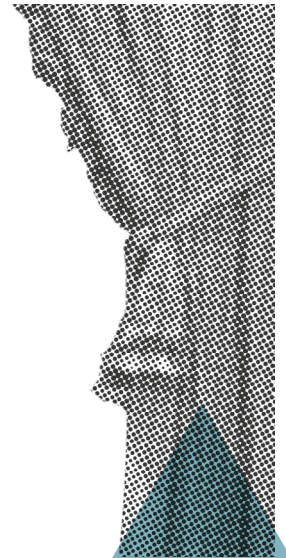
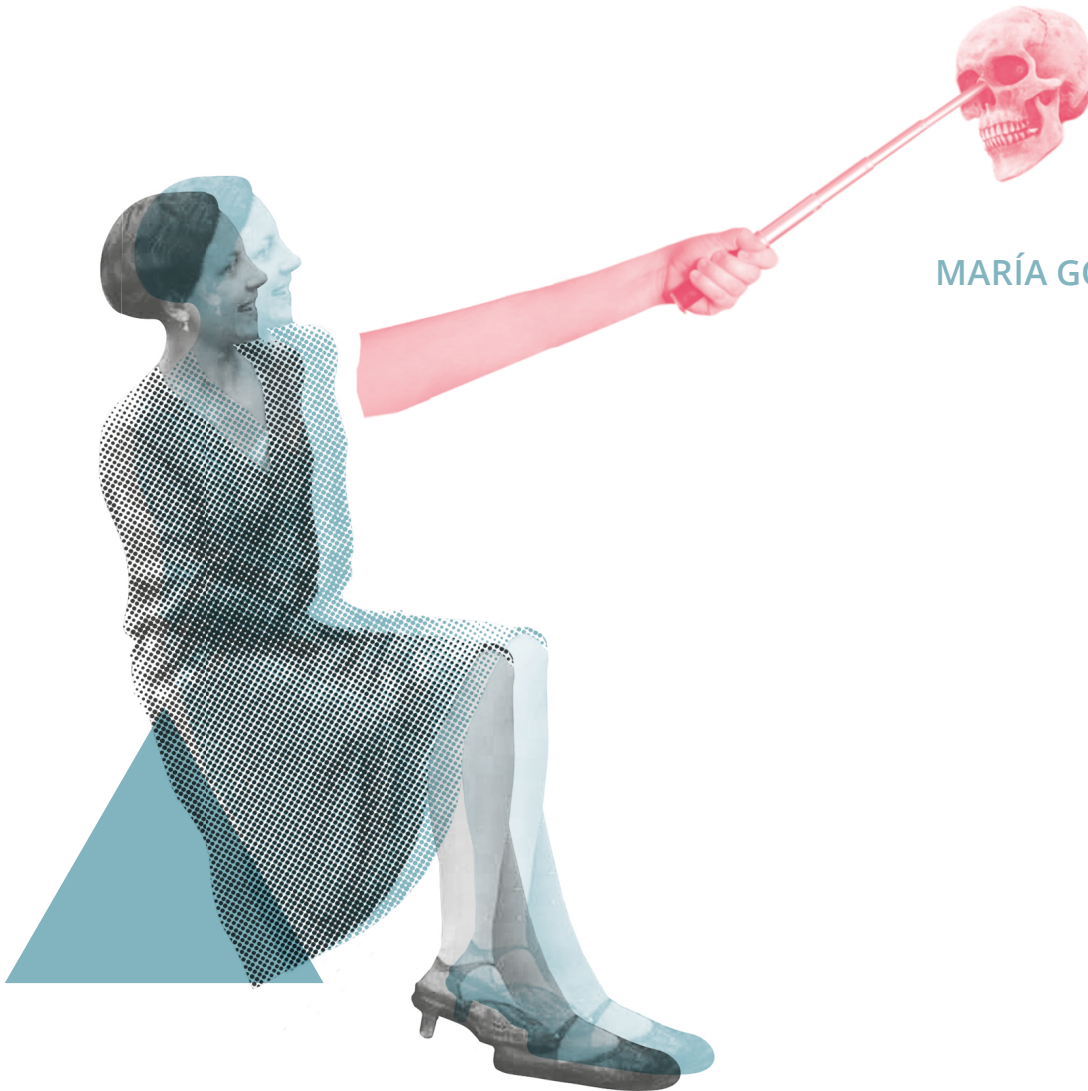


