRO
5. Formación/ Sensibilización/ visibilización.	<p>1. Encuentro de escritoras y personas lectoras: guías de lectura para los clubes de lectura: Guía práctica, pudiéndose plantear diferentes preguntas en torno a mujeres escritoras, como qué escritoras y creadoras han ejercido una mayor influencia en la escritura.</p> <p>2. Creación de biblioteca o archivo de mujeres escritoras. Creadoras o brujas, el bosque de las mujeres vascas. Espacios de lectura y naturaleza: constituirse también en centro documental sobre la mujer en Euskal Herria.</p>	<p>1. Conocer cómo se sitúa la demanda de libros y las costumbres de lectura en la CAE.</p> <p>2. La organización de jornadas especializadas para la reflexión sobre la perspectiva de género en la industria del libro.</p>
6. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.	-	-
7. Medidas de conciliación y puesta en valor del trabajo de cuidados.	-	-

MÚSICA

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN MUSICAL	INDUSTRIA MUSICAL
1. Cambios en convocatorias y órdenes de subvenciones para garantizar igualdad de acceso e igualdad de oportunidades en distintos ámbitos /ayudas específicas para solventar situaciones estructurales que necesitan de apoyo para garantizar la igualdad de mujeres y hombres.	-	-

MÚSICA

MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN MUSICAL	INDUSTRIA MUSICAL
2. Cambios en sistemática generación, recogida y explotación de datos en fuentes secundarias, encuestas, etc. para inclusión de la variable sexo.	1. Creación y consolidación de un grupo de trabajo estable formado por personas expertas en el sector, que tenga por objeto actuar a modo de observatorio que actualice y visibilice los datos sobre la situación, participación y presencia de las mujeres en el mundo de la música en el País Vasco, crear y mantener bases de datos actualizadas, etc. de forma que se pudiera actuar sobre problemas o situaciones concretas que puedan emerger de esos datos.	1. Trabajar con empresas tecnológicas para modernizar los sistemas de realización de encuestas y recopilación de datos, de forma que de una manera más automática se pudieran registrar los trabajadores del sector en una base de datos desagregada por sexo, nivel formativo, remuneración, y otros datos relevantes para estudiar los niveles desigualdad.
3. Espacios de empoderamiento, reflexión y creación de redes entre mujeres.	-	-
4. Programas de mentoring para apoyo a mujeres en profesionalización, consolidación, etc.	1. Programas de mentoría: se propone la creación de un programa de mentoría similar al que ya existe en el mundo audiovisual, Noka mentoring, aunque teniendo en cuenta las diferencias entre este sector cinematográfico y el musical.	-
5. Formación/ Sensibilización/ visibilización.	1. Línea de acciones formativas puntuales (talleres, charlas, cursos, etc.), dirigidas no solo a mujeres jóvenes, sino también (y contemplando ayudas especiales) a mujeres que estén experimentando dificultades para acceder a formación y capacitación específica.	1. Impartir cursos en materia de igualdad en las empresas, fomentando que asistan tanto las mujeres como los hombres.
6. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.	-	1. Introducir en las asignaturas de música referencias al sector, con una perspectiva de género clara, poniendo ejemplos de casos de mujeres referentes, tanto creadoras como profesionales de otros niveles del sector.

MÚSICA		
MEDIDAS	ACCIONES	
	CREACIÓN MUSICAL	INDUSTRIA MUSICAL
6. Transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas.	-	<p>2. Mejorar y homogeneizar los indicadores en premios y subvenciones para determinar la brecha existente en el sector.</p> <p>3. Hacer seguimiento de la implantación de las empresas en materia de igualdad. Crear planes adaptados para PYMES y pequeñas empresas, que viven una realidad muy diferente que los grandes sectores industriales.</p>
7. Medidas de conciliación y puesta en valor del trabajo de cuidados.	-	<p>4. Facilitar y premiar a las empresas que mejoren la conciliación mediante jornadas más flexibles, trabajos menos presenciales, trabajo por objetivos, etc.</p>

OTRAS MEDIDAS

1. Impulsar la presencia de mujeres en las instituciones y cargos con poder de decisión.

2. Incentivar económicamente a las mujeres que deseen emprender sus propios proyectos.

3. La sostenibilidad de la danza y la cultura

Incorporar criterios de sostenibilidad a la organización de giras o al ámbito de la creación y producción es algo sencillo que se engloba en un paradigma feminista de la cultura. Confeccionar un listado de recomendaciones para las compañías o espacios escénicos que reciban financiación pública, como aquella promovida por el Arts Council de UK y la entidad Julie's Bicycle. En un tránsito de 2 o 3 años, estas recomendaciones deberían ir adquiriendo el estatus de obligaciones.

4. Danza y ecología: sello de calidad

Establecer un sello “danza verde” que garantizará que determinadas compañías, proyectos o espacios sí cumplen con criterios de sostenibilidad.

5. Danza y participación ciudadana

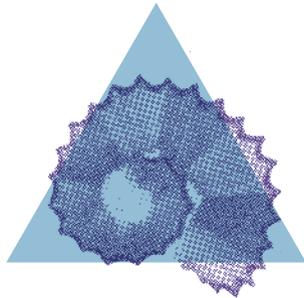
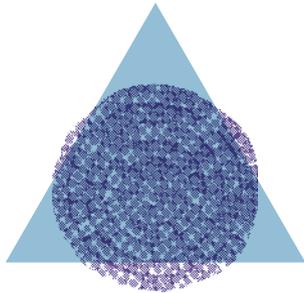
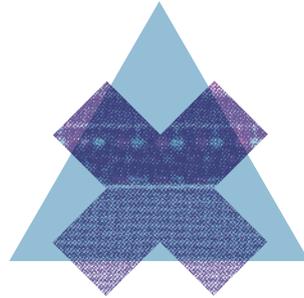
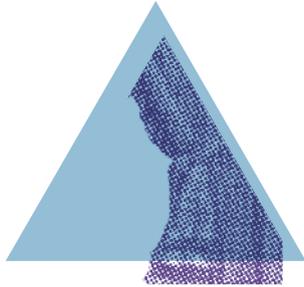
La danza tradicional acoge determinado grupo socio-demográfico, así como los bailables, si estos momentos se vincularan con mayor o menor “descaro” a procesos participativos se retomaría el uso catártico y colectivo de la danza. Sería una actualización del rito ancestral vasco, quizá más instrumentalizado, pero no por ello menos pertinente.

6. Favorecer la figura del o de la “artista en residencia” como una agencia creativa y crítica en el diseño de programación cultural y como impulso de programas de mediación cultural con nuevos públicos que favorezcan un enfoque de género y la atención a nuevos públicos.

7. Elaboración de un Manual de Buenas Prácticas con perspectiva de género

La última de las propuestas consiste en la elaboración de un Manual de Buenas Prácticas en el que se incluya la perspectiva de género. Este documento supone una valiosa herramienta que constituye un marco fundamental para establecer cualquier relación entre artistas e instituciones, ya sean públicas o privadas. Presenta así mismo modelos y recomendaciones sobre contratos, además de un decálogo en el que se consideran asuntos fundamentales como el respeto a la libertad de expresión y a los derechos morales de las personas creadoras, el derecho a una remuneración justa, además de la especial atención a la profesionalidad y la transparencia.

8. Dentro de EHMBE – Musika Bulegoa, que aglutina las principales asociaciones del sector musical en la CAV, crear una comisión de trabajo, con un plan de igualdad a desarrollar e implantar paulatinamente en toda la red de asociaciones.



KULTURA AUZOLANEAN

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura