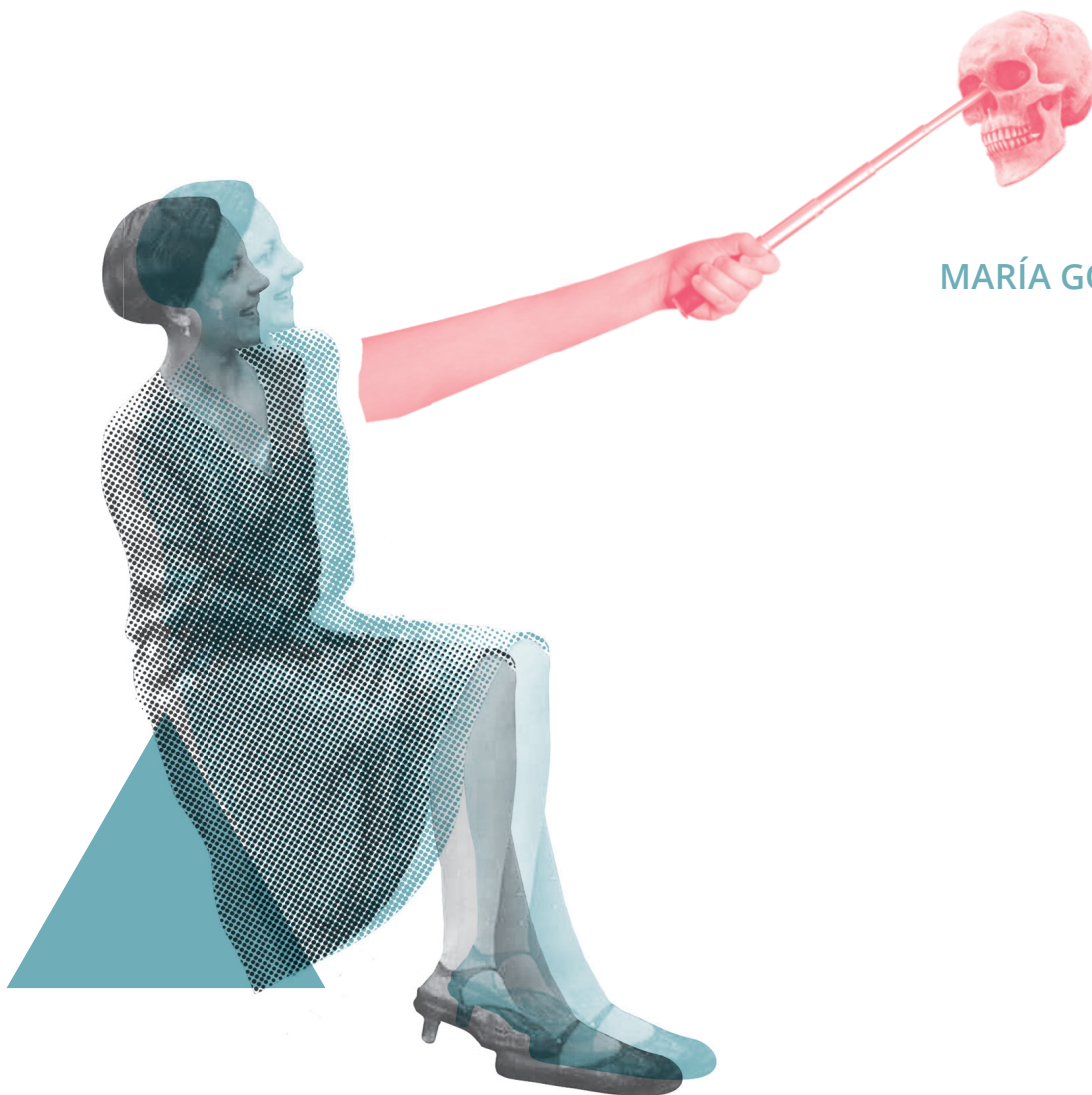


**ANTZERKIAREN**  
industriako emakumeen  
eta gizonen  
**EGOERA**  
EAEn

MARÍA GOIRICELAYA BURÓN



KULTURA AUZOLANEAN

**Argitaraldia:** 1.a. 2020ko ekaina

**Ale-kopurua:** 70

© Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa  
Kultura eta Hizkuntza Politika Saila

**Internet:** [www.euskadi.eus](http://www.euskadi.eus)

**Argitaratzailea:**

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

**Egilea:**

María Goiricelaya Burón

**Koordinatzaileak:**

Kualitate Lantaldea, Kultura Sustatzeko Zuzendaritza-Kulturaren Euskal Behatokia

**Itzultzailea:** Jesús María Arruabarrena Gaztelurrutia

**Diseinua eta konposizioa:** Mooneki

**Inprimategia:** Eusko Jaurlaritzaren Erreprografia Zerbitzua

**ISBN:** 978-84-457-3554-1

**Lege-gordailua:** LG G 00392-2020

Lan honen bibliografia-erregistroa Eusko Jaurlaritzaren *Bibliotekak* sarearen katalogoan aurki daiteke:  
<http://www.bibliotekak.euskadi.eus/WebOpac>

# ANTZERKIAREN

industriako emakumeen  
eta gizonen **EGOERA**  
EAEn

MARÍA GOIRICELAYA BURÓN

**EUSKO JAURLARITZA**



**GOBIERNO VASCO**

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

**Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia**

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020

# AURKIBIDEA

Aurkezpena	6
Antzerki-industria	8
Aztergaiak	8
Txostenaren helburuak	9
Metodologia	9
Laginketa	10
<b>I. atala. Testuinguruaren analisisa</b>	<b>12</b>
1. Lege eremua	14
2. EAEko testuinguruari buruzko datuak	15
3. Emakumeen eta gizonen enplegua kulturaren sektorean	20
4. Kultura-ohiturak: emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak	25
<b>II. atala. Antzerki-industria EAEn</b>	<b>28</b>
II.1. Analisi kuantitatiboa	29
1. Prestakuntza espezializatua antzerki-industriaren eremuan	30
2. Antzerki-industriaren egitura EAEn	31
2.1. Arte eszenikoen produkzioa eta antolaketa	32
2.2. Zuzeneko ikuskizunak ekoizteko ekintza lagungarriak eta teknikoak	36
2.3. Zabalkundea	37
2.4. Erakusketa. Emakumezko eta gizonezko antzerki-programatzaileak	38
2.5. Beste erakunde batzuk	43

3. Testuingurua sortzen laguntzeko programak	44
3.1. Eusko Jaurlaritzaren dirulaguntzak antzerkia ekoizteko	44
3.2. Eusko Jaurlaritzaren dirulaguntzak antzerki-testuak sortzeko	46
3.3. Bizkaiko Foru Aldundiaren dirulaguntzak antzerkia zabaltzeko	47
3.4. Bizkaiko Foru Aldundiko bekak arte plastikoak, ikus-arteak, arte dramatikoa, musika eta dantza modalitateetarako; eta laguntzak arte dramatikoa, musika, dantza eta kultur kudeaketa modalitateetarako	47
4. Trukerako eta atzerrira joateko programak	50
4.1. Etxepare Institutuaren dirulaguntzak antzerki-sortzaile euskaldunentzat, 2018an euskararen eremutik kanpo irten daitezen.	50
5. Antzerkigintza Berriak programa	50
6. Egonaldi artistikoak	51
7. Ikusgaitasuna eta onarpena	53
7.1. Sariak	55
II.II. Analisi kualitatiboa	58
1. Sektoreko langileen iritziak genero-berdintasunari buruz EAEko antzerki-industrian: elkarrizketak	58
<b>III. atala. Iritzi-artikulua. Emakumeen eta gizonen presentzia EAEko antzerki-industrian. Egoerari buruzko hausnarketa eta hobetzeko proposamenak</b>	<b>67</b>
<b>GEHIGARRIAK</b>	<b>74</b>



**AURKEZPENA**

Antzerki-industriaren ardurak berezietan emakumerik ez egotea arazo sistematikoa da. Hona hemen paradoxa: kulturara jotzen da, sexismoari amaiera emateko baliabide garrantzitsua delako; hala ere, emakumeek baztertuta jarraitzen dute jarduera guztietan, honetan barne.

Kultura-kontsumo gehienez ez dago desberdintasun handirik gizonen eta emakumeen artean. Dena dela, azpimarratu behar da emakumeek bi desabantaila daukatela hasieratik. Alde batetik, gizonen baino denbora askoz gutxiago daukate aisialdirako; eta, beste alde batetik, ekonomia ahulagoa dute, soldata-arrakalaren ondorioz. Gauzak horrela, argi geratzen da emakumeek kultura kontsumitzeko jarrera eta interes handiagoa dutela; argi geratzen da baita ere zein egoera den nagusi sektorean. Kontsumitzaile gehienak emakumeak izan arren, gizonen jarraitzen dute kultura-programazioak erabakitzen, eta kulturako agerraldi gehienetan haiek izaten dira protagonistak eta ekoizleak.

Aitortu behar da azken urteotan izan direla aurrerapenak, baina sexuan oinarritutako zapalkuntza estrukturala gutxitzea da bide bakarra gizonen pribilegio egoerari (ekonomian, politikan eta arlo sozialean nahiz kulturean) amaiera emateko.

Ikerketa honen xedea da aztertzea nolako den gaur egun genero-eragina EAEko antzerki-industrian, eta nolako toki zehatza daukaten emakumeek eta gizonen antzerkigintzaren industria-katean (produzioan, zabalkundeetan, emanaldietan eta abar). Baina diagnostik haratago, asmoa da gidak eta parametroak zehaztea, emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatua izan dadin, eta testuinguruak berdintsuagoak izan daitezkeen.

Beraz, ikerketa honek azterketa-formula mistoa proposatzen du. Izan ere, erantzun kuantitatiboak ez baitira nahikoa txostena egoki osatzeko. Beharrezkoak dira parte hartzeko guneak eta elkarrekin hausnartzeko guneak. Errealitate hau ezagutu eta bizi dutenen begirada funtsezkoa da jarrera sexistak betikotu ez daitezkeen. Bestela, demokraziak baztertzaila izaten jarraituko du, eta kultura-desparekotasuna gure garaiko errealitate bat izango da aurrerantzean ere.

## ANTZERKI-INDUSTRIA

Ikerketa hau egin baino lehen, argi eta garbi definitu behar dugu zer den “antzerki-industria”. Kontzeptu horren mamia oso konplexua da. Antzerki-industria “kultura-industrien” baitan kokatzeko joera dago, berehala eta hizkuntzaren globalizazio-mimesiaren ondorioz. Hala ere, “kultura-industrien” produkzio- eta zabalkunde-prozesuak seriatu egin daitezke, kontuan hartu gabe produktu horren ezaugarri artistikoak itzelak izan daitezkeela.

Arte eszenikoak, eta ondorioz antzerkia, kultura-industriatzat ez hartzeko arrazoiak dira bere sormen-, zabalkunde- eta jasotze-prozesuen ezaugarriak. Hortaz, zer adierazi nahi dugu antzerki-industriaz mintzo garenean?

Lehenengo eta behin, industriaz ari gara. Jarduera ekonomiko eta tekniko horrek lehengaiak eraldatzen ditu, gizakiaren premiak asetzeko moduko produktuak egiteko. Halaber, jarduera honetako instalazio guztiei eta enpresa guztiei buruz ere hitz egiten dugu. Beraz, kontsumitzeko moduko antzerki-produktua sortzen duten ekintza eta enpresa guztiek osatzen dute “antzerki-industria”; eta baita ere antzerki-produktua sortzera bideratutako zeregin eta jarduera guztiek (produktua asmatzea, ekoiztea, zabaltzea, komunikatzea eta abar).

## AZTERGAIAK

Txosten honen helburu nagusia da jakitea Euskadiko<sup>1</sup> antzerki-industriaren maila desberdinetan nolako den emakumeen eta gizonen egoera gaur egun: non dauden emakumeak eta gizonak industrian, nolako karguak dauzkaten batzuek eta besteek, nolako aldaketak gertatu diren azken urteotan eta nolako hobekuntzak jar daitezkeen martxan industria honetan, emakumeen presentzia eta parte-hartzea areagotzeko, eta berdintasunezko testuinguruak sortzeko.

Azken batean, kontua da sektorearen diagnosia planteatzea: mapatze bat egitea kulturako sektore zehatz baten errealitatea erakusteko, kasu honetan euskal antzerki-industriarena. Horretarako, alde zurretik, sakon aztertu behar da emakumeek eta gizonak nolako garapena duten arlo honetan. Dena dela, hori baino lehen zenbait definizio zehaztea komeni da; esaterako, “generoak” zer esan nahi duen, eta hori aplikatzeak nolako ondorioak dakartzkion ikerketa honi.

Genero kontzeptua 70eko hamarkadaren erdialdean sortu zen giro akademiko anglosaxoian, batez ere zientzia sozialetan garatu zituzten ikerketen ondorioz. “Generoak” analisi-kategoria bati eta harreman-kategoria bati egiten dio aipamena. Ingeleseko “gender” hitzetik gaztelaniara eratorritako hitza da. Auñamendi euskal entziklopediak honela definitu zuen: *“Prozesu dinamikoa, historikoa eta aldakorra da. Bere bidez adierazten da emakume edo gizon izateak dena delako gizartean edo kulturaren duen esanahia”*<sup>2</sup>.

Kontzeptua berez da konplexua eta abstraktua. Ez definitu ezinezkoa delako, baizik eta definizio bat baino gehiago biltzen duelako. “Genero” hitzak eraikuntza sinboliko bat aditzera ematen du, sexua ardatz hartuta ezaugarri soziokulturalak atxikitzen dizkiena gizakiei, eta sexu-desberdintasunak desberdintasun soziala dakar. Genero-desberdintasuna ez da ezaugarri biologiko bat, historian zehar gauzatu den eraikuntza mentala eta soziokulturala baino. Beraz, “generoa” eta “sexua” ez dira baliokideak. Lehenengo hitzak kategoria soziologiko bat adierazten du, bigarrenak, ordea, kategoria biologikoa.

<sup>1</sup> Eusko Jaurlaritzako Kultura Sailaren arabera, «industria kulturalak» ondasunak nahiz zerbitzuak ekoizten eta banatzen dituzte. Horiek sortzen ari diren uean, badute ezaugarri, erabilera edo helburu espezifikoak, kultura-adierazpenak gehitzen dituen edo helarazten dituen, balio komertziala aintzat hartu gabe. Kontzeptu hori loturik dago UNESCOren 2005eko Konbentzioaren testuinguruari. Biltzar hartan hizpide izan zuten kultura-adierazpenen aniztasuna nola babestu eta sustatu. «Sormen-industriek» kultura baliatzen dute materializat, eta dimentsio kulturala dute, nahiz eta produkzioa funtzionala izan gehienbat. Horien artean daude arkitektura eta diseinua. Hauek sormen-osagaiak sartzen dituzte prozesu zabalagoetan. Beste azpisektore batzuk ere badaude sormen-industrian: diseinu grafikoa, moda-diseinua eta publikitate adibidez.

<sup>2</sup> AUÑAMENDI EUSKO ENTZIKLOPEDIA. 2019ko urtarrilaren 22an berreskuratua: <http://aunamendi.eusko-ikaskuntza.eus/eu/el-concepto-de-genero/ar-152507/>



Isabel Veiga Barriok, GECA aldizkariaren monografiko batean (Andaluziako kultura-kudeatzaileek argitaratua) honako hau esan zuen: *“Tradizioz, sexu-desberdintasunak, kultura guztietan, zenbait interpretazio egin ditu, berez emakumeena eta berez gizonena zer den erabakiz, gizaratean nolako eginkizuna eta nolako jokabidea izan behar duten esanez, eta jokatzeko arauak ezarriz, bai maila pertsonalean bai maila sozialean”*. Irizpide horiek ezarri duten hierarkiaren arabera, emakumeek egiten duten guztiak balio txikiagoa du eta ez du onarpen sozialik; aldiz, gizonak egindakoak ospea, balio soziala eta onarpen publikoa hartzen du. Horixe da, hain zuzen ere, desberdintasunen jatorria. Sozialki eraikitako desberdintasunek jartzen dituzte emakumeak gizonen menpe arlo eta sektore guztietan.

Euskal antzerki-industriaren barruan perspektiba hau ezartzeak esan nahi du genero-harremanak sakontasunez aztertu behar direla, arrazoiak bilatzeko eta eraldaketarako estrategiak aurkitzeko. Horrez gain, gaiaren dimentsio kualitatiboa ere ezagutzea eskatzen du. Horretarako, sektoreko pertsonen pertzepzioa aintzat hartu behar da, alegia, jakin behar da zer deritzoten emakumeen eta gizonen presentziari euskal antzerki-industrian eta zer deritzoten parte hartzeko erari.

## TXOSTENAREN HELBURUAK

- 1 Euskadiko antzerki-industria mapatu, erreparaturik gizonen eta emakumeen presentzia eta partaidetza desberdinari.
- 2 Euskal antzerki-industrian lan egiten duten pertsonen egoera aztertu, genero-perspektibatik.
- 3 Ondorioak atera eta helburuak ezarri, sektorean testuinguru parekideagoak lortzeko.

## METODOLOGIA

Ikerketa honetan planteatutako arazoei formula misto baten bidez egin behar zaie aurre, ikerketa kualitatiboak eta kuantitatiboak elkarri lagundu behar diote, emaitza hobekia lortzeko:

*“... datuek eta informazio kuantitatiboek ez dituzte islatzen arazo sozial guztiak. Eta gogorutzen du ikerketa kualitatiboa gai dela datuetan islatzen ez dena jasotzeko; esate baterako, begirada, usaina eta ikerlari sozialaren pertzepzioak jasotzen dituen beste gauza asko”*<sup>4</sup>.

Horretarako, ikerketaren abiapuntua da testuinguru orokorra aztertzen duen kapitulua. Gaur egungo eremu juridikoa aztertzen da generoari dagokionez, eta Euskal Autonomia Elkarteari buruzko datuak atera eta aztertzen ditu, informazioa emanez emakumeen nahiz gizonen lanpostuen tipologiari buruz eta gaur eguneko herritarren kultura-ohiturei buruz (emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun nagusiak).

Euskal antzerki-industriaren analisiari dagokionez, ikerketaren helburua da EAEko industriaren egitura orokorrari erretratua egitea; eta, aldi berean, azterketa kuantitatiboa egitea (datu-azterketa) eta azterketa kualitatiboa egitea (sektoreko profesionalen hainbat inkesta eta elkarriketa eginez, sektorearen gaur egungo parekidetasunari buruzkoak)<sup>5</sup>.

3 VEIGA, Isabel. (2008) Gestión cultural y género. Revista GECA. (Gestores Culturales de Andalucía), 11. zenbakia, azaroa. Andaluziako kultura-kudeatzaileek argitaratua. ISSN: 1695-1794. 2019ko urtarrilaren 22an berreskuratua <http://gecaandalucia.org/wp-content/uploads/2017/10/revistageca11.pdf>

4 CASTELLANOS PINEDA, Patricia. Metodologías cualitativas para la investigación en gestión cultural. Metodologías para la investigación en gestión cultural. (Curso 2018-2019). Fundación para la Universitat Oberta de Catalunya, p.6.

5 Metodologiari buruzko oharra: Garrantzitsua da aipatzea garatutako kapitulu batzuetan analisia egiteko lagina txikia denez, hurbilketa bat egin dudala aztergaiari. Ondorioz, ez dut hitz egin kulturaren unibertso orokorrari estrapolatzeko moduko joerez.

## LAGINKETA

Txosten honetako **analisi kuantitatiboak** emakumeen eta gizonen presentziari buruzko datuak biltzen eta aztertzen ditu, euskal antzerki-industria eratzen duten katearen osagai nagusiak: arte eszenikoen produkzioa eta antolaketa (antzerki-konpainiak, ekoizleak, antzerkia ekoizteko zentroak, produkzioari eusteko ekintzak eta teknika-ekintzak), zabalkundea (banatzaileak), emanaldiak (antzokiak, aretoak, jaialdiak eta azokak) eta beste erakunde batzuk (gizonezko eta emakumezko aktore-elkarteak, konpainia-elkarteak, sindikatuak eta abar). Datu horiek argitu egiten dute nolako den emakumeen eta gizonen presentzia antzerki-industriaren maila desberdinetan, nolako karguak dauzkaten batzuek eta besteek, eta nolakoak diren genero desberdintasunak industrian gaur egun.

**Analisi kualitatibo**aren oinarria da inkestak eta elkarrizketak egitea sektoreko langileen lagin adierazgarri bati. Horietan genero-ikerketetako gaiak aztertzen dira. Kasu honetan gai garrantzitsuenak honako hauek dira: emakumeen eta gizonen presentzia antzerki-industrian, batzuek eta besteek industria honetan izaten duten garapena, eginkizunak eta lanak, lan-baldintzak eta etorkizuna.

Sektoreko hainbat erakunderi egin dizkiodan inkestak osatzeko, elkarrizketa sakon ugari egin dut. Gizonak eta emakumeak elkarrizketatu ditut. Beti ere kontuan izanik aurrez aipatutako erakundeen ezaugarri desberdinak, kudeaketa-egiturari dagozkionak (handiak, ertainak eta txikiak). Xedea izan da emakumeek eta gizonek EAeko antzerki-industrian duten presentziaren mapa ahalik eta zehatzena marraztea.





I. atala

# **TESTUINGURUAREN ANALISIA**

- 1 LEGE EREMUA
- 2 EAEKO TESTUINGURUARI BURUZKO DATUAK
- 3 EMAKUMEEN ETA GIZONEN ENPLEGUA KULTURAREN SEKTOREAN
- 4 KULTURA-OHITURAK: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK

## 1. LEGE EREMUA

*“Gizaki orori dagozkio Aldarrikapen honetan adierazitako eskubide eta askatasunak, eta ez da inor bereziko arraza, larru-kolorea, sexua, hizkuntza, erlijioa, politikako edo bestelako iritzia, sortzeria edo gizarteko jatorria, ekonomi maila, jaiotza edo beste inolako gorabeheragatik”.*

*Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertetsala (2.1. art.)*

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasun printzipioak esan nahi du ez dela egon behar inolako bazterketarik sexuagatik, ez zuzen ez zeharka. Berdintasun gaietan Espainiako legedian izan den aurrerapenak aurrekari batzuk dauzka: Euskadiko 4/2005 Berdintasun Legea, emakumeen eta gizonen berdintasunerakoa, eta nazioartean ebatzitakoak: batetik, Nazio Batuekestrategikoki sartuz joan diren berdintasun-politikak hala Giza Eskubideen Aldarrikapen Unibertetsalaren eremuan nola Nazioarteko itunetan eta biltzarretan; eta bestetik, Europako Batasunak osatutako marko legegileak Europako Batasuneko kide guztiak behartzen ditu euren araudietara egokitzera komunitate mailan onartzen diren direktibak, eta erakundeak sortzera gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna integartzeko jarduketaren eremu pertinente guztietan: Genero Berdintasunerako Institutu Europarra eta Europako Batzordea - Genero Garapen eta Berdintasun Zuzendaritza Orokorra, besteak beste.

1957an Erromako Itunak (bere 119<sup>6</sup>. artikuluan) gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasun printzipioa jasotzen zuen, ordainketa arloko berdintasunera mugatuz. Aurrerago direktiba berriak garatu zituzten, eta 1997an esplizituki onartu zen aukera-berdintasuna Amsterdameko Itunea<sup>7</sup> (2., 3., 13. eta 14. artikulua). Orduantxe sortu zen oinarri juridiko bat berdintasunerako nahiz gizonen eta emakumeen arteko

aukera-berdintasunerako. Oinarriko printzipiotzat hartu zen, eta helburu hori bete behar dute bai Europako Batasunak bai bertako Estatu guztiek.

Espainian 3/2007 Lege Organikoak, martxoaren 22koak<sup>8</sup>, Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerakoak, ekarri zuen benetako aldaketa. EAEn, berriz, aldaketa hori Euskadiko Autonomia Estatutuaren 9.1 artikulua<sup>9</sup> eskutik etorri zen. Espainiako Konstituzioan ezarritakoaren transposizio baten bidez, artikulua horrek aldarrikatzen du berdintasun-eskubidea eta sexuagatik bazterketarik ez pairatzeko eskubidea. Era berean, 9.2d) artikulua ezartzen du botere publikoek obligazioa dutela baldintzak bultzatzeko eta oztopok kentzeko, pertsonen arteko berdintasuna eta pertsona horiek xertatzen diren taldeetako berdintasuna benetakoa eta eraginkorra izan dadin.

Otsailaren 5eko 2/1988 Legea onartuz, Emakumearen Euskal Erakundea sortarazteari buruzkoa, eta lege horren arrazoi-azalpenak aurrekusten duen bezala, Eusko Legebiltzarrak lehentasuna eman zion emakumeen aurkako bazterketa guztiak ezabatzeari, eta behar diren neurriak hartzeari, emakumeek gure Erkidegoko eremu guztietan parte har dezaten. Halaber, arlo horretan ekintza koordinatuak bultzatzeko ardura ere bere gain hartu zuen.

2/1988 Legearen garapenean, Eusko Jaurlaritzak<sup>10</sup> ekintza positiborako hiru plan onartu ditu emakumeentzat EAEn zeinetan jasotzen diren euskal administrazio publikoen oinarriko esku-hartze ildoak, emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna sustatzeko bizitzaren arlo guztietan.

Geroago, Eusko Jaurlaritzak otsailaren 18ko 4/2005 Legea<sup>11</sup> onartu zuen, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Lege hori transbertsala zen, integrala, instrumentala, aurrerakoa eta berritzailea, eta berari esker lortu zuen Euskadiko Autonomia Erkidegoak oinarriko tresna juridiko bat izatea, emakumeen eta gizonen berdintasunean aurrerapen esanguratsuak egiteko<sup>12</sup>.

6 Erromako Ituna. Testu osoa. [On line] Helbide honetan: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023>

7 Amsterdameko Ituna. Testu osoa. [On line] Helbide honetan: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

8 3/2007 LEGE ORGANIKOA, Martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. Testu osoa. [On line] Helbide honetan: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

9 BOE. 3/1979 LEGE ORGANIKOA, abenduaren 18koa, Euskadiko Autonomia Estatutuarena. [On line] Helbide honetan: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1979/BOE-A-1979-30177-consolidado.pdf>

10 2/1988 LEGEA, otsailaren 5koa, “Emakumearen Euskal Erakundea” sortarazteari buruzkoa. [On line] Helbide honetan: [http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/ley/bopv198800484/es\\_def/index.shtml](http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/ley/bopv198800484/es_def/index.shtml)

11 BOE. 4/2005 LEGE ORGANIKOA, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. [On line] Helbide honetan: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/14/pdfs/BOE-A-2011-17779.pdf>

12 BERGARA, Ander. 2006. Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako euskal legearen aplikazioa. Berdintasunari, politika-partaidetzari eta tokiko garapenari buruzko nazioarteko jardunaldiak. 2. or. [On line] Helbide honetan: [https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=ZahUKewi\\_oIP99JTFahV5TRUIHXSUD8EQFjAHegQIA-BAC&url=http%3A%2F%2Fpmapyobre.webs.uvigo.es%2F06%2Farch%2Fprofesorado%2Fander\\_bergara%2Ffigural\\_dad\\_conferencia.doc&usq=AOvVaw2WAn1KurRt-btp9xDi6Ga4](https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=ZahUKewi_oIP99JTFahV5TRUIHXSUD8EQFjAHegQIA-BAC&url=http%3A%2F%2Fpmapyobre.webs.uvigo.es%2F06%2Farch%2Fprofesorado%2Fander_bergara%2Ffigural_dad_conferencia.doc&usq=AOvVaw2WAn1KurRt-btp9xDi6Ga4)

Lege horrek kapitulu oso bat dauka berdintasuna sustatzeko kultur esparruan berdintasuna sustatzeari buruz (III. titulua, II. kapitulua). Euskadiko botere publiko eta erakunde guztiak inplikatzeko dituzten maila guztietan, behartzen dituelarik genero-ikuspuntua txertatzera euren politika guztietan eta euren egiturak egokitzera berdintasunerako administrazio-unitateak sortuz. Horrela, Eusko Jaurlaritzako Kultura Sailak badu 2009tik Berdintasunerako Administrazio-unitate bat zeinak genero-ikuspuntuen integrazioa bultzatzen duen era koordinatuan lan eginez Saileko beste zuzendaritzekin.

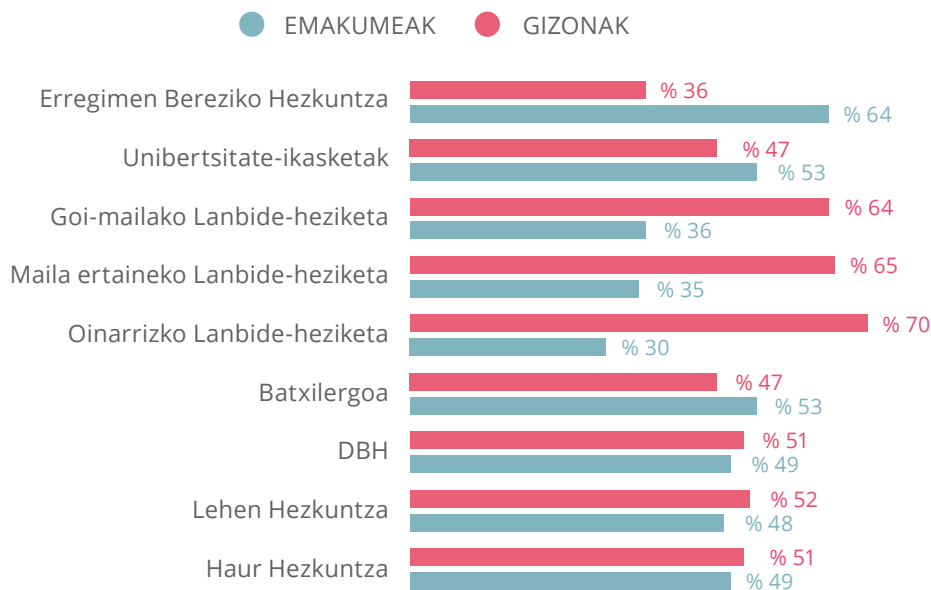
## 2. EAEKO TESTUINGURUARI BURUZKO DATUAK

Atal honetan aurkeztutako datuak, besteak beste, EUSTATEko, MECDEko eta LANBIDEko hainbat txostenetatik ateratakoak dira. Atal honetan aurkeztutako datuak lagungarriak dira EAEko emakumeen egoera testuinguruari jartzeko. Egindako aukeraketak honako gai hauei buruzko datuak eskaintzen ditu: demografia, hezkuntza, lan-merkatua eta denboraren erabilerari buruzkoak.

**DEMOGRAFIA.** EAEko populazioaren % 51,4a emakumeek osatzen dute, gizonen portzentaia (% 48,6) baino pixka bat handiagoa delarik. Azkenengo bi hamarkadetan emakumeen proportzio pixka bat handiago horri eutsi zaio, eta aldaketak oso txikiak izan dira.

**HEZKUNTZA.** Heziketan desberdintasun nagusiak Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH) amaitu ondoren hasten dira antzematen. Une horretan, nesken partaidetza pixka bat handiagoa da Batxilergoan eta Unibertsitatean; mutilek, aldiz, gehiago jotzen dute Lanbide Heziketara. Emakumeen portzentaia handiagoa da Batxilergoan (% 53) eta Unibertsitateko ikasketetan (% 53). Gizon ugariago dago Maila Ertaineko eta Goi Mailako Lanbide Heziketan (% 65 eta % 64 hurrenez hurren) eta Oinarrizko Lanbide Heziketan (% 70). Master- eta Doktoretza-ikasketetan ere emakumeak gehiago dira, baina kopurua antzekoa da. Masterretan emakumeak % 51 dira eta doktoretzatan ere % 51 dira.

### 1. irudia. 2016-2017 ikasturtean araututako ikasketetan matrikulatutako pertsonak. Emakumeak eta gizonak ehunekotan

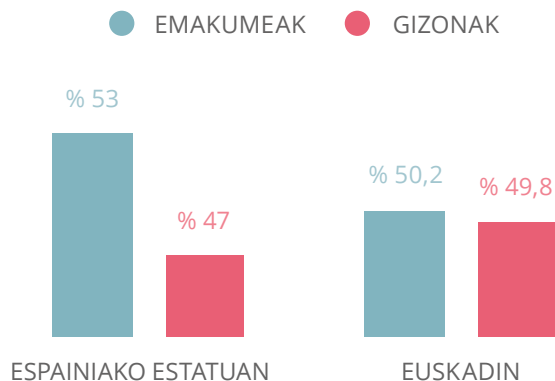


Unibertsitatean, Arte eta Humanitate arloetan %62 emakumeak dira eta %38 gizonak. Matrikulatutako emakumeak gehiago dira graduatan (3.319), masterretan (262) eta doktoresetan (327).

(1. GEHIGARRIA - 1. eta 2. irudia / 75. eta 76. orr.)

2016/2017 ikasturtean emakumeak % 73 izan ziren arte dramatikoko goi-mailako ikasketa artistikoetan. Gizonak, ordea, matrikulatutakoetatik % 27 baino ez ziren izan.

**2. irudia. EAEn eta Espainiako Estatuan gainditutako doktoresetan -tesi kopurua, sexuaren arabera sailkatuta. 2017. urtea**



Iturria: MEC. Gainditutako doktoresetan-tesiak, kontuan harturik unibertsitate mota, erkidegoa, sexua eta adina. 2017.

2017an Espainiako Estatuan gainditutako 734 doktoresetan-tesietatik % 53 emakumeek burutu zituzten. Bestalde, EAEn gainditutako tesietatik % 50,2 emakumeek egin zituzten.

(1. GEHIGARRIA - 3. irudia / 76. orr.)

Erregimen bereziko ikasketetan ere emakumeak gehiago dira gizonak baino, matrikulatutako ikasleen % 64ra iritsiz.

Kirolari loturiko ikasketak alde batera utzita (horietan % 83 gizonak dira), gainontzeko modalitateetan emakumeen proportzioa handiagoa da, batez ere dantzan (% 93) eta Goi

Mailako Hezkuntza Artistikoetan (% 77). Bestalde, Musika-ikasketetan emakumeen eta gizonen presentzia orekatuagoa da (%56 eta %44 hurrenez hurren).

**LAN-MERKATUA.** Populazio aktiboa da lan egiteko adinean dagoena (16 urtetik gorakoak) eta lan egiteko gaitasuna daukana. Horixe da lan-merkatuaren oinarria, eta langileek nahiz langabeek osatzen dute.

Azkenengo 20 urteetan, EAeko emakumeen aktibitate-tasak portzentajezko 10 puntutik gora igo du, 2016an % 52a lortuz. Bestalde, gizonen partaidetzak 1991an jo zuen goia (% 68), eta 2016an % 62,2an zegoen.

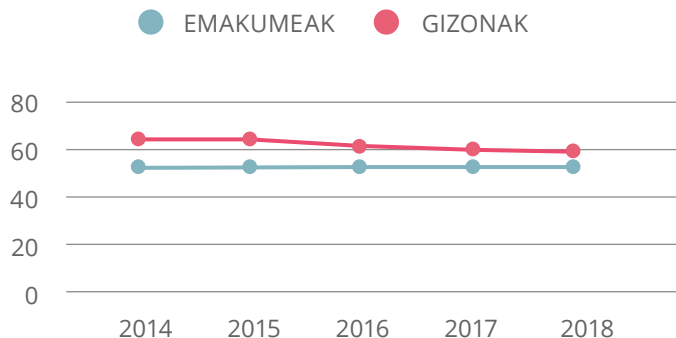
25 urtez azpiko emakumeen aktibitate-tasa oso apala da (% 26,7); hala ere, adin horretako gizonena baino 2 puntu handiagoa da. 25etik 44 urtera arteko emakumeen aktibitate-tasa handia da (% 87,1), ia 6 puntuko aldea dago gizonetik. Dena den, 45 urtetik aurrera tasa nabarmen jaisten da, % 39,4ra arte, lan-merkatuan gizonetik desberdintasunik handienera iritsiz, % 51,3ra (aldea 12 puntukoa da ia). Aktibitate-tasetan gertatzen den antzera, seme-alaben ardura duten emakumeen eta gizonen okupazio-tasak ere handiagoak dira, seme-alabarik ez daukatenean baino.

(1. GEHIGARRIA - 4. irudia / 77. orr.)





### 3. irudia. EAEko aktibitate-tasaren bilakaera azkenengo bost urteetan, sexuka sailkatuta. Portzentaia



Iturria: EUSTAT. 16 urtekoen eta hortik gorakoen aktibitate-tasa EAEn azken 5 urteetan, sexuaren arabera sailkatuta (%). 2018. urtea.