SITUACIÓN de
mujeres y hombres
en la industria
TEATRAL
en la CAE

MARÍA GOIRICELAYA BURÓN



Edición: 1ª, marzo 2020

Tirada: 60 ejemplares

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

Internet: www.euskadi.eus

Editor:

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

Autoría: María Goiricelaya Burón

Coordinación:

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

Diseño y composición: Mooneki

Impresión: Servicio de Imprenta y Reprografía del Gobierno Vasco

ISBN: 978-84-457-3537-4

Depósito legal: LG G 00181-2020

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

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

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

ÍNDICE

Presentación	6
Industria del teatro	8
Elementos de estudio	8
Objetivos del informe	9
Metodología	9
Rango de muestreo	10
Capítulo I. Análisis del contexto	12
1. Marco legislativo	14
2. Datos sobre el contexto de la CAE	15
3. El empleo de las mujeres y los hombres en el sector cultural	20
4. Los hábitos culturales: diferencias entre mujeres y hombres	25
Capítulo II. Industria teatral de la CAE	28
II.I. Análisis cuantitativo	29
1. Formación especializada en el ámbito de la industria teatral	30
2. Estructura de la industria del teatro en la CAE	31
2.1. Producción y organización de artes escénicas	32
2.2. Actividades de soporte y técnicas para la producción de espectáculos en vivo	36
2.3. Difusión	37
2.4. Exhibición. Programadoras y programadores de teatro	38
2.5. Otras entidades	43

3. Programas de apoyo a la generación de contexto	44
3.1. Subvenciones a la producción teatral de Gobierno Vasco	44
3.2. Subvenciones a la creación de textos teatrales de Gobierno Vasco	46
3.3. Subvenciones para la difusión teatral de la Diputación Foral de Bizkaia	47
3.4. Becas en las modalidades de artes plásticas y visuales, arte dramático, música, danza y gestión cultural y ayudas únicamente en las modalidades de arte dramático, música, danza y gestión cultural de la Diputación Foral de Bizkaia	47
4. Programas de intercambio y movilidad exterior	50
4.1. Subvenciones para la movilidad de creadoras y creadores vascos en la modalidad de teatro en el 2018 fuera del ámbito territorial del euskara del Instituto Etxepare	50
5. Programa Antzerkigintza Berriak	50
6. Residencias artísticas	51
7. Visibilidad y reconocimiento	53
7.1. Premios y galardones	55
II.II. Análisis cualitativo	58
1. Opiniones del sector sobre la igualdad de género en la industria teatral de la CAE: encuestas	58
Capítulo III. Artículo de opinión. Presencia de las mujeres y los hombres en la industria del teatro de la CAE	67
ANEXOS	74



PRESENTACIÓN

La falta de representatividad de las mujeres en puestos clave de la industria teatral es un problema sistemático. Mientras que paradójicamente se recurre a la cultura como un elemento de vital importancia para acabar con el sexismo, las mujeres siguen discriminadas en todos los campos de actividad, ésta incluida.

Aunque en la mayor parte del consumo cultural no existen grandes diferencias de cifras en lo que respecta a hombres y mujeres, hay que resaltar las mujeres parten con una doble desventaja; por un lado, cuentan con mucho menos tiempo de ocio que los hombres, y por otro, tienen una menor disponibilidad económica debido a la brecha salarial. Queda así manifiesta la mayor disposición e interés de las mujeres por consumir cultura y la realidad imperante en este sector, y es que, a pesar de ser mayoría como consumidoras, los hombres siguen siendo quienes deciden las programaciones culturales y quienes protagonizan o producen la mayor parte de las manifestaciones.

Si bien se han producido ciertos avances en los últimos años, disminuir la opresión estructural por razón de sexo es el único camino para concluir con una posición que privilegia a los hombres económica, política, social y culturalmente.