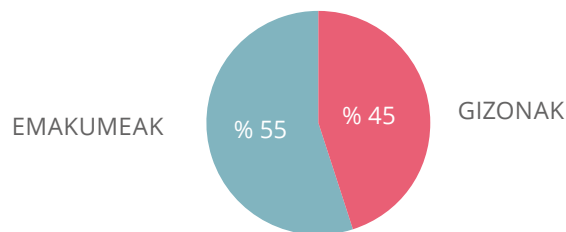
**LANGABEZIA.** EAEko langabeei buruz Eustatek ematen dituen datuei erreparatu, esan behar da Euskadiko Autonomia Erkidegoan langabezia-tasa % 10,2koa dela (2019ko urtarrilaren 18an), 2018ko hirugarren hiruhilekoan baino 0,7 puntu handiagoa. Langabe gehienak emakumeak direla aipatu behar da (% 10,4).

Generoari dagokionez, gizonezkoak geratzen dira lan gabe, hain zuzen ere, aurreko hiruhilekoan baino 6.800 gizon gutxiago dago lanean; bestalde, 3.100 emakume gehiago ari dira lanean.

Okupazio-tasa, alegia, 16 urtetik 64 urtera arteko langileen portzentaia (adin horretako populazio osoa kontuan harturik), 2 hamarren jaitsi zen aurreko hiruhilekoarekiko, % 68,1n jarritz. Tasa hau % 71,5era heldu da gizonen kasuan eta % 64,6ra emakumeen kasuan. 2018ko laugarren hiruhilekoan langabezia-tasa % 10,2ra iritsi zen.

(1. GEHIGARRIA - 5. irudia / 77. orr.)

### 4. irudia. Langabezian dauden biztanleak. (2018)



Iturria: LANBIDE. Langabezia Euskadin, herriak, lurraldeak eta sexua kontuan harturik. 2018. urtea.

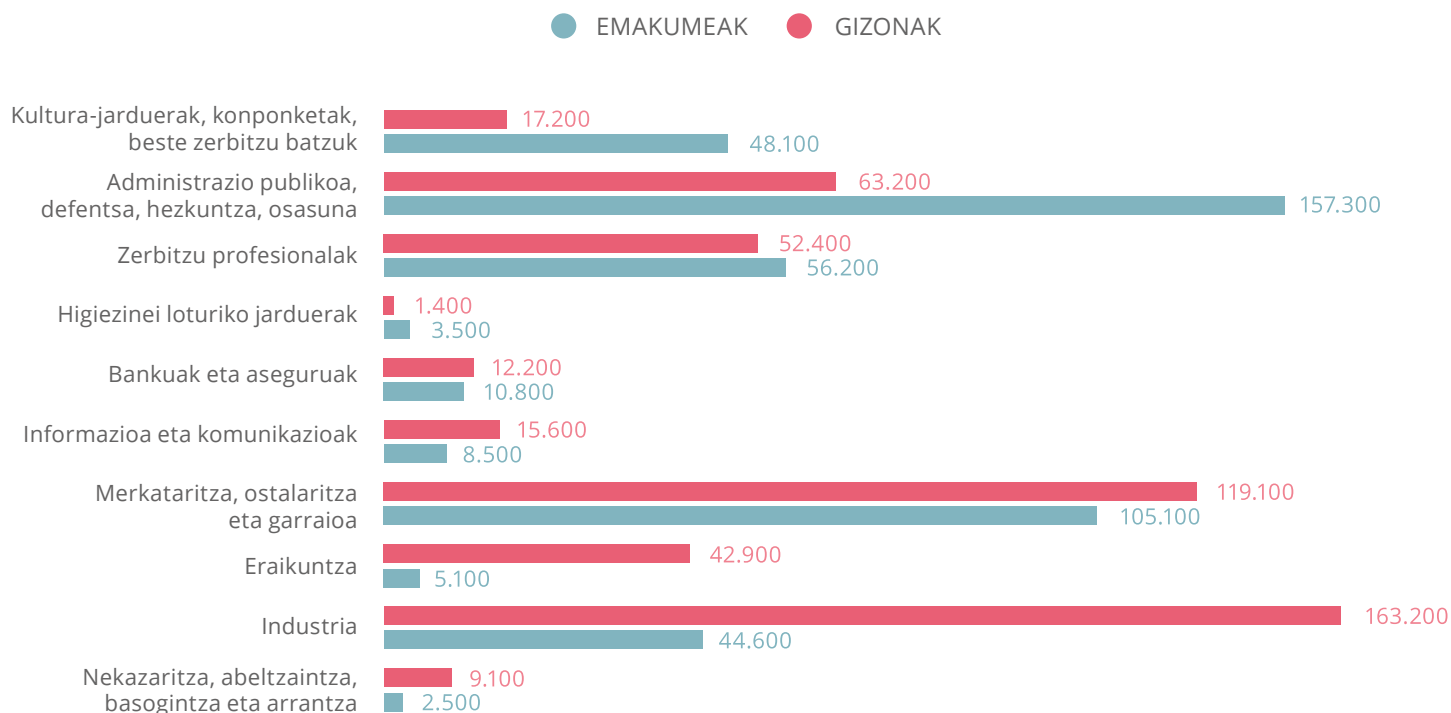
Langabezian dauden pertsonetatik % 55,6 emakumeak dira (66.653). 45 urtetik gorako emakumeen artean aurkitzen dugu langabe gehien (33.593); eta gutxien, 25 urtetik beherako emakumeen artean (3.650).

(1. GEHIGARRIA - 6. irudia / 78. orr.)

Biztanleek lan egiten duten sektoreei eta lanbideei erreparatu, antzemango dugu gizonei eta emakumei ematen zaizkien rola oso desberdinak direla gaur egun. EAEko emakumeetatik % 16,7k arlo hauetan lan egiten dute: Administrazio publikoan, Defentsan, Hezkuntzan eta Osasun arloan. Nekazaritzan, abeltzaintzan, basogintzan eta arrantzan emakumeen presentzia oso txikia da. Bestalde, gizonak industriari loturiko lanbideetan aritzen dira gehienbat (% 17,3), baina merkataritzan, ostalaritzan eta garraioan ere gizon askok egiten du lan.

(1. GEHIGARRIA - 8. irudia / 78. orr.)

## 5. irudia. EAEn lanean ari diren pertsonak, jarduerari eta sexuari erreparatuta



Iturria: LANBIDE. EAeko langileak, jarduera eta sexua kontuan harturik. 2018. urtea.

**SOLDATAREN BANAKETA.** Soldatari dagokionez, argitu behar da 2016an Espainiako Estatuan emakumeen batz besteko soldata 20.131,41 eurokoa izan zela eta gizonena 25.924,43 eurokoa. Datuok Estatistika Institutu Nazionalak eskainitakoak dira, soldata-egituraz urtero egindako azken inkestaren ondorioa. Emakumeen urteko batz besteko soldata gizonen soldataren % 77,7koa izan zen. Gizonen eta emakumeen arteko ordainsariaren desberdintasuna gutxitu egiten da lanpostuak berdintsuak diren kasuetan (antzeko lana, antzeko kontratua, antzeko lanaldia eta abar).

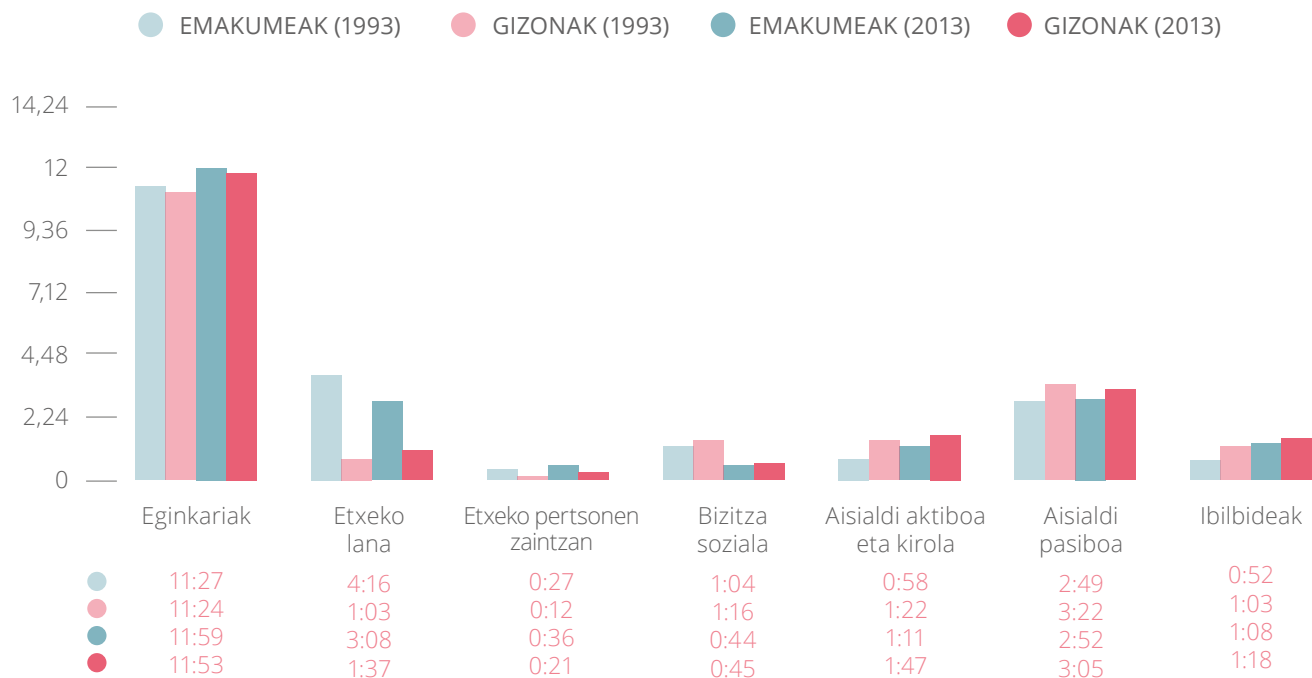
Soldataren banaketari dagokionez, 2016an emakumeetatik % 17,8k lanbide arteko gutxieneko soldata (LAGS) edo soldata txikiagoa irabazi zuten. Kopuru hori % 7,8koa da gizonen kasuan. Soldata handienak irabazten zituzten gizonek LAGS baino bost aldiz handiagoak (eta hortik gorakoak ere) eskuratu zituzten gizonetatik % 9,8k. Emakumeen kasuan % 4,9k irabazi zituzten soldata handi horiek.

Desorekaren deskripzioa osatzeko datu bat emango dugu: gutxi irabazten duten pertsonen proportzioa (soldatapeko hauek irabazi ertainak dauzkaten langileek baino 2/3 gutxiago irabazten dute orduko) % 16,8koa izan zen 2016an. Langile hauetatik % 64,3 emakumeak ziren eta % 35,7 gizonak.

**DENBORAREN ERABILERA.** Denborari buruz egin duten azkenengo ikerketan (2015), emakumeek eta gizonek denbora nola baliatzen duten aztertu dute, ondorioztatuz 30 urtetik 45 urtera arteko emakumeek daukatela aisialdi txikiena (%53k aitortu dute sentrazio hori). Horrek adierazten du gizonek eta emakumeek era desberdinean kudeatzen dutela denbora; gizonak astitsu dabiltzala eta emakumeak astirik gabe.

(1. GEHIGARRIA - 9. irudia / 79. orr.)

**6. irudia.** Bataz besteko denbora soziala (orduak:minutuak), jarduera nagusiei eskainitakoa



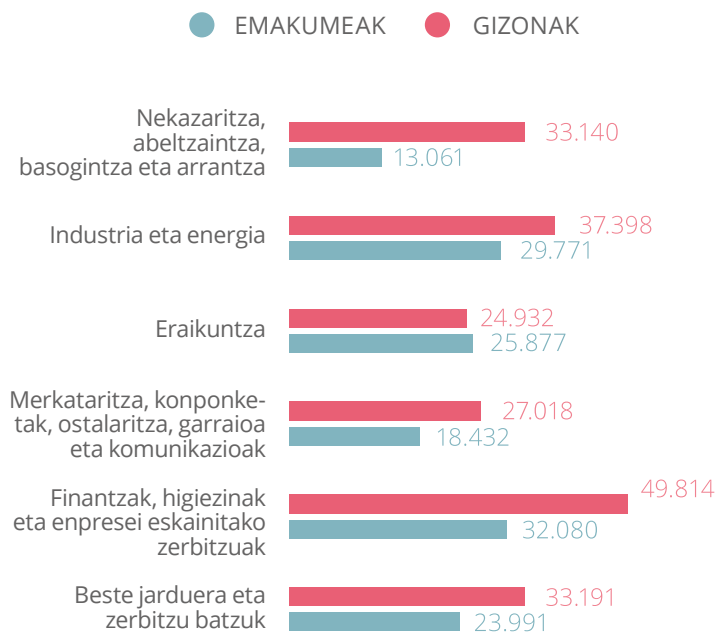
Iturria: Neuk prestatutakoa, EUSTATEko denborari buruzko inkestatik abiatuta.

Jarduera nagusiei eskainitako batz besteko denboraz, inkestek diote emakumeek jarraitzen dutela egiten etxeko lan eta zaintza gehienak, nahiz eta lan-merkatuan parte hartzea areagotu den. Gizonek lan horiek egiteari gero eta denbora gehiago eskaini arren, emakumeen lan-zama orokorra handiagoa da oraingoz. 20 urte igaro ondoren, etxeko lanetan desoreka oso deigarria da oraindik. 1993an, emakumeek 3 ordu eta 13 minutu eskaintzen zioten zeregin horri. 2013an ordubete eta 38 minutukoa zen aldea. Horrez gain, etxeko pertsonak zaintzen ere emakumeek gizonek baino ordu gehiago ematen dituzte.

**AUTONOMIA EKONOMIKOA.** EAEko emakumeen batz besteko errenta pertsonala 23.497€-koa zen 2018an, gizonen batz besteko errenta baino 9.643€ txikiagoa. Batz besteko errentarik handieneko jardueretan (finantza eta higiezin arloko jardueretan, eta enpresei eskainitakoetan) emakumeek 32.080€ irabazten dute batz beste, gizonek baino 17.734€ gutxiago. Aipagarria da batz besteko errenta eraikuntzan (arlotan baino ez daude emakumeak gizonen gainetik): emakumeek batz beste 945€ gehiago irabazten dute.

(1. GEHIGARRIA - 10. irudia / 79. orr.)

### 7. irudia. Langileen batz besteko errenta pertsonala, sexuaren eta jardueraren arabera (eurotan)



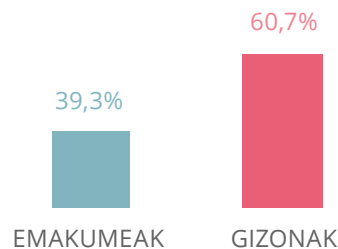
Iturria: EUSTAT. Errenta Pertsonalari eta Familiakoari buruzko inkesta. 2018

## 3. EMAKUMEEN ETA GIZONEN ENPLEGUA KULTURA-SEKTOREAN

Eurostat-ek<sup>13</sup> jasotako azkenengo kopuruek adierazten dutenaren arabera, Europako kultura-industriaren osasunak hobera egin du. 2011tik 2016ra kulturagintzan lan egiten duten pertsonen kopurua haziz joan da, 2016an 2011an baino 549.000 lanpostu gehiago lortuz, % 7 gehiago. 2016an jasotako datuek diotenez (ordukoa da azkenengo neurketa), Europako Batasunean 8,4 milioi lagun ari ziren lanean kulturaren sektorean, hau da, langile guztien % 3,7.

Espanian 2016an 656.300 pertsona zebiltzan lanean kulturagintzan. 2017an beste 30.900 hasi ziren lanean, kopurua 687.200era igoz. Nahiz eta aurrerapauso positiboa izan, kultur arloko enplegua ez da iristen Batasuneko batz bestekora, eta emakumeen ordezkari oso txikia da oraindik kulturagintzan. Sektore horretako lanpostuetatik % 60,7 gizonen eskuetan daude; % 39,3, aldiz, emakumeen eskuetan.

### 8. irudia. Urteko batz besteko enplegua Espainiako Estatuan, sexuaren arabera.



Iturria: MCUD. Kulturagintzako Populazio Aktiboari buruzko inkesta. INE. Populazio Aktiboari buruzko Inkesta. Urteko batz bestekoak.

Emakumeak jardueraren zerbitzu batzuetan baino ez dira gizonak baino ugariago. Arlo horiek honako hauek dira: liburutegiak, artxibategiak, museoak, kultura arloko beste erakunde batzuk, liburu-edizioa, egunkariak eta argitalpenei loturiko ekintzak. Horietan emakumeen portzentaia %55,6koa da. Beste jardueraren

guztietan emakume kopurua gizonena baino txikiagoa da. Desoreka nabarmena da arlo hauetan: arte grafikoetan, grabazioetan, euskarri-erreprodukzioan, musika-edizioan, irudi- eta soinu-euskarrien nahiz tresnen fabrikazioan, musika-tresnetan (gizonak % 75,6 eta emakumeak % 24,4) eta beste jarduera ekonomiko batzuetan (gizonak % 64,2 eta emakumeak % 35,8).

(2. GEHIGARRIA - 1. irudia / 79. orr.)

**9. irudia.** Urteko bataz besteko enplegua kulturaren, sexua eta jarduera ekonomikoak aintzat harturik. (%)

	OROTARA		EMAKUMEAK		GIZONAK	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
PORTZENTAIA	100	100	39,0	39,3	61,0	60,7
Liburutegiak, artxibategiak, museoak, kulturako beste erakunde batzuk, liburu-edizioa, egunkariak eta beste argitalpen batzuk	100	100	55,6	55,7	44,4	44,3
Zinemagintza, bideoa, irratia eta telebista	100	100	41,8	45,8	58,2	54,2
Diseinua, sorkuntza, itzulpenak, jarduera artistikoak eta ikuskizunak	100	100	41,1	41,5	58,9	58,5
Arte grafikoak, grabazioak, euskarri-edizioa, musika-edizioa, irudi- eta soinu-euskarrien nahiz tresnen fabrikazioa, musika-tresnak	100	100	25,6	24,4	74,4	75,6
Beste jarduera ekonomiko batzuk	100	100	36,3	35,8	63,7	64,2
Kulturako lanpostuak, langile guztien portzentaia kontua izanik	100	100	45,5	45,5	54,4	54,5

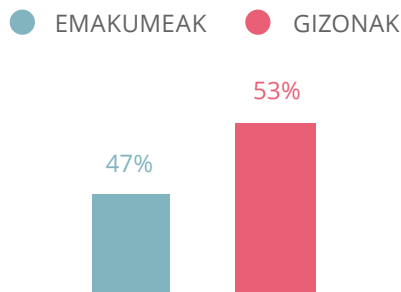
Iturria: MCUD. Kulturaren Eremuko Populazio Aktiboari buruzko Inkesta. INE. Populazio Aktiboari buruzko Inkesta. Urteko bataz bestekoak

Azken belaunaldietan garapen-, hezkuntza- eta ongizate-indizeek gora egin duten heinean, kulturaren sektorea hazi egin den arren, hazkundea ez da izan proportzioskoa gizonen eta emakumeen arteko berdintasunari erreparatuz gero. Ondorioz, desoreka nabarmena da oraindik kulturaren produkzioan nahiz kontsumoan.

Kulturaren Euskal Behatokiak azkenengo Arte eta Kulturaren Industriei buruzko Estatistika Txostenaren (2015)<sup>14</sup> arabera, EAEko kultura-sektorean lanpostuen %47 emakumeenak dira, gizonenak baino % 6 gutxiago.

(2. GEHIGARRIA - 2. irudia / 80. orr.)

**10. irudia.** *Populazio aktiboaren banaketa EAEn kultura-jarduera ekonomikoetan, sexuka sailkatuta.*

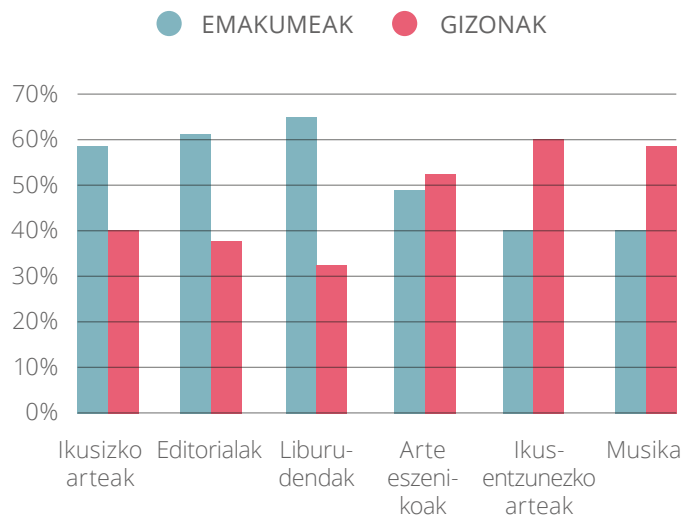


EAeko kultura-sektoreko lanpostuak (2015)

Iturria: EMAKUNDE 2017. Eraginaren ebaluazioa, kultura generoa kontuan harturik.

Emakume gehiagok lan egiten dute ikusizko arteetan (% 58,7) eta literaturan, bai argialetxeetan (% 61,9) bai liburu-dendetan (% 66,7). Argitaratze-kontratuetatik erdia baino gehiago emakumeek sinatu zituzten. Bestalde, genero-oreka lortzen da ia arte eszenikoetan (% 48,1), baina emakumeen presentzia txikiagoa da ikus-entzunezko arteetan (% 39,7) eta musikan (% 41,1).

**11. irudia.** *Kultura-sektoreko lanpostuen banaketa, sexuka sailkatuta. 2017.*



Iturria: EMAKUNDE 2017. Eraginaren ebaluazioa, kultura generoa kontuan harturik.

EUSTATEko azkenengo ikerketaren arabera (2018), EAEn lanean diharduten pertsonen buruzkoa, erkidegoko 173.849 enpresetatik % 7,7 baino ez dira artearen arlokoak eta beste zerbitzu batzuetakoak. Orotara 39.403 pertsona dira, arlo guztietako langileen % 4,4.

(2. GEHIGARRIA - 3. irudia / 81. orr.)

Bestalde, gogoratu behar da sektore honetako enpresak gutxitu egin direla aurreko urteekiko. 2010ean 6.089 enpresa zeuden kultur gintzan eta 2016an 5.567ra jaitsi zen kopurua. Dena dela, jaitsiera ez da oso deigarria, kontuan hartzen baditugu azken urteetako krisialdia eta EAEko enpresen beherakada orokorra.

<sup>14</sup> EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arteei eta Kultura-industriei buruzko estatistika. 2015. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_publicaciones\\_art\\_ind\\_2015/es\\_art\\_indu/adjuntos/Artes\\_Industrias\\_Culturales\\_informe\\_estadistico\\_2015.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_publicaciones_art_ind_2015/es_art_indu/adjuntos/Artes_Industrias_Culturales_informe_estadistico_2015.pdf)

**12. irudia.** EAEko kultura eremuko enpresak. Portzentaia

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
EAEko enpresa kopurua (sektore guztiak)	167.270	161.658	161.626	157.405	155.306	155.121	154.687
Kultura eremuko enpresa guztiak	6.089	6.060	5.713	5.402	5.322	5.569	5.567
Kultura eremuko enpresak (%), EAEko enpresa guztiak aintzat hartuta	% 3,6	% 3,7	% 3,5	% 3,4	% 3,4	% 3,6	% 3,7
Kultura eremuko enpresak (%) 100.000 biztanleko	279,5	277,4	260,5	246,8	242,8	254,4	258,4
Establezimendu/kultura eremuko enpresak ratioa	1,11	1,05	1,05	1,06	1,06	1,04	1,04

Iturria: Jarduera Ekonomikoen Direktorioa. EUSTAT.

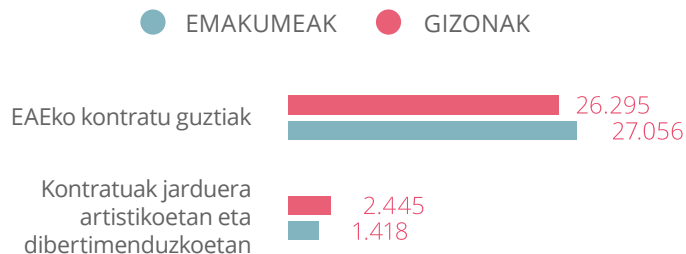
**KONTRATUAK ETA LAN-ESKARIAK.**

Emakumeen jarduera- eta enplegu-tasak gizonenak baino txikiagoak izan dira hamarkadetan zehar; langabezia-tasak, aldiz, handiagoak izan dira. Hala ere, gizonen eta emakumeen datuen joerak argi erakusten du gero eta hurbilago daudela.

EAEEn 2018ko azaroan 53.351 pertsona kontratatu zituzten, aurreko urteko azaroan baino 1.205 gehiago. 26.295 gizon eta 27.056 emakume kontratatu zituzten, langileen % 50,7 emakumezkoak zirelarik.

(2. GEHIGARRIA - 4. irudia / 81. orr.)

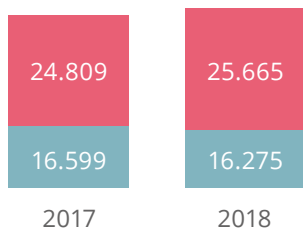
Azken bi urteotako bilakaerari buruz argitzea komeni da, kontratuak ugaritu arren, hazkunde hori neurri desberdinean gertatu dela. Nahiz eta gizonen kontratazioak gora egin (856 kontratu gehiago), emakumeenak behera egin du (324 kontratu gutxiago). Beste era batera esanda: gizonen kontratazioa % 3,3 hazi da eta emakumeen kontratazioa % 2 txikitu da.

**13. irudia.** EAEn jarduera artistikoetan egindako kontratuak, sexuaren arabera sailkatuta. 2018ko azaroa.

Iturria: Kontratu-erregistroa. INEM. 2018.

**14. irudia.** EAEn jarduera artistikoetan egindako kontratuak, sexuaren arabera sailkatuta.

● EMAKUMEAK ● GIZONAK



Iturria: Kontratazioei buruz LANBIDEK egindako txostena

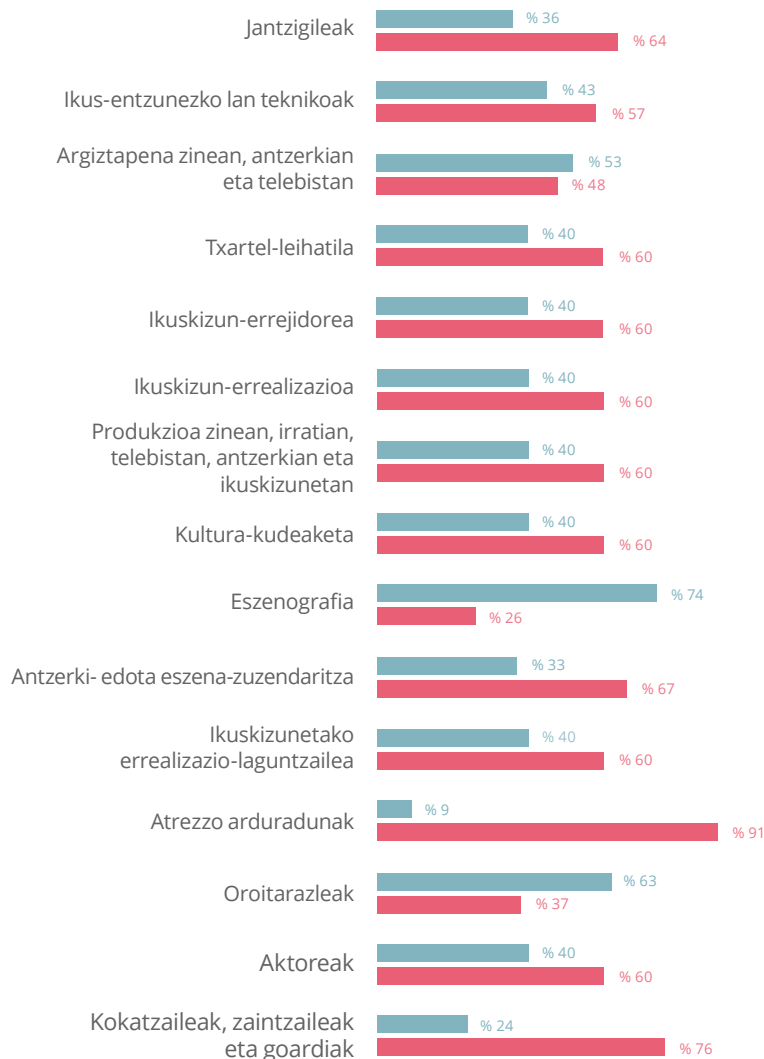
2017. urtean antzerki-industrian egindako kontratuetan, beti ere Lanbiden erregistratutakoaren arabera, emakumeak ugariago dira antzezpen-lanetan, leihatila-lanetan eta kultura-kudeaketan. Gizonak baino gehiago dira emakume oroitarazleak (% 52,56), leihatilako arduradunak (% 74,03), eszenografiak egiten dituztenak (% 67,07) eta kultura kudeatzen dutenak (% 63). Gizonek beste lan batzuk hartzen dituzte: ikusleak kokatu eta zaintza-lana egin (% 64,02), eszena zuzendu eta ikuskizunak sortu (% 60), ikus-entzunezko lan teknikoak (% 76) eta argiztatu (% 91).

(2. GEHIGARRIA - 5. irudia / 82. orr.)

2017an, lan-eskariei dagokienez esan behar da leihatilako lana izan zela eskatuena (9.663). Horren atzetik, baina oso urruti, honako hauek: eszenografiarekin zerikusia duten lanak (995), kultura-kudeaketa (937) eta argiztapen teknikoa (896). Bestalde, eskaririk txikiena honako hauetan izan zen: atrezzoari loturiko lanetan (111), ikuskizun-erregidoretzan (111) eta jantzigintzan (111). Orokorrean eskari guztiek egin zuten behera, lau arlok izan ezik: aktoreek, atrezzo arduradunek, erregidoreek eta jantzigileek.

**15. irudia.** EAEn antzerkiari loturiko lanbideen kontratazioa, sexuaren arabera sailkatuta. Portzentaia

● EMAKUMEAK ● GIZONAK



Iturria: Kontratazioei buruzko txostena. LANBIDE



### 16. Irudia. LANBIDEn erregistratutako antzerkigintzarako lan-eskariak.

	Lan-eskariak		
	2015	2016	2017
Kokotzaileak, zaindaria, goardiak	240	231	220
Aktoreak	250	255	273
Oroitarazleak	267	236	222
Atrezzo arduradunak	102	97	111
Ikuskizunetako errealizazio-laguntzaileak	348	326	329
Antzerki- edota eszenazuzendaritza	348	326	329
Ikuskizun-errealizazioa	348	326	329
Ikuskizun-errejidorera	102	97	111
Leihatila	10.406	9.890	9.662
Eszenografia	1.151	1.005	995
Produktoreak irratirako, zinemarako, telebistarako, antzerkirako eta ikuskizunetarako	348	326	329
Argiztapen-teknikariak	1.163	1.057	896
Kultura-kudeaketa	989	946	937
Jantzigileak	102	97	111
Ikus-entzunezko teknikariak	956	900	862

Iturria: Eskariei buruzko txostena. LANBIDE.

## 4. KULTURA-OHITURAK: EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO DESBERDINTASUNAK

Nahiz eta emakumeek presentzia urria izan kultura-produkzioan eta euren ordezkaritza txikia izan kulturaren, haiek hartzen dute protagonismorik handiena kulturaren kontsumoan.

2016ko Kultura Ohituren Paneletik<sup>15</sup> (Euskal Kulturaren Behatokia)<sup>16</sup> ateratako datuen arabera, emakumeek gizonen baino kultura gehiago kontsumitzen dute. 8,75 liburu irakurtzen dituzte urtean (gizonen 4,59 baino ez) eta sarriago joaten dira liburutegietara, urtean 3,70 aldiz (gizonen urtean 2,48 aldiz). Desberdintasuna txikiagoa da beste kasu batzuetan: zinemara joaterakoan (3,71 vs 3,63), ikuskizunetara (3,22 vs 2,89) eta erakusketetara (2,78 vs 2,65); hala ere, emakumeak sarriago joaten dira guztietara.

Bestalde, gizonak sarriago joaten dira kontzertuetara (3,68 vs 3,22), bideo-jokoetan gehiago jolasten dira (emakumeen bikoitza), eta Interneten gehiago ikusten dituzte filmak, sailak eta bideoak, 5,10 aldiz astean (emakumeak 4,84 aldiz astean).

Irakurketa eta liburutegira joatea da desoreka handiena erakusten duen praktika genero aldetik. Emakumeek gehiago irakurtzeko arrazoia izan daiteke etxean denbora gehiago egotea, seme-alabak nahiz senideak zaintzen. EMAKUNDEK (Emakumearen Euskal Erakundea) kaleratutako azkenengo txostenean, generoak nolako eragina duen kulturaren azterterakoan honako hau dio: *“Liburutegietarako bisitak, aldi berean, irakurketarekiko zaletasun handiagoarekin, liburuen mailegua doan izatearekin eta liburutegietako jarduerekin justifika daiteke, eta baita liburutegira joatea seme-alabak zaintzen diren bitartean egin daitekeen kultur jarduera bat delako ere”*<sup>17</sup>.

- 15 Euskal Kulturaren Behatokiaren Ohitura Panelaren helburua da herritarren kultura-ohiturak hobeto ulertzea. Panela aztertuz gero, ikusiko dugu lagin berdinen jarraipena denboran zehar, eta horrek aukera emango digu egoera indibidualak ikusteko eta aldaketa-ereduak bereizten laguntzeko. Kultura kontsumitzen duten 204 pertsonen osatzen dute lagina. Hiru irizpidetan oinarrituta dago: lurralde historikoak (Araba % 15,7, Gipuzkoa % 35,3, Bizkaia % 49,0), sexua (% 50 emakumeak, % 50 gizonak) eta adina (18 urtetik 27ra artekoak % 50 eta 28tik 37ra artekoak % 50).
- 16 EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Kultura-ohiturak 2016. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_kultur\\_ohitura\\_panel2017\\_2/es\\_def/adjuntos/panel\\_habitos\\_culturales\\_resultados\\_2\\_2017.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_kultur_ohitura_panel2017_2/es_def/adjuntos/panel_habitos_culturales_resultados_2_2017.pdf)
- 17 EMAKUNDE. Generoaren araberako eraginaren ebaluazioa kulturaren. [On line] Helbide honetan: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/cultura\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/cultura_es.pdf)

EAEko Denboraren Aurrekontuei buruzko datuek erakusten dutenez, gizonek denbora gehiago ematen dute aisialdi aktiboan. Hala, astean batz besterik 3,37 ordu ematen dituzte kirolean eta txangoetan, eta emakumeek 2,12, Eustat erakundearen Aisia Aktiboko Denboraren Erabilerari buruzko 2013ko inkestaren arabera<sup>18</sup>.

Kultura Ministerioko azkenengo txostenaren arabera, emakumeak dira arte eszenikoak gehien kontsumitzen dituztenak, eta horien barruan dantza, balleta eta antzerkia dira gehien kontsumitzen dituzten jarduerak. Gizonak antzerkira joaten dira gehienbat, bigarren zirkua legoke, baina askoz atzerago.

### 17. irudia. Arte eszenikoekin zerikusia duten ekitaldietara joaten diren pertsona kopurua, sexuaren arabera sailkatuta.

	OROTARA		GIZONAK		EMAKUMEAK	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
Antzerkia	19	23,2	17	20,6	21	25,7
Opera	2,6	2,6	2,7	2,2	2,5	3,1
Zarzuela	1,6	1,8	1,5	1,3	1,6	2,2
Balleta/ dantza	6,1	7,0	4,8	5,3	7,4	8,6
Zirkua	8,2	7,7	7,7	7,6	8,6	7,8
OROTARA	27,8	29,9	25	26,8	30,5	32,9

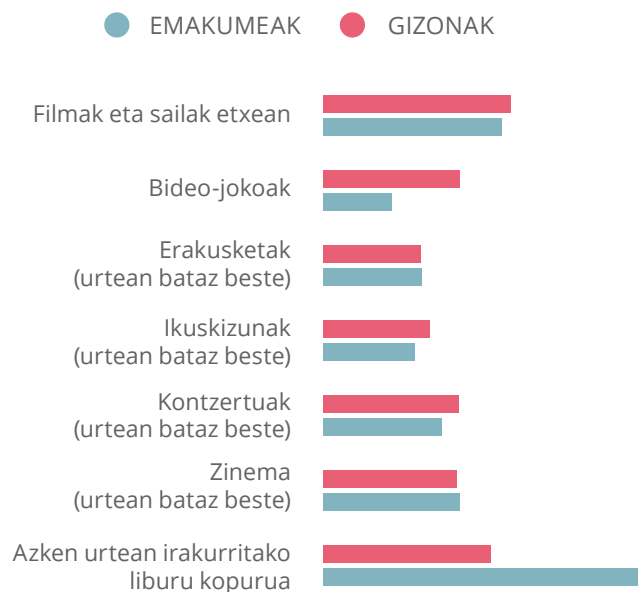
Iturria: HEZKUNTZA, KULTURA ETA KIROL MINISTERIOA.  
Kulturari buruzko estatistika urtekaria (2018)

### EAEko kultura-ohituren panela

2015eko abenduan Euskal Kulturaren Behatokiak abian jarritako kultura-ohituren paneleko azken boladari erreparatzen badiogu, ohartuko gara emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunez. Kultura kontsumitzen duten 204 pertsonen osatzen dute Panela. 2 azpipanel dauzka: bata, 18 urtetik 27 urtera artekoek osatua, eta, bestea, 28tik 37ra artekoek. Denen ezaugarria da gutxieneko kultura kontsumoa gaintzen dutela.