Esta investigación, pretende analizar cuál es el actual impacto de género en la industria teatral de la CAE; el lugar exacto que mujeres y hombres ocupan dentro de la cadena industrial del arte teatral: producción, difusión, exhibición, etc. Pero más allá del diagnóstico, contempla la definición de distintas guías y parámetros que incidan en la representación equilibrada de mujeres y hombres, y que promuevan la consecución de contextos más igualitarios.

La investigación propone, de esta manera, una fórmula mixta de estudio, puesto que las respuestas cuantitativas no serían suficientes para abordar un informe que necesita de espacios de participación y reflexión conjunta. La mirada de quienes conocen y viven esta realidad en primera persona es crucial para que los comportamientos sexistas no se perpetúen. De otro modo, la democracia seguirá siendo excluyente y la desigualdad cultural una realidad de nuestro tiempo.

INDUSTRIA DEL TEATRO

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

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

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

ELEMENTOS DE ESTUDIO

El objetivo principal de este informe es conocer cuál es la situación actual de las mujeres y los hombres en los distintos estratos de la industria del teatro en Euskadi¹: dónde están las mujeres y los hombres en esta industria, cuáles son los principales puestos laborales ocupados (las de unos y otros), cuáles son los cambios que se han producido en los últimos años y qué mejoras se pueden implementar dentro de esta industria para aumentar la presencia y participación de las mujeres generando contextos más igualitarios.

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

El concepto de género surge en el ámbito académico anglosajón a mediados de los años 70 a partir de investigaciones desarrolladas, fundamentalmente, desde las ciencias sociales y hace referencia tanto a una categoría de análisis como a una categoría relacional. Es un término que deriva de la traducción al castellano de la palabra inglesa “gender”. La enciclopedia vasca *Auñamendi* lo define como “el proceso dinámico, histórico y cambiante mediante el cual se define el significado que ser mujer u hombre adquiere en una sociedad o cultura determinada”².

¹ Según el Departamento de Cultura y Política Lingüística, las «industrias culturales» son las que producen y distribuyen bienes o servicios que, en el momento en el que se están creando, se considera que tienen un atributo, uso o fin específico que incorpora o transmite expresiones culturales, con independencia del valor comercial que puedan tener. Este concepto se define en relación con las expresiones culturales en el contexto de la Convención de la UNESCO de 2005 sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales. Las «industrias creativas» son aquéllas que utilizan la cultura como material y tienen una dimensión cultural, aunque su producción sea principalmente funcional. Entre ellas se incluyen la arquitectura y el diseño, que integran elementos creativos en procesos más amplios, así como subsectores tales como el diseño gráfico, el diseño de moda o la publicidad.

² ENCICLOPEDIA VASCA AUÑAMENDI. Recuperado 22 de enero 2019, de: <http://aunamendi.eusko-ikaskuntza.eus/eu/el-concepto-de-genero/ar-152507/>

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

Isabel Veiga Barrio, en un monográfico de la Revista GECA de gestores culturales de Andalucía, señala cómo *“tradicionalmente, en todas las culturas, la diferencia sexual ha realizado una serie de interpretaciones sobre ésta, definiendo lo que se considera propio de unas y de otros, determinando su papel y posición en la sociedad y estableciendo pautas de conducta y formas de comportarse tanto personal como socialmente”*³. Esto, ha instaurado a lo largo de los años una jerarquía por la que todo aquello que realizan las mujeres tiene menor valor y carece de reconocimiento social mientras que aquello que se considera propio de los hombres adquiere prestigio, valor social y reconocimiento público. Y éste es el origen de las desigualdades. Las diferencias construidas socialmente son las que subordinan a las mujeres respecto de los hombres en todos los ámbitos y sectores.

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

OBJETIVOS DEL INFORME

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

METODOLOGÍA

La problemática planteada en este estudio pasa por abordar una fórmula mixta, donde la investigación cualitativa y la cuantitativa se complementen a fin de obtener mejores resultados:

*“... los datos y la información meramente cuantitativa no captan la totalidad de una problemática social. Y recuerda que la investigación cualitativa puede captar todo aquello que no se plasma en los datos, como una mirada, un olor y muchas otras cosas que quedan a la percepción de un investigador social”*⁴.

3 VEIGA, Isabel. (2008) Gestión cultural y género. Revista GECA. (Gestores Culturales de Andalucía), nº 11, noviembre. Edita Asociación de Gestores Culturales de Andalucía. ISSN: 1695-1794. Recuperado 22 de enero 2019, de <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.

Para ello, la investigación parte de un capítulo que aborda un análisis general del contexto. Se examina el actual marco jurídico en cuestión de género y se llevan a cabo la extracción y examen de distintos datos sobre la Comunidad Autónoma de Euskadi, dando cuenta de la tipología de empleos de las mujeres y los hombres en el sector cultural vasco, y de los actuales hábitos culturales de la población (principales diferencias entre mujeres y hombres).

En lo que al análisis de la industria teatral vasca se refiere, la investigación plantea dibujar la estructura general de la industria en la CAE y aplicar a la misma un análisis cuantitativo (estudio de datos) y otro cualitativo (realizando diferentes encuestas y entrevistas a profesionales del sector que apunten a la actual condición de paridad dentro del mismo)⁵.

RANGO DE MUESTREO

El **análisis cuantitativo** de este informe se centra en la recopilación y estudio de datos referentes a la presencia de las mujeres y los hombres en los principales elementos que forman parte de la cadena que conforma la industria teatral vasca: producción y organización de artes escénicas (compañías de teatro, productoras, centros de producción escénica, actividades de soporte y técnica para la producción), difusión (distribuidoras), exhibición (teatros, salas, festivales y ferias) y otras entidades (asociaciones de actores y actrices, de compañías, sindicatos, etc.). Estos datos arrojan luz sobre la presencia de las mujeres y los hombres en los diferentes eslabones de la industria teatral, la tipología de cargos ocupadas por unas y otros, y las diferencias de género presentes en esta industria.

Respecto al **análisis cualitativo**, este se basa en la realización de distintas encuestas y entrevistas dentro de un muestra representativa del sector, que abordan cuestiones que se desprenden de los estudios de género y que, en este caso, se centran en la presencia de las mujeres y hombres en la industria del teatro, la evolución de unas y otros en esta industria, las funciones y tareas, las condiciones laborales y el futuro.

Las encuestas realizadas a distintas instituciones del sector, han sido complementadas con distintas entrevistas en profundidad, realizadas, todas ellas, a hombres y mujeres, y atendiendo las distintas características de las entidades anteriormente mencionadas en lo que a estructura en su gestión se refiere (grandes, medianas, pequeñas) a fin de dibujar un mapa más concreto de la presencia de las mujeres y los hombres en la industria teatral de la CAE.

⁵ Nota metodológica: Es importante reparar en que en algunos de los capítulos desarrollados la muestra con la que se cuenta para hacer el análisis de los datos es limitada, por lo que en estos casos se ha realizado una aproximación a la realidad objeto de estudio, evitando hablar de tendencias extrapolables al conjunto del universo cultural.





Capítulo I.
ANÁLISIS DEL
CONTEXTO

- 1 MARCO LEGISLATIVO
- 2 DATOS SOBRE EL CONTEXTO DE LA CAE
- 3 EL EMPLEO DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL SECTOR CULTURAL
- 4 LOS HÁBITOS CULTURALES: DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

1. MARCO LEGISLATIVO

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 2.1)

El principio de igualdad entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta. El avance legislativo que ha tenido lugar en el Estado en materia de igualdad tiene como precedente la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE y los igualmente llevados a cabo en el ámbito internacional; por un lado, las políticas de igualdad que estratégicamente han ido incorporando las Naciones Unidas, tanto en el marco de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como en los tratados y conferencias Internacionales; por otro, el marco legislativo adoptado por la Unión Europea, que obliga a todos los países integrantes a adaptar en sus normativas las directivas que se aprueban a nivel comunitario y la creación de instituciones para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación pertinentes: el Instituto Europeo por la Igualdad de Género o la Comisión Europea – Dirección General de Desarrollo e Igualdad de Género, entre otros.