Zinema, irakurketa eta kontzertuak dira sarrien jasotako jarduerak. Aitzitik, ikuskizunei eta erakusketei jartzen diete arretarik txikiena.

### 18. irudia. EAEko kultura-kontsumoa, sexuaren arabera sailkatuta. 2016



Iturria: Denboraren erabilerari buruzko inkesta. EUSTAT.

18 EUSTAT. Partaide bakoitzaren batz besteko denbora, aisia aktibo motaren, egun kopuruaren eta sexuaren arabera. Euskal AE. 2013. [On line] Helbide honetan: [http://www.eustat.eus/elementos/ele0004500/Tiempo\\_medio\\_por\\_participante\\_por\\_tipo\\_de\\_ocio\\_activo\\_dia\\_ysexo\\_CA\\_de\\_Euskadi/tbl0004528\\_c.html](http://www.eustat.eus/elementos/ele0004500/Tiempo_medio_por_participante_por_tipo_de_ocio_activo_dia_ysexo_CA_de_Euskadi/tbl0004528_c.html)





**II. atala**  
**ANTZERKI-**  
**INDUSTRIA**  
**EAEN**

## II.I. ANALISI KUANTITATIBOA

### 1. PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA ANTZERKI-INDUSTRIAREN EREMUAN

### 2. ANTZERKI-INDUSTRIAREN EGITURA EAEN

- 2.1. Arte eszenikoen produkzioa eta antolaketa
- 2.2. Zuzeneko ikuskizunak ekoizteko ekintzak eta teknikak
- 2.3. Zabalkundea
- 2.4. Erakusketa. Emakumezko eta gizonezko antzerki- programatzaileak
- 2.5. Beste erakunde batzuk

### 3. TESTUINGURUA SORTZEN LAGUNTZEKO PROGRAMAK

- 3.1. Eusko Jaurlaritzaren dirulaguntzak antzerkia ekoizteko
- 3.2. Eusko Jaurlaritzaren dirulaguntzak antzerki- testuak sortzeko
- 3.3. Bizkaiko Foru Aldundiaren dirulaguntzak antzerkia zabaltzeko
- 3.4. Bizkaiko Foru Aldundiko bekak arte-plastikoak eta ikusizkoak, arte dramatikoak, musika eta dantza modalitateetarako; eta laguntzak arte dramatikoak, musika, dantza eta kultur kudeaketa modalitateetarako

### 4. TRUKERAKO ETA ATZERRIRA JOATEKO PROGRAMAK

- 4.1. Etxepare Institutuaren dirulaguntzak antzerki-sortzaile euskaldunentzat, 2018an euskararen eremutik kanpo irten daitezen

### 5. ANTZERKIGINTZA BERRIAK PROGRAMA

### 6. EGONALDI ARTISTIKOAK

### 7. IKUSGAITASUNA ETA ONARPENA

- 7.1. Sariak

## II.I. ANALISI KUANTITATIBOA

### 1. PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA ANTZERKI-INDUSTRIAREN EREMUAN

Oraindik ere Arte Eszenikoen ikasleen artean emakumeen presentzia txikiagoa da gizonena baino (% 48,10 emakumeak, % 51,9 gizonak). Hala ere, jende asko espezializatzen da antzerki-industriako lan desberdinetan, aipaturiko ikasketak egin ez arren.

Arte Dramatikoko (Errejimen Bereziko Ikasketa Artistikoak) zentroei, irakasleei eta ikasketa horietan matrikulatutako ikasleei erreparatuz gero, aipagarria da Euskadik berezitasun batzuk dauzkala beste erkidego batzuekin alderatuta: hemengo zentro ofizial bakarrean, bai matrikulatutako ikasleak bai irakasleak askoz gutxiago dira. Horren arrazoia izango da, ziur aski, zentroa berria izatea eta, momentuz, goi-mailako ikasketarik eta hirugarren gradurik ez egotea.

Era berean, azpimarratu behar da ikasketa hauetan matrikulatutako emakumeak gehiago direla beste Autonomia Erkidego ia guztietan. Salbuespenak dira Kanariak eta Gaztela eta Leon, bi horietan matrikulatutako emakumeen eta gizonen kopurua berdin-berdina baita.

(3. GEHIGARRIA - 1. irudia / 83. orr.)

Euskadiko Arte Dramatiko eta Dantza Goi-mailako Eskolan, 2017-2018 ikasturteko datuek diote emakumeak direla gehiengoa Dantzertik eskaintako bi espezialitateetan (% 71). Nagusitasun hori nabarmenagoa da dantza-ikasketetan, bertan matrikulatutakoetatik % 84 emakumeak direlarik. Arte Dramatiko Goi-mailako Titulura matrikulatutako emakumeak ere gailendu egiten dira, proportzio txikiagoan bada ere (% 65).

19. irudia. Dantzertiko datuak - 2017/2018 ikasturtea

	MATRIKULATUTAKO EMAKUMEAK		MATRIKULATUTAKO GIZONAK	
	ABS.	% HORIZ.	ABS.	% HORIZ.
Arte Dramatikoko Goi-mailako Titulua. Interpretazio-espezialitatea.	31	% 64,6	17	% 35,4
Dantzako Goi-mailako Titulua. Koreografia eta interpretazio-espezialitatea.	21	% 84	4	% 16
OROTARA	52	71,2	21	28,8

Antzerki-industrian (zuzendaritza, produkzioa, banaketa eta abar) garatutako gainerako lan-jarduerekin lotuta, esan behar da EAEn ez dagoela horrelako funtzioei irtenbidea emango dien formakuntza espezifikorik. Beste lanbide batzuetako karreretatik nahiz hirugarren graduiko ikasketetatik etorri ohi da jakintza.

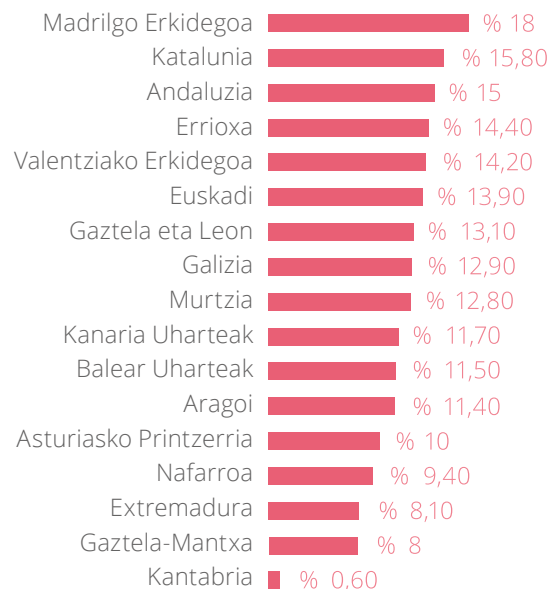
**20. irudia. EAEko beste formakuntza-programa batzuk**

	TITULU OFIZIALA	ESKOLA-ORDUAK
Aisialdi-, Kultura-, Turismo- eta Kirol- proiektuak zuzentzeko masterra (Deustuko Unibertsitatea)	Bai	60 ECTS
Artea ikertzeko eta sortzeko masterra (UPV/ EHU)	Bai	60 ECTS
Europari eta Mundu Atlantikoari buruzko masterra: boterea, kultura eta gizartea.	Bai	60 ETCS
Arte Garaikide teknologikoari eta performatiboari buruzko masterra.	Bai	60 ETCS
Kultura-audientzietan aditua.		
Ikusle-estrategietan aditua.		
Euskal kulturaren transmisioan aditua (Mondragon Unibertsitatea)	Ez	30 ETCS
Euskal ikasketetan graduondoa	Ez	30 ETCS.

Iturria: Neuk prestatutakoa.

Hala ere, Kultura eta Sormen Industrien (KSI) inguruko gaitan zebiltzan unibertsitate mailako ikasleei zegokienez, 2014an Euskadi 6. tokian zegoen beste erkidegoekin alderatuta, ikasle guztien % 13,9arekin.

**21. irudia. Unibertsitateko ikasleak KSlen eremuetan (2014)**



Iturria: HEZKUNTZA, KULTURA ETA KIROL MINISTERIOA. Ikerketa idazkaritza nagusia (2014).

**2. ANTZERKI-INDUSTRIAREN EGITURA EAEN**

Sarreran aurreratu dudan bezala, kulturaren esparruan genero- desoreka nabarmenak daude: emakumeen presentzia garrantzitsua da publiko kontsumitzailea den aldetik (antzerkira joaten diren pertsonetatik 2/3 emakumeak dira), kulturaren sektoreko lanpostuetan parekidetasunera iristen dira ia (kulturako langileen ia % 50a emakumeek osatzen dute); hala ere, horien garrantzia txikia da sektore ia guztietan, batez ere erantzukizuneko lanpostuetan eta erabakiak hartu behar diren lanpostuetan. Emakumeen presentzia are minoritarioagoa da sortzaileen artean, produkzioetan zein kultura hedatzen duten zentroetan (antzokietan, sormen-zentroetan eta abar). Hortaz, desberdintasuna islatuko da kulturgintzak sortzen dituen adierazpenetara, sortuko dituzten kultura-produktuetan emakumeen eginkizuna menpekoea edota ikusezina izango delarik.

## Emakumeak eta gizonak kulturaren produkzioan

2015eko Kultura Arteen eta Industrien Estatistika Txostenaren arabera, emakumeen presentzia EAeko kultura-sektorean % 47koa da; gizonena, aldiz, % 53koa. Emakumeen enplegua handiagoa da ikusizko arteetan (% 58,7) eta literaturan, bai argitaletxeetan (% 61,9) bai liburu-dendetan (% 66,7). Argitaratze-kontratuetatik erdia baino gehiago emakumeek sinatu zituzten. Arte eszenikoetan genero-berdintasuna lortzen da ia-ia (% 48,1), baina emakumeak gutxiago dira oraindik ikus-entzunezko arteetan (% 39,7) eta musikan (% 41,1).

Antzerkiak zinemaren arazo berdinei egin behar die aurre: ikusle gehienak emakumeak dira, baina emakumeek idatzitako eta zuzendutako lanak gutxiago dira. *“Clásicas y Modernas”* deritzen elkarteak, alegia, Kulturen Genero Berdintasunaren aldeko elkarteak, oraintsu argitaratu ditu datu batzuk 2015/2016 denboraldiari buruz, *“¿Dónde están las mujeres?”*<sup>19</sup> txostenean.

Txostenaren arabera, Espainiako Estatuan antzetzutako lan guztietatik % 18 baino ez zituzten idatzi emakumeek eta % 22 baino ez zituzten zuzendu emakumeek. Aitzitik, dantzan proportzioak gora egiten zuen nabarmen. Taularatutako koreografiatik % 44 emakumeek sortutakoak ziren. Guztia-ekin ere, kopurua ez da proportzioskoa, kontuan izanik emakume ugari ikasten dutela dantza eta dantza-taldeak osatzen dituztela.

### 2.1. ARTE ESZENIKOEN PRODUKZIOA ETA ANTOLAKETA

#### Arte eszenikoetako konpainiak eta ekoiztetxeak

EAeko kultura eremuko enpresen, enpleguen eta lan-merkatuaren azkenengo analisiak<sup>20</sup>, 2016koak, dio sorkuntzaren, artearen eta ikuskizunen arloko enpresak direla presentzia handiena dutenak. Eurek osatzen dute kulturaren eremuko enpresa guztien % 30a. Hala eta guztiz ere, sortzen duten enplegua horren azpitik dago, kulturako enplegu guztien % 17ra helduz.

#### 22. irudia. Antzerki-konpainiak, Autonomia Erkidegoko sailkatuta (2015)

	OROTARA		PORTZENTAIA	
	2017	2016	2017	2016
OROTARA	3966	3743	100	100
Andaluzia	455	432	11,5	11,5
Aragoi	109	103	2,7	2,8
Asturias	76	77	1,9	2,1
Balear Uharteak	87	81	2,2	2,2
Kanariak	76	73	1,9	2
Kantabria	32	30	0,8	0,8
Gaztela eta Leon	222	213	5,6	5,7
Gaztela-Mantxa	163	158	4,1	4,2
Katalunia	804	784	20,3	20,9
Valentzia	318	303	8	8,1
Extremadura	89	80	2,2	2,1
Galizia	236	229	6	6,1
Madrid	962	859	24,3	22,9
Murtzia	72	63	1,8	1,7
Nafarroa	64	64	1,6	1,7
Euskadi	177	169	4,5	4,5
Errioxa	20	19	0,5	0,5
Ceuta	2	2	0,1	0,1
Melilla	2	2	0,1	0,1
Ageri ez	0	2	0	0,1

Iturria: MECD. Inaem. Antzerki-dokumentazio Zentroa. Arte Eszenikoetako Baliabideen Datu-baseen Estatistika. (2017)

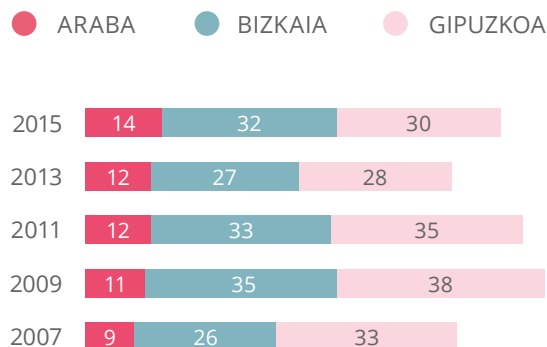
<sup>19</sup> CLÁSICAS Y MODERNAS. “¿Dónde están las mujeres?” txostena. [On line] Helbide honetan: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/07/DONDE-ESTAN-LAS-MUJERES.pdf>

<sup>20</sup> EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. EAeko kultura eremuko enpresen, enpleguen eta lan-merkatuaren analisia. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_enplegua\\_2018/es\\_def/adjuntos/empresas\\_empleos\\_cultura\\_CAE\\_2018.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_enplegua_2018/es_def/adjuntos/empresas_empleos_cultura_CAE_2018.pdf)



Euskal Kulturaren Behatokiak 2015ean arte eszenikoaren produkzioari buruz egindako estatistika-txostenak honela definitzen du arte eszenikoaren produkzio-eragilea: “EAEn egoitza daukaten erakunde publikoak zein pribatuak, baldin eta euren ekimena eta erantzukizuna bada edozein generotako lan eszenikoak produzitzea”<sup>21</sup>. Definizio horretatik kanpo geratuko dira honako hauek: bizibide nagusizat produkzio eszenikoa ez duten talde amateurrak, azkenengo bi urteetan ikuskizunen bat produzitu edo ustiatu ez duten taldeak eta azken urtean gutxienez 6 emanaldi eskaini ez dituztenak. Aipatutako txostenaren arabera, EAEn 177 antzerki-konpainia zeuden, Espainiako Estatuko konpainia guztien % 4,5. Konpainia haietatik 14 Araban kokatuta zeuden, 32 Bizkaian eta 30 Gipuzkoan.

### 23. irudia. Arte eszenikoak ekoizten zituzten konpainiak, Lurralde Historikoetan. (2015)



Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoaren ekoizleak. Estatistika. (2015).

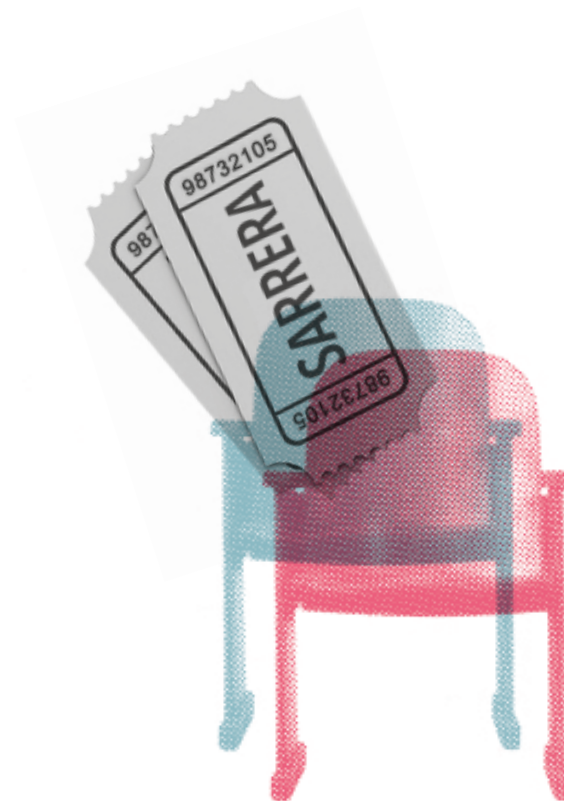
Dimentsio industrialari erreparatuz gero eta eragile pribatu guztiak (irabazi asmorik gabeak eta irabazi asmodunak) sartuz gero, arte eszenikoetako ekoizpen-enpresen fakturazioa 76 eragileri zegokion. Horiei guztiei gastuak kitatu ondoren, % 56k baino ez zituzten lortu irabaziak.

Bestalde, antzerki-ekoizpenean ziharduten eragileen tipologia Lurralde Historikoa eta kopapena aintzat hartuta, ohartuko gara ekoizle gehienak Bizkaian zeudela (% 44,5), ondoren Gipuzkoan (% 34,9) eta, azkenik, Araban (% 20,6).

(4. GEHIGARRIA - 1. irudia / 84. orr.)

Antzerki produkzio-eragileen batz besteko enpleguari eta enplegu osoari erreparatzen badiogu, azkenengo datuek (2015ean bildutakoek) diote lehengo joerari eusten diotela, hau da, produkzio-eragileen artean oraindik ere gizonak direla nagusi (% 53,4), emakumeak % 46,6ra iristen direlarik.

(4. GEHIGARRIA - 2. irudia / 84. orr.)



<sup>21</sup> EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoaren ekoizleak. Estatistika. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_esz\\_ekoizleak\\_2015/es\\_def/adjuntos/artes\\_escenicas\\_productores\\_2015.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_esz_ekoizleak_2015/es_def/adjuntos/artes_escenicas_productores_2015.pdf)

**24. irudia.** *Arte eszenikoetako produkzio-eragileen enplegu osoa eta batuz bestekoa (Lanaldi osoan diharduten antzeko langileak, urteka), sexua, tipologia eta eginkizun profesionala kontuan harturik (2015)*

	EGINKIZUN PROFESIONALA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUME PORTZENTAIA
ANTZERKIA	1. Zuzendaria	18,3	28,9	% 39
	2. Teknikariak	13,7	15,6	% 47
	3. Gerentea/ Administraria	22,7	18,7	% 55
	4. Beste batzuk	29,3	33,1	% 47
DANTZA	1. Zuzendaria	5,7	5,2	% 52
	2. Teknikariak	2,8	2,6	% 52
	3. Gerentea/ Administraria	2,9	1	% 74
	4. Beste batzuk	1,9	2,4	% 44
OROTARA	1. Zuzendaria	24	34,1	% 41
	2. Teknikariak	16,5	18,2	% 48
	3. Gerentea/ Administraria	25,6	19,7	% 57
	4. Beste batzuk	31,2	35,5	% 47

Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako produktoreak. Estadistika (2015).

Txostenetik honako ondorio hauek ere atera daitezke:

- Zuzendari-lanetan dabilzan emakumeen portzentaia (% 41) txikiagoa da gizonena baino.
- Teknika-lanetan ere emakumeak gutxiago dira (% 48).
- Kudeaketa-karguetan eta administrazioan emakumeak gehiago dira (% 57).
- Antzerkiko arlo guztietan emakume gutxiago dabil. Kudeaketa da salbuespena (% 55). Dantzan kopuruak berdinduta daude, eta hor ere nabarmendu behar da emakume gehiago dabilela kudeaketan eta administrazioan (% 74).

## PRODUKZIO ESZENIKORAKO ZENTROAK

Gaur egun, produkzio eszenikorako hainbat zentro daude EAEn. Zentro horiek ezaugarri desberdinak dauzkaten, horietako ikuskizunak ere baldintza desberdinetan eraikitzen direlarik.

- **Harrobia.** Bilboko produkzio eta berrikuntza eszenikorako zentroak 1.000m<sup>2</sup> inguru dauzka, mailatan banatuta. Bertako azpiegitura teknikoari esker, arte eszenikoetako sorkuntza prozesu osoa burutu daiteke. Gune honetan hainbat fase lantzen dira baldintza profesionaletan: sorrera, aurre-produkzioa, eraiketa, erakustaldi kontrolatuak eta ikuskizun eszenikoen promozioa. Gaur egun bi langile dauzka lanaldi osoan: bata gerentea da eta bestea koordinatzailea (biak ere emakumeak).

**25. irudia.** *Harrobia-ko langileak (2015)*

EGINKIZUN PROFESIONALA	EMAKUMEAK	GIZONAK	OROTARA	EMAKUME PORTZENTAIA
1. Zuzendaria	0	0	0	% 0
2. Teknikariak	0	0	0	% 0
3. Gerentea/ Administraria	1	0	1	% 100
4. Koordinatzailea	1	0	1	% 100
5. Mantentze- lanak	0	0	0	% 0
6. Segurtasuna	0	0	0	% 0

Iturria: Neuk prestatutakoa.

- **Sarobe.** Urnietako arte eszenikoetarako Sarobe zentroa balioaniztuna da. Mota guztietako ekintza artistikoak burutzeko moduko azpiegitura eta baliabide teknikoak dauzka, formatu eszenikoa eta ikus-entzunezkoa edozein dela ere. Gaur gaurkoz, 19 pertsona ari dira lanean Saroben, horietako 6 emakumeak (% 32).

### 26. irudia. Sarobe-ko langileak

EGINKIZUN PROFESIONALA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	OROTARA	EMAKUME PORTZENTAIA
1. Zuzendaria	1	1	2	% 50
2. Teknikariak	1	4	5	% 20
3. Gerentea/ Administraria	2	2	4	% 50
4. Koordinatzailea	1	0	1	% 100
5. Mantentze- lanak	0	3	3	% 0
6. Segurtasuna	1	3	4	% 25

Iturria: Neuk prestatutakoa

- **Garaion.** *Garaion* euskaraz garatzen den sormen-espazioa da. Bultzada eman nahi die artisten eta pertsona sortzaileen sormen-prozesuei, ikerketei eta esperimazioei, horiek denak komunitatearekin partekatuzko, sormen-esperientzia sozializatuzko eta euskararen sormen-gaitasuna sustatzeko (bide horretatik, aberastu nahi dute euskal imaginarioa eta euskal kultura sorkuntzaren eremuan). Bi emakume dira kooperatibaren arduradunak eta bertako ekintza nagusien dinamizatzaileak. Beraz, lantalde osoa emakumez osatuta dago.

### 27. irudia. Garaion-eko langileak

EGINKIZUN PROFESIONALA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	OROTARA	EMAKUME PORTZENTAIA
1. Zuzendaria	0	0	0	% 0
2. Teknikariak	0	0	0	% 0
3. Gerentea/ Administraria	1	0	0	% 100
4. Garbitzailea	0	0	0	% 0
5. Mantentze- lanak	0	0	0	% 0
6. Segurtasuna	0	0	0	% 0

Iturria: Neuk prestatutakoa

- **Azala.** *Azala* bi buruko proiektua da. Proiektu kulturala eta ostalaritza turistikoa uztartzen ditu. Landa eremuan kokatuta dago, Lasiera herrian zehatz esanda. Kultura-egitasmoa den aldetik, *Azala* egonaldi artistikoetarako gunea ez ezik, artisten arteko topalekua ere bada. Proiektu honen oinarriko xedeak dira ikerketa, hausnarketa eta sormena. Euskadiko arte eszenikoen eta performatiboaren eremuan kokatuta dagoen arren, lurralde-aldaketa bilatzen du behin eta berriro. Proiektua kudeatzen duen taldea txikia da une honetan, eta zuzendaritza artistikoaren ardura emakume batena da.
- **Baratza.** Gasteizko *Baratza Aretoa* arte eszeniko garaikideak lantzeko zentro independentea da. 2013ko abendutik hainbat ekintza egiten dituzte bertan, diziplina eszeniko desberdinetan kulturalen sormena bultzatzeko helburuz. Eskaintzak bere baitan hartzen ditu sorkuntza, zabalkundea, emanaldiak eta formakuntza. Aretoak 3 gune dauzka: *Kuia* (90m<sup>2</sup>ko gela handia eta balioaniztuna da), *Kuiatxo* (50m<sup>2</sup>ko gela txikia) eta hall-a. Horiez gain, aldagelak, biltegia eta komunak ere badauzka. *Baratza* bi pertsonak gidatzen dute, emakumea bata eta gizonezkoa bestea.
- **Bilbao Eszena.** *Bilbao Eszena*, antzerkirako baliabide-zentroa, 2004ko martxoaren 27an inauguratu zuten Santutxu auzoan, Antzerkiaren Nazioarteko Egunean. Entsegu-gelak eta batzar-gelak dauzka, arte eszenikoekin zerikusia duten pertsonak, taldeek nahiz elkarteek euren ekintzak burutu ditzaten. Zentro hau jaio zen Bilboko, Bilbo Handiko eta Bizkai osoko antzerki amateurra eta erdi-profesionala bultzatzeko eta zabaltzeko. Zentroaren zuzendaritza Bilboko Udalaren menpe dago.
- **Dantzagune.** Gipuzkoako Foru Aldundiak sustatutako zerbitzua da *Dantzagune*, dantza ikasteko eta sortzeko prozesuak bideratzeko. 2009an jarri zuten martxan Artelekuko lokaletan. 2014an, Arteleku itxi ondoren, Errenteriara joan ziren. Gune hau sortu zen Euskadiko Kultura Planaren hausnarketaren ondorioz. Plangintza hartan erabaki zuten lurralde historiko bakoitzean dantzarako baliabide-zentro bat sortzea, arlo artistiko honetako erreferente nagusia izango zena. *Dantzagunen* mota guztietako dantzari egiten zaio tokia, baina arreta berezia eskaintzen diete dantza klasikoari, garaikideari eta

euskal dantzei. *Dantzagunek* elkarlana egiten du dantzaren arloan dabiltzan elkarrekin, konpainiekin eta eragileekin, Gipuzkoakoekin gehienbat. Ildo beretik, beste lurralde eta erkidego batzuetako antzeko zentroekin eta erakundeekin interakzioa bultzatzen du.

- **La Fundición.** *La Fundición* 1986an hasi zen sorkuntza garaikidea erakusten eta dinamizatzen. 1995ean Baliabide Zentro gisa hasi zen lanean, EAEn sormen-dantza sendotzeko kontzeptu berriari helduz. Bere helburuak honako hauek ziren: sormen-dantzaren garapen artistikoa eta materiala sustatzea; lengoia eszenikoak eraberritzea; eta artisten eta egituren arteko elkarlana eragitea. 2000. urtetik aurrera, ordea, Sorkuntza Garaikidea orokorrean erakusteko gune gisa funtzionatzen du. Baliabide-zentro honen asmoa da Bilbon ikerketa, sorkuntza, sentsibilizazioa eta formakuntza iraunkorrak izatea. Gaur egun, zentroaren erantzukizuna (zuzendaritza eta programazioa) gizon batek eta emakume batek hartu dute euren gain, emakumea komunikazioaz arduratzen da eta gizona aretoko nagusia da.
- **KunArte.** *KunArte* Berrikuntza Artistikorako Zentroa da. Herritar gazteenei (0-6 urte) zuzenduta dago, eta baita ere euren laguntzaileei (artistak, familiak, irakasleak, ikertzaileak, politikariak eta kazetariak). Bertako jarduerak eta programak haurren begiradan inspiratuta daude, hots, haurrek mundua eta arteak bilatzeko duten jakinguran. Proiektuaren barruan sormen-, formakuntza- eta erakustaldi-jarduerak daude, eta audientzia-laborategia ere bai. Horiek guztiek feedbacka lortzen dute. *Teatro Paraíso* konpainiak sortutako zentro hau emakume batek koordinatzen du, eta zuzendaritza artistikoa emakume baten eta gizon baten artean bideratzen dute.
- **Zirkoaurre.** Zirkuko nahiz performance estiloko arteak sortzeko eta erakusteko sortu zen *Zirkoaurre* Bilboko Zorroaurre barrutian. Helburua da zirkuarekin zerikusia duten diziplinekin bizitzea eta horiek partekatzea, diziplina horiek auzunean integratzea, elkarri indarra eman diezaioten, eta Bilbora zein EAera proiektu daitezten. Gaur egun, emakume bat da elkarteko kudeaketaren burua, administrazioa emakume batek eta gizon batek daramate, eta bitartekaritza emakume baten esku dago.

- **Pabellón 6.** *Pabellón 6* irabazi asmorik gabeko arte eszenikoetako sortzaileen elkartea da, 2011n Bilbon sortua. Bere helburuak dira Euskadin arte eszenikoekin lotutako ekintzak antolatzea, sortzea, sustatzea eta zabaltzea. Era berean, beste zenbait helburu ere bilatzen ditu: publikoaren eta sortzaileen arteko topaketa eta debata; ikusle berriak; eta eszenako poetika garaikideen diskurtso berriak. *Pabellón 6* ospakizun kolektiboa da Bilboko kulturaren eremuan. Autogestionatutako gune honetan lau pertsona arduratzen dira zuzendaritza artistikoaz (bi gizon eta bi emakume), beste emakume bat produkzioaz, bi gizon arlo teknikoaz eta emakume bat komunikazioaz.

## 2.2. ZUZENKO IKUSKIZUNAK EKOIZTEKO EKINTZA LAGUNGARRIAK ETA TEKNIKOAK

Euskadin enpresa gutxik eskaintzen dituzte teknika-zerbitzuak, lanik gehienak bi enpresaren esku geratzen direlarik, *Tarima Soluciones Culturales*-en eta *Eragin Stac. S.L.*-ren esku hain zuzen ere.

- **Eragin STAC S.L.** *Eragin Stac S.L.* enpresa 1.994an jaiotzen, ikuskizunen arloko teknikari profesionali azpiegitura legala eta laborala emateko asmoz. Harrez gero, *Eragin Stac*-en jardunak bi adar ditu: alde batetik, antzoki eta zentro batzuetako teknikari-gabeziari aurre egitea; eta, beste alde batetik, ikuskizunetako teknika-lan guztia burutzea, nola produkzio garaian hala biretan.

- **Tarima Soluciones Creativas.** *Trm (Tarima) Soluciones técnicas creativas* enpresak 30 urtetik gorako eskarmentua du produkzio tekniko eskaintzen ikuskizunei eta mota guztietako ekitaldiei. Bertako lantaldea 24 langilez osatuta dago (guztiak lanaldi osoan). Horietatik % 26 emakumeak dira eta % 74 gizonak.

### 28. irudia. Tarima Soluciones Creativas-eko langileak

EGINKIZUN PROFESIONALA	EMAKUMEAK	GIZONAK	OROTARA	EMAKUME PORTZENTAIA
1. Zuzendaria	1	3	4	% 25
2. Teknikariak	2	8	10	% 25
3. Gerentea/ Administraria	2	4	6	% 33
4. Garbitzailea	1	0	1	% 100
5. Mantentze- lanak	0	1	1	% 0
6. Segurtasuna	0	1	1	% 0
OROTARA	6	17	23	% 26

Iturria: Neuk prestatutakoa

## 2.3. ZABALKUNDEA

### Antzerki-banatzailak

Euskadiko antzerki-banatzailen lana da proposamen artistikoen zabalkundea egitea, lan horiei arrakasta eta ikusgaitasuna errazteko. Ikuskizunak ondo saltzeko eta erraz mugitu daitezkeen beharrezko zeregina den arren, Euskadiko ohitura da antzerki-piezen zabalkundea norberak eta era independentean egitea. Hala ere, banatzaile batzuek urteak daramatzate ikuskizunen zabalkundea egiten, bai hemengo ikuskizunena bai Espainiakoena.

- **Portal 71 Producciones culturales.** *Portal 71* enpresa 2002an sortu zen Bilbon. Geroztik, hainbat arlotan dihardu: ikuskizunak zabaltzen, ekitaldi kulturalak bere kabuz nahiz enkarguz sortzen, eta kultura-programei kudeaketa- eta laguntza-zerbitzuak eskaintzen. Enpresako langile guztiak (hiru) emakumeak dira gaur egun.

### 29. irudia. PORTAL 71 Producciones culturales-eko langileak

ZEREGINA	EMAKUMEAK	GIZONAK	LANALDIA	LANEAN DABILTZAN EMAKUMEAK
Banaketa	1	0	Osoa	% 100
Produkzioa	1	0	Erdia	% 100
Administrazioa	1	0	Erdia	% 100
OROTARA	3	0		% 100

Iturria: Neuk prestatutakoa

- **ATX Teatroa.** Agitprop (astintzeko propaganda) deritzon proposamenak orokorrean arbuiatzen dituztela ikusirik, eta horren aurka militantziaz erantzuteko, *Atx Teatroak* bere zabalkunde-adarra ireki du. Ohiko banatzailea izan beharrean, *Atx Teatroaren* imaginarioan sartzen diren lanak (konpromisoari, formari eta mezuari erreparatuta) sartu ditu bere ikuskizun-zerrendan. Pertsona bakarra da konpainiaren jabea; hala ere, gizon batek eta emakume batek lan egiten dute bertan, biak ala biak lanaldi osoan. Emakumea arduratzen da antzerkia banatzeaz eta teknikaz.

### 30. irudia. ATX Teatroko langileak

ZEREGINA	EMAKUMEAK	GIZONAK	LANALDIA	LANEAN DABILTZAN EMAKUMEAK
Banaketa, produkzioa eta teknika	1	0	Osoa	% 100
Zuzendaritza, administrazioa eta abar	0	1	Osoa	% 0
OROTARA	1	1		% 50

Iturria: Neuk prestatutakoa

- **Aire-Aire.** Egoitza Basaurin duen *Aire-Aire* banatzailea 2001ean sortu zen, ordutik hona 18 urte eman ditu ikuskizunak Euskadin zehar banatzen eta ekoizten. Enpresak bi langile dauzka gaur egun, eta biek elkarrekin zuzentzen dute.

### 31. irudia. Aire-Aireko langileak

ZEREGINA	EMAKUMEAK	GIZONAK	LANALDIA	LANEAN DABILTZAN EMAKUMEAK
Zuzendaritza, administrazioa eta abar.	2	0	Osoa	% 100
OROTARA	2	0		% 100

Iturria: Neuk prestatutakoa

## 2.4. ERAKUSKETA. EMAKUMEZKO ETA GIZONEZKO ANTZERKI-PROGRAMATZAILEAK

### Antzokiak eta aretoak

Talde honetan ikuskizun profesionalak eskaintzen dituzten antzokiak eta aretoak sartu ditut, programazio amateurra antolatzen dutenak kanpoan utzita. EAEn 73 gunek eskaintzen zuten antzerkia 2017an, horietatik 64 publikoak izan ziren (% 87,7), 8 pribatuak (% 11) eta 1 kudeaketa mistokoa (% 1,4).

(4. GEHIGARRIA - 3. irudia / 85. orr.)

Arte eszenikoen programatzaileei buruzko estatistikaren arabera (2015), arte eszenikoak programatzen dituzten eragileak 82 dira guztira; 9 Arabakoak, 38 Gipuzkoakoak eta 35 Bizkaikoak. Langile horietatik % 46,9 emakumeak dira eta % 53,1 gizonak.

(4. GEHIGARRIA - 4. irudia / 85. orr.)

### 32. irudia. Arte eszenikoetako programatzaileen enplegu osoa eta batz bestekoa (Lanaldi osoan diharduten antzeko langileak, urteka), sexuaren arabera sailkatuta. (2015)

URTEA	EMAKUMEAK			GIZONAK			OROTARA		
	Maiz.	%	Bataz beste	Maiz.	%	Bataz beste	Maiz.	%	Bataz beste
2007	77,6	43,4	1,0	101,4	56,6	1,3	179,0	100,0	2,3
2009	72,5	44,6	1,0	89,9	55,4	1,3	162,5	100,0	2,3
2011	79,0	42,1	1,0	108,5	57,9	1,4	187,5	100,0	2,4
2013	69,3	43,4	0,9	90,2	56,6	1,1	159,5	100,0	2,0
2015	79,4	46,9	1,0	90,1	53,1	1,1	169,5	100,0	2,1

Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako programatzaileei buruzko estatistika (2015).