Si en 1957 el Tratado de Roma (art. 119 ⁶) recogía el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres limitándolo a la igualdad de remuneración consagrada, el desarrollo de nuevas directivas dio paso al reconocimiento explícito de la igualdad de oportunidades en el Tratado de Ámsterdam ⁷ de 1997 (arts. 2, 3, 13 y 14). Es entonces cuando se constituye

una base jurídica favorable para la igualdad de oportunidades y la igualdad entre hombres y mujeres es considerada como un principio fundamental y un objetivo a cumplir tanto por la Unión como por todos sus estados miembros.

En España, el cambio efectivo llegó de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo ⁸, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la CAE el artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi ⁹, a través de una remisión a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, el artículo 9.2d) establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva.

Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea, y tal y como prevé su exposición de motivos, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia.

En desarrollo de la Ley 2/1988 el Gobierno Vasco ¹⁰ ha aprobado tres planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Más tarde, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005 de 18 de Febrero ¹¹ para la Igualdad de Mujeres y Hombres, una ley de carácter transversal, integral, instrumental, progresista e innovadora que ha posibilitado que la CAE se dote de un instrumento jurídico fundamental de cara a favorecer avances sustanciales en el camino hacia la igualdad de mujeres y

⁶ Tratado de Roma. Texto completo. [En línea] Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Axy0023>

⁷ Tratado de Ámsterdam. Texto completo. [En línea] Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

⁸ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Texto completo.

[En línea] Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

⁹ BOE. LEY ORGÁNICA 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para País Vasco.

[En línea] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1979/BOE-A-1979-30177-consolidado.pdf>

¹⁰ LEY 2/1988, de 5 de Febrero, sobre la creación del “Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea”.

[En línea] Disponible en: http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/ley/bopv198800484/es_def/index.shtml

¹¹ BOE: LEY ORGÁNICA 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

[En línea] Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/14/pdfs/BOE-A-2011-17779.pdf>

hombres ¹². Una Ley que recoge todo un capítulo referido a promover la igualdad en la cultura (Título III, capítulo II) y que implica a todos los poderes públicos vascos y las instituciones a todos los niveles, obligando a éstos a integrar la perspectiva de género en todas sus políticas y a adecuar sus estructuras creando unidades administrativas de igualdad. De este modo, el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco dispone de una Unidad Administrativa de igualdad desde 2009 que trabaja de manera coordinada con el resto de direcciones del Departamento en impulsar la integración de la perspectiva de género.

2. DATOS SOBRE EL CONTEXTO DE LA CAE

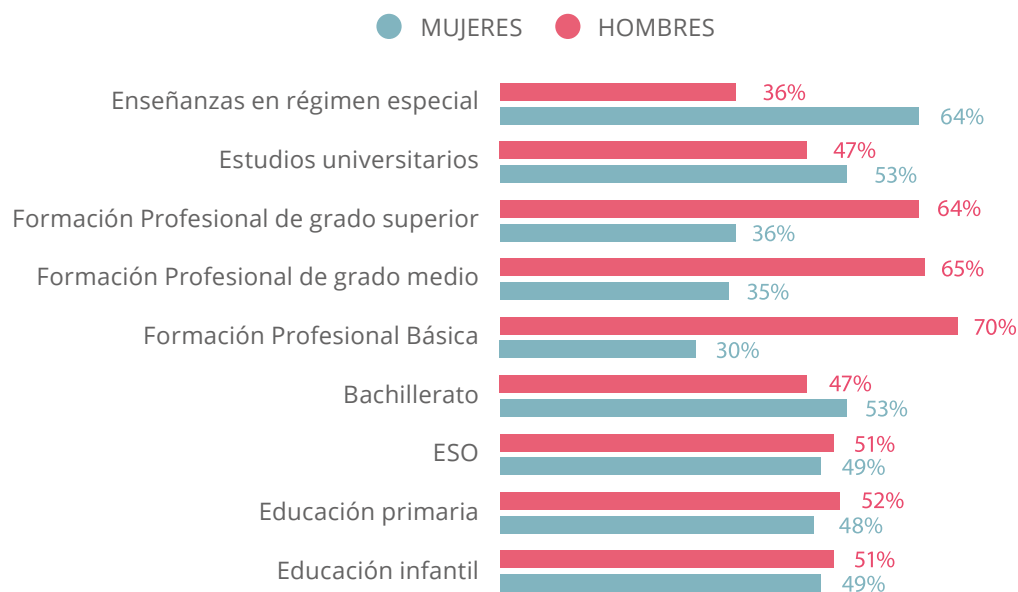
Los datos presentados en este apartado se han extraído de distintos informes del EUSTAT, el MECD o LANBIDE, entre

otros. En él se presenta una selección de datos demográficos, sobre educación, mercado de trabajo y uso del tiempo, que ayudan a contextualizar la realidad de las mujeres en la CAE.