Gauzak horrela, EAEko antzokien egiturei erreparatzen badiegu, eta antzoki motari eta horietako arduradunei begiratzen badiegu, ohartuko gara antzokietatik % 74 gizonek zuzentzen dituztela eta teknika-lanetatik % 69 ere gizonek egiten dituztela. Bestalde, emakumeek hartzen dituzte kudeaketa- eta administrazio-lan gehienak (% 75). Beste lan batzuetan ere emakumeak nagusitzen dira, gutxiatik bada ere (% 54).

### 33. irudia. Arte eszenikoetako programatzaileen zerrenda (2015)

ANTZOKI HANDIAK			
ZEREGINA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA

1. Zuzendaria	0,7	5,6	% 11
2. Teknikariak	6,4	24,8	% 21
3. Gerentea/ Administraria	9,3	5,8	% 62
4. Beste batzuk	2,2	2,2	% 50

ANTZOKI TXIKIAK			
ZEREGINA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA

1. Zuzendaria	0,9	0,8	% 53
2. Teknikariak	6,8	6	% 53
3. Gerentea/ Administraria	4,1	1,8	% 69
4. Beste batzuk	1,8	2,7	% 40

JAIALDIAK			
ZEREGINA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA

1. Zuzendaria	3,5	3,5	% 50
2. Teknikariak	7,1	13,2	% 35
3. Gerentea/ Administraria	17,5	6,4	% 73
4. Beste batzuk	1,7	1,7	% 50

ANTZOKI ERTAINAK			
ZEREGINA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA

1. Zuzendaria	3,4	7,8	% 30
2. Teknikariak	9,6	19,5	% 33
3. Gerentea/ Administraria	22,1	4,3	% 84
4. Beste batzuk	12,2	8,8	% 58

ANTZOKI GUZTIAK			
ZEREGINA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA

1. Zuzendaria	5	14,2	% 26
2. Teknikariak	22,7	50,3	% 31
3. Gerentea/ Administraria	35,5	11,9	% 75
4. Beste batzuk	16,2	13,7	% 54

OROTARA			
ZEREGINA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA

1. Zuzendaria	8,5	17,7	% 32
2. Teknikariak	29,8	63,5	% 32
3. Gerentea/ Administraria	53	18,3	% 74
4. Beste batzuk	17,9	15,4	% 54

**SAREA.** Euskadiko Antzoki SAREA 1993an sortutako erakunde arteko entitatea da. Eusko Jaurlaritzako Kultura Sailak, Foru Aldundietako Kultura Sailek eta EAEko udalek osatzen dute. Gaur egun, titulartasun publikoko 61 antzoki eta areto daude SAREAREN barruan. Bere eginkizunak dira arte eszenikoetako programazio iraunkorra, kalitatezkoa eta interesgarria koordinatzea, bultzatzea eta zabaltzea, baliabide ekonomikoak zein humanoak optimizatzea, eta ikuslegoa sortzeko eta prestatzeko arte eszenikoen eremuan.

Euskadiko Antzoki SAREAn sartutako antzoki publikoetako arduradunei behatuz gero, ohartuko gara arduradunen kopuruak berdin samarrak direla (guztira 29 emakume eta 33 gizon daude guzuzentzen). Gipuzkoako kopuruak berdinak dira (% 50), Bizkaian emakume gutxiago dago (% 33) eta Araba gehiago (% 87).

**Programazioa.** Lantaldeak eta programazioak 2018.

### 34. irudia. Arte eszenikoetako programatzaileen ikusgaitasuna. Euskadiko Antzoki SAREA. (2018)

	ANTZOKI KOPURUA OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIJA
Sareako antzoki eta gune eszenikoen arduradunak	62	29	33	% 47
Bizkaia	24	12	12	% 33
Gipuzkoa	30	10	20	% 50
Araba	8	7	1	% 87

Iturria: Euskadiko antzoki publikoen SAREA (2019)

Gauzak horrela, eta datuak lurraldeka eta sexuen arabera sailkatuz gero, honako ondorio hauek atera ditzakegu:

- Programazio-zuzendariak gehiago dira gizonak (% 74) emakumeak baino. Antzoki txikietako arduradun gehienak emakumeak dira (% 53); antzoki handietan, ordea, emakumeak askoz gutxiago dira (% 11).
- Emakumeen presentzia oso urria da teknika-lanetan (% 31). Portzentaiarik handiena antzoki ertainetan eta txikietan dago, txikietan emakumeak gehienago direlarik (% 53).
- Genero-arrakalarik handiena kudeaketa- eta administrazio-lanpostuetan antzematen da. Hor emakumeen presentzia askoz handiagoa da. Antzoki guztietan emakumeek hartzen dute aurrea (% 75): antzoki handietan (% 62), ertainetan (% 84) eta txikietan (% 69).
- Jaialdietako zuzendaritzak parekideak dira, emakume zuzendarien eta gizon zuzendarien kopurua berdina izanik (% 50). Teknikari loturiko lanpostu gehienak gizonen eskuetan daude (% 65) eta kudeaketari loturikoak emakumeen ardurapean (% 73).

### 35. irudia. SAREako lantaldeak. Portzentaiak

	PROGRAMAZIOA	KOMUNIKAZIOA	ADMINISTRAZIOA	TEKNIKA
Orotara	62	62	62	62
Emakumeak	29	20	37	11
Gizonak	29	17	9	30
Mistoak	4	10	3	7
Kanpoko Zerbitzuak	-	15	1	2
Erantzunik ez	-	-	12	12
Emakumeak %	% 47	% 32	% 60	% 17

Iturria: Neuk prestatutakoa



Euskadiko Antzoki SAREako 62 antzokietako lantaldeak aztertu ondoren, ondorio hauek atera ditut (4. GEHIGARRIA - 5. irudia / 85. orr.):

- Antzoki guztietatik % 47 emakumeek programatzen dituzte; % 53, aldiz, gizonak.
- Antzokietatik % 32tan emakumeek egiten dituzte komunikazio-lanak eta % 68tan gizonak.
- Antzokietatik % 60 andrazkoek administratzen dituzte. Ondorioz, % 40 gizonak administratzen dituzte.
- Arlo teknikoari dagokionez, emakumeak % 17 baino ez dira arduratzen kontu horietaz. Beraz, eginkizun horien % 83a gizonak burutzen dute.

2016tik 2017ra EAEn gora egin zuten antzezpeneak, ikusleak eta diru-bilketak; hala ere, behera egin zuen emanaldi bakoitzeko batz besteko ikusle kopuruak, eta gorakada txikia nozitu zuen ikusle bakoitzak batz beste gastatzen duenak.

Euskadiko hiru antzoki nagusien azken urteko emankizunen zerrendak aztertu ondoren, programazioen parekidetasunari buruz esan behar da desberdintasun nabarmenak antzematen ditugula emakumeen eta gizonen presentzian antzerki-ikusizunen sorkuntzan.

### 36. irudia. 2018ko programazioak EAEn

	KOPURUA	EMAKUMEAK %	GIZONAK %
Programatutako antzerki ikuskizunak	86	-	-
Dramaturgia	6	% 7	% 93
Zuzendaritza	13	% 15	% 85
Emakumezko antzezle-zerrenda	51	% 59	% 41
Jantzigintza	43	% 50	% 50
Eszenografia	22	% 26	% 74
Argi-diseinua	2	% 2	% 98
Ikusizkoak	3	% 3	% 97

Iturria: Euskal Kulturaren Behatokia (2015)

Azkenengo hiru urteetan Euskadiko hiru antzoki garrantzitsuenetan programatutako 86 emanaldiei begiratuta, azpimarragarria da genero-arrakalarik handienetako bat dramaturgiari dagokiola. Azkenengo bi hamarkadetan gertatu den fenomeno handienetako bat emakumeek idatzitako antzerki-testuen gorakada izan den arren, arrakala dela eta, emakumeen presentzia % 7ra baino ez da iristen (gizonak idatzitako testuak % 93ra heltzen dira). Zuzendaritzan ere emakumeak ahul dabilta, % 15era baino ez dira iristen. Gizonak, ordea, ikuskizunetatik % 85 zuzentzen dituzte. Antzezle-zerrendetan emakume kopurua hobea da, zerrenda horiek bi sexuetako pertsonen osatuta baitaude. Ikuskizun mistoak eta emakumez soilik antzeztutakoak batuz % 59 lortu arren, ikuskizunetatik % 41 gizonak soilik protagonizatzen dituzte.

Jantzi-diseinuan zenbakiak parra daude: gizonak eta emakumeak % 50ean lantzen dute eremu hau. Ez da horrelakorik gertatzen eszenografiaren diseinuan, arlo honetako lanaren % 74a gizonak egiten dute eta. Kopuru deigarrienak, ezberrik gabe, ezaugarri teknikoak dauzkaten lanetan ageri dira: argi-diseinuan eta ikusizko-diseinuan. Horietan emakumeak % 2ra eta % 3ra baino ez dira heltzen hurrenez hurren. Gizonak lan horietatik % 98 eta % 97 burutzen dituzte.

### Antzoki pribatuak

EAEko antzoki pribatuak oso gutxi dira publikoekin alderatuta, % 8 baino ez. Aldiz, publikoak % 87,7ra iristen dira.

### 37. irudia. EAEko antzokien titularitateak. Orotara eta portzentaia

OROTARA	Orotara	73	PORTZENTAIA	Orotara	100
	Publikoa	64		Publikoa	87,7
	Pribatua	8		Pribatua	11
	Mistoa edo ez da ageri	1		Mistoa edo ez da ageri	1,4

Iturria: MECD. CULTURABase. Arte eszenikoen eta musika-jardueren adierazleak. (2017)

Areto txikiak eta zirkuitu alternatiboan kokatutakoak alde batera uzten baditugu eta bi zentro pribatu handienei erreparatzen badiegu, konturatuko gara kopuruak errepikatu egiten direla.

**Euskalduna Jauregia.** Foru-elkarte gisa sortu zen, eta titulartasuna Bizkaiko Foru Aldundiarena da. Euskalduna Jauregia S.A. biltzarrak eta ikuskizunak egiteko zentroa da. Hainbat areto dauzka ikuskizun eszenikoetarako, batzarretarako eta enpresa arloko ekitaldietarako. Halaber, Bilbao Orkestra Sinfonikoaren egoitza ere bada. Gaur egun 28 langile finko dauzka lanaldi osoan. Zuzendaritza karguetatik % 25 baino ez daude emakumeen eskuetan. Aldiz, gerentzia- eta administrari-lan gehienak emakumeenak dira (% 82).

### 38. irudia. Euskalduna Jauregiko lantaldea (2018)

ZEREGINA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAI
1. Zuzendaria	1	3	% 25
2. Teknikariak	0	10	% 0
3. Gerentea/ Administraria	9	2	% 82
4. Beste batzuk	0	3	% 0

Iturria: Neuk prestatutakoa.

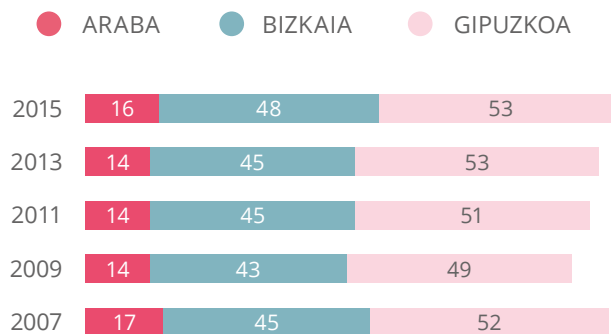
**Campos Eliseos Antzokia.** *Campos Eliseos Antzokia* 2010ean ireki zuten eraberrituta. Gaur egun emanaldietarako bi gune dauzka: *Teatro Aretoa* eta *Kupula Aretoa*. 2017tik *Klemark Espectáculos Teatrales*-ek kudeatzen du antzokia, zuzendaritza artistikoa gizon baten esku dagoelarik eta gerentzia beste gizon baten esku.

**Jaialdiak eta azokak.** Euren barne hartzen dituzte programazioak genero zehatz batekoak izan ohi dira, iraupen mugatukoak eta hainbat gunetan antzezten direnak (antzokietan, kultura-zentroetan, kaleetan, plazetan, elizetan eta abar).

2015eko datuek arte eszenikoetako 117 programatzailerren (aretoak eta jaialdiak batuta) eta 35 jaialdiren berri eman zuten. 35etik 7 Araban burutu zituzten (% 20), 10 Gipuzkoan (% 28,6) eta 18 Bizkaian (% 51,4). MECDek (Hezkuntza, Kultura eta Kirol Ministerioa) 2017an bildutako azkenengo datuek diote EAEn gaur egun antzerkian espezializatutako 41 jaialdi daudela. Horrek adierazten du 2015ean baino 6 gehiago daudela eta Espainiako Estatuko jaialdi guztien % 5,1 direla.

(4. GEHIGARRIA - 6. irudia / 88. orr.)

### 39. irudia. Arte eszenikoetako programatzaileak (aretoak eta jaialdiak)



Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako programatzaileei buruzko estatistika (2015)

**40. irudia. Arte eszenikoetako programatzaileak (jaialdiak)**

URTEA	ARABA		GIPIZKOA		BIZKAIA		OROTARA	
	Maiz.	%	Maiz.	%	Maiz.	%	Maiz.	%
2007	6	15,8	14	36,8	18	47,4	38	100
2009	5	14,3	12	34,3	18	51,4	35	100
2011	5	15,2	12	36,4	16	48,5	33	100
2013	5	15,2	11	33,3	17	51,5	33	100
2015	7	20,0	10	28,6	18	51,4	35	100

Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako programatzaileei buruzko estatistika (2015).

MEDek aipatutako EAEko 41 jaialdietatik 22 garrantzi berezi-koak dira eskaintzen duten programazioaren bolumenagatik. 22 jaialdi horietatik 5 Araban gauzatzen dira, 11 Bizkaian eta 6 Gipuzkoan. Guztietatik 10 emakumeek programatzen dituzte, 11 gizonak eta 1 gizonen eta emakumeen artean zuzentzen edo koordinatzen dute.

(4. GEHIGARRIA - 7. irudia / 88. orr.)

**2.5. BESTE ERAKUNDE BATZUK**

**ESKENA – Euskal konpainien elkarte.** *Eskena* (Euskadiko Ekoizle Eszenikoen Elkarte) ikuskizunen eremuari laguntzeko sortu zen, eta euskal eszenaren sektorea baldintzarik onenetan gara zedin. Elkarteak 20 urte baino gehiago daramatza antzerki-ekoizleekin lanean. Bere helburuak honako hauek dira: Euskadiko antzerkigintzako enpresei ahotsa, espazioa eta aukerak ematea; arte eszenikoak sustatzea; afiliatuen interesak ordezkatzea, babestea eta sustatzea; eta erakundeen eta eremuko eragileen artean harreman iraunkorra bideratzea. *Eskena*k 20 konpainia-bazkide ditu gaur egun. Bere zuzendaritza-batzordean gizonezko presidentea

eta gizonetzko idazkaria daude. Diruzaina emakumea da (% 75 gizonak eta % 25 emakumeak).

**BESTEOK.** Antolaketa horizontala duen plataforma aske honen helburu behinena da informazioa eskuratzea. Besteok antzerkiko konpainien, ekoiztetxeen eta banatzaileen elkarte bat da. Bere xedea izango litzateke erakundeek arte eszenikoetan dauzkaten planen, helburuen eta lan-ildoen berri jasotzea. Kolektibo honetako lau konpainietatik hiru gizonak zuzentzen dituzte, eta laugarrenak zuzendaritza mistoa du.

**ARTEKALE.** 2004an jaio zen Euskal Herrian kaleko artei balioa emateko, sustatzeko eta zabaltzeko. Elkarte honen nortasuna berezia eta bakarra da, sektoreko hainbat profesional biltzen baititu: artistak, jaialdiak eta banatzaileak. Guztien helburua da kaleko arteari duintasuna ematea. Gaur egun 42 konpainiaz osatuta dago, horietako 22k gizonezko zuzendaria dute, 13k emakumez eta gizonetz eraturako zuzendaritza dute, eta 7 konpainia baino ez daude emakumeen zuzendaritzapean.

**ATAE.** *ATAE* elkarteak Arte Eszenikoetako Teknikari Profesionalen Elkarte da. Zuzeneko ikuskizunetako espezialitate guztietako langileek osatzen dute. 2002an sortu zen eta gaur egun ia 300 kidek osatzen dute, Estatu osoko teknikariak eta sektoreko enpresak batuta. Ez daukagu informaziorik bazkideak sexuaren arabera sailkatzeko.

**EHAZE.** Euskal Herriko Antzerkizale Elkartearen (EHAZE) helburuak dira irtenbidea ematea euskal antzerki-industriaren beharriari eta kulturaren barruan euskal antzerkiarekiko zaletasuna sustatzea. Ez dakigu zenbat emakume bazkide eta zenbat gizon bazkide dauzkan.

**UNIMA.** *Unima Federación España* da Nazioarteko Txotxongilo Elkartearen Zentro Nazionala, UNESCOren Estatutu Aholku-emailearen elkarte onuraduna. UNIMAK integratzen eta koordinatzen ditu Espainiako Estatuan federatutako elkarteentz jarduerak. Euskadiko zuzendaritza-batzordea lau kidek osatzen dute, bi gizonak eta bi emakumeak (zuzendaria gizonetako da).

**EAB.** Euskal Aktoreen Batasuna<sup>22</sup> aktoreen interesak babesteko eta aldarrikatzeko sortu zen, Euskal Herriko eremu kulturaleran, sozialean eta laboralean. Batasun honen espiritua aldebakarrekoa da, ordezkatzaileria, asanblearioa eta demokratikoa. Ezaugarri horiek direla eta, aktore (andra eta gizon) guztien benetako batasuna bermatzen du. Horrez gain, indarra ematen dio elkarteari bidezko ekintza eraginkorrak lortzeko. Sindikatu honen zuzendaritza-batzordean 4 gizon eta 3 emakume daude.

### 3. TESTUINGURUA SORTZEN LAGUNTZEKO PROGRAMAK

Atal honetan agertuko den informazioak EAEn antzerkiari laguntzeko eta sustatzeko dirulaguntzen, beken, egoitzen eta abarren berri emango du. Horiek guztiek ezaugarri desberdinak dituzte eta baldintza desberdinak bete behar dira horiek eskuratzeko, baina denek dute helburu berdina: arte-sarea sendotzea eta euskal antzerkigintzaren inguruan testuinguru bat sortzea.

#### 3.1. EUSKO JAURLARITZAREN DIRULAGUNTZAK ANTZERKIA EKOIZTEKO

Programa hau Kultura eta Hizkuntza Politika Sailak sustatzen du, EAEn antzerkiaren eremuan sektore pribatuak burutzen dituen ekintzei laguntzeko. Ekimen horren bidez sustatzen dira ikerkuntza, ikuskizunen produkzioa, euskal antzerkiaren zabalkundea eta arte-jardueraren balizko onarpena. Deialdi honek lau modalitate dauzka: sormen-egonaldiak, produkzio profesionala, adostutako zirkuitua eta bi urterik behingo ekitaldiak.

Horietako bakoitzean Kultura Sailburuordearen ebazpenaren arabera emandako dirulaguntzak aztertu dira. Ez dakizkigu nolakoak ziren modalitate bakoitzean egindako eskarien datuak sexua aintzat hartuta, ezta ere nolakoak izan ziren proiektu horiek baloratu zituzten batzordeak.

#### 41. irudia. Eusko Jaurlaritzak emandako diru-laguntzak

	2016			2017			2018		
	E	G	Oro-tara	E	G	Oro-tara	E	G	Oro-tara
Sormen-egonaldiak	1	1	2	1	0	1	0	2	2
Produkzio modalitatea	0	8	8	2	7	9	3	6	9
Adostutako zirkuitua	0	5	5	2	4	6	2	5	7
Bi urterik behingo ekitaldia	2	2	4	1	3	4	2	2	4

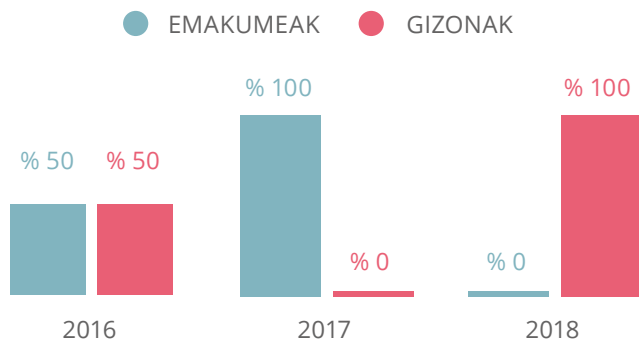
Iturria: Neuk prestatutakoa

**Sormen-egonaldien modalitatea.** Dirulaguntza emango zaie sormen- eta produkzio-proiektuei, baldin eta espazio eszeniko publiko batek edo gehiagok espazioak eta teknika- nahiz giza-baliabideak uzten badituzte, eta baldin eta proiektuaren emanaldietan nahiz zabalkundean laguntzen badute. Era berean, bitartekaritza-programa baten oinarriak txertatu beharko dituzte proiektuan. Proiektua tokiko eragileekin garatuko da. Halaber, proiektuan adierazi egin beharko da talde artistikoaren (zuzendariaren eta antzezleen) batz besteko adina. Kopuruak 35 urtetik beherakoa izan beharko du, edo, bestela, 5 produkzio eszeniko baino gutxiagotan esku hartutakoak izan beharko dute.

Atal honetako kopuruak oso gorabeheratsuak izan dira azken urteotan. 2016an bi dirulaguntza eman zituzten, bata gizon bati eta bestea emakume bati; 2017an dirulaguntza bakarra eman zitzaion emakume bati; eta 2018an bi laguntza eman ziren, eta gizona eta emakumea izan ziren bi onuradunak.

<sup>22</sup> Testuan hizkera inklusiboa erabili da.

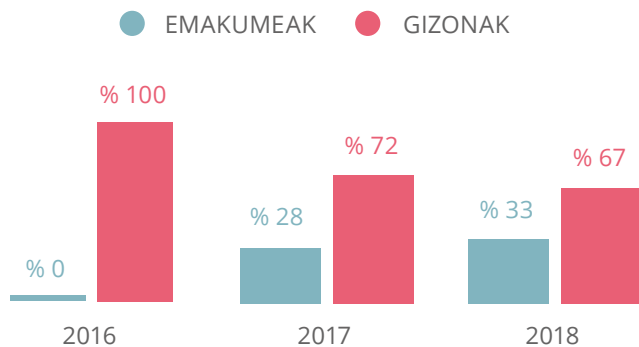
**42. irudia.** Sormen-egonaldien modalitateko dirulaguntzak



Iturria: Neuk prestatutakoa

**Produkzio profesionalen modalitatea.** Laguntzak emango zaizkie EAEn 2018an garatutako eta abiarazitako produkzioei, baldin eta egiaztatzen badute lana estreinatuko dutela 2018ko urtarrilaren 1etik eta 2019ko abenduaren 31ra arteko tartean. Lehiaketara aurkeztutako konpainia kopuruak gorabeherak izan dituen arren, azken bi urteetan emakumeek zuzentzen dituzten konpainia gehiagok eskuratu dute dirulaguntza hau. Horien portzentaiak gorakada txiki bat nozitu du. Dena dela, azkenengo urtean gizonak izan dira garaile berriro, dirulaguntzen % 67 lortuz (emakumeak % 33an geratu dira).

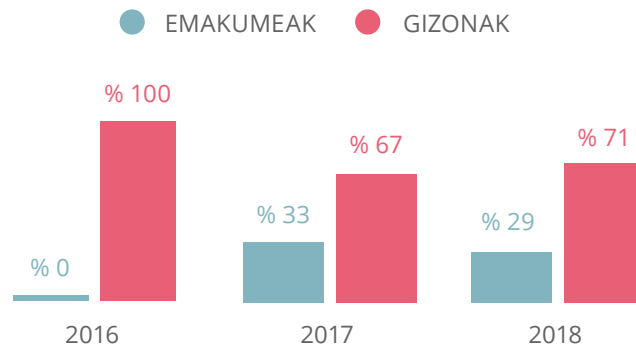
**43. irudia.** Produkzio modalitatean emandako dirulaguntzak



Iturria: Neuk prestatutakoa

**Adostutako zirkuitua.** Atal honetan aurreikusitako dirulaguntzak jasotzeko baldintza hauek bete behar dituzte: produkzioak 2018an garatzea edo martxan jartzea EAEn; produkzio-proiektuak izatea eta 2018ko uztailaren 1etik 2019ko abenduaren 31rako tartean estreinatzea (kalean programatutako produkzio-proiektuak 2018ko maiatzaren 16tik aurrera estreinatu ahalko dira); eta *Sareako* antzokiekin adostutako bira aurkeztea eta estreinaldiaren ondorengo lau hilabeteetan sareko antzokiren batean emanaldia egitea. Modalitate honetan kopuruek gora egin dute 2016koekin alderatuz (urte hartan emakumeek zuzendutako konpainiek ez zuten lortu dirulaguntzarik). 2017an emandako dirulaguntzetatik % 33 emakumeek jaso zituzten eta 2018an % 29ra jaitsi ziren. Azkenengo urtean, beraz, dirulaguntzetatik % 71 gizonak eskuratu zituzten.

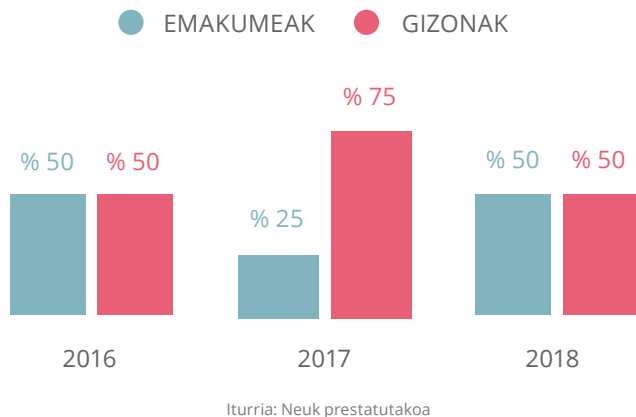
**44. irudia.** Adostutako zirkuitua modalitateko dirulaguntzak



Iturria: Neuk prestatutakoa

**Bi urterik behingo ekitaldia.** Atal honetarako aurreikusitako laguntzak dira 2018-2019 urteetan garatzeko antzerki proiektuetarako. Proposatutako planak bi baldintza bete behar ditu: batetik, gutxienez produkzio bat estreinatu beharko da 2018ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko tartean; eta, bestetik, bira-plana aurkeztu beharko da, Euskal Autonomia Erkidegoko merkaturia ez ezik, kanpoko merkaturia ere aintzat hartuko duena. Konpainia gutxi lehiatzen dira modalitate honetan (lau inguru) eta kopuruak nahiko parekatuta egon dira. Iazko proiektuen arduradunetatik % 50 emakumeak izan ziren, eta beste hainbeste gizonak.

#### 45. irudia. Adostutako zirkuitua modalitateko dirulaguntzak



### 3.2. EUSKO JAURLARITZAREN DIRULAGUNTZAK ANTZERKI-TESTUAK SORTZEKO

Jatorrizko antzerki-testuak sortzen laguntzea da laguntza hauen helburua, testuak Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetako batean zein bestean idatzi ahal direlarik.

#### 46. irudia. Emandako dirulaguntzak



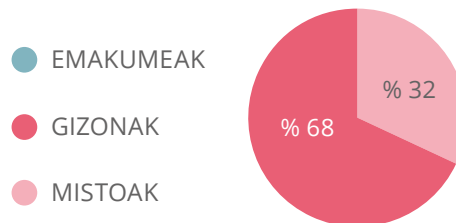
Azkenengo hiru urteetan emandako diru-laguntzek proportzio berdinari eusten diote. Horrela aginduan ezarritako klausula betetzen da. Aginduak hauxe dio: “22.2 artikuluan ezarritakoak onartzen badu, bermatuko da diruz lagundutako proiektuetatik 3 gutxienez emakumeek burututako proiektuak izatea eta 2 proiektu 30 urtez azpiko gazteek eginak izatea”. Gauzak horrela, agindu horren bidez, neurriak hartuko dira sexuagatik bazterketarik gerta ez dadin, eta emakumeek eta gizonen partaidetza orekatua izan dezaten EAEn garatzen diren kultur jardura guztietan. Agindu horren bidez 4/2005 Legea ere beteko da, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen berdintasunerakoa, eta zehatzago esanda III. tituluko II. kapituluko 25. artikuluari jarraiki. Halaber, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako VII Planeko 2.3.3 helburu operatiboa betetzeko konpromisoari jarraikiz<sup>23</sup>, emakumeen presentzia areagotzeko kargu eta erabaki-guneetan elkarre-mugimenduan, irabazi asmorik gabeko erakundeetan (kulturari, kirolari eta aisiari loturikoetan barne), politika-, sindikatu- nahiz enpresa-erakundeetan.

23 EAEko Berdintasunerako VII. Plana... [On line] Helbide honetan: <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>

**3.3. BIZKAIKO FORU ALDUNDIAREN DIRULAGUNTZAK ANTZERKIA ZABALTZEKO**

Bizkaiko Foru Aldundiak dirulaguntza deialdi bat egiten du urtero, Lurralde Historikoko antzerki- eta dantza-konpainiak sortzeko eta horiei eusteko, eta ikuskizun eszenikoen zabal-kundea errazteko. Azken urtean (2018) dirulaguntza jaso duten konpainietatik % 68 gizonen gidatutakoak edo zuzendutakoak izan dira; % 32 gidaritza mistokoak izan dira; eta ez da egon emakumeek gidatutako konpainiarik.

**47. irudia.** Diruz lagundutako konpainien titularitatea



Iturria: Neuk prestatutakoa

**3.4. BIZKAIKO FORU ALDUNDIKO BEKAK ARTE PLASTIKOAK, IKUS- ARTEAK, ARTE DRAMATIKOA, MUSIKA ETA DANTZA MODALITATEETARAKO; ETA LAGUNTZAK ARTE DRAMATIKOA, MUSIKA, DANTZA ETA KULTUR KUDEAKETA MODALITATEETARAKO.**

**48. irudia.** Eskariak baloratu dituzten epaimahaiak (2018)

	EPAIMAHAIETAKO KIDEAK														
	PRESIDENTEA			ORDEZKO PRESIDENTEA			BATZORDEKIDEAK			BOTORIK GABEKO IDAZKARIA			BOTORIK GABEKO ORDEZKO IDAZKARIA		
	E	G	Orotara	E	G	Orotara	E	G	Orotara	E	G	Orotara	E	G	Orotara
Arte plastikoak eta ikusizkoak	-	1	1	1	-	1	3	1	4	1	-	1	-	1	1
Arte Dramatikoa	-	1	1	1	-	1	1	3	4	1	-	1	-	1	1
Musika	-	1	1	1	-	1	1	2	3	1	-	1	-	1	1
Dantza	-	1	1	1	-	1	1	3	4	1	-	1	-	1	1
Kultura- kudeaketa	-	1	1	1	-	1	2	-	2	-	1	1	1	-	1

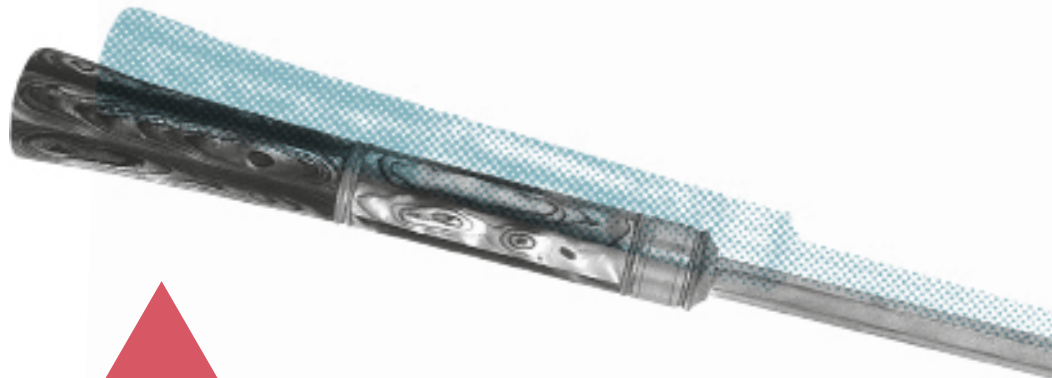
Iturria: Neuk prestatutakoa

**49. irudia.** 2018 ekitaldian emandako bekek

	EMAKUMEA	KOPURUA	GIZONAK	KOPURUA	OROTARA	EMAKUMEEI EMANDAKO GUZTIAREN %
Arte plastikoak eta ikusizkoak	8	44.048€	1	5.952€	50.000€	% 88
Arte Dramatikoa	5	44.884€	1	14.000€	58.884€	% 74
Musika	4	28.762€	3	31.238€	60.000 €	% 48
Dantza	4	26.007€	2	23.993€	53.000€	% 49
Kultura-kudeaketa	2	2.985€	-	-	2.985€	% 100

Iturria: Neuk prestatutakoa

Epaimahaikide hauek emandako bekei buruz esan behar da kopuru desberdintasuna nabarmena dela, nahiz eta emandako diruaren zati handi bat emakumeen proiektuetara bideratu den. Kulturaren kudeaketari eskainitako atalean izan ezik, beste guztietan gizonak askoz diru gehiago eskuratu dute emakumeek baino.





## 50. irudia. Emandako laguntzen zerrenda (2018)

	EMAKUMEA	KOPURUA	GIZONAK	KOPURUA	OROTARA	EMAKUMEEI EMANDAKO GUZTIAREN %
Arte Dramatikoa	5	4.946€	-	-	4.946€	% 100
Musika	2	3.000€	2	4.000€	7.000€	% 42
Dantza	5	12.124€	3	1.876€	14.000€	% 87
Kultura-kudeaketa	-	-	1	2000€	2.000€	% 100

Iturria: Neuk prestatutakoa



Azkenengo urtean emakumeei diru gehiago eman diete laguntzetan, eta laguntza kopurua ere handiagoa izan da. Kultura-kudeaketa modalitatean gizon bakarrak jaso du laguntza.

## 4. TRUKERAKO ETA ATZERRIRA JOATEKO PROGRAMAK

### 4.1. ETXEPARE INSTITUTUAREN DIRULAGUNTZAK ANTZERKI-SORTZAILE EUSKALDUNENTZAT, 2018AN EUSKARAREN EREMUTIK KANPO IRTEN DAITEZEN

51. irudia. Emandako dirulaguntzak (2018)

	Zk.	DIRU KOPURUA	OROTARA	EMANDA-KOAREN %
Emakumeen Konpainiak/ Ekoiztetxeak	6	30.979€		% 24
Gizonen Konpainiak/ Ekoiztetxeak	14	65.370€	129.464€	% 50
Jabetza Mistokoak	6	33.115€		% 26

Iturria: Neuk prestatutakoa

lazko ekitaldian Etxeparek 129.464€ banatu zituen laguntzatan: % 50 gizonen zuzendutako konpainientzat izan zen, % 26 era mistoan zuzendutakoentzat eta % 24 emakumeen zuzendutako konpainientzat.

## 5. ANTZERKIGINTZA BERRIAK PROGRAMA

Programa honen xedea da sortzaile- eta dramagile-sare bat sortzea, bakarkako ohiko lana eta hain ohikoa ez den talde-lana uztartuz, antzerki-harrobia eratzeko, erreferentea izan dadin antzerki-konpainientzat eta antzerki-sormenerako. Aukeratutako pertsonen (zortzi asko jota) lau hilabete izango dituzte lan dramatiko bat garatzeko, arte eszenikoetako profesionalen gidaritzapean. Emakumeak ugariagoak dira urtetik urtera programa honetan. Aurreko edizioan hiru emakume eta bost gizon aritu ziren lanean. Aurtengo edizioan proiektuen parekidetasuna erabatekoa da. Ekimen honen sustatzaileak ondorengoak dira: Arriaga Antzokia, Gasteizko Printzipal Antzokia eta Victoria Eugenia Antzokia. Eta, hain zuzen ere, haiek egin dute aukera: % 50 emakumeen proiektuak eta % 50 gizonen proiektuak.

52. irudia. Antzerkigintza Berriak programako parte-hartzaileak

	2016	2017	2018	2019
Parte-hartzaile kopurua	8	8	8	8
Emakumeak	2	1	3	4
Gizonak	6	7	5	4

Iturria: Neuk prestatutakoa

Gerora ekoiztutako proiektuei buruz esan behar da lehenengo urtean emakumeak % 25ean zeudela, baina azkenengo urtean portzentaia % 100era igo zela. Sustatzaileek pieza bakarra produzitu nahi izan zuten, eta hautatutako proiektua emakume batek idatzitakoa izan zen.

**53. irudia.** *Ekoiztutako proiektuak. Antzerkigintza Berriak*

	2016	2017	2018
Proiektu kopurua	3	2	1
Emakumeak	1	1	1
Gizonak	2	1	0

Iturria: Neuk prestatutakoa

**6. EGONALDI ARTISTIKOAK**

**Baratza egonaldiak.** Baratza Aretoaren (Arrakala Koop) helburu nagusia da suspertzen ari diren arte eszeniko garaikideen sorkuntza artistikoari laguntzea. Horren ardatz dira egonaldi artistikoetarako deialdiak. Egonaldien bidez lan artistikoak bultzatu, aurkeztu eta zabaldu egin nahi dira. Lan horiek bi ezaugarri izango dituzte: garapen prozesuan egongo dira eta suspertzen ari diren artistek (adinagatik nahiz euren ibilbideko uneagatik) sortuak izango dira. Artista horien eginkizuna izango da gaiak ezohiko tokietatik aztertzea, ikertzea eta proposatzea. Mota honetako lanak bultzatuko dituzte: antzerki fisikoa, dantza, performance, formatu ertaineko eta txikiko proposamenak, site-specific eta ibiltariak.

**54. irudia.** *Egonaldiak Baratza aretoan*

	2018KO EGONALDIAK		
Proiektua	1 Proiektua	2 Proiektua	3 Proiektua
Emakumeak	1	1	4
Gizonak	1	-	-

Iturria: Neuk prestatutakoa

2018ko egonaldietako bi proiektu emakumeek burutu zituzten oso-osorik eta beste batek zuzendaritza mistoa izan zuen.

**Artistak egoitzan – BAD Bilbao.** “Artistak egoitzan” deritzon programa Bilboko Udaleko Kultura Sailaren ekimena da, hirian arte eszenikoen eremuan ikerkuntza eta berrikuntza sustatzea helburu duena. Asmo horrekin, Bilbao Eszenak hiru proiektu aukeratzen ditu eta, 4.000 euroko laguntzaz gain, laguntza artistikoa eta teknikoa ere ematen die.

Azkenengo edizioan hautatu zituzten hiru proiektuetatik bik gizonetzko zuzendaria izan zituzten (% 67), eta hirugarrena kolektibo batek bideratu zuen, zuzendaritza artistikoa mistoa izan zelarik (emakume baten eta gizon baten artekoa).

**55. irudia.** *Artistak egoitzan (2018)*

	2018KO PROIEKTU IRABAZLEAK		
Proiektua	1 Proiektua	2 Proiektua	3 Proiektua
Emakumeak	0	0	1
Gizonak	1	1	1

Iturria: Neuk prestatutakoa

**ZUBI.** *Zubi* proiektua euskal antzerkigintza profesionala sustatzeko premiagatik sortu zen. Euskal Herriko emakume eta gizon sortzaile berriei laguntzeko asmoz, hainbat erakundez osatutako elkarteak begirada berriak bultzatzeko konpromisoa hartu zuen. Hauek eusten diote egitasmoari: Durangoko San Agustin Kultur Guneak, Kultur Leioak, Iparraldeko Euskal Hirigune Elkarteak, Zornotza Aretoak, Arriola Antzokiak, Azpeitiko Kulturaz kultur kooperatibak, Hendaiako Mendi zolan kultur guneak, Aita Antzokiak eta Artedrama konpainiak. Hauen helburua da euskaraz lanean diharduten antzerki-proiektuak, artistak eta konpainiak bultzatzea. Hasierako bi urteetan gizonak idatzi eta zuzendutako proiektuak sustatu zituzten, baina azkenengo bi urte hauetan emakumeenak sustatu dituzte. Ondorioz, lau urteak kontuak izanik, parekidetasuna lortu dute sorkuntzan eta zuzendaritzan. Edizio guztiei erreparatu gero, esan behar da proiektuetan emakume antzezle gehiagok parte hartu duela (% 67).

## 56. irudia. Zubi Proiektua

	2013	2015	2017	2018	Emakume- portzentaia, proiektu guztiak kontuan harturik
PROIEKTUAK	1	1	1	1	
DRAMATURGIA					% 50
Emakumeak	-		1	1	
Gizonak	1	1	-	-	
ZUZENDARITZA					% 50
Emakumeak	-	-	1	1	
Gizonak	1	1	-	-	
INTERPRETAZIOA					% 67
Emakumeak	1	2	1	2	
Gizonak	-	2	-	1	

Iturria: Neuk prestatutakoa

**Sormen-egonaldiak La Fundición-en.** Baliabide-zentro honek ikerketa-, sormen- eta produkzio-prozesuak aintzat hartzen ditu. La Fundición-ek badakienez konpainiek tokiak behar dituztela euren prozesuetan lan egiteko, ekipamenduak eta lanerako lekuak uzten dizkie, konpainiek lanak aretoan bertan aurkeztu aurretik behar bezala presta ditzaten. Azkenengo denboraldian aukeratutako proiektuak parekideak dira zuzendaritzari dagokionez, eta baita aktore-zerrendei dagokionez ere. Hala ere, ez dira parekideak dramaturgietan; izan ere, gizonak idatzi baitzituzten testu gehien-gehienak.

## 57. irudia. Egonaldiak La Fundición-en (2018)

	2018KO PROIEKTU IRABAZLEAK					
	ZUZENDARITZA		DRAMATURGIA		AKTORE-ZERRENDA	
	E	G	E	G	E	G
1	1	-	-	-	1	1
2	1	1	-	1	1	1
3	-	1	-	1	-	1
4	1	-	-	1	1	1
5	1	-	1	1	1	-
6	1	-	-	-	5	-
7	-	1	-	1	1	1
8	-	1	-	1	-	1
9	-	1	-	-	-	2
10	2	1	2	1	2	1
11	1	-	1	-	1	4
12	-	1	-	1	-	1
13	-	1	-	1	-	3
14	-	1	-	1	-	1
15	1	-	-	-	4	-
Orotara	9	9	4	10	17	18

Iturria: Neuk prestatutakoa

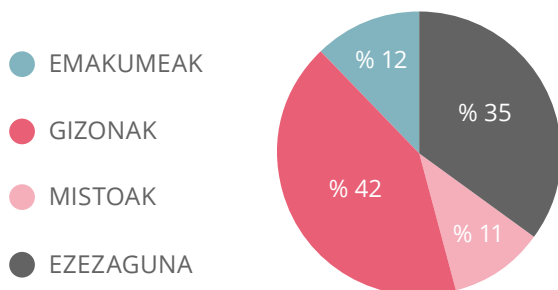
## 7. IKUSGAITASUNA ETA ONARPENA

### ANTZERKI-SORKUNTZAK

Antzeztutako sormen-lanei erreparatzen badiegu, 2018ak ondorengo datuak eman zituela ikusiko dugu:

- Lanetatik % 12 idatzi zituztela emakumeek soilik.
- Lanetatik % 44 idatzi zituztela gizonak soilik.
- Emakumeek eta gizonak elkarrekin idatzitako lanak % 11 izan ziren. Portzentaia horren barruan % 54,5 emakumeak izan ziren eta % 45 gizonak.

### 58. irudia. Autoretza



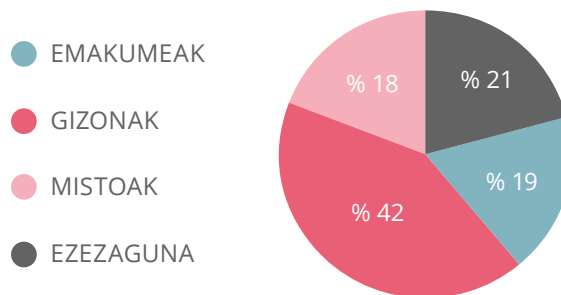
Lagina: 22

Iturria: KULTURA AUZOLANEAN. Emakumeek eta gizonak sorkuntzan eta kultura-ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen analisia. 2017, 1. bertsioa (2018).

66ko lagina harturik, ikuskizunen zuzendaritzari buruzko datuak honako hauek izan ziren:

- Antzezlanetatik % 21 emakumeek soilik zuzendu zituzten.
- Antzezlanetatik % 47 gizonak soilik zuzendu zituzten.
- Antzezlanetatik % 8 zuzendaritza mistoak ziren. Horren barruan % 45,5 emakumeak izan ziren eta % 54,5 gizonak.

### 59. irudia. Zuzendaritza

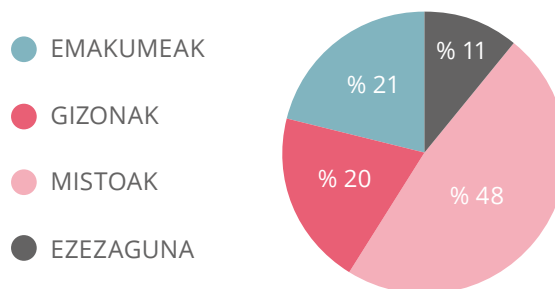


Lagina: 66

Iturria: KULTURA AUZOLANEAN. Emakumeek eta gizonak sorkuntzan eta kultura-ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen analisia. 2017, 1. bertsioa (2018).

Aktore-zerrendetan formula mistoa da nagusi (% 48). Kopuru horretatik % 46,8 emakumeak izan ziren eta % 53,2 gizonak. Emakumeek soilik antzeztutako lanak % 21 izan ziren, eta gizonak soilik antzeztutakoak % 20.

### 60. irudia. Aktoreak

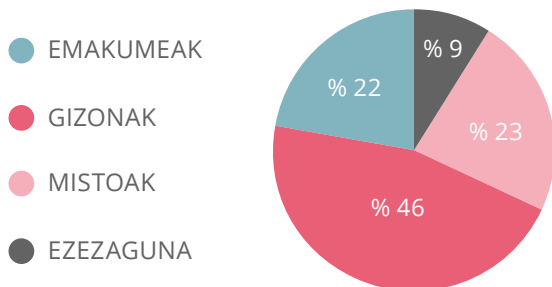


Lagina: 66

Iturria: KULTURA AUZOLANEAN. Emakumeek eta gizonak sorkuntzan eta kultura-ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen analisia. 2017, 1. bertsioa (2018).

51 laneko lagina harturik, antzerki-sorkuntzari buruzko datuak ondorengoak dira:

### 61. irudia. Autoretza



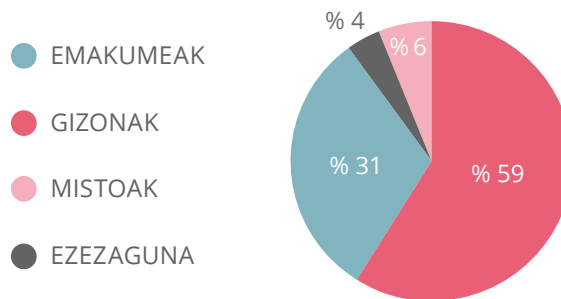
Lagina: 51

Iturria: KULTURA AUZOLANEAN. Emakumeek eta gizonek sorkuntzan eta kultura-ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen analisia. 2017, 1. bertsioa (2018).

- Emakumezko autoreak % 27 izan ziren eta gizonezkoak % 56.
- Lan guztietatik % 6ren autoretza mistoa izan zen (emakumeak % 43 eta gizonak % 57).

Zuzendari-lanetan gizonak dira nagusi oraindik ere (% 59); emakumeak, aldiz, % 31 baino ez dira. Zuzendaritza mistoa % 6koa da (emakumeak % 43 eta gizonak % 57).

### 62. irudia. Zuzendaritza

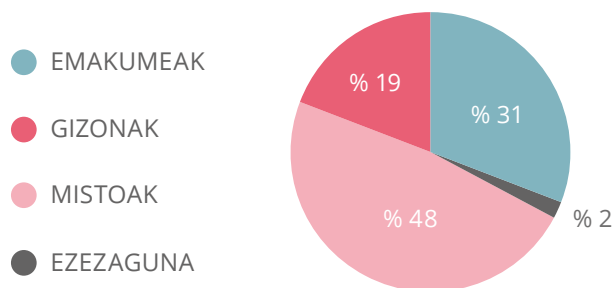


Lagina: 51

Iturria: KULTURA AUZOLANEAN. Emakumeek eta gizonek sorkuntzan eta kultura-ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen analisia. 2017, 1. bertsioa (2018).

Antzele-zerrendetako % 31 emakume aktorez osatuta dago, eta % 19 gizonez. Aktore-zerrendetatik % 48 mistoa da (emakumeak % 54 eta gizonak % 46).

### 63. irudia. Aktoreak



Lagina: 51

Iturria: KULTURA AUZOLANEAN. Emakumeek eta gizonek sorkuntzan eta kultura-ekitaldietan duten presentziaren eta parte-hartzearen analisia. 2017, 1. bertsioa (2018).

## 7.1 SARIAK

**Ercilla Sariak.** *Ercilla Antzerki- eta Zezenketa-sariak* 1984an sortu ziren, eta Espainian aurreko urtean arte eszenikoetan eta tauromakian gailendutakoei ematen dizkiete. Sustatzailea Ercilla hotelen katea da, egoitza Bilbon daukana, eta sariak Bizkaiko hiriburuko hotel horretan bertan banatzen dituzte urtero. Epaimahaiak (inoiz ez da esaten nortzuk osatzen duten epaimahaiak) hainbat kategoria saritzen ditu: emakume antzezle onena, gizonezko antzezle onena, ezagutarazte-saria, aktore-multzoko interpreterik onena, sorkuntza dramatikorik onena, antzerki-ikuskizunik onena, Euskadiko produkziarik onena eta antzezlanik onena.

2015ean, 2016an eta 2017an sorkuntza dramatikorik onenari, ikuskizunik onenari eta Euskadiko produkziarik onenari emandako sariak gizonek idatzitakoak eta zuzendutakoak izan ziren, eta aktore-multzoak mistoak eta gizonez osatuak izan ziren. Azken hiru urteotan emakumeek ez dute saririk jaso eurek idatzitako edota zuzendutako ikuskizunengatik.

2018an lau ikuskizun izendatu dituzte sorkuntza dramatiakoaren sarirako eta ikuskizunik onenaren sarirako, eta gizonek idatzi eta zuzendu dituzte laurak. Euskadiko produkziarik onenaren atalerako bost lan izendatu dituzte. Horietako bat emakume batek idatzi du eta hiru lan emakumeek zuzendutakoak izan dira.

**Cafe Bar Bilbao Teatro Laburreko Sariak.** *Cafe Bar Bilbaok* antolatzen ditu sari hauek, Tartean konpainiaren laguntzaz. Euskaraz eta gaztelaniaz idatzitako antzerki-gidoi laburrak saritzen dituzte. XVI ediziotan 35 idazlek jaso dute saria guztira. Horietako 6 emakumeak izan dira; beraz, saritutako guztien % 17.

**Pabellón 6-ko Antzerki Laburreko Sariak.** *Pabellón 6-ko Antzerki Laburreko* ekitaldien ardatza izaten da dozena bat pieza erakustea gutxienez, urtero lehiaketara aurkeztu dituzten 50 antzezlanen ingurutik aukera egin ondoren. Obra berriak eta 20 minutu baino laburragoak izaten dira. Aurkezpena berezia izan ohi da: gune ez konbentzionaletan egiten dute eta ikusle gutxiren aurrean.

Zenbait sari ematen dituzte, besteak beste: Bilboko Udaleko Kultura Sailak ALEX ANGULO SARIA ematen dio ikuskizun onenari (3.000€); eta Bizkaiko Foru Aldundiko Kultura Sailak KRISELU SARIA ematen dio euskarazko ikuskizunik onenari (hau ere 3.000€koa da).

## 64. irudia. Antzerki laburreko jardunaldiak. Pabellón 6 arte eszenikoak

LEHIAKETARA AURKEZTUTAKO LANAK						
	2016		2017		2018	
	ORO-TARA	%	ORO-TARA	%	ORO-TARA	%
Lan kopurua	14	%100	14	%100	15	%100
Emakumeek idatzitakoak	6	%43	4	%29	6	%40
Gizonek idatzitakoak	8	%57	10	%71	8	%60
Emakumeek zuzendutakoak	4	%29	4	%29	7	%47
Gizonek zuzendutakoak	9	%64	11	%79	8	%53
Emakumeek antzeztutakoak	5	%36	1	%7	6	%40
Gizonek antzeztutakoak	2	%14	1	%7	4	%27
Gizonek eta emakumeek antzeztutakoak	7	%50	12	%86	5	%33

Iturria: Neuk prestatutakoa

Emakume kopurua arlo guztietan oraindik txikiagoa den arren, iaz gorakada nabarmena egin zuen, bai zuzendaritzan, bai dramaturgian, bai aktore-multzoan.

Banatuak sari garrantzitsuenei buruz esan behar da azkenengo hiru urteetako "Alex Angulo Sariak" gizonek idatzi, zuzendu eta antzeztu dituztela. Salbuespen bat baino ez da gertatu, obra horretan aktore-multzoa mistoa izan da. "Kriselu Sarian" parekidetasuna handiagoa da, zuzendaritza batzuk eta dramaturgia batzuk emakumeen esku geratu direlarik, eta aktore-multzoak guztirakoak izan dira (batzuk emakumez osatuak, beste batzuk gizonez, eta beste batzuk mistoak). Parekidetasun gero eta handiagoa antzematen da, eta urtetik urtera emakume gehiago ikusten da lehiaketan parte hartzen.

**Donostia Saria.** Donostiako Udaleko Euskara Zerbitzuak eta Donostia Kulturak batera ematen dute sari hau, euskarazko antzerkigintza profesionala sustatzeko. Sari-banaketa martxoaren 27an izaten da, Antzerkiaren Nazioarteko Egunean hain zuzen ere, Victoria Eugenia antzokian. Donostiako antzokietan tularatutako euskarazko lanek onenak irabazten du saria.

**65. irudia.** Donostia Sarira aurkeztutako lanak

LEHIAKETARA AURKEZTUTAKO LANAK						
	2016		2017		2018	
	ORO-TARA	%	ORO-TARA	%	ORO-TARA	%
Izendatutako lanak	13	% 100	16	% 100	12	% 100
Emakumeek idatzitakoak	3	% 23	2	% 12	1	% 8
Gizonek idatzitakoak	10	% 77	14	% 88	11	% 92
Emakumeek zuzendutakoak	6	% 46	2	% 12	5	% 42
Gizonek zuzendutakoak	7	% 54	14	% 88	7	% 58
Emakumeek antzeztutakoak	3	% 23	2	% 12	1	% 8
Gizonek antzeztutakoak	3	% 23	5	% 31	4	% 33
Gizonek eta emakumeek antzeztutakoak	7	% 54	9	% 56	7	% 58

Iturria: Neuk prestatutakoa

Azkenengo hiru urteetan sari honetara aurkeztutako lanek argi uzten dute emakumeen presentzia ez dela orekatua zuzendaritza eta dramaturgia bezalako gremioetan. Berdina gertatzen da gainerako sarietan eta deialdietan. Bestalde, ikuskizun gehienetan aktore-multzoak mistoak dira, baina emakumeek soilik antzeztutako lanak oso gutxi dira oraindik.

Azkenengo hiru urteetan saritutako 3 ikuskizunak gizonak idatzi zituzten, horietatik 2 gizonak zuzendu zituzten eta aktore-multzoa mistoa izan zen guztietan.







## II.II. ANALISI KUALITATIBOA

Ikerketa honetako datuen analisi kualitatiboa egiteko, hasieratik hartu da kontuan genero-ikuspuntua. Asmoa izan da datuak ateratzea, ondoren argitzeko nola eragiten duen emakume edo gizon izateak industria honetako estratu desberdinetan.

Gaur egungo antzerkigintza kuantitatiboki nahiz kualitatiboki behatuz gero, dela industria honetako langileek genero-desorekaz dituzten iritziak entzunez, dela alde sinbolikoari erreparatuz (emakumez eta gizonen egiten diren antzezpenak aztertuz), ondorioa da eremu horretan badagoela emakumeenganako bazterkeria.

Halaber, generoak kulturaren nolako eragina duen jakiteko ez da nahikoa emakumeen presentzia sektore desberdinetan ebaluatzea. Beharrezkoa da aztertzea diziplina desberdinek emakumei buruz eskaintzen dituzten irudikapenak eta sektoreak presentzia horretaz duen pertzepzioa. Kulturak eraikitzen du herrialde baten irudia eta bere historiaren kontakizuna. Era berean, kulturako eragileek, euren begiradaren bidez, sortzen dituzte mezuak, ondoren kultura-adierazpen desberdinetan azaleratuko direnak.

### **1. SEKTOREKO JENDEAREN IRITZIAK EAEKO ANTZERKI-INDUSTRIAREN GENERO-BERDINTASUNARI BURUZ. INKESTAK.**

Ikerketa honek kulturako 68 eragileren iritziak jasotzen ditu. Eragileak hainbat erakundetako kideak dira, gaur egun antzerkigintzaren eremuan lan egiten dutenak. Inkestetan genero-berdintasunari buruzko item batzuk txertatu genituen, emakumeen eta gizonen presentzia antzerki-industrian aztertzeke asmoz.

Lortutako emaitzek industria honetan gertatzen den desoreka azpimarratzen dute, eta datuek nabarmentzen dute emakumeak kezkatuago daudela. Izan ere, emakumeek gizonek baino balorazio ezkorragoak egiten dituzte, eremu honetan duten presentziaz mintzatzerakoan.

Inkesta honetan 38 emakumeek (% 57) eta 29 gizonek (% 43) parte hartu dute. Kontuak kontu, horietako batzuek ez dituzte osorik bete inkesta batzuk.

**66. irudia.** "Emakumeen partaidetza euskal antzerki-industrian" deritzon inkestan izandako parte hartzea (2019)

	BIZKAIA	GIPUZKOA	ARABA	25-40	40-60	>60	BETE GABEAK
EMAKUMEAK	27	10	2	6	30	1	6
GIZONAK	15	7	7	5	24	1	7
OROTARA	42	17	9	11	54	2	13

Iturria: Neuk prestatutakoa

- Elkarrizketatutako pertsonetatik % 63k Bizkaian lan egiten dute, % 25ek Gipuzkoan eta % 13k Araban. Bizkaian diharduten emakumeek parte hartu dute gehien inkestan (elkarrizketatutako pertsona guztien % 40).
- Inkestan parte hartu duten gehienak 40 urtetik 60 urtera arteko pertsonak dira (% 81). Horietatik % 56 emakumeak eta % 44 gizonak.

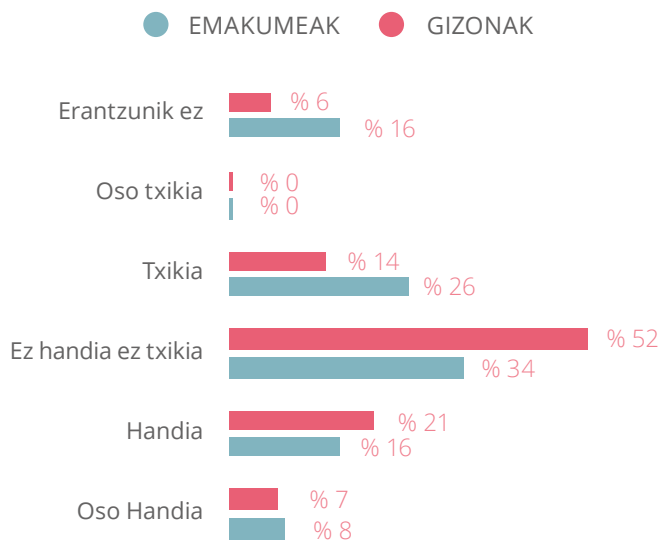
**67. irudia.** Jarduera garatzen duten enpresa mota (2019)

	ENPRESA PUBLIKOA	ERAKUNDE AUTONOMOA	ELKARTEA/ FUNDAZIOA	ENPRESA PRIBATUA
EMAKUMEAK	10	5	9	15
GIZONAK	14	3	1	13
OROTARA	24	8	10	28

Iturria: Neuk prestatutakoa

- Inkestan parte hartutakoek erakunde desberdinetan lan egin arren, gehienak enpresa pribatuetan dabilta (% 42) eta beste batzuk publikoetan (% 36). Emakumeak honako toki hauetan kokatzen dira: enpresa pribatuetan (% 22); enpresa publikoetan (% 15); elkarteetan eta fundazioetan (% 13); eta erakunde autonomoetan (% 7).
- Iritzi orokorra da emakumeen presentzia antzerki-industrian ez dela ez handia ez txikia. Hori adierazi dute, behinik behin, gizonen % 52k eta emakumeen % 34k. Hala ere, emakumeetatik % 26k uste dute presentzia hori txikia dela (gizonetatik % 14 iritzi berekoak dira). Gizonetatik % 21ek adierazi du presentzia handia dela; aldiz, emakumeetatik % 16 baino ez da iritzi horretakoa. Emakumeetatik % 8rentzat eta gizonetatik % 7rentzat presentzia handia da. Bestalde, gizonetatik % 16k galdera erantzun gabe utzi dute.

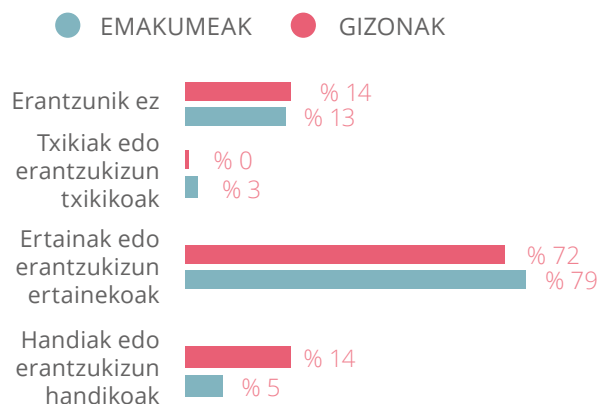
**68. irudia.** Emakumeen eta gizonen presentzia antzerki-industrian (2019)



Iturria: Neuk prestatutakoa

- Emakumeek dauzkaten karguei buruz, emakumeetatik % 45aren iritzi kargu ertainak dauzkate edo erantzukizun ertaineko karguetan daude; berdina uste dute gizonen artetik % 31k. Era berean, gizonek uste dute emakumeak goi-karguetan daudela edo erantzukizun handiko karguak dauzkatela. Inkestari erantzundako emakumeetatik % 5 baino ez da iritzi horretakoa.

**69. irudia.** Emakumeen karguak industria honetan (2019)

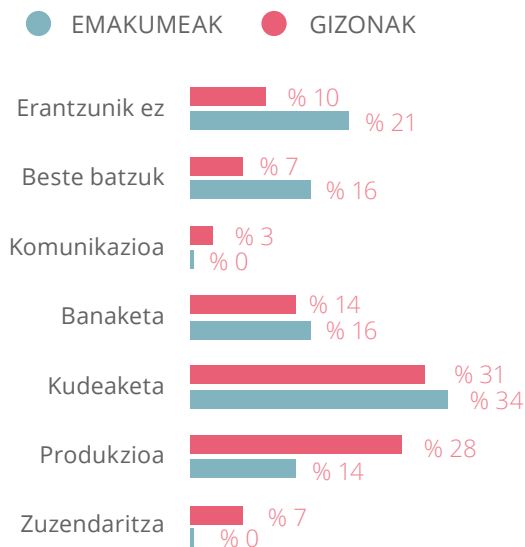


Iturria: Neuk prestatutakoa

- Emakumeen lanpostuei erreparatzen badiegu, ohartuko gara inkestari erantzundako emakumeetatik % 34k uste duela lan gehienak kudeaketaren arloan egiten dituztela. Gizonetatik % 31k ere uste du emakumeen lanpostuei kudeaketekin zerikusia dutela.
- Banaketari dagozkion kopuruak ere antzekoak dira. Emakumeen % 16ren aburuz, eurek horrelako lanak burutzen dituzte, eta gizonen artetik % 14k banaketa emakume-eremutat jotzen dute.
- Produkzioa hizpide hartuz gero, kopuruak aldatu egiten dira. Emakumeek % 14 baino ez dituzte kokatu emakumezko lankideak zeregin horietan. Gizonek, ordea, % 28k uste dute emakumeek presentzia handia dutela arlo honetan.

- Komunikazioan eta zuzendaritzan ere pertzepzio desberdinak daude. Emakume bakar batek ere ez du adierazi komunikazio-lana ohikoa denik eurentzat; aldiz, gizonetatik % 3k hortxe kokatzen ditu emakumeak. Bestalde, gizonetatik % 7k uste dute emakumeak daudela zuzendari-karguetan. Ostera, honetan ere emakume bakar batek ere ez du esan zuzendaritza emakumeen eremua denik.

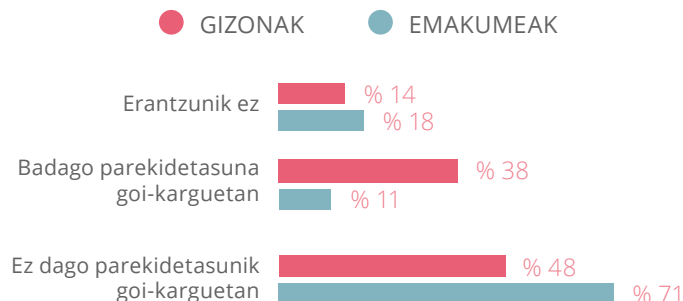
**70. irudia.** Emakumeek eta gizonen sektore honetan egiten dituzten lan nagusiak (2019)



Iturria: Neuk prestatutakoa

- Parekidetasunari dagokionez, emakumeen % 71ren ustez goi-karguetan ez dago parekidetasunik; aldiz, gizonen % 48 baino ez dira iritzi horretakoak.
- Gizonetatik % 38ren iritzi ba omen dago parekidetasuna goi-karguetan eta erantzukizun handiko lanpostuetan. Emakumetatik % 11 bakarrik dago horrekin ados.
- Gizonetatik % 18k eta emakumetatik % 14k ez diote erantzun galdera horri.

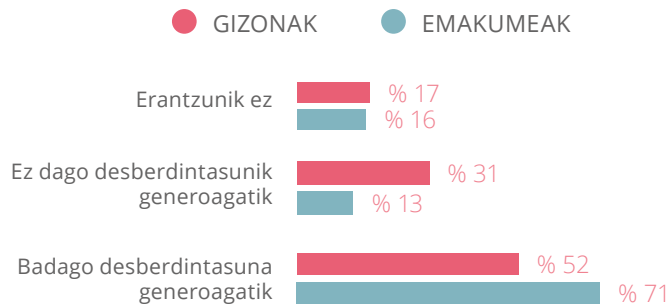
**71. irudia.** Goi-karguetan emakumeen eta gizonen ordezkaritza orekatua (2019)



Iturria: Neuk prestatutakoa

- Genero-desoreka ikusten dute hainbat eremutan emakumeen % 71k. Aitzitik, gizonen artean % 52 (erdia pasatxo) baino ez dira iritzi horretakoak.
- Gizonen % 31k ez du antzematen genero-desorekarik antzerkiaren eremuetan. Horrekin bat dator emakumeen % 13a.
- Gizonen % 17k eta emakumeen % 16k ez diote erantzun galdera honi.

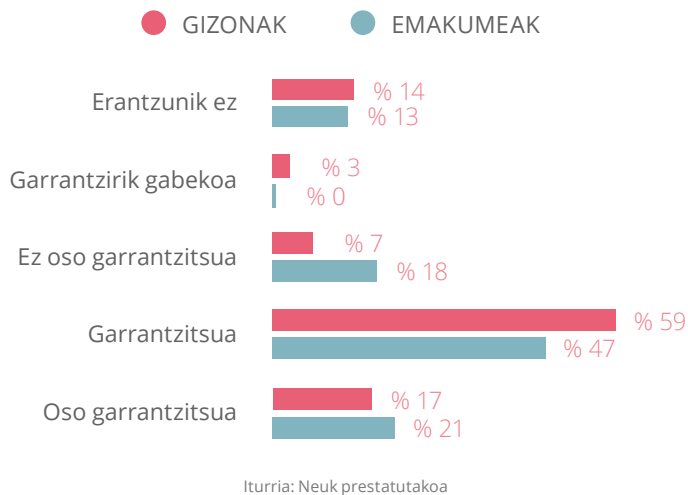
**72. irudia.** Sexuaren araberako desberdintasunak eremu desberdinetan (2019)



Iturria: Neuk prestatutakoa

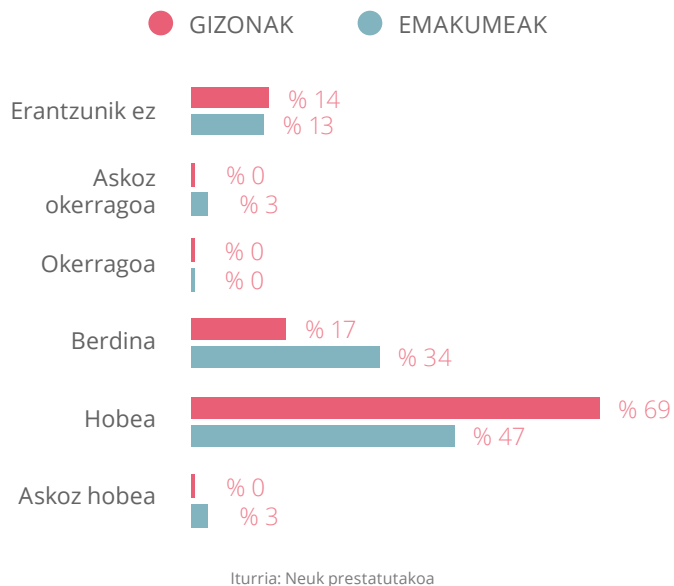
- Gizonen % 59k uste du emakumeek garapen garrantzitsua izan dutela industria honetan azkenengo urteetan. Hori berresten dute inkesta bete duten emakumeen % 47k.
- Emakumeen % 21en iritziz, garapena oso garrantzitsua izan da. Gizonen % 17k partekatzen dute iritzi hori.
- Hala ere, emakumeen % 18rentzat garapena ez da izan oso garrantzitsua. Gizonen % 7k berresten dute hori.
- Gizonen % 14k eta emakumeen % 13k eranzun gabe utzi dute galdera hori.

### 73. irudia. Emakumeen eta gizonen bilakaera industrian azken urteetan (2019)



- Emakumeen ikuspegitik, sektorean emakumeek garapena izan dute sorkuntzan, zuzendaritzan eta kudeaketan. Gizonek ere berdin ikusten dute garapen hori, alabaina garapena motelagoa izan omen da produkzioan, komunikazioan eta banaketan. Emakumeak ere bat datoz iritzi horrekin.

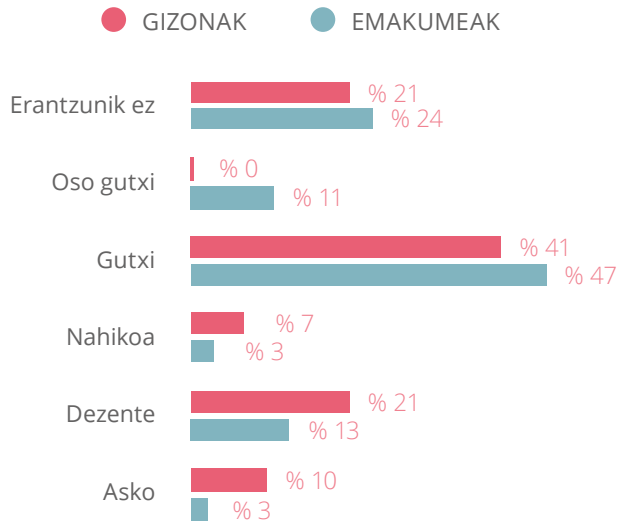
### 74. irudia. Emakumeen gaur egungo egoera, azkenengo bost urteekin alderatuta (2019)



- Emakumeen egungo egoerari buruzko sententzia orokorra da duela bost urteko egoera baino hobea dela (oro har). Hala adierazi dute behintzat gizonen % 69k eta emakumeen % 47k.
- Kontrastez, emakumeen % 34k uste dute oraingo egoera eta duela bost urtekoa berdina direla. Horixe uste dute gizonen % 17k.
- Egoera askoz hobea dela emakumeen % 3k baino ez dute uste, eta askoz okerragoa dela % 3k baino ez.
- Gizonen %14k eta emakumeen % 13k ez diote erantzunik eman galdera honi.
- Sektorean liderrak diren emakumeek galdetuta, emakumeen % 47k uste dute horiek gutxi direla. Antzera pentsatzen duen gizon kopurua ez dabil urritu (% 41).

- Gizonen iritziz industria honetako liderren artean emakume asko dago % 10entzat, dezente % 21entzat eta nahikoa % 7rentzat. Emakumeak ez daude oso ados datu horiekin. Emakume lider asko dago % 3rentzat, dezente % 13rentzat eta nahikoa % 3rentzat.
- Emakumeen % 11k uste du sektoreko buruzagitzan oso emakume gutxi dagoela. Gizon bakar batek ere ez du adierazi hori.
- Galderari erantzun ez dioten emakumeen proportzioa (% 24) gizonena baino pixka bat handiago da (% 21).