DEMOGRAFÍA. El 51,4% de la población de la CAE son mujeres, un porcentaje ligeramente superior al de los hombres (48,6%). Pese a que ha habido pequeñas variaciones, cabe destacar el mantenimiento, en valores similares, de esta ligera mayor proporción de mujeres en las dos últimas décadas.

EDUCACIÓN. Las principales diferencias respecto a la educación, empiezan a mostrarse tras la finalización de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO), momento en el que las jóvenes registran una participación ligeramente superior en Bachillerato y en la Universidad, mientras que los jóvenes tienden a concentrarse en mayor medida en la Formación Profesional.

Figura 1. Personas matriculadas en enseñanzas regladas en el curso 2016-2017. Porcentaje de mujeres y hombres



EUSTAT. Alumnado matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, nivel, territorio histórico y sexo 2016-2017.

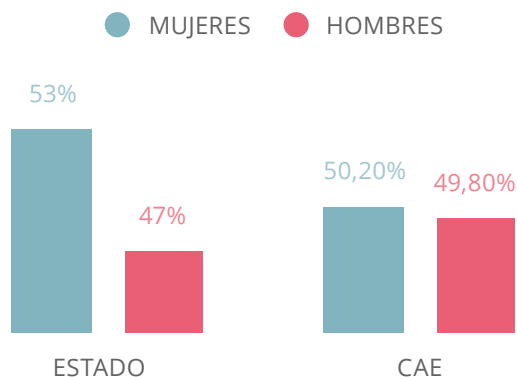
¹² BERGARA, Ander. 2006. La aplicación de la ley vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Jornadas Internacionales sobre la igualdad, participación política y desarrollo local.p.2. [En línea] Disponible en: http://pmayobre.webs.uvigo.es/06/arch/profesorado/ander_bergara/igualdad_conferencia.doc

En las enseñanzas universitarias el 62% de matriculaciones en el área de Arte y Humanidades corresponde a las mujeres y el 38% a los hombres, siendo el número de estas superior en matrículas en los grados (3.319), másteres (262) y doctorados (327).

(ANEXO 1 - Figuras 1 y 2)

En el curso 2016/2017 las mujeres dentro de las enseñanzas artísticas superiores de arte dramático constituían el 73% del total de personas matriculadas en esta especialidad. Los hombres constituían el 27% restante.

Figura 2. Número de tesis doctorales aprobadas en la CAE y resto del estado español por sexo. Año 2017



Fuente: MECD. Número de tesis doctorales aprobadas por tipo de universidad, comunidad autónoma, sexo y grupo de edad. Año 2017.

De las 734 tesis doctorales aprobadas en el estado español en 2017, 9.093 (el 53%) fueron realizadas por mujeres. En la CAE el 50,2% de las tesis aprobadas también fueron realizadas por mujeres.

(ANEXO 1 - Figura 3)

La participación de las mujeres en las enseñanzas de régimen especial es también mayoritaria con respecto a los hombres, concentrando el 64% del alumnado matriculado.

Exceptuando las enseñanzas deportivas, en las que el 83% del alumnado son hombres; en general, en todas las modalidades, la proporción de mujeres es superior, principalmente en Danza (93%) y las Enseñanzas artísticas Superiores (77%). Los estudios de Música son los que mantienen una presencia más equilibrada de mujeres y hombres (56% y 44%, respectivamente).