**75. irudia.** Sektorean nagusitasuna erakusten duten emakumeak (2019)



Iturria: Neuk prestatutakoa

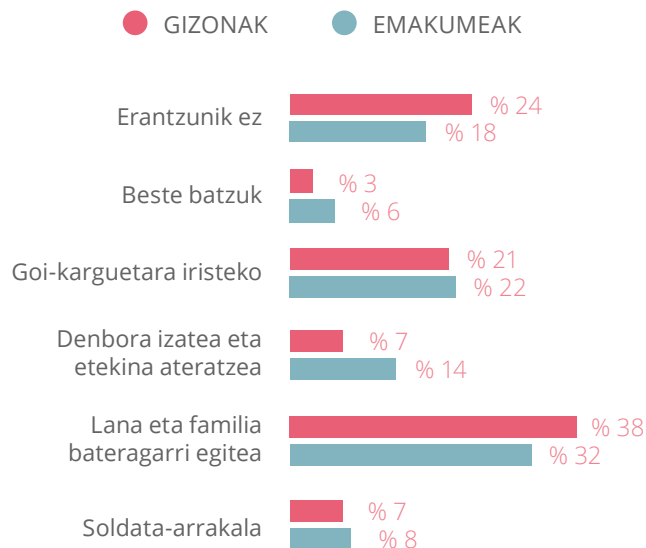
- Emakumeen % 37ren eta gizonen %38ren esanetan, lidergoa desberdina da buruzagia gizona edo emakumea izanda.

- Emakumeen % 13ren ustez, sektore honetan aitzindariak diren emakumeak gaizkiago ikusita daude ez direnak baino. Gizon bat ere ez dator bat iritzi horrekin. Are gehiago, gizonen artetik % 28k horrekiko erabateko desadostasuna erakutsi dute.
- Industria honetan liderrak diren emakumeak gehiago jartzen dituzte zalantzan, kargu horietan dauden gizonak baino, emakumeen % 32ren iritzirako. Emakumeen %26 erabat ados dago adierazpen horrekin. Aitzitik, ez dago gizonik horrekin erabat ados dagoenik. Gizonen %28a baino ez dago nahiko ados esaldi horrekin.
- Emakumeen % 47ren ustetan, sektore honetan diharduten emakumeek lan asko egiten dute. Gizonen %34 ez dago guztiz ados, baina bai nahiko ados.
- Emakumeen % 34k uste dute industria honetan buruzagiak diren emakumeek uko egin diotela bizitza sozialari eta aisialdiari. Gizon bakar bat ere ez dago erabat ados horrekin.
- Bai emakumeek (% 32) bai gizonen (% 34) uste dute emakume gerenteek buruzagitza aldaketa handiagoa sustatzen dutela gizon gerenteen aldean.
- Emakumeen % 32 nahiko ados daude ideia honekin: emakume gerenteek gizon gerenteek baino estimulu intelektuak handiagoa eragiten dutela. Gizonen % 10 baino ez dago nahiko ados ideia horrekin.
- Industria honetan buruzagitzan diharduten emakumeek ea gizonen baino eragin handiagoa ote duten galdetuta, antzeko kopuruak jaso ditugu. Gizonak eta emakumeak ez daude ez ados ez aurka (emakumeen % 47 eta gizonen % 41).
- Beste galdera batek ere emaitza berdintsua eman du. Hauxe izan da galdera: Emakume gerenteek gizon gerenteek baino begirune handiagoa lortzen dute? Honetan ere, gizonak eta emakumeak ez daude ez ados ez aurka (emakumeen % 47 eta gizonen % 48).

Emakumeek industrian egiten dituzten lanei buruzko datuak honako hauek dira:

- Emakumeen % 42k uste dute emakume gutxi dagoela zuzendari-postuetan. Aldiz, gizonen % 24 da iritzi horretakoa.
- Emakumeen % 26k eta gizonen % 10ek uste dute emakume gutxi dagoela zuzendaritza artistikoetan. Gizonen % 31k uste du kargu horiek dauzkaten emakumeak ez direla ez asko ez gutxi.
- Emakumeetatik % 37k uste du emakume programatzaileen kopurua dezentea dela. Horrekin bat dator gizonen % 34.
- Produkzio-lanari dagokionez, emakumeen % 24k eta gizonen % 28k uste dute ez dagoela ez asko ez gutxi.
- Berdina gertatzen da kudeatzaile edo gerente-karguetan, ez omen dago emakume gutxi ez asko (emakumeen % 24k eta gizonen % 34k adierazi dute hori).
- Banaketari buruzko iritzian kopuruak ez datoz bat. Emakumeen % 40k dio emakume gutxi egiten dituztela horrelako lanak eta gizonen % 41k dio nahikoa emakume dabilela arlo horretan.
- Komunikazioari buruzko pertzepzioan iritziak berdintsuak dira berriro, emakumeak nahiko presente omen daude eta (emakume guztien artetik % 36k eta gizonetatik % 41k iritzi horri eusten diote).
- Emakume oso gutxi egiten du lan teknikaren alorrean emakumeen % 50rentzat eta gutxi % 26rentzat. Gizonen % 38rentzat emakume gutxi lan egiten dute horretan.
- Mantentze-lanak egiten dituzten emakumeei buruz ere adostasuna dago gizonen eta andren artean. Emakumeen % 47ren iritzi oso gutxi daude, eta gizonen % 34rentzat gutxi daude.
- Garbiketari dagokionez, sexu biek argi daukate kontua. Emakumeen ustez, arlo horretan emakumeek lan egiten dute gehienbat (% 71) eta gizonen ustez ere bai (% 41).

### 76. irudia. Emakumeek industria honetan dauzkaten zailtasun nagusiak (2019)

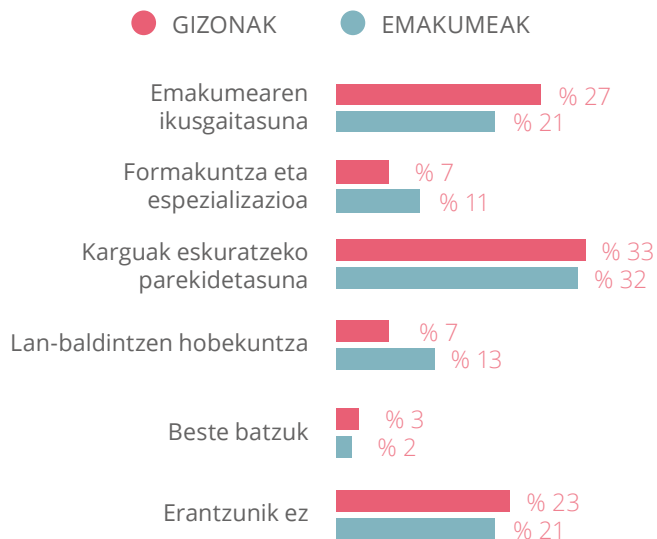


Iturria: Neuk prestatutakoa

- Emakumeek industria honetan aurkitzen dituzten oztoporik handien artean lana eta familia uztartzea legoke gehienentzat. Hori adierazi dute, behintzat, 100 emakumetik 38k eta 100 gizonetik 32k.
- Emakumeek goi-karguetara heltzeko zailtasunak dituzte. Horixe omen da beste oztopo handienetako bat.



**77. irudia.** Emakumeek industria honetan dauzkaten erronka nagusiak (2019)



Iturria: Neuk prestatutakoa

Emakumeek honako erronka handi hauek dauzkate aurretik:

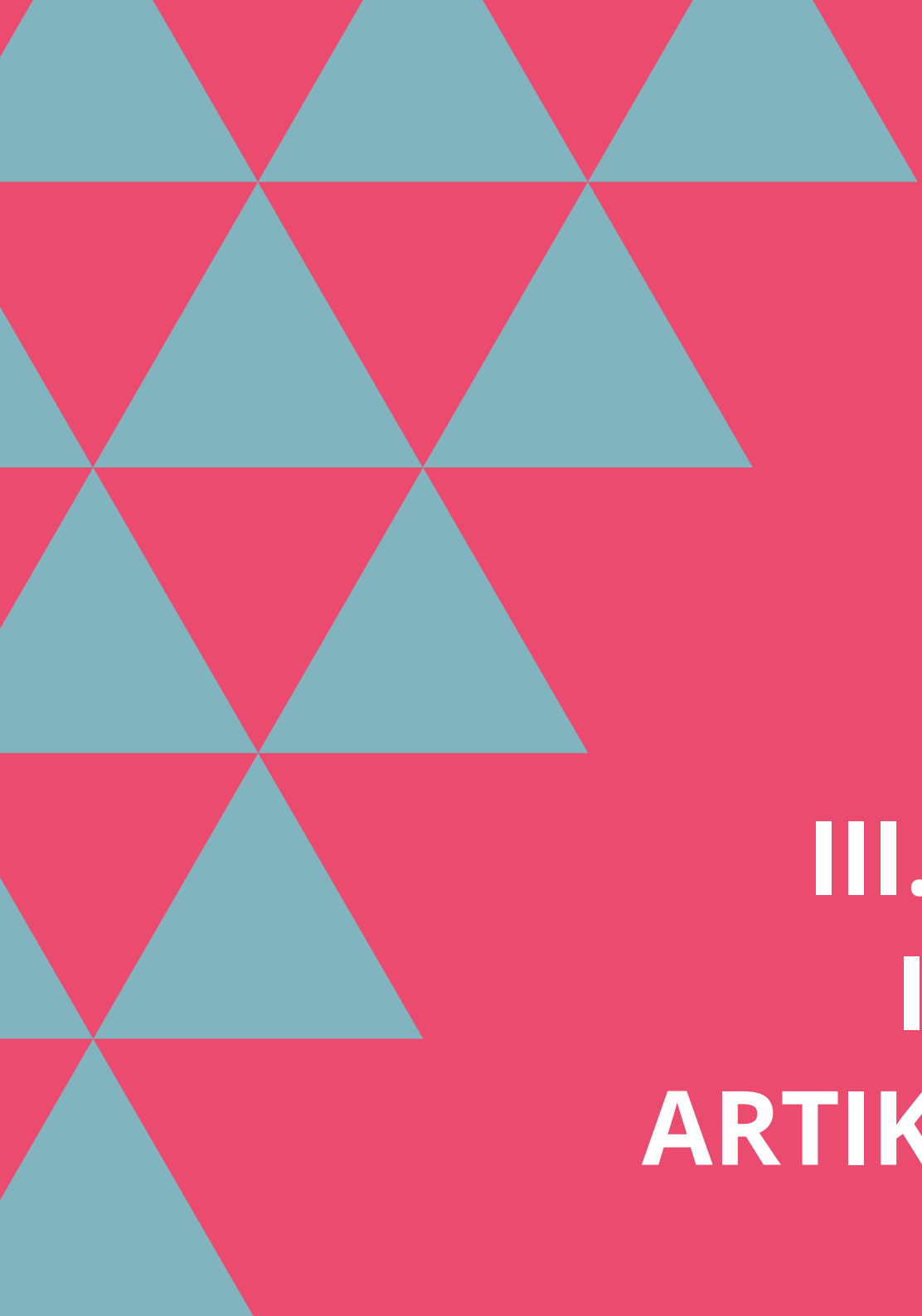
- Karguetara iristea (hori adierazi dute inkestak bete dituzten gizonetatik % 33k eta emakumeetatik % 32k).
- Emakumeen ikusgaitasuna industriaren barruan (gizonen % 27k eta emakumeen % 21k).
- Pertsona askok ez dio erantzun galdera horri.

Testuinguru orekatuagoak lortzeko balizko neurriei buruz hitz egiterakoan:

- Emakumeek eta gizonen gehien baloratu duten aukera da lana eta eta familia uztartzeko neurri berriak hartzea.

- Emakumeentzat hurrengo neurri garrantzitsuenak da Euskadiko Arte Eszenikoen Behatokia sortzea. Horren atzetik letorke emakumeen ahalduntzea indartzea.
- Gizonen aburuz, martxan jarri beharko litzatekeen bigarren neurri garrantzitsuenak da emakumeei bidea erraztea, euren gabezia dagoen lanetan lanean has daitezten. Eta hirugarren neurri garrantzitsuenak da andrei ikusgaitasuna emateko proiektuak bultzatzea.





**III. atala**  
**IRITZI-**  
**ARTIKULUA**

*“Emakumeak  
ispilu miragarriak  
izan dira azken  
mende hauetan. Gaitasun  
zoragarri bat erakutsi dute:  
gizonaren irudia den  
bezalakoa islatu beharrean,  
bikoiztu egin dute”.*

*Gela bat norberarena. VIRGINÍA WOLF*

## EMAKUMEEN ETA GIZONEN PRESENTZIA EAEKO ANTZERKI-INDUSTRIAN. EGOERARI BURUZKO HAUSNARKETA ETA HOBETZEKO PROPOSAMENAK.

Artikulu honen xedea txosten honetan aurkeztutako datu kuantitatiboak eta kualitatiboak aztertzea da, euskal antzerki-industrian gaur egungo emakumeen eta gizonen presentzia nolakoa den jakiteko. Sektorean emakume asko dabilen arren, desoreka handiak daude, bai lanpostuak eskuratzeko, bai emakumeek gaur egun garatzen dituzten karguetara eta lanpostuetara iristeko. Erantzukizun-karguei edo erabakiak hartzeko gaitasuna duten karguei behatzen badiegu, desoreka horiek agerian geratzen dira, horietan emakume oso gutxi baitago.

Gai honi buruzko elkarrizketa sakonetan parte hartu duten profesionalen ahotik hitz kezagarriak entzun ditugu. Emakumeen presentziaz mintzatzerakoan elkarrizketatu gehien-gehienei bururatzen zaien lehenengo irudia da kristalezko sabaia. Sektoreko emakumeek aurkitzen duten sabai hori azpimarratzen dute: *“Nahiz eta presentzia txikia ez izan, garrantzia gutxi ematen zaie. Niretzat esaldi horrek laburbiltzen du emakumeen egoera arte eszenikoetan eta antzerkian bereziki. Izan ere, nik esku hartzen dudako foro guztietan handiagoa da emakumeen presentzia gizonena baino”*<sup>24</sup>.

Sektore publikoan emakumeak hasi dira lanpostuak konkistatzen lan-baldintza berdinetan (eta aurrerapen-sentsazioa dago), baina sektore pribatuan bilakaera askoz mugatuagoa izan omen da jendearen iritziz, ez baitago politikarik emakumearen presentzia areagotzeko.

### Eginkizunak, lanak eta desberdintasunak sexuaren arabera.

Emakumeek egiten dituzten lan nagusiei buruz esan behar da, sektore pribatuan antzezle-zerrendetan kokatzen direla gehienbat (aktore lana egiten dute); aldiz, sektore publikoan bi arlotan dabilta batez ere: teknikaren arloan (hor lortu dute eurentzako tokia) eta gerentziaren arloan (horrek gizonen esku jarraitzen du oraindik).

Eremu guztietan antzematen dira desberdintasunak generoaren aitzakiaz. Horren arrazoia da iraganeko hezkuntzak utzi duen herentzia kulturala eta soziala.

*"Argi dago. Abiapuntua da batez ere gizonek hartu dituztela antzokietako erantzukizun-karguak eta kudeaketa publikoko karguak. Emakumeak produkzio-karguetan eta bigarren mailan daude. (...) Hala ere, jakina, badaude ahalduntutako emakumeak, haien inguruan proiektu bat sortu eta garatu dutenak. Baina horiek gutxi dira"*<sup>25</sup>.

Antzokietako zuzendaritzak eta zuzendaritza artistikoak gizonen lurraldea dira oraindik; bestalde, kudeaketa- eta produkzio-taldeak emakumeenak dira. Konpainien buruan dauden emakumeak eta konpainietako jabeak direnak, ia beti, ezkutuan egoten dira:

*"Enpresaburuak izan arren, ezkutuan daude. Hau da: jabeak dira, baina ez dira ikusten kasu askotan. (...) Eragiteko gaitasun handia dute, baina erabakitze gaitasun gutxi"*<sup>26</sup>.

*"Ez ditut inoiz ikusten. (...) Emakume antzerki-zuzendari oso gutxi dago goiko karguetan. Alabaina, eskean gabiltzanok, merkatur mugitzen dugunok, azpitik gauzak egiten eta koordinatzen ditugunok emakumeak izaten gara ia beti"*<sup>27</sup>.

Gauzak horrela, iritzi orokorra da emakumeek trebetasun handiz burutzen dituztela kudeaketa-, produkzio- eta koordinazio-lanak, baina beti begi-bistan ez dauden tokietatik, ikusgaitasunik eta onarpenik gabe:

*"Nik tokirik apalenean kokatzen ditut ia beti. Ez dute presentziarik hedabideetan. Nekez ikusiko dituzu zuzendaritza eta dramaturgia. Atzealdean daude... eta inoiz ez daude ikusgai"*<sup>28</sup>.

Hori oso kezagarria da. Presentzia eskubidea den aldetik, sustatu egin behar da. Baina horrez gain, presentzia ikasteko bidea den aldetik ere bultzatu egin behar da. Izan ere, hobetzeko probatu egin behar da, huts egin behar da eta arazoak gairatu behar dira. Zentzu horretan, ikuskizunen zuzendaritza eta dramaturgia esate baterako orain arte gehien bat gizon-lanak izan badira ere, sustatu egin beharko litzateke emakumeen presentzia zeregina horietan:

*"Programazio-politikak ere transbertsala izan behar du, ez bakarrik emakumearen kontuagatik, baizik eta zuzendaritza-presentziagatik ere bai. Publikoarekin aurrez aurre jarri behar duzu, jakiteko hanka sartu duzun ala ez, huts egiteko, irabazteko, arrakasta lortzeko, arrakastarik ez izateko, porrot egiteko aukera izateko... Bestela, ez dago aurrera egiterik"*<sup>29</sup>.

## Emakumeak goi-karguetan eta erantzukizun-postuetan

Goi-karguetan eta erantzukizun-postuetan ez dago parekidetasunik. Horretarako arrazoiak, hau da, gizon gehiago egotearen zergatia, izan daiteke erakunde askotako talde egonkorrak urte asko daramatzatela lanean, goi-karguen jarduna oso luzea dela. Azken urteetan lanpostu horietara iristeko bilakaera bat gertatu den arren, gaur egungo desoreka ere azpimarragarria da. Erradiografia horrek erakusten du aurreko urteetan postu horiek eskuratzeko bazterketak izan direla:

*"Sustraitutako ohiturak dira. Gaur egun, erizaintza- eta medikuntza-fakultateak emakumez gainezka daude; ingeniari-fakultateak, aldiz, gizonen beteta. Eta diozu... Bakoitzak nahi duena aukeratu du. Bai. Hala ere, gizarteak ere bultzatu zaitu horretara. Eta lanbide honetan berdina gertatzen da. Emakume askok ez du ikusten bere burua zuzendari-karguan. Gero, bere burua zuritu dezake esanez, ez duela merezi beti lehian aritzeak, ez duela merezi etengabe lanean aritzeak..."*<sup>30</sup>.

Norbere buruaz konfiantzarik ez izatea eta heziketaren zama ere, arduratzeko arrazoiak dira emakumeak ahalduntzeko. Guztien iritzia da kontzientzia handiagoa behar dela jokabide patriarkal batzuei amaiera emateko, gaur egungo hierarkia-sistema elikatzen dutelako oraindik.

*"Beste bi belaunaldi beharko dira emakume guztiok gainean dauzkagun zama matxistak arintzeko. Nik ere badaramatzat, ume-umetatik horiekin bizi izan naizelako. Horrez gain, emakume programatzaileek eta zuzendari-karguak dauzkatenek inplikazio pertsonal handia behar dutela esango nuke. Azken finean, emakumeon kristalezko sabaia amatasuna da"*<sup>31</sup>.

<sup>25</sup> Gizonezko parte-hartzailea 1. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 18a.

<sup>26</sup> Gizonezko parte-hartzailea 3. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 20a.

<sup>27</sup> Emakumezko parte-hartzailea 5. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 20a.

<sup>28</sup> Gizonezko parte-hartzailea 4. Komunikazio pertsonala. 2019ko urtarrilaren 11.

<sup>29</sup> Gizonezko parte-hartzailea 4. Komunikazio pertsonala. 2019ko urtarrilaren 11.

<sup>30</sup> Emakumezko parte-hartzailea 2. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 18a.

<sup>31</sup> Emakumezko parte-hartzailea 3. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 17a.

Antzokietako programazioetan arnasten dena ere desoreka da. Ematen du programazio-politika parekidea ezinezkoa dela kopuru aldetik, eta orokorrean ez dela sinetsgarria, hala ere sententzio batek adierazten du emakumeek oraindik ez dutela nahikoa toki programazio egonkorretan, nahiz eta egoerak hobera egin duen. Azaroa eta martxo dira salbuespenak. Hori ez da emakume eta gizon programatzaileen bazterketa zuzenaren ondorioa, gakoa da ikuskizunak eskaintzen dituzten emakumeen kopurua gizonena baino askoz txikiagoa dela gaur gaurkoz.

*“Ez da bazterketa zuzena, ohitura kontua baino. Ohikoa da gizona zuzendaritzan egotea. (...) Ohitura hori ezkutuko bazterketa da, inertzia. Horren ondorioz, beti daude, gaude berdinok”<sup>32</sup>.*

Iritzi hedatuenaren arabera, emakumeek gehiago erakutsi behar dute lanean. Hori gutxi ez, eta gizarteak zalantzan jartzen jarraitzen du emakumeen lidergoa, inkontzienteki bada ere. Aldi berean, sororitateari erantzunez, gizonen kezka eta elkartasuna nabari da, haien pribilegioak babesteko:

*“Kultura askoz patrialkalagoari eusten zaio. Nire ustez, gizonen artean nolabaiteko adiskidetasuna antzematen da, emakumeen artean sororitatean sortzen den antzera. Ez da adiskidetasuna. Hitz hori ez da peioratiboa. Nolabaiteko elkartasuna. Ez dakit nola adierazi... Eta horrek ere zailtzen du emakumeak ikusgaitasuna duten karguetara iritea”<sup>33</sup>.*

### Lan-baldintzak, soldatak eta lana familiarekin uztartzea.

Emakumeak arte eszenikoen formakuntzan gehiengoa dira duela zenbait belaunaldi; hala ere, lan-merkatuan sartzeko garaian, piramidea buruz behera jartzen da gizonen mesedetan. Azken bost urteotan emakume gehiago dabil idazten eta zuzentzen. Hala eta guztiz, deigarria egiten zait ikustea gizonak emakumeen gaiak eta emakumeen sentiberatasunari buruzko antzezlanak zuzentzen.

*“Igo nahi baduzu... Ez da igotzea. Zure eremua zabaldu nahi baduzu, kristalezko sabai askorekin egiten duzu tupust. Nik oso argi daukat. Horren arrazoia da emakumea naizela eta*

*gizonek halako hiru demostratzea eskatzen didatela. Lan egin behar dut eta izan... Azkenean zure buruarekin gogorregi jokutzen duzu, perfekzioaren bila zabiltzalako”<sup>34</sup>.*

Sektore publikoko lan-baldintzak antzekoak dira, baina badirudi enpresa pribatuan desberdintasunak areagotu egiten direla batzuetan. Arlo pribatuan emakumeen presentzia txikia da oraindik.

Gainera, badirudi generoak adinarekin ere baduela zerikusia. Antza, emakumeen presentzia handiagoa da familiarentzako eta haurrentzako ikuskizunetan, nagusientzako ikuskizunetan baino. Nagusientzako ikuskizunetan presentzia txikiagoa da sormenaren hainbat eremutan (konpainien zuzendaritzan, ikuskizunen zuzendaritzan eta dramaturgian adibidez), euskal emakume zuzendarien kopurua oso mugatua delarik: *“EAEko emakume zuzendarien izenak esku bakar batez zenba daitezke”<sup>35</sup>.*

Lana eta familia uztartzeari buruz, gehienek uste dute ezinezkoa dela, baldin eta enpresa publikoan lan egiten ez baduzu:

*“Ez dago uztartze-politikarik. Eta ez enpresa mailan soilik, gizarte osoan ere gauza bera gertatzen da. Gizarteak ez dauka tresnarik haur txikiak zaintzeko”<sup>36</sup>.*

Gizonek eurek ere adierazten dute, arlo publikoan erraztasun handiagoak egon arren, bateratze-lana emakumeen ardura dela oraindik. Gizonak gutxiago inplikatzeko dira, eta emakumeek diote ez dutela lan gutxiago egiten. Diotenez, zaintzari eta haurrak heztere eskaintzen dioten denbora bitzta sozialari eta aisialdiari kentzen diote. Ondorioz, beti daukate lan-karga handiagoa:

*“Emakume lankideak ikusten ditut... haiek daukatena eta... Ez dakit nola esan. Lan bikoitza egiten dute nolabait. Hori gizartearen kontu bat da. Ea noiz egiten dugun aurrera. Jakina, hemen lanean ibiltzeaz gain, nire iritziz, adi daude ea bikotekidea... Ni ere horietakoa naiz. Beste gauza batzuei ere adi daude. Etxeari buruz ari naiz, eta batez ere seme-alabak edukiz gero”<sup>37</sup>.*

<sup>32</sup> Gizonezko parte-hartzailea 4. Komunikazio pertsonala. 2019ko urtarrilaren 11.

<sup>33</sup> Gizonezko parte-hartzailea 4. Komunikazio pertsonala. 2019ko urtarrilaren 11.

<sup>34</sup> Emakumezko parte-hartzailea 2. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 18a.

<sup>35</sup> Emakumezko parte-hartzailea 1. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 12a.

<sup>36</sup> Emakumezko parte-hartzailea 3. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 17a.

<sup>37</sup> Gizonezko parte-hartzailea 2. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 12a.

## Emakumeen eta gizonen eboluzioa EAEko industriari

Nahiz eta askok aitortu etorkizunean parekidetasuna benetakoa izango dela, denek uste dute bultzatu egin behar dela, eta arlo horretan gertatzen ari den aurrerapena ez dela berez lortzen, baizik eta politikak eta neurriak behar direla aurrera egiteko. Eta lehenengo neurria da, ezbairik gabe, gaur egungo desorekak ikusgai jartzea, ondoren oreka lortzeko. Elkarrizketatutako pertsona batzuk kezkatuta daude neurri zuzentzaileak bideratuko dituzten politikak direla eta. Kezka-iturri dira politikak kulturaren duen eragina eta Espainiako Estatuaren oraintsu gertatutako aldaketak. Sektorea oso arduratuta dago, ikusirik alderdi batek hedabideetan lortutako eragina eta herritarren aldetik lortutako bultzada. Argitu behar da alderdi hori xenofobia, feminismoaren aurkakoa eta autonomien Estatuaren aurkakoa dela.

*“Horiekin bigarren mailako pertsonak izango gara aurrerantzean ere. Bigarren mailakoak izan gara Frankismo osoan zehar. Eman diguten hezkuntzaren eraginez, bigarren mailako pertsonak izan gara. Hori aldean daramazu. Nik bizi izan dut hori. Beharbada, gaur egun 20 urte dauzkan neska batek ez du biziko horrela, baina 50 urtetik gorakook bizi izan ditugu eskola frankistak. Zentzu horretan oso garrantzitsua da heziketa. Gu oso ondo prestatuta gaude. Emakume gazteon prestakuntza bikaina da. Nire ustez, belaunaldi berriek izango dute bultzada hori. Klean ikusten da... Nahikoa da, aski da”<sup>38</sup>.*

Heziketaz gain, aldaketa loturik dago sentsibilizazioarekin, gizonak eta emakumeak desoreken inguruan sentsibilizazioarekin alegia, eta emakumeen ahalduntzea sustatzeko mekanismoak bilatzearekin (emakume askoren iritzi eginkizun dagoelako).

*“Kontua ez da gizon batekin mahai batean egoera parekidean egotea. Emakumeok ahalduntze-eskoletan lan egin behar dugu eta konplize izan behar dugu elkarrekin. Izan ere, emakumeok bata bestea aztertu ohi dugu, eta gure burua gizonekin alderatzen dugu. Beste emakumeak gizonekin konparatzen ditugu”<sup>39</sup>.*

Konpainietan egitura-aldaketak gertatu dira, eta gero eta emakume gehiago ageri dira proiektuak gidatzen. Aldaketak

etorri dira egitasmoetan, sentsibilitateetan, lan egiteko eretan; hala ere, mesedegarria izango litzateke esparru pribatuan praktika egokien dekalogo bat egotea. Hori positiboa izango litzateke emakumeen garapenerako industriari.

## Egoerari buruzko hausnarketa eta hobetzeko proposamenak

Emakumeen memoria ezkutuan egon da mendeetan zehar. Urtero idazten dira txostenak, emakumeak urte luzez baztertuta eta ezkutututa egon ondoren, gizartearen egiten ari diren aurrerapenaren berri emateko. Makina bat politikak, programak, araudik eta ekimenek egiten diote aurre emakumeek arlo guztietan pairatzen dituzten desorekei; hala ere, arazo handienetako bat da arte eszenikoetan ez dagoela generoari buruzko estatistikarik. Generoari buruzko daturik ez da jasotzen maiztasunez eta erakundeetan ia ez dago sexuka xehatutako daturik. Era berean, kultura eremuko genero-estatistikak ikerketa-ekimenen bidez lortzen dira, edota gizabanakoaren proiektuen bidez. Hori kontuan hartu behar da, zeren gaur egungo desorekak desager arazteko arauak sustatzeko, agerian utzi behar baitira kristalezko sabaiak. Horretarako tresnek bidea eman behar dute konpromiso publikoan eta ezarritako politiken aurrerapenak jarraitu ahal izateko.

Jasotako datuak aztertu ondoren, hausnarketa modura esango dugu, arte eremua emakumez beterik dagoen arren, emakumei murriztu egiten zaiela garapen profesionala ikasketak amaitu ondoren. Horretarako arrazoi bat baino gehiago dago. Zalantzarik gabe, patriarkatuaren herentzia luzea da oraindik, eta emakumeen mugikortasun soziala kontrolatzeko balio du. Dena dela, baldintza estrukturaleri ere erreparatu behar zaie. Eta kontuan izan behar da baldintza horiek eragindako dinamika sozialek emakumeen egoerari beste arlo batzuetan eragiten dioten bezala, kulturaren ere nabari direla. Sexuaren araberako lan-banaketaren ondorioz eta gizonen eta emakumeen denbora era desberdinean erabiltzearen ondorioz, emakumeek lan gehiago egitera behartuta daude. Zama hori euren lanetik haratago ere igartzen da: etxeko lanetan, seme-alaben zaintzan, nagusien zaintzan eta abar. Lan horiek burutzen emakumeek ematen dute askoz denbora gehiago egunero. Beraz, euren garapen profesionalaren eta pertsonalaren oztopo handienetako bat erantzunkidetasun eza da, bai zaintzan bai etxeko lanetan.

<sup>38</sup> Emakumezko parte-hartzailea 2. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 18a.

<sup>39</sup> Emakumezko parte-hartzailea 2. Komunikazio pertsonala. 2018ko abenduaren 18a.

Hortaz, emakumeak behartuta daude ibilbide profesional laburragoak eta intentsitate txikiagokoak egitera. Horrek, halaber, argitu egiten du kulturaren sektorean lan egiteko prest dauden emakumeen eta enpleguaren errealitatearen arteko desoreka. Sektore horietan emakumeen presentzia orokorrean eta emakumeen presentzia goi-karguetan ez datoz bat. Egia da emakumeen presentzia areagotuz doala industrian orokorrean, baina goi-karguetan ordezkaritza gutxi dago oraindik.

Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari eragiten dion beste faktore bat soldata-arrakala da. Sexuaren arabera sailkatutako lanak, estereotipoek eta genero-erolek, emakumeen ibilbide profesionala oztopatzeaz gain, kulturaren bidez garapen pertsonala ere eragozten diete, sistemak etengabe bultzatzen baititu produktu maskulinizatuak eta gizonaren begiradaz eraikitakoak. Kultur lanek, orokorrean, emakumeak nola erakusten dituzten aztertzen badugu, konturatu gara euren presentzia gutxietsita dagoela eta rola estereotipatuak direla. Beraz, ikuspuntu androzentrikoa indartzen jarraitzen dute, gizonak oinarritzko subjektutzat hartuz.

Horregatik, garrantzitsua da gogoan izatea gizarteak sistema patriarkalean oinarrituta egituratzen jarraitzen duela, emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunari jarraikiz. Eta gizartearen antolaketa-sistema hori oinarri dutela, definitzen dira batzuek eta besteek bete behar dituzten eginkizunak, rola, betebeharrak, jokabideak eta abar, nolabaiteko orden soziala bermatzeko.

Txosten honen sarreran aipatu bezala, antolaketa honek egiaztatu egiten ditu zeharkako desorekak. Aldez aurretik ez dago araurik ez neurririk emakumei galarazten diena industria honetan baldintza berdinetan profesionalki garatzea; praktikan, ordea, emakumeek desabantailak dauzkate, ezin baitute gozatu aukera berdinez, ez gizoni emandako tratuz. Egoera horrek patriarkatuari iraunarazi eta eutsi egiten dio.

Gizarte-antolaketa honek irauteak eragin zuzena du emakumeek eta gizonen artean dauzkaten erabakietan, helburuetan eta aukeretan, eta baita ere gizonen pribilegioetan nahiz emakumeen desabantailetan.

Politika- eta kultura-erakundeak, antzokiak, jaialdiak eta abar gizonen zuzentzen dituzte gehienbat. Hori dela eta, ezinezkoa da antzinako dinamikak, desorekak iraunarazten dituztenak, etetea. Argi utzi behar da horiek zeintzuk diren, al bait arinen zuzentzeko.

Euskal antzerki-industrian, arlo guztietan gainera, emakume ugari ezkutuan dagoenez, beharrezkoa da zenbait programa garatzea, emakume horien presentzia handitzeko sektorean. Neurri batzuk planteatu behar dira ikerketa honetan antzemandako akatsak hobetzeko, lau zutabe nagusitan oinarrituta: 1- Berriz aztertu eta hobetu laguntzetako, diru-laguntzetako eta beste deialdi batzuetako berdintasun-klausulak; 2- Sustatu arazoari buruz sentsibilizatzeko jarduerak; 3- Lagundu edota aholkatu berdintasun-planak enpresen eta erakundeen egituretan txertatzen; 4- Ikerkuntza sustatu edota lantaldeak bultzatu, industrian emakumeen eta gizonen berdintasuna maiztasunez aztertu, eguneratu eta azaldu dezaten.

### Neurri positiboak laguntza-deialdietan

- Derrigorrez ezarri parekidetasun klausulak laguntza eta dirulaguntza aginduetan.
- Sakondu politika aktiboen garapenean, emakumeek sormena, eta produkzio artistikoa nahiz intelektuala garatu dezaten, emakumeek burututako lan horien zabalkundeari berebiziko garrantzia emanez.
- Diskriminazio positiborako neurriak ezarri sarrietako epaimahaietan eta laguntzak baloratzen dituzten organoetan.
- Gutxieneko irizpideak erabaki, antzokietan eta erakusketa-zentroetan gizonen eta emakumeen berdintasun-politikak ezartzeko batzorde baten bidez.
- Neurri positiboak lortzeko politikak ezarri, emakume sortzaileen, zuzendarien, dramaturgoen eta beste artista batzuen programazioetan, Eusko Jaurlaritzaren menpeko produkzio- eta programazio-unitateetan.
- Laguntza-deialdietan, eskatzaileak aurkez dezala enpresako berdintasuna bermatzen duen ziurtagiri ofiziala. Puntuazio berezia izan beharko lukete gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sistematikoki sustatzen duten proiektuek, proiektuaren izaera nahiz edukia sarituz.

### Sentsibilizatzeko eta ahalduntzeko neurriak

- Derrigorrean txertatu eduki espezifikoak ikasketa-planetan eta hezkuntzaren maila guztietan, berdintasun arloa lantzeko eta bazterketa ekiditeko. Aztertu nola irakasten diren arte eszenikoetan antzerkiaren historia eta teoria, ikasgai horietan sartuz ezkutatuak emakumeen lanak.
- Sustatu berdintasun-balioetan oinarritutako sentsibilizazio-kanpainak, generoari buruzko aurreiritziak eta estereotipoak ezabatzeko, eta emakumeen irudi indartsua eta positiboa bultzatzeko.
- Bultzatu emakumeen presentzia erakundeetan eta erabakitze ahalmena duten karguetan.
- Sustatu aktiboki emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna enpresa-kulturan, berdintasun-diagnosiak eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-planak bultzaturik.
- Sortu emakumeak ikusgai egiteko gune bat. Jaialdiak, lehiaketak eta bestelako guneak eta ekitaldiak sustatu eta bultzatu, ezagutzera emateko emakumeek antzerkiaren eremuari egiten dizkioten ekarpenak. Espainiako Estatuan izan diren topaketa handien antzeko jaialdi bat sortu hemen ere, honako adibide hauek aintzat harturik: 'La Otra Mirada', Conde Duque-ko 'Ellas crean', 'Mujeres a escena' eta Canal-eko antzokien 'A solas' (Red Magdalena Project). Izan ere, espazio horiek garrantzitsuak dira emakumeen sormena ikustarazteko. Gainera, irauteko ahalmena dute eta orekatzeko aukerak eskaintzen dituzte<sup>40</sup>.
- Bultzatu emakumeek zuzendutako ospe handiko jaialdiak eta topaketak.