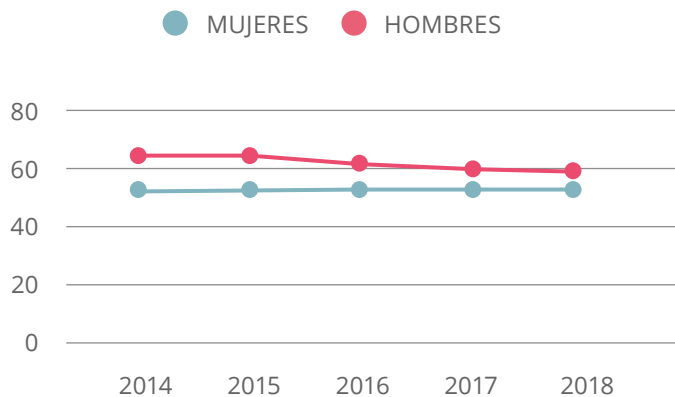
MERCADO DE TRABAJO. La población activa es la población que se encuentra en edad laboral (más de 16 años) y está en disposición de trabajar. Constituye la base del mercado laboral, y está formada por población ocupada y parada.

En los últimos 20 años, la tasa de actividad de las mujeres de la CAE se ha incrementado en algo más de 10 puntos porcentuales, alcanzado el 52% en 2016, mientras que la participación de los hombres alcanza su máximo en 1991 (68%) y se sitúa en 62,2% en 2016.

La tasa de actividad de las mujeres de menos de 25 años es muy baja, 26,7%, pero es superior a la tasa de los hombres de ese grupo en 2 puntos. Entre los 25 y los 44 años, la tasa de actividad de las mujeres es elevada, 87,1%, presentando una diferencia de casi 6 puntos porcentuales con la tasa de los hombres. No obstante, a partir de los 45 años la tasa se reduce significativamente, bajando al 39,4% y alcanzando su máximo diferencial respecto al mercado laboral de los hombres (51,3%, una diferencia próxima a los 12 puntos porcentuales). Al igual que ocurre con las tasas de actividad, mujeres y hombres con hijas e hijos a cargo presentan tasas de ocupación más elevadas que quienes no tienen descendencia a su cargo.

(ANEXO 1 - Figura 4)

Figura 3. Evolución de la tasa de actividad de la CAE por sexo en los últimos cinco años. Porcentaje



Fuente: EUSTAT. Tasa de actividad de la población de 16 y más años de la CAE de Euskadi en los últimos cinco años, según sexo (%). Año 2018.

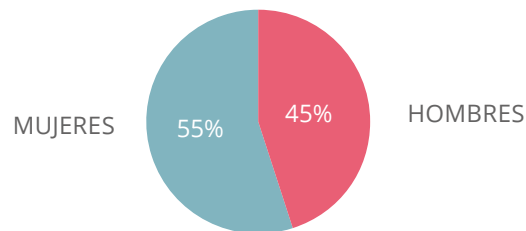
DESEMPLEO. Respecto al desempleo, y atendiendo a los datos que proporciona el Eustat sobre la población desempleada de la CAE (a 18 de enero de 2019), la tasa de paro de la C.A. de Euskadi se sitúa en el 10,2%, 0,7 puntos porcentuales más que en el tercer trimestre de 2018, siendo la mayoría de las personas paradas mujeres (10,4%).

En cuanto al género, el descenso de la ocupación se produce entre los hombres, con 6.800 ocupados menos que el trimestre anterior, mientras que las mujeres ocupadas aumentan en 3.100.

La tasa de ocupación, calculada como el porcentaje de personas ocupadas de 16 a 64 años sobre el total de esas edades, disminuye en 2 décimas con respecto al trimestre anterior, situándose en el 68,1%. Esta tasa alcanza el 71,5% entre los hombres, mientras que supone el 64,6% para las mujeres. El cuarto trimestre de 2018 ofrece una tasa de paro del 10,2%.

(ANEXO 1 - Figura 5)

Figura 4. Población desempleada. (2018)



Fuente: LANBIDE. Paro registrado por municipios, territorios y sexo en Euskadi. Año 2018.