### Laguntzeko eta aholkatzeko neurriak

- Eragin nazio mailako itun bat ordutegiak eta lanaren eta familiaren arteko uztarketa arautuko dituen, lanaldi malguagoa lortzeko. Eta saritu ditzala plangintza horretan murgiltzen diren enpresak.
- Sustatu lan partziala<sup>41</sup>.
- Berdinu aitatasun-baimena amatasun-baimenarekin era besterenezinean, baimena 26 astera luzatuz (8 aste guraso bakoitzarentzat eta 10 aste partekatzeko).
- Haur-zaintzaren (haurtzaindegien eta eskolen) ordutegiak egokitzea bultzatu, zentro horien ordutegiak molda daitezten familien lan-ordutegietara, aukera zabalagoa eskainiz eta lanarekiko bateragarritasuna hobetuz.
- Nolabaiteko sariak eskaini enpresek haurtzaindegi-zerbitzuak eskaini ditzaten. Eta, negozioek ez badute horretarako baliabiderik, hitzarmenak egin inguruko haurtzaindegiekin.
- Ekonomikoki saritu euren proiektuak martxan jarri nahi dituzten emakumeak.

### Ikerketarako neurriak

- Inbertitu arte eszenikoetako arlo desberdinetako genero-ikerketetan<sup>42</sup>.
- Sustatu genero-ikerketa unibertsitateetan eta ikastetxeetan. Sustatu, halaber, generoan eta arte eszenikoetan adituak izango diren diziplina anitzeko ikerketa taldeak.
- Sortu batzorde bat, euskal arte eszenikoetan genero-berdintasuna neurtuko duena.

<sup>40</sup> Ekintza positiborako neurri hau, gaur egun beharrezkoa izan arren, beste neurri estrukturalagoekin bateratu behar da, emakumeen ikusgaitasuna jaialdi guztietan gerta dadin. Ohar hau Kultura Departamenduko berdintasunerako langileek idatzi dute.

<sup>41</sup> Neurri hori kenduz gero, ezegonkortu egin daiteke sektoreko enplegua. Gainera, gehiago eragin diezaieke emakumeei, haiek baitira baldintza txarragoetan daudenak (behin-behinekotasuna, kontratu partzialak eta lanaldi murrizketak). Horrek guztiak etorkizuneko pensioei eragingo die, desoreka areagotuz. Ohar hau Kultura Departamenduko berdintasunerako langileek idatzi dute.

<sup>42</sup> Beste neurri bat da genero-ikuspuntua txertatzea arte eszenikoei buruz egiten dituzten estatistika eta ikerketa guztietan. Ohar hau Kultura Departamenduko berdintasunerako langileek idatzi dute.



- Sortu Euskadiko Arte Eszenikoen Behatokia, lantaldearen barruan genero-gaieran aditua izango den batzordea xertatuz.

### GARATU BALIZKO HIRU PROPOSAMEN <sup>43</sup>

1. Sakondu politika aktiboen garapenean, emakumeek sormena, eta produkzio artistikoa nahiz intelektuala garatu dezaten, emakumeek burututako lan horien zabalkundeari berebiziko garrantzia emanaz.

**MENTORING-PROGRAMA, EAEn errotutako emakume sortzaile independenteek 3 antzezlan idatzi eta zuzen ditzaten.** Antzezlanen dramaturgia, zuzendaritza, produkzioa eta banaketa garatzen lagunduko zaie. Ekimen hori EAEko antzoki batean eraman daiteke aurrera, alegia, bertako ekoizpenak edo konpainien egonaldiak eskaintzen dituen antzoki batean. Suspertzen ari diren emakumeei nahiz euren ibilbidearen erdian daudenei urtebete eskainiko litzaieke sormen-prozesuak ezagutzeko. Ikasketa eta hurbilketa hori hainbat arlotara egingo litzateke: sormenera, produkzio-prozesuetara eta ikuskizunen zabalkundera.

2. Sortu emakumeak ikusgai egiteko gune bat. Jaialdiak, lehiaketak eta bestelako guneak eta ekitaldiak sustatu eta bultzatu, ezagutzera emateko emakumeek antzerkiaren eremuari egiten dizkieten ekarpenak.

**ZIKLOA/JAIALDIA, emakumeek sortutako antzezlanek bakarrik ikusgaitasuna izan dezaten.** Ekitaldi hau astebetetz garatuko da EAEko herri batean eta urtean zehar emakumeek burututako lan esanguratsuenak antzestuko dituzte. Emakume sortzaileen talentua erakusteko jai bat izango da. Elkarrekin antola dezakete Emakumearen Euskal Institutuak, EAEko herri batek/edo batzuek eta Euskadiko Antzoki SAREAK. Urteroko hitzordu honek bi zutabe izango lituzke antzerki-

sormenaren barruan: gure kulturaren funtsezkoak izan diren emakumeen memoria berreskuratzea eta suspertzen ari diren emakume sortzaileei aukerak eskainiko dizkieten proposamenak garatzea.

3. Sortu batzorde bat, euskal arte eszenikoetan genero-berdintasuna neurtuko duena.

**ANTZERKIAN GIZONEN ETA EMAKUMEEN ARTEKO BERDINTASUNERAKO BATZORDEA.** Batzorde bat sortu behar da, aldizka lan egingo duena genero-arazoan eta desoreken jarraipena egiteko, horiek non gertatzen diren jakiteko eta konponbideak proposatzeko. Era berean, batzordeak aholkularitza-lanak ere egin ditzake beste erakunde batzuentzat (SAREA, ESKENA, ARTEKALE...), bateratuz euskal antzerkigintzan parekidetasuna sustatzeko irizpideak, praktika egokiak eta neurriak.

ESKER ONAK:

SAREA  
(Euskadiko  
Antzoki Sarea),  
ESKENA (Euskadiko  
Ekoizle Eszenikoen Elkartea),  
BESTEOK, ATAE, EHAZE, EAB, UNIMA,  
BARATZA, AZALA, GARAIION, TARIMA,  
Amaia Ibáñez, Peio Gutiérrez, Nekane  
Basterretxea, Jokin Oregi, Ana Meabe, Arantza  
Arrazola, Javier Liñera, Pedro Ormazábal, Rocío  
Pindado, Andoni Olivares, Nuria Pérez, Agurtzane  
Intxaurraga, Kepa Errasti, Ainhoa Etxebarria, Raúl  
Cancelo, Naia Muñoz eta Miriam Martín.

<sup>43</sup> Ekintza positiborako politika hauek neurri estrukturalekin batera etorri behar dute, sistema osoari eragingo diotenak, bestela desoreka areagotu egingo dutelako. Ohar hau Kultura Departamenduko berdintasunerako langileek idatzi dute.



**GEHIGARRIAK**

# 1. GEHIGARRIA: EAE-KO TESTUINGURUARI BURUZKO DATUAK

**1. irudia.** EAEn matrikulatutako pertsonak, aintzat harturik titulua, maila eta sexua. 2016-2017

	OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA
Unibertsitatekoak ez diren ikasketak	387.545	183.775	203.770	% 47
Haur hezkuntza	91.103	44.232	46.871	% 49
Lehen hezkuntza	129.521	62.610	66.911	% 48
DBH	81.389	39.598	41.791	% 49
Batxilergoa	30.231	16.070	14.161	% 53
Oinarrizko hezkuntza profesionala	4.385	1.295	3.090	% 30
Hezkuntza profesionaleko gradu ertaina	14.439	5.061	9.378	% 35
Hezkuntza profesionaleko goi-maila	21.012	7.486	13.526	% 36
Unibertsitateko ikasketak	66.286	35.460	30.826	% 53
Unibertsitateko gradu ikasketak	56.177	30.279	25.898	% 54
Master ofizialak	5.934	3.021	2.913	% 51
Doktoretzak	4.172	2.159	2.013	% 52
Araubide bereziko hezkuntzak	32.719	20.808	11.911	% 64
Plastika eta diseinu artistikoko ikasketak	255	187	68	% 73
Hizkuntza irakaskuntza	28.579	18.653	9.926	% 65
Musika hezkuntza	2.715	1.513	1.202	% 56

	OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK	EMAKUME-PORTZENTAIA
Dantza hezkuntza	110	102	8	% 93
Kirol hezkuntza	773	134	639	% 17
Goi-mailako diseinu artistikoko hezkuntza	257	197	60	% 77
Goi-mailako arte dramatiko artistikoko hezkuntza	30	22	8	% 73

Iturria: EUSTAT. EAEn matrikulatutako pertsonak, aintzat harturik titulua, maila eta sexua. 2016-2017

## 2. irudia. EAEko matrikulatutako ikasleak, ikasketa-adarraren eta sexuaren arabera sailkatuta. 2016/2017 ikasturtea

	OROTARA			GRADUAK			MASTERRAK			DOKTORETZAK		
	OROTARA	E	G	OROTARA	E	G	OROTARA	E	G	OROTARA	E	G
OROTARA	66.286	35.460	30.826	56.177	30.279	25.898	5.934	3.021	2.913	4.172	2.159	2.013
Arteak eta humanitateak	6.290	3.908	2.382	5.285	3.319	1.966	422	262	160	583	327	256
Zientziak	4.037	2.138	1.899	3.021	1.581	1.440	249	147	102	767	410	357
Osasunaren zientziak	8.871	6.691	2.180	7.638	5.811	1.827	569	451	118	664	429	235
Zientzia sozialak eta juridikoak	31.950	18.568	13.382	11.622	16.205	11.622	2.838	1.645	1.193	1.284	717	567
Ingeniaritza eta arkitektura	15.138	4.155	10.983	9.043	3.363	9.043	1.856	516	1.340	874	276	598

Iturria: EUSTAT. EAEn matrikulatutako pertsonak, aintzat harturik titulua, maila eta sexua. 2016-2017

## 3. irudia. EAEn eta Espainiako Estatuan gainditutako doktoretza-tesiak, sexuka sailkatuta. 2017. urtea

	OROTARA	E	G	EMAKUME %
OROTARA	17.286	9.093	8.193	% 53
Euskadi	734	369	365	% 50,2

Iturria: MECD. Gainditutako doktore-tesiak, aintzat harturik unibertsitate mota, autonomia erkidegoa, sexua eta adin taldea. 2017. urtea.

**4. irudia.** EAEko 16 urteko eta hortik gorako populazioaren jarduera-tasa, adina eta sexua kontuan harturik (%). 2018. urtea

	OROTARA			16-24 URTE			25-44 URTE			45 URTETIK GORA		
	OROTARA	E	G	OROTARA	E	G	OROTARA	E	G	OROTARA	E	G
2014	57,3	52	63	30,7	30,5	30,9	90,6	88,2	92,8	42,5	36,2	49,7
2015	57,6	52,2	63,4	28,8	27,1	30,5	90,6	88,3	92,8	43,9	37,7	51
2016	56,9	52	62,2	27	26,1	27,9	90,3	88,3	92,2	44	38,1	50,9
2017	56,3	51,9	61,1	24	23,6	24,4	89,6	87,1	92,1	44,3	39,1	50,3
2018	56,5	51,9	61,5	25,7	26,7	24,7	90,0	87,1	93,0	44,9	39,4	51,3

Iturria: EUSTAT. EAEko 16 urteko eta hortik gorako populazio aktiboa, sexua kontuan harturik (%) . 2018. urtea

**5. irudia.** Populazioa, jarduerari loturik. Tasa garrantzitsuenak. (2018)

	IV/2018	III/2018	AURREKO HIRUHILABETEAREKIKO ALDAKETA (p.p.*)
JARDUERA-TASA	56,6	56,4	+0,2
Emakumeak	51,9	51,6	+0,3
Gizonak	61,6	61,6	+0,0
LAN-TASA (16 urtetik 64ra)	68,1	68,3	-0,2
Emakumeak	64,6	64	+0,6
Gizonak	71,5	72,7	-1,2
LANGABEZIA-TASA	10,2	9,5	+0,7
Emakumeak	10,4	10,5	-0,1
Gizonak	10	8,6	+1,4
JARDUERARIK EZAREN TASA	43,4	43,6	-0,2

\*p.p.= Portzentajezko puntuen aldea.

Iturria: EUSTAT. Populazio-inkesta, jarduerari buruzkoa (%) . 2018. urtea

**6. irudia.** Euskadiko langabezia, sexuka (2018)

LANGABE KOPURUA			EMAKUMEAK			GIZONAK		
OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK	<25	25-44	>45	<25	25-44	>45
119.674	66.653	53.021	3.650	29.411	33.592	3.789	22.378	26.854

Iturria: LANBIDE. Euskadiko langabezia, aintzat harturik herriak, lurraldeak eta sexua. 2018. urtea.

**7. irudia.** Langabezia-indizea sexuka eta langabezia sektoreka

LANGABEZIA-INDIZEA			NEKAZARITZA	INDUSTRIA	ERAIKUNTZA	ZERBITZUAK	LANIK EZ AURRETIK
OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK					
11,2	13	9,7	2.724	15.073	9.060	78.655	14.162

Iturria: LANBIDE. Euskadiko langabezia, aintzat harturik herriak, lurraldeak eta sexua. 2018. urtea

**8. irudia.** EAeko langileak jardueraren eta sexuaren arabera antolatuta

LAN-TASA	OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	11.600	2.500	9.100
Industria	207.800	44.600	163.200
Eraikuntza	48.000	5.100	42.900
Merkataritza, ostalaritza eta garraioa	224.200	105.100	119.100
Informazioa eta komunikabideak	24.100	8.500	15.600
Banketxeak eta aseguruak	22.900	10.800	12.200
Higieziei loturiko jarduerak	5.000	3.500	1.400
Zerbitzu profesionalak	108.600	56.200	52.400
Administrazio publikoa, Defentsa, Hezkuntza eta Osasuna	220.600	157.300	63.200

LAN-TASA	OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK
Kultura-jarduerak, Konponketak, Beste zerbitzu batzuk	65.300	48.100	17.200
OROTARA	938.100	441.700	496.300

Iturria: LANBIDE. EAEko langileak jardueraren eta sexuaren arabera antolatuta. 2018. urtea

### 9. irudia. Denbora sozialaren banaketa adinaren arabera

	EMAKUMEAK					GIZONAK				
	Orotara	18-29	30-45	46-64	≤65	Orotara	18-29	30-45	46-64	≤65
Denbora gehiegi du	18,0	17,0	15,0	17,0	23,0	28,0	31,0	23,0	27,0	35,0
Ez du gehiegi, ez gutxiegi	42,0	36,0	32,0	44,0	57,0	39,0	35,0	37,0	39,0	45,0
Denbora gutxiegi du	39,0	46,0	53,0	38,0	19,0	32,0	32,0	39,0	32,0	18,0
Ez daki- Ez du erantzun	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0

Iturria: IKUSKERAK 9. Kultura Demokratikoa 2016

### 10. irudia. Langileen batz besteko errenta, sexua eta jarduera kontuan harturik. (euro)

	OROTARA	EMAKUMEAK	GIZONAK
OROTARA	28.558	23.497	33.140
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	18.310	13.061	20.465
Industria eta energia	36.119	29.771	37.798
Eraikuntza	25.045	25.877	24.932
Merkataritza, konponketak, ostalaritza, garraioa eta komunikazioak	22.897	18.432	27.018
Finantza eta higiezin jarduerak, eta enpresei emandako zerbitzuak	41.030	32.080	49.814
Beste zerbitzu batzuk	26.985	23.891	33.181

Iturria: EUSTAT. Errenta pertsonala eta familiarena. 2018ko estatistika

## 2. GEHIGARRIA: EMAKUMEEN ENPLEGUA KULTURAREN SEKTOREAN

**1. irudia.** Urteko bataz besteko enplegua kultura, sexua eta jarduera kontuan harturik

	OROTARA		GIZONAK		EMAKUMEAK	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
BALIO ABSOLUTUAK (milakotan)	656,3	687,2	400,2	417,0	256,1	270,1
Liburutegien jarduerak, artxibategiak, museoak, beste kultur erakunde batzuk, liburu-edizioa, egunkariak eta beste argitalpen batzuk	84,5	83,3	37,5	36,9	47,0	46,4
Zinema-, bideo-, irradi- eta telebista-jarduerak	79,7	85,7	46,4	46,4	33,3	39,3
Diseinu-, sormen-, itzulpen-, arte- eta ikuskizun-jarduerak	128,0	159,8	75,3	93,5	52,6	66,3
Arte grafikoak, grabaketak, euskarrien erreproduktzioa, musika-edizioa, euskarri-fabrikazioa, irudi- eta soinu-tresnen fabrikazioa, musika-tresnak	84,5	89,0	62,9	67,3	21,6	21,7
Beste jarduera ekonomiko batzuk	279,7	269,4	178,1	172,9	101,5	96,5
Enplegua kulturaren eremuan, enplegu osoarekiko portzentaia	3,6	3,7	4,0	4,1	3,1	3,2

Iturria: MCUD. Kulturaren Eremuko Populazio Aktiboari buruzko Inkesta. INE. Populazio Aktiboari buruzko Inkesta. Urteko bataz bestekoak.

**2. irudia.** Bataz besteko enplegua Espainiako Estatuan, sexuka antolatuta

	Balio absolutuak (Milakotan)		Enplegu osoarekiko portzentaia		Portzentaje-zko banaketa		Enplegu osoaren portzentaje-zko banaketa	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Emakumeak	256,1	270,1	3,1	3,2	39	39,3	45,5	45,5
Gizonak	400,2	417	4	4,1	61	60,7	54,5	54,5



	Balio absolutuak (Milakotan)		Enplegu osoarekiko portzentaia		Portzentaje-zko banaketa		Enplegu osoaren portzentaje-zko banaketa	
Orotara	656,3	687,2	3,6	3,7	100	100	100	100

Iturria: KULTURA ETA KIROL MINISTERIOA. Ministerioko Idazkaritza Teknikoko kulturari buruzko estatistika-urtekaria (2018).

### 3. irudia. EAEko establezimenduak eta lanean dabiltzan pertsonak. 2018

	OROTARA		JARDUERA ARTISTIKOAK ETA BESTE ZERBITZU BATZUK		% EAE-KO ENPRESA GUZTIEKIKO	% EAE-KO PERTSONA GUZTIEKIKO
	Kopurua	Lanean dabiltzan pertsonak	Kopurua	Lanean dabiltzan pertsonak	Kopurua	Kulturaren lanean dabiltzan pertsonak
OROTARA EAEko establezimenduak eta lanean dabiltzan pertsonak (2018)	173.849	889.853	13.463	39.403	% 7,7	% 4,4
Lurralde Historikoak	-	-	-	-	-	-
Araba	24.493	148.666	1.791	5.612	% 1,03	% 0,63
Bizkaia	90.196	444.860	6.951	20.106	% 3,99	% 2,25
Gipuzkoa	59.160	296.327	4.721	13.685	% 2,71	% 1,53

Iturria: EUSTAT. EAEko establezimenduak eta lanean dabiltzan pertsonak, kontuan harturik bai lurralde historikoa eta eskualdea bai jarduera

### 4. irudia. EAEko jarduera artistikoetan izandako kontratuak, sexuka antolatuta. 2018ko azaroa

	EAE-KO KONTRATU GUZTIAK	EMAKUMEAK	GIZONAK
EAEko kontratu guztiak	53.351	27.056	26.295
Jarduera artistikoetako eta aisialdikoetako kontratu guztiak	3.863	1.418	2.445

Iturria: Kontratu-erregistroa INEM. 2018

**5. irudia.** EAEn antzerkiko lanbideetan izandako kontratuak, sexuka antolatuta. Milakoak eta portzentaia

	EMAKUMEAK	GIZONAK	OROTARA
Kokatzaileak, zaintzaileak eta goardiak	1.507 (% 35.98)	2.682 (% 64.02)	4189
Aktoreak	3.149 (% 42.97)	4.179 (% 57.03)	7.328
Oroitarezleak	1.090 (% 52.56)	984 (% 47.44)	2.074
Atrezzo arduradunak	1.413 (% 40.42)	2.083 (% 59.58)	3.496
Ikuskizunetako errealizazio-laguntzaileak	340 (% 40)	510 (% 60)	850
Antzerki- edota eszena-zuzendaritza	340 (% 40)	510 (% 60)	850
Ikuskizun-errealizazioa	340 (% 40)	510 (% 60)	850
Ikuskizun-errejidorea	1413 (% 40.42)	2083 (% 59.58)	3.496
Leihatila	6.663 (% 74.03)	2337 (% 25.97)	9.000
Eszenografia	167 (% 67.07)	82 (% 32.93)	249
Produktoreak irratirako, zinemarako, telebistarako, antzerkirako eta ikuskizunetarako	340 (% 40)	510 (% 60)	850
Argiztapen-teknikariak	145 (% 9)	1730 (% 91)	1.875
Kultura-kudeatzaileak	1.854 (% 63)	1075 (% 37)	2.929
Jantzigileak	1.413 (% 40)	2.083 (% 60)	3.496
Ikus-entzunezko teknikariak	1.453 (% 24)	4505 (% 76)	5.958

Iturria: Kontratazioei buruzko txostena. LANBIDE.

### 3. GEHIGARRIA: FORMAKUNTZA ESPEZIALIZATUA

**1. irudia.** *Erkidegoetako zentroak, irakasleak eta Arte Dramatikoan matrikulatutako ikasleak. 2016-2017 ikasturtea.*

	ZENTROAK		IRAKASLEAK		MATRIKULATUTAKO IKASLEAK	
	Orotara	Publikoak (%)	Orotara	Emakumeak (%)	Orotara	Emakumeak (%)
Orotara	17	70,6	668	5,3	2.531	60,4
Andaluzia	3	100	114	54,4	679	64,7
Asturias	1	100	22	50	107	64,5
Balear Uharteak	1	100	26	42,3	77	63,6
Kanariak	2	0	56	50	84	50
Gaztela eta Leon	1	0	24	41,7	90	50
Katalunia	2	50	192	52,1	441	62,4
Valentzia	1	100	30	40	129	51,9
Extremadura	1	100	17	41,2	96	54,2
Galizia	1	100	44	54,5	155	58,1
Madrideko Komunitatea	k	o	81	50,6	385	55,6
Murtzia	1	100	52	59,6	258	63,6
Euskadi	1	100	10	60	30	73,3

Iturria: MEFP. Unibertsitatekoak ez diren ikasketen estatistika. (2018)

## 4. GEHIGARRIA: EAE-KO ANTZERKI-INDUSTRIAREN EGITURA

### 1. irudia. Antzerkia ekoizten duten eragileak, Lurralde Historikoetan. (2015)

URTEA	ARABA		GIPUZKOA		BIZKAIA		OROTARA	
	Maiz.	%	Maiz.	%	Maiz.	%	Maiz.	%
2007	7	14	24	48	19	38	50	100
2009	10	14,1	30	42,3	31	43,7	71	100
2011	11	16,2	28	41,2	29	42,6	68	100
2013	11	18,6	22	37,3	26	44,1	59	100
2015	13	20,6	22	34,9	28	44,5	63	100

Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako produktoreei buruzko estatistika (2015)

### 2. irudia. Antzerkia ekoizten duten eragileen enplegu absolutua eta bataz bestekoa (Lanaldi osoan diharduten antzeko langileak, urteka), sexuka antolatuta. (2015)

URTEA	EMAKUMEAK			GIZONAK			OROTARA		
	Maiz.	%	Bataz Beste	Maiz.	%	Bataz Beste	Maiz.	%	Bataz Beste
2007	74,3	45	1,5	90,0	55	1,8	165	100	33
2009	88,4	44	1,1	112,6	56	1,3	201	100	2,4
2011	77,8	45,8	1	91,2	54,2	1,2	169	100	2,1
2013	75,4	47,5	1,3	83,3	52,5	1,4	158,8	100	2,7
2015	84	46,6	1,3	96,4	53,4	1,5	180,4	100	2,9

Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako produktoreei buruzko estatistika (2015).

**3. irudia.** EAEko gune eszeniko egonkorren titulartasuna (2017)

OROTARA				PORTZENTAIA			
OROTARA	Publikoa	Pribatua	Mistoa edo ez da ageri	OROTARA	Publikoa	Pribatua	Mistoa edo ez da ageri
73	64	8	1	100	% 87,7	% 11	% 1,4

Iturria: MECD. Inaem. Antzerki-dokumentazio Zentroa. Arte Eszenikoetako Baliabideen Datu-baseen Estatistika. (2017)

**4. irudia.** Arte eszenikoetako programatzaileak (antzokiak)

URTEA	ARABA		GIPUZKOA		BIZKAIA		OROTARA	
	Maiz.	%	Maiz.	%	Maiz.	%	Maiz.	%
2007	11	14,5	31	40,8	34	44,7	76	100
2009	9	12,7	31	43,7	31	43,7	71	100
2011	9	11,7	33	42,9	35	45,5	77	100
2013	9	11,4	34	43	36	45,6	79	100
2015	9	11,0	38	46,3	35	42,7	82	100

Iturria: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoetako programatzaileei buruzko estatistika (2015)

**5. irudia.** SAREako lantaldeak

ARABA			PROGRA-MAZIOA	KOMUNI-KAZIOA	ADMINIS-TRAZIOA	TEKNI-KARIA
ARABA	AGURAIN	HARRESI ARETOA	G	G/ E	G	E
ARABA	ALEGRIA-DULANTZI	TXEMA BLASCO AUDITORIOA	E	E	E	G/ E
ARABA	AMURRIO	AMURRIO ANTZOKIA	E	E	E	G
ARABA	GASTEIZ	PRINCIPAL ANTZOKIA	E	G	E	E
ARABA	GASTEIZ	FÉLIX PETITE ANTZOKIA	E	G	E	E
ARABA	GASTEIZ	JESÚS IBÁÑEZ DE MATAUCO ANTZOKIA	E	G	E	E

ARABA			PROGRA- MAZIOA	KOMUNI- KAZIOA	ADMINIS- TRAZIOA	TEKNI- KARIA
ARABA	GASTEIZ	FEDERICO GARCÍA LORCA ANTZOKIA	E	G	E	E
ARABA	GASTEIZ	BEÑAT ETXEPARE ANTZOKIA	E	G	E	E
BIZKAIA			PROGRA- MAZIOA	KOMUNI- KAZIOA	ADMINIS- TRAZIOA	TEKNI- KARIA
BIZKAIA	AMOREBIETA	ZORNOTZA ARETOA	G	E	E	G
BIZKAIA	ARRIGORRIAGA	LONBO ARETOA	E	G	G	G
BIZKAIA	BALMASEDA	KLARET ANTZOKIA	G	G	E	G
BIZKAIA	BARAKALDO	BARAKALDO ANTZOKIA	E	E	E	E
BIZKAIA	BASAURI	SOCIAL ANTZOKIA	G	G	E	G
BIZKAIA	BERANGO	BERANGOKO ANTZOKIA	E	----	----	----
BIZKAIA	BERMEO	NESTOR BASTERRETXE ARETOA	E	E	E	G
BIZKAIA	BERRIZ	BERRIZEKO KULTURA ETXEA	G	E	G	G
BIZKAIA	BILBAO	ARRIAGA ANTZOKIA	G	G	G	G
BIZKAIA	DURANGO	SAN AGUSTIN KULTURGUNEA	E	E	E	G/ E
BIZKAIA	ELORRIO	ARRIOLA ANTZOKIA	G	G/ E	E	G
BIZKAIA	ERMUA	ERMUA ANTZOKIA	G	G	E	G
BIZKAIA	GALDAKAO	TORREZABAL KULTUR ETXEA	E	G	G/ E	G/ E
BIZKAIA	GERNIKA	LIZEO ANTZOKIA	E	G/ E	G/ E	G
BIZKAIA	GETXO	GETXOKO ANTZOKIA	G/ E	G	E	G
BIZKAIA	IGORRE	LASARTE ARETOA	E	E	E	G
BIZKAIA	LEIOA	KULTUR LEIOA-AUDITORIUM	G	G	E	KANP
BIZKAIA	LEKEITIO	IKUSGARRI ARETOA	G/ E	G	E	G/ E
BIZKAIA	MUNGIA	OLALDE ARETOA	E	E	E	E
BIZKAIA	MUSKIZ	MEATZARI ARETOA	G	G	G	G
BIZKAIA	SANTURTZI	SERANTES KULTUR ARETOA	G/ E	E	E	KANP
BIZKAIA	SESTAO	MUSIKA ESKOLAKO ARETO NAGUSIA	E	E/G	E/G	E
BIZKAIA	SONDIKA	SONDIKAKO KULTUR ETXEA	G	E	G	G
BIZKAIA	SOPELA	KURTZIO KULTUR ETXEA- AUDITORIUM	E	E	E	G
BIZKAIA	ZALLA	ZALLA ZINE - ANTZOKIA	G	----	----	----

GIPUZKOA			PROGRA- MAZIOA	KOMUNI- KAZIOA	ADMINIS- TRAZIOA	TEKNI- KARIA
GIPUZKOA	ANDOAIN	BASTERO KULTURGUNEA	E	E	E	G/ E
GIPUZKOA	ARETXABALETA	ZARAIA ARETOA	E	G/ E	E	G/ E
GIPUZKOA	ARRASATE	AMAIA UDAL ANTZOKIA	G	G	E	G
GIPUZKOA	AZKOITIA	BAZTARTXO UDAL ANTZOKIA	G	----	-----	-----
GIPUZKOA	AZPEITIA	SANAGUSTIN KULTURGUNEA/ SOREASU ANTZOKIA	G	G	E	G
GIPUZKOA	BEASAIN	USURBE UDAL ANTZOKIA	E	G	E	G
GIPUZKOA	BERGARA	ZABALOTEGI ARETOA	E	-----	-----	E
GIPUZKOA	DONOSTIA	ANTZOKI ZAHARRA	G	E	G	G
GIPUZKOA	DONOSTIA	GAZTESZENA	G	E/ G	E	G
GIPUZKOA	DONOSTIA	LUGARITZ KULTUR ETXEA	G	G/ E	KANP	G
GIPUZKOA	DONOSTIA	VICTORIA EUGENIA ANTZOKIA	G	E	G	G
GIPUZKOA	EIBAR	COLISEO	G	E	G	G
GIPUZKOA	ELGOIBAR	HERRIKO ANTZOKIA	E	E	E	G
GIPUZKOA	ERRETERIA	NIESSEN KULTURGUNEA	G	-----	-----	G
GIPUZKOA	HERNANI	BITERI KULTURA ETXEA	E	-----	-----	----
GIPUZKOA	HONDARRIBIA	ITSAS ETXEA AUDITORIUM	G	----	-----	----
GIPUZKOA	IRUN	AMAIA KULTURA ZENTROA	G	----	-----	----
GIPUZKOA	LASARTE	M.LEKUONA KULTURA ETXEA	G	G/ E	E	G
GIPUZKOA	LEZO	LEZOKO KULTUR ETXEA	G			----
GIPUZKOA	OÑATI	SANTA ANA UDAL ANTZOKIA	G/E	G/E	E	G
GIPUZKOA	ORDIZIA	HERRI ANTZOKIA	G	----	-----	----
GIPUZKOA	TOLOSA	LEIDOR ANTZOKIA	G	----	-----	----
GIPUZKOA	URNIETA	SAROBÉ	G	-----	--	-----
GIPUZKOA	URRETXU	LABEAGA ANTZOKIA	G/ E	G/ E	E	G
GIPUZKOA	VILLABONA	GUREA ANTZOKIA	G	----	-----	----
GIPUZKOA	VILLABONA	ALJIBE	G	----	----	-----
GIPUZKOA	ZARAUTZ	MODELO ARETOA	E	E	E	E/ G
GIPUZKOA	ZUMAIA	AITA MARI ANTZOKIA	E	E	E	G
GIPUZKOA	ZUMARRAGA	ZELAI-ARIZTI	E	G/ E	E	G

**6. irudia.** Erkidegoetako antzerki-jaialdiak (2017)

	OROTARA		PORTZENTAIA	
	2017	2016	2017	2016
OROTARA	803	764	100	100
Andaluzia	113	105	14,1	13,7
Aragoi	25	23	3,1	3,0
Asturias	18	17	2,2	2,2
Balear Uharteak	14	11	1,7	1,4
Kanariak	26	24	3,2	3,1
Kantabria	24	23	3,0	3,0
Gaztela eta Leon	68	66	8,5	8,6
Gaztela Mantxa	49	48	6,1	6,3
Katalunia	113	107	14,1	14,0
Valentzia	69	69	8,6	9,0
Extremadura	29	29	3,6	3,8
Galizia	56	53	7,0	6,9
Madrideko Komunitatea	98	93	12,2	12,2
Murtzia	25	24	3,1	3,1
Nafarroa	14	14	1,7	1,8
Euskadi	41	38	5,1	5,0
Errioxa	21	20	2,6	2,6
Zeuta eta Melilla	0	0	0,0	0,0

Iturria: MECD. Inaem. Antzerki-dokumentazio Zentroa. Arte Eszenikoetako Baliabideen Datu- baseen Estatistika

**7. irudia.** EAeko antzerki-jaialdiak eta programatzailea, sexuari erreparaturik

	EMAKUMEAK	GIZONAK	MISTOA
<b>ARABA</b>			
<i>Intacto Jaialdia</i>	x		
<i>Kaldearte</i>		x	
<i>Nazioarteko Antzerki Jaialdia</i>	x		



	EMAKUMEAK	GIZONAK	MISTOA
<i>Araia Umore Antzerki Jaialdia</i>		x	
<i>Titireando</i>		x	
<b>BIZKAIA</b>			
<i>Act Jaialdia</i>			x
<i>BAD Bilbao</i>	x		
<i>Bilboko Kalealdia</i>		x	
<i>Break on Stage</i>		x	
<i>Clown eta Pailasoen Nazioarteko Jaialdia</i>	x		
<i>Getxoko Antzerki Jardunaldiak</i>		x	
<i>Lekeitioko Nazioarteko Kale Antzerki Jaialdia</i>	x		
<i>Santurtziko Nazioarteko Antzerki Jaialdia</i>		x	
<i>Bilboko Txotxongiloak</i>	x		
<i>Sestaoko Txotxongiloak</i>	x		
<i>Umore Azoka</i>		x	
<b>GIPUZKOA</b>			
<i>Dferia</i>		x	
<i>Azpeitiako Topaketak</i>	x		
<i>Eibarko Antzerki Jardunaldiak</i>		x	
<i>Kalerki</i>		x	
<i>Mita</i>	x		
<i>Titirijai</i>	x		
<b>OROTARA</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

Iturria: Neuk prestatutakoa

## 5. GEHIGARRIA: GENERO-BERDINTASUNARI BURUZKO IRITZIAK SEKTOREAN

1. irudia. Lantaldeak. SAREAK egindako inkesta

		ZUZENDARITZA		TEKNIKARIAK		KUDEA-TZAILEAK		GARBI-TZAILEAK		MANTENTZE-LANGILEAK		SEGURTASUNEKO LANGILEAK		EE	O
		E	G	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G		
1	G	-	1	1	1	2	-	3	-	-	1	-	-	-	9
2	G	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
3	G	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
4	G	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	E	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
6	G	1	-	1	2	6	1	-	-	-	1	-	-	-	12
7	E	2	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	5
8	E	1	-	1	-	2	2	-	1	-	-	-	-	-	7
9	G	-	2	-	2	1	1	1	1	-	1	-	-	-	9
10	E	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
11	G	1	1	4	1	4	1	3	-	-	4	-	-	-	19
12	E	1	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	5
13	E	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4
14	G	-	2	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	6
15	G	-	1	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	5
16	E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
17	E	1	-	1	2	4	1	3	-	-	4	-	-	-	15
18	G	1	2	5	5	5	5	-	-	-	13	1	6	-	43
19	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
20	E	-	-	2	-	2	-	1	-	-	1	-	-	-	6
21	E	-	1	1	-	1	-	1	-	-	2	-	-	-	6
22	G	-	1	2	1	4	-	1	-	-	-	-	-	-	9
23	G	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-	4
24	G	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3	-	-	-	9
25	G	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	4

		ZUZENDARITZA		TEKNIKARIAK		KUDEA-TZAILEAK		GARBI-TZAILEAK		MANTENTZE-LANGILEAK		SEGURTASUNEKO LANGILEAK		EE	O
		E	G	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G		
26	E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
27	E	1	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	6
28	E	1	-	-	-	1	-	2	-	-	1	-	-	-	5
29	E	-	1	4	-	2	2	3	-	-	2	-	-	-	14
30	G	1	1	1	4	2	2	1	-	-	3	1	3	-	19
Orotara		14	17	31	26	46	20	24	4	0	42	3	9	3	235
% Emak.		% 45		% 54		% 70		% 86		% 0		% 33			

Iturria: Neuk prestatutakoa

### 2. irudia. Lantaldeak. ESKENAK egindako inkesta

	ZUZENDARITZA		TEKNIKARIAK		KUDEA-TZAILEAK		GARBI-TZAILEAK		MANTENTZE-LANGILEAK		SEGURTASUNEKO LANGILEAK		EE	O
	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G		
1	1	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
2	1	1	-	1	1	1	1	-	-	1	-	-	-	7
3	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3
4	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
5	1	1	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	4
6	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
7	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Orotara	9	5	2	3	3	2	1	0	1	1	-	-	-	
% Emak.	% 64		% 40		% 60		% 100		% 50		% 0			

Iturria: Neuk prestatutakoa



		ZUZENDARITZA		TEKNIKARIAK		KUDEA-TZAILEAK		GARBI-TZAILEAK		MANTENTZE-LANGILEAK		SEGURTASUNEKO LANGILEAK		EE	O
		E	G	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G		
16	E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
17	G	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
18	E	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
19	G	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
20	E	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
21	G	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4
22	E	2	-	-	1	2	-	-	-	-	-	4	-	-	11
23	E	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
24	E	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
25	G	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
26	E	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Orotara		19	7	11	6	14	1	1	2	-	1	4	1	7	
% Emak.		% 73		% 65		% 93		% 25		% 0		% 80			

Iturria: Neuk prestatutakoa

### 5. irudia. ATAEk egindako inkesta

	ZUZENDARITZA		TEKNIKARIAK		KUDEA-TZAILEAK		GARBI-TZAILEAK		MANTENTZE-LANGILEAK		SEGURTASUNEKO LANGILEAK		EE	O
	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G	E	G		
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% Emak.	% 0		% 0		% 100		% 0		% 0		% 0		-	-

Iturria: Neuk prestatutakoa

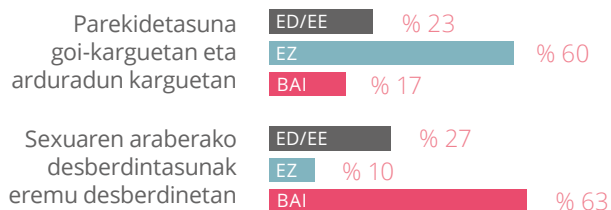
## EAEKO ANTZERKI-INDUSTRIAKO GENERO-BERDINTASUNARI BURUZKO IRITZIAK SEKTOREAN: HAINBAT ELKARTERI ETA ERAKUNDERI EGINDAKO INKESTAK

### SAREA

Elkarte honetan egindako 30 inkestek ondorengo adierazi dute (5. GEHIGARRIA - 1. irudia / 90. orr.):

- Inkestan elkarteko gizonak eta emakumeek parte hartu dute. Gehienak 40 urtetik 60ra arteko adin-tartean daude (% 87). Inkestan esku hartu dutenetatik % 47 emakumeak dira eta %53 gizonak. Elkarriketatutako % 57k Bizkaian lan egiten dute, % 40 Gipuzkoan eta % 3k Araban.
- Inkesta bete dutenek toki desberdinetan lan egiten dute: enpresa publikoetan (% 73), erakunde autonomoetan (% 13), enpresa pribatuetan (% 3) eta erakundeetan edo elkarteetan (% 7). Langile horietako gehienak bi motatakoak dira batez ere: kultura-teknikariak (% 57) eta kultura-kudeatzaileak (% 17).
- Lan-egituren barruan emakume-portzentaia honako hau da: % 45 zuzendari-karguetan, % 54 teknikari-karguetan, % 70 kudeaketa-postuetan, % 86 garbiketan eta % 33 segurtasun-lanetan.
- % 40rentzat emakumeen presentzia euskal antzerki-industrian ez da ez handia ez txikia. Kontu horri buruz ez dute ezer berezirik esateko.
- % 67rentzat emakumeak kargu ertainetan edo erantzukizun ertaineko karguetan daude, % 7ren iritziz goi-karguetan edo erantzukizuneko postuetan daude, eta % 23k ez diote erantzun galdera horri.
- Lanpostuei buruz galdetuta, talde honek erantzun du esanez emakumeek batez ere kudeaketa-lanak egiten dituztela (% 33), produkzioari loturikoak (% 13) eta banaketa-lanak (% 13).
- % 60k uste du ez dagoela parekidetasunik goi-karguetan eta erantzukizuneko karguetan. Bestalde, % 17k badagoela deritzo. % 23k ez daki edo ez du erantzun.
- Gehienek, % 53k uste du emakumeen garapena garrantzitsua izan dela antzerki-industrian, eta % 17ren iritziz garapena oso garrantzitsua izan da.
- Emakumeen garapen handiena arlo hauetan izan da: zuzendaritzan, sormenean eta kudeaketan.
- Antzerki-industrian emakumeak hobeto daude gaur egun, orokorrean, duela bost urte baino.
- Buruzagitzan dabilzan emakumei buruz, galdetutakoetatik % 40k uste du gutxi direla, % 7k asko direla, % 13k askotxo, % 10ek nahikoa eta % 3ren iritziz oso gutxi omen dira. % 27k ez daki edo ez du erantzun.
- Gehienek aburuz, lidergoa desberdina da sexuaren arabera (gizon izan, emakume izan). Industria honetako emakumeek lan asko egiten dutela diote, emakume kudeatzaileen lana gizonena baino gehiago jartzen dutela zalantzan eta emakume kudeatzaileen lidergoa gizonena baino eraldatzaileagoa dela.
- Sorkuntzan azpimarragarria da emakume urritasuna arlo hauetan: zuzendaritzan, dramaturgian, argi-diseinuan, soinu-diseinuan eta teknikan.
- Antzerki-industrian emakume gutxi dago zuzendaritza artistikoan, gerentzian, teknikan eta mantentze-lanetan; aldiz, garbiketan emakumeak baino ez daude.

### 6. irudia. Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua goi-karguetan. SAREAK egindako inkesta



- % 47rentzat emakumeek industria honetan duten zailtasunik handiena da lana eta familia uztartzea; ondoren, goi- karguetara iristeko zailtasuna legoke (%13); eta gero, soldata-arrakala (% 10).
- Erronkarik handienak dira emakumeen ikusgaitasuna lortzea eta karguetara parekidetasunez iristea.
- Horretarako funtsezkoa da: uztarketa ahalbidetzeko neurriak sortzea, Euskadiko Arte Eszenikoen Behatokia sortzea eta emakume gutxi dagoen lanetara emakumeak bultzatzea.

## ESKENA

Elkarte honetan egindako inkestak 7 lagin izan ditu. Emaizta honako hau izan da:

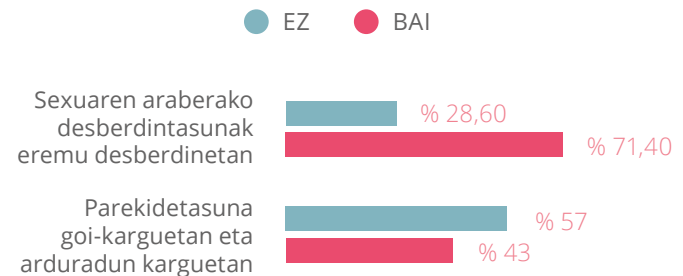
- Inkestan elkarteko gizonak (% 29) eta emakumeek (% 71) parte hartu dute, 25 urtetik 60ra artekoak. Lurraldeari erreparatu, % 57 bizkaitarrak, % 29 gipuzkoarrak eta % 14 arabarrak.
- Parte-hartzaileetatik % 86k enpresa pribatuan lan egiten dute, kudeaketa- edota produkzio-lanak egiten; gainerako % 14a elkarrekin eta fundazioetan dabil.
- Lantaldeei buruz esan behar da emakumeen portzentaia % 64koa dela zuzendaritza-karguetan, % 40koa teknika-lanetan, % 60koa kudeaketan, % 100koa garbiketean eta % 50koa mantentze-lanetan

(5. GEHIGARRIA - 2. irudia / 91. orr.)

- Emakumeek antzerki-industrian duten presentziari buruzko pertzepzioa askotarikoa da. % 29k uste dute ez dela ez handia ez txikia, % 14k txikia dela eta gainerako % 57k handia dela.
- Inkestan parte hartutako % 71,4k uste du emakumeek erdi mailako lanpostuetan edo erantzukizun ertaineko lanpostuetan lan egiten dutela, produkzio zereginetan batez ere.

- % 57ren iritziz ez dago parekidetasunik goi-karguetan; % 43ren iritziz bai ordea. Bestalde, % 71,4rentzat oraindik ere desberdintasunak daude sexuaren arabera eremu desberdinetan. % 28,6k aurkakoa uste du.

### 7. irudia. Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu goi-karguetan. ESKENAK egindako inkesta



Iturria: Neuk prestatutakoa

- % 86ren aburuz emakumeen presentziaren bilakaera garrantzitsua izan da, sormenean eta kudeaketan gehienbat. Horientzat emakumeen egoera (orokorrean) hobea da duela bost urtekoa baino.
- % 57rentzat antzerki-industrian buruzagi diren emakumeak nahikoa dira eta %29rentzat, ostera, gutxi dira.
- % 83ren ustez sektorean buruzagi diren emakumeek lan asko egiten dute. % 50en esanetan, lidergoa desberdina da generoaren arabera (gizon/emakume), eta horrelako ardurak hartzen dituzten emakumeek uko egiten diete bai bitzta sozialari bai aisialdiari.
- Sorkuntzaren eremuan, beti ere talde honek esandakoaren arabera, emakume gehienak banaketan eta aktore-multzoetan daude (aktore-lana egiten dute); aldiz, oso emakume gutxi dago arlo hauetan: teknikan, argi-diseinuan eta soinu-diseinuan.

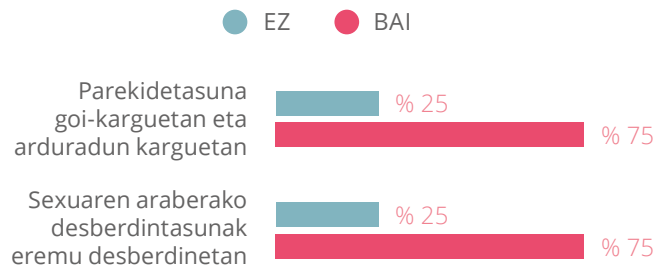
- Industrian oso emakume gutxi dago teknikan eta mantentze-lanetan, baina presentzia agerikoa da produkzioan, banaketan, komunikazioan eta garbiketean.
- Industria honetan emakumeek zailtasunak dauzkate euren sormen-gaitasunak besteek onartzeko eta goi-karguetara iristeko. Erronka nagusiak honako hauek dira: lan-baldintzak hobetzea, formakuntza eta espezializazioa, eta emakumearen ikusgaitasuna industrian. Helburu horietara heltzeko, mesedegarria izango da emakume gutxi dagoen lanpostuetan emakume gehiago sartzea, emakumeen ahalduntzea bultzatzea, lana eta familia uztartzeko neurri berriak ezartzea eta Euskadiko Arte Eszenikoen Behatokia sortzea.

## BESTEOK

Plataforma honetako 3 bazkideri (40 urtetik 60 urtera bitarteko gizonak dira eta euren lana Bizkaian burutzen dute) inkesta egin eta gero, hauek dira ondorioak (5. *GEHIGARRIA - 3. irudia / 92. orr.*):

- Enpresa pribatuan diharduten gizonek erantzun diote inkestari. Bestalde, emakumeek honelako karguak dauzkate lan-egituretan: %13 zuzendaritzan, %64 teknika-lanetan, % 60 kudeaketan, % 50 garbiketean eta % 50 mantentze-lanetan.
- Inkestari erantzudakoetatik bi herenek uste dute emakumeen presentzia antzerki-industrian ez dela ez handia ez txikia; heren batek, aldiz, uste du presentzia txikia dela.
- Inkesta bete duten guztiek esan dute emakumeak erdiko karguetan daudela edo erantzukizun ertaina dutela antzerki- industrian.
- Emakumeek industrian dituzten eginkizunei eta zereginei buruz galdetuta, bi herenek erantzun dute emakumeak produkzio-karguetan daudela batez ere.

### 8. irudia. Emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua goi-karguetan. BESTEOKek egindako inkesta



Iturria: Neuk prestatutakoa

- Bi herenek uste dute ez dagoela parekidetasunik goi-karguetan eta erantzukizun handidun postuetan; heren batek, ordea, badagoela uste du. Heren baten arabera badaude desberdintasunak eremu desberdinetan sexu batekoa izanik edo bestekoa izanik. Bi herenek ez dute desberdintasunik ikusten.
- Heren batentzat azken urteotan emakumeek industrian izan duten bilakaera ez da izan oso garrantzitsua. Bi herenentzat bilakaera hori garrantzitsua izan da. Bilakaera horren baitan sorkuntzaren eta zuzendaritzaren eremuetan antzeman dute gehienbat emakumearen presentziaren aurrerapenik handiena.
- Inkestari erantzun diotenetatik hirutik batek uste du emakumeak orokorrean egoera hobea bizi duela gaur egun aurreko urteetan baino. Heren baten aburuz, emakumeak egoera berdina bizi du.
- Bi herenen iritziz, industriaren buruzagitzan dabilzan emakumeak gutxi dira oraindik. Heren batek ez du erantzun.
- Sorkuntzari buruz diote emakume gutxi dagoela ikuskizunak zuzentzen eta idazten; eta are gutxiago argi-diseinuan, soinua diseinatzen eta teknika-lanetan.



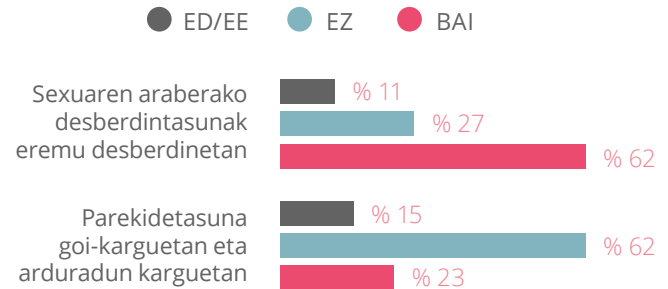
- Bi herenek uste dute antzerki-industrian emakume askotxo dabilela garbiketa-lanak egiten, baina oso gutxi teknika-lanetan eta mantentze-lanetan.
- Industria honetan emakumeek bi arazo nagusirekin egiten dute topo: goi-karguetara iristeko zailtasunarekin eta familia eta lana uztartzeko zailtasunarekin. Bi herenen iritzia da hori. Bestalde, erronka nagusiak dira emakumeen ikusgaitasuna eta karguetara iristeko parekidetasuna.
- Desoreka horiek zuzentzeko neurri baloratuenak honako hauek dira: emakumeen ikusgaitasuna lortzeko proiektuak bultzatzea eta uztarketa ahalbidetuko duten neurriak sortzea.

## ARTEKALE

Inkestaren lagina 26 pertsonen osatuta dago. % 70 emakumeak dira eta % 30 gizonak, gehienak (% 77) 40 urte eta 60 urte artekoak dira, eta enpresa pribatuan dabilta lanean (% 70). Hona hemen horien iritzia (5. GEHIGARRIA - 4. irudia / 92. orr.):

- Bertako kideek kargu desberdinak daukate: %31k zuzendaritza- karguak, %19k produkzio-karguak eta %4k teknika-karguak. Bestalde, gainerako %42k beste hainbat lan egiten ditu: artistak dira, zirkuko artistak, trapezistak, sortzaileak, denetik egiten duten autonomoak eta abar.
- Lantaldeetan egun osoko lanaldian dabilta emakumeek ondorengo arloetan dihardute: % 73 zuzendaritza-karguetan, % 65 teknika-lanetan, % 93 kudeaketari oturiko karguetan, % 25 garbiketan eta % 80 segurtasun-lanetan.
- Emakumeen presentzia antzerki-industrian ez da ez handia ez txikia % 42rentzat, txikia da % 23rentzat eta handia da % 15entzat.
- % 81ek dio emakumeak kargu ertainetan edo erantzukizun ertainekoetan daudela Euskadiko antzerki-industrian, eta % 42k dio emakumeek egiten dituztela kudeaketa arloko lan gehienak.

## 9. irudia. Emakumeen eta gizonen ordezkariak orekatu goi-karguetan. ARTEKALEk egindako inkesta



Iturria: Neuk prestatutakoa

- Inkestan parte hartu dutenetatik % 62ren iritziz ez dago parekidetasunik goi-karguetan eta arduradun karguetan; eta % 62ren ustez sexuaren araberako desberdintasunak daude hainbat eremutan. Inkestari erantzun dioten emakumeetatik % 72k uste du ez dagoela parekidetasunik goi-karguetan eta gizonetatik % 67 baiezkoan dago.
- Emakumeetatik % 67k uste du badaudela sexuaren araberako desberdintasunak arlo desberdinetan. Iritzi berekoak dira gizonen % 50a.
- % 42ren iritziz emakumeak bilakaera garrantzitsua izan du azken urteotan. Bilakaera hori sormenean (%54) eta kudeaketan (% 39) izan da batez ere.
- Inkestari erantzun dioten erdiek uste dute industria honetan emakume buruzagi gutxi dagoela. Gizonen eta emakumeen % 50ek berdina pentsatzen dute.
- Iritzi orokorra da emakume buruzagiek lan asko egiten dutela lanbide honetan, era desberdinean lan egiten dutela eta, gizonen lan berdina eginda ere, emakumeen lana sarriago jartzen dela ezbaian. Edonola ere, gizonen eta emakumeek pertzepzio desberdinak dituzte.
- Sormenari dagokionez, emakumeak antzezle-zerredetan (aktoreak) daude gehienbat, eta kudeatzaileak/ administratzaileak eta banatzaileak dira. Industriaren

gainerako arloetan emakumeak banaketan, komunikazioan eta garbiketetan kokatzen dira. Gerentzian, produkzioan eta programazioan ere nahikotxo dira.

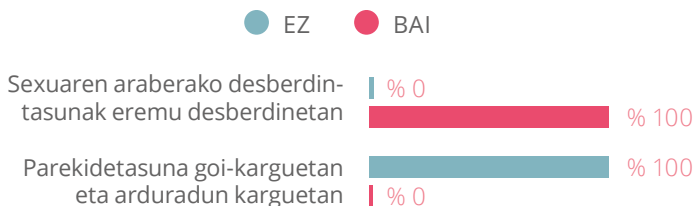
- Inkestari erantzun diotenetatik erdiek uste dute emakumeen erronkarik handiena dela karguak parekidetasunez lortzea.
- Testuinguruak parekideagoak izan daitezten neurri baloratuenak honako hauek dira: uztarketa ahalbidetzeko neurri berriak sortzea, Euskadiko Arte Eszenikoen Behatokia sortzea, eta berdintasun-politikak diseinatzea eta ezartzea.

## ATAE

ATAEri egindako inkestari 60 urtetik gorako emakume batek erantzun zion. Emakume horrek lanik gehiena Bizkaian egiten du, elkarte bateko koordinatzaile gisa. Bada, emakume horrek hauxe adierazi zuen (5. *GEHIGARRIA - 5. irudia / 93. orr.*):

- Berak ordezkatzeko duen erakundeko lantaldea emakume bakar batek osatzen duela, eta bera arduratzen dela kudeaketaz.
- Emakumearen presentzia antzerki-industrian ez da handia ez txikia. Emakumea kargu ertainetan edo erdi mailako erantzukizun karguetan dago.
- Goi-karguetan edo erantzukizun handiko postuetan ez dago parekidetasunik, eta badago desberdintasuna hainbat eremutan sexu desberdintasuna dela eta.

### 10. irudia. ATAEk egindako inkesta



Iturria: Neuk prestatutakoa

- Emakumeen presentzia industrian oso garrantzitsua izan da azken urteotan arlo guztietan: zuzendaritzan, sormenean, kudeaketan, produkzioan, komunikazioan eta banaketan.
- Emakumeen gaur egungo egoera, orokorrean, orain dela bost urtekoa baino hobea da.
- Kultur industrian emakume buruzagi gutxi dago.
- Sexuaren arabera (gizona izanik edo emakumea izanik) lidergoa desberdina da, eta emakume buruzagien lana gizonen lana baino sarriago jartzen da zalantza, kargu berdinetan egon arren.
- Industriaren sektore honetan liderrak diren emakumeek lana erruz egiten dute, bitzta sozialari eta aisialdiari uko eginez.
- Emakume gerenteek sustatzen duten lidergoa eraldatzaileagoa da gizonen sustatzen dutena baino.
- Sormenean emakume zuzendari gutxi dago, emakume dramaturgo gutxi, emakume eszenografo gutxi, emakume teknikari gutxi, diseinu grafikoan eta argiztapenean ere emakume gutxi, eta soinu-diseinuan eta produkzioan oso gutxi daude.
- Testuinguru parekideagoak lortzeko behar-beharrezkoa da berdintasun-politikak diseinatzea eta martxan jartzea, uztarketa ahalbidetzeko neurri berriak sortzea eta emakumeen ahalduntzea indartzea.

## SAROBEBE

Saroben egindako inkestari gizon batek erantzun zion. Ondorengoak esan zituen:

- Emakumeak presentzia urria du antzerki-industrian. Emakumeak kargu ertainetan edo erantzukizun ertaineko karguetan daude, euren zeregin gehienak produkzioari lotuta daudelarik.
- Ez dago parekidetasunik goi-karguetan eta erantzukizun handiko karguetan. Aldiz, badago desoreka arlo desberdinetan sexuagatik.

- Emakumeen presentzia industrian garrantzitsua izan da azken urteetan, batez ere zuzendaritza bezalako esparruetan.
- Lanbidean emakume buruzagi nahikoa dago eta emakume horien egoera (oro har) duela bost urtekoa baino hobea da.
- Aldea dago buruzagia gizona izan edo emakumea izan. Emakume buruzagien estiloa eraldatzaileagoa da gizonen estiloarekin alderatuta.
- Emakume gerenteek gizon gerenteek baino estimulu intelektual handiagoa dute.
- Zuzendaritza, soinu-diseinua eta eszenografia-diseinua izango lirake emakumeek presentzia gutxien duten sormen-lanak. Halaber, presentzia txikia dute gerentzian, banaketan, komunikazioan eta mantentze-lanetan.
- Emakumeek industria honetan duten zailtasunik handiena da denbora-gabezia, eta erronkarik handiena litzateke karguetara parekidetasunez iritsi ahal izatea.
- Oztopo horiek gainditzeko funtsezkoa da emakumeei finantza-baliabideetara bidea erraztea, emakume gutxi dagoen arloetan emakumeak lanean jartzea, bateratzea lortzeko neurri berriak sortzea eta, batez ere, Euskadiko Arte Eszenikoen Behatokia sortzea.
- Emakumeen presentziak antzerki-industrian izan duen bilakaera oso garrantzitsua izan da, batez ere banaketa bezalako eremuetan.
- Lanbidean emakume buruzagi gutxi dago, eta horien egoera (orokorrean) duela bost urtekoaren berdina da.
- Gizonaren eta emakumearen buruzagitzak desberdinak dira; emakumeek burutzen dituztenak eraldatzaileagoak dira gizonen burutzen dituztenekin alderatuta.
- Emakumeen buruzagitzari aitzakia gehiago jartzen diote gizonenari baino.
- Antzerki-industrian diharduten emakume buruzagiek lan asko egiten dute, eta uko egiten diote bizitza sozialari eta aisialdiari.
- Emakume gerenteen estimulu intelektuala handiagoa da gizonezko gerenteena baino.
- Kutsu teknikoa duten sormen eremuetan emakume oso gutxi dago: argiztapenean, soinu-diseinuan eta ikusizko diseinuan. Emakume ugari dago, ordea, aktoreen eta kudeatzaileen artean.
- Industria honetan oso emakume gutxi dira zuzendari artistikoak, erakunde-zuzendariak, produktoreak, gerenteak eta teknikariak. Hala ere, nahiko emakume dabil beste arlo batzuetan, programazio-lanetan adibidez. Bestalde, emakume garbitzaile asko dago.
- Lana eta familia uztartzea da industria honetako zailtasunik handiena emakumeentzat. Erronkarik handiena, bestalde, emakumeen ikusgaitasuna izango litzateke.
- Oztopo horiek gainditzeko funtsezkoa da emakume gutxi lan egiten duten eremuetan emakume gehiago sartzea, eta, batez ere, Euskadiko Arte Eszenikoetako Behatokia sortzea.

## GARAION

Garaion-en egindako inkestari 40 eta 60 urte arteko emakume batek erantzun zion. Bizkaian, elkarte/fundazio batean, lan egiten duen emakume horrek ondorengoak esan zituen:

- Txikia da emakumeek antzerki-industrian duten presentzia. Emakumea kargu ertainetan eta erantzukizun ertaineko postuetan dago batez ere, bere eginkizun nagusiek produkzioarekin zerikusia dutelarik.
- Goi-karguetan eta erantzukizun handiko postuetan ez dago parekidetasunik. Aldiz, desberdintasunak daude hainbat arlotan generoa dela eta.

## 6. GEHIGARRIA: SEKTOREKO HAINBAT PROFESIONALI EGINDAKO ELKARRIZKETA

### I. PERTSONARI BURUZKO DATUAK

- Pertsonaren izena:
- Adina:
- Sexua:
- Ordezkatzen duen erakundea:
- Erakundean daukan kargua:
- Kargu horretan daramatzan urteak:
- Ikasketak:

### II. GALDERAK

1. Zer datorkizu burura antzerki-industrian emakumeen eta gizonen presentziaz hitz egiten badugu? Euskadiko industrian non kokatuko zenituzke emakumeak eta non gizonak?
2. Zure ustez, industria honen baitan gertatu da nolabaiteko bilakaerarik emakumeen eta gizonen presentzian? Zein eremutan? Nola?
3. Emakumeek nolako zereginak eta lanak dauzkate batez ere industria honetan? Non gaude kokatuta? Generoa dela eta, antzematen duzu desberdintasunik?
4. Zer deritzezu emakumeek eta gizonen industria honetan dauzkaten lan-baldintzei? Soldatak, eskainitako denbora, uztartzeko eskubideak eta abar.
5. Industria honetako sormen arloan non daude emakumeak eta non gizonak?
6. Goi-karguetan eta erantzukizun-postuetan badago parekidetasunik?
7. Eta kudeaketaren alorrean?
8. Eta teknikaren eremuan?
9. Nolako aldaketak antzematen dituzu antzerki-industrian?
10. Zer egin daiteke parekidetasuna areagotzeko antzerki-industrian? Nolako neurriak ezarriko zenituzke testuinguru bidezkoagoa eta berdintasunezkoagoa lortzeko?
11. Oharrik egin nahi duzu? Beste zerbaitek adierazi nahiko zenuke?

## 7. GEHIGARRIA: ELKARRIZKETATUTAKO PERTSONEN PROFILA (16)

EMAKUMEAK			
PERTSONA	ADINA	KARGUA	IKASKETAK
1	50-60	Programatzailea	Goi-mailakoak
2	50-60	Zuzendaria	Goi-mailakoak
3	40-50	Gerentea	Goi-mailakoak
4	30-40	Banatzailea	Goi-mailakoak
5	40-50	Banatzailea	Goi-mailakoak
6	40-50	Programatzailea	Goi-mailakoak
7	40-50	Aktorea	Goi-mailakoak
8	40-50	Aktorea	Batxilerra
9	40-50	Aktorea	Goi-mailakoak

GIZONAK			
PERTSONA	ADINA	KARGUA	IKASKETAK
1	40-50	Zuzendaria	Goi-mailakoak
2	50-60	Programatzailea	Goi-mailakoak
3	50-60	Gerentea	Goi-mailakoak
4	40-50	Aktorea	Goi-mailakoak
5	40-50	Kultura-teknikaria	Goi-mailakoak
6	40-50	Zuzendaria	Goi-mailakoak
7	30-40	Aktorea	Goi-mailakoak

## 8. GEHIGARRIA: AZTERTUTAKO ITURRIAK ETA BILIOGRAFIA

BERGARA, Ander. 2006. "Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako euskal legearen aplikazioa". Berdintasunari, politika- partaidetzari eta tokiko garapenari buruzko nazioarteko jardunaldiak. 2. or. [On line] Helbide honetan: [https://www.google.es/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=2ahUKewj\\_oIP99JTfAhV5TRUIHVSUD8EQFjAHegQIABAC&url=http%3A%2F%2Fpmayobre.webs.uvigo.es%2F06%2Farch%2Fprofesorado%2Fander\\_bergara%2Figualdad\\_conferencia.doc&usg=AOvVaw2WAn1KUrRt-btp9xDI6Ga4](https://www.google.es/url?sa=t&rc=t=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=2ahUKewj_oIP99JTfAhV5TRUIHVSUD8EQFjAHegQIABAC&url=http%3A%2F%2Fpmayobre.webs.uvigo.es%2F06%2Farch%2Fprofesorado%2Fander_bergara%2Figualdad_conferencia.doc&usg=AOvVaw2WAn1KUrRt-btp9xDI6Ga4)

BOE. Euskal Autonomia Erkidegoaren Autonomia Estatutuaren 3/1979 LEGE ORGANIKOA, abenduaren 18koa. [On line] Helbide honetan: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1979/BOE-A-1979-30177-consolidado.pdf>

BOE: 4/2005 LEGE ORGANIKOA, otsailaren 18koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerakoa. [On line] Helbide honetan: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/14/pdfs/BOE-A-2011-17779.pdf>

CASTELLANOS PINEDA, Patricia. "Metodologías cualitativas para la investigación en gestión cultural. Metodologías para la investigación en gestión cultural". (2018-2019 ikasturtea). Fundación para la Universitat Ouberta de Catalunya, 6. or.

CLÁSICAS Y MODERNAS. "¿Dónde están las mujeres?" txostena. [On line] Helbide honetan: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/07/DONDE-ESTAN-LAS-MUJERES.pdf>

EMAKUNDE 2017. Generoaren araberako inpaktu-ebaluaketa kulturean. [On line] Helbide honetan: [http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas\\_evaluaciones\\_2/es\\_def/adjuntos/cultura\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/cultura_es.pdf)

AUÑAMENDI EUSKO ENTZIKLOPEDIA. 2019ko urtarrilaren 22an berreskuratua: <http://aunamendi.eusko-ikaskuntza.eus/eu/el-concepto-de-genero/ar-152507/>

EUSTAT. Partaide bakoitzaren batz besteko denbora, aisia aktibo motaren eta sexuaren arabera Euskal AEn. 2013. [On line] Helbide honetan: [http://www.eustat.eus/elementos/ele0004500/Tiempo\\_medio\\_por\\_participante\\_por\\_tipo\\_de\\_ocio\\_activo\\_dia\\_ysexo\\_CA\\_de\\_Euskadi/tbl0004528\\_c.html](http://www.eustat.eus/elementos/ele0004500/Tiempo_medio_por_participante_por_tipo_de_ocio_activo_dia_ysexo_CA_de_Euskadi/tbl0004528_c.html)

EUSTAT. Errenta Pertsonalari eta Familiakoari buruzko estatistika. 2018. [On line] Helbide honetan: [http://www.eustat.eus/elementos/ele0002100/Renta\\_personal\\_media\\_de\\_la\\_C\\_A\\_de\\_Euskadi\\_por\\_tipo\\_de\\_renta\\_segun\\_territorio\\_historico\\_ysexo\\_euros/tbl0002167\\_c.html](http://www.eustat.eus/elementos/ele0002100/Renta_personal_media_de_la_C_A_de_Euskadi_por_tipo_de_renta_segun_territorio_historico_ysexo_euros/tbl0002167_c.html)

EUROSTAT. "Cultural employment by sex and selected labour market characteristics". [On line] Helbide honetan: [https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/cult\\_emp\\_wsta](https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/cult_emp_wsta)

LANBIDE. Langabezia Euskadin, herriak, lurraldeak eta sexua kontuan harturik. 2018. urtea. [On line] Helbide honetan: <http://www.lanbide.euskadi.eus/y94-estadist/es/?r01kQry=tC%3Aeuskadi%3BtF%3Aopendata%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%2COpen-dataLabels.LIKE.territorio%3B>

Otsailaren 5eko 2/1988 LEGEA, "Emakumearen Euskal Erakundea" sortarazteari buruzkoa. [On line] Helbide honetan: [http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/ley/bopv198800484/es\\_def/index.shtml](http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/ley/bopv198800484/es_def/index.shtml)

3/2007 LEGE ORGANIKOA, martxoaren 22koa, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun eragingarrirako. Testu osoa. [On line] Helbide honetan: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

MECD. Gauditutako doktoretza-tesiak, kontuan harturik unibertitate mota, erkidegoa, sexua eta adina. 2017. urtea. [On line] Helbide honetan: <http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Tesis/2017/&file=pcaxis>

HEZKUNTZA, KULTURA ETA KIROL MINISTERIOA. Kulturari buruzko estatistika urtekaria (2018). [On line] Helbide honetan: [www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:eb5b8140-e039-42ab-8e24-500fddc5b2a4/anuario-de-estadisticas-culturales-2018.pdf](http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:eb5b8140-e039-42ab-8e24-500fddc5b2a4/anuario-de-estadisticas-culturales-2018.pdf)

EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arteei eta Kultura-industriei buruzko estatistika. 2015. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_publicaciones\\_art\\_ind\\_2015/es\\_art\\_indu/adjuntos/Artes\\_Industrias\\_Culturales\\_informe\\_estadistico\\_2015.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_publicaciones_art_ind_2015/es_art_indu/adjuntos/Artes_Industrias_Culturales_informe_estadistico_2015.pdf)

EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Kultura-ohituen panela. 2016. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_kultur\\_ohitura\\_panel2017\\_2/es\\_def/adjuntos/panel\\_habitos\\_culturales\\_resultados\\_2\\_2017.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_kultur_ohitura_panel2017_2/es_def/adjuntos/panel_habitos_culturales_resultados_2_2017.pdf)

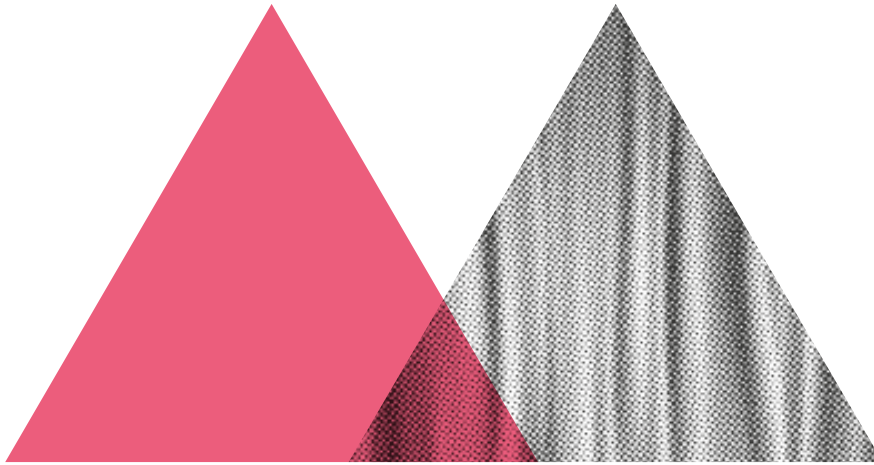
EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. EAEko kultura eremuko enpresen, enpleguen eta lan-merkatuaren analisia. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_enplegua\\_2018/es\\_def/adjuntos/empresas\\_empleos\\_cultura\\_CAE\\_2018.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_enplegua_2018/es_def/adjuntos/empresas_empleos_cultura_CAE_2018.pdf)

EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA. Arte eszenikoen ekoizleak. Estatistika. [On line] Helbide honetan: [http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb\\_argit\\_esz\\_ekoizleak\\_2015/es\\_def/adjuntos/artes\\_escenicas\\_productores\\_2015.pdf](http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_esz_ekoizleak_2015/es_def/adjuntos/artes_escenicas_productores_2015.pdf)

AMSTERDAMEKO ITUNA. Testu osoa. [On line] Helbide honetan: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

ERROMAKO ITUNA. Testu osoa. [On line] Helbide honetan: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023>

VEIGA, Isabel. (2008) "Gestión cultural y género". Revista GECA. (Gestores Culturales de Andalucía), 11. zenbakia, azaroa. Andaluziako kultura-kudeatzaileek argitaratua. ISSN: 1695-1794. 2019ko urtarrilaren 22an berreskuratua <http://gecaandalucia.org/wp-content/uploads/2017/10/revistageca11.pdf>





# 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