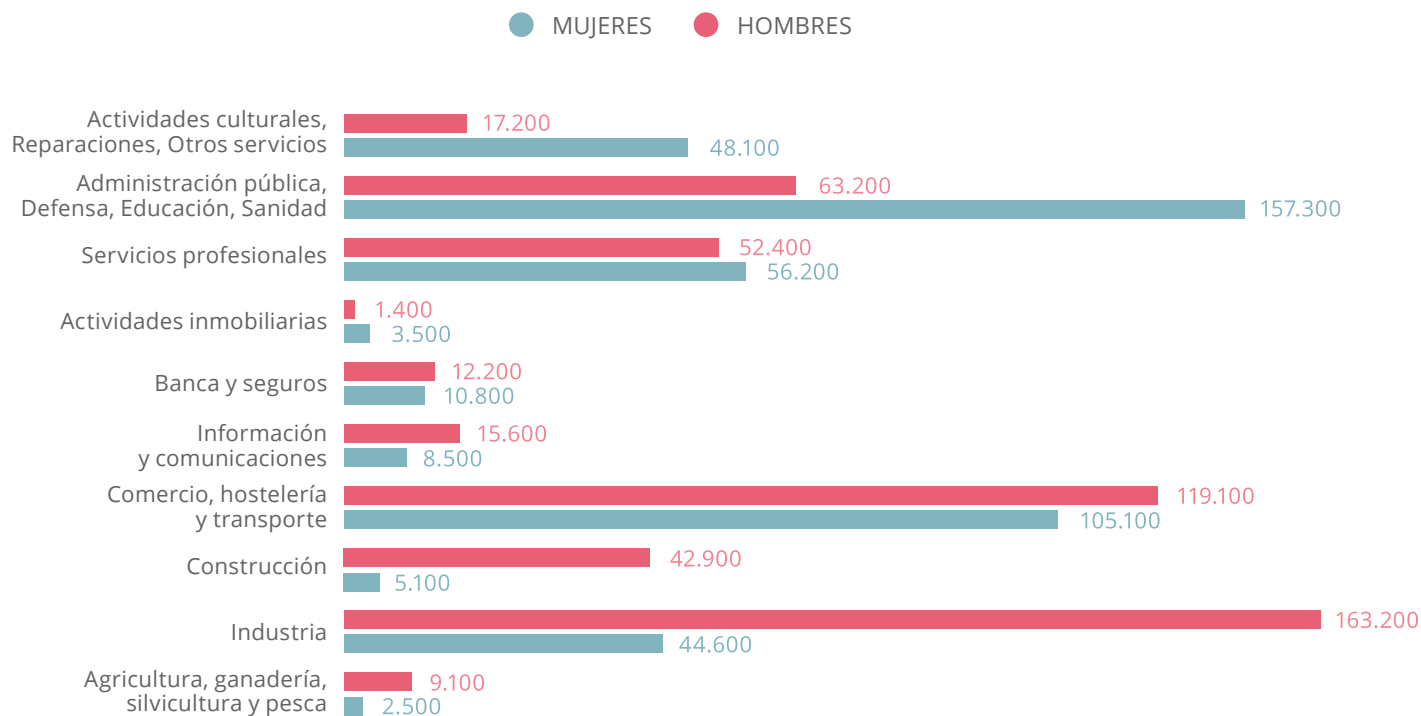
El 55,6% de las personas desempleadas son mujeres (66.653). La franja donde más número de parados encontramos es la de las mujeres de más de 45 años (33.593) y en la que menos, la de las mujeres menores de 25 años (3.650).

(ANEXO 1 - Figura 6)

En cuanto a sectores y ocupaciones en los que se emplean las personas, puede apreciarse a día de hoy notables diferencias en la asignación de roles a hombres y mujeres. El 16,7% del empleo de las mujeres de la CAE se concentra en la Administración pública, Defensa, Educación y Sanidad, con una presencia mínima en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, mientras que, entre los hombres, si bien el comercio, la hostelería y el transporte presentan cifras muy elevadas, los empleos industriales siguen estando en primera posición (17,3% del total).

(ANEXO 1 - Figura 8)

Figura 5. Personas ocupadas en la CAE por rama de actividad y sexo



Fuente: LANBIDE. Ocupados en la CAPV por rama de actividad y sexo . Año 2018.

DISTRIBUCIÓN SALARIAL. En relación con el salario, según la última encuesta anual de estructura salarial del Instituto Nacional de Estadística (año 2016), el salario medio anual de las mujeres en el estado español fue de 20.131,41 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.924,43 euros. El salario medio anual femenino representó el 77,7% del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

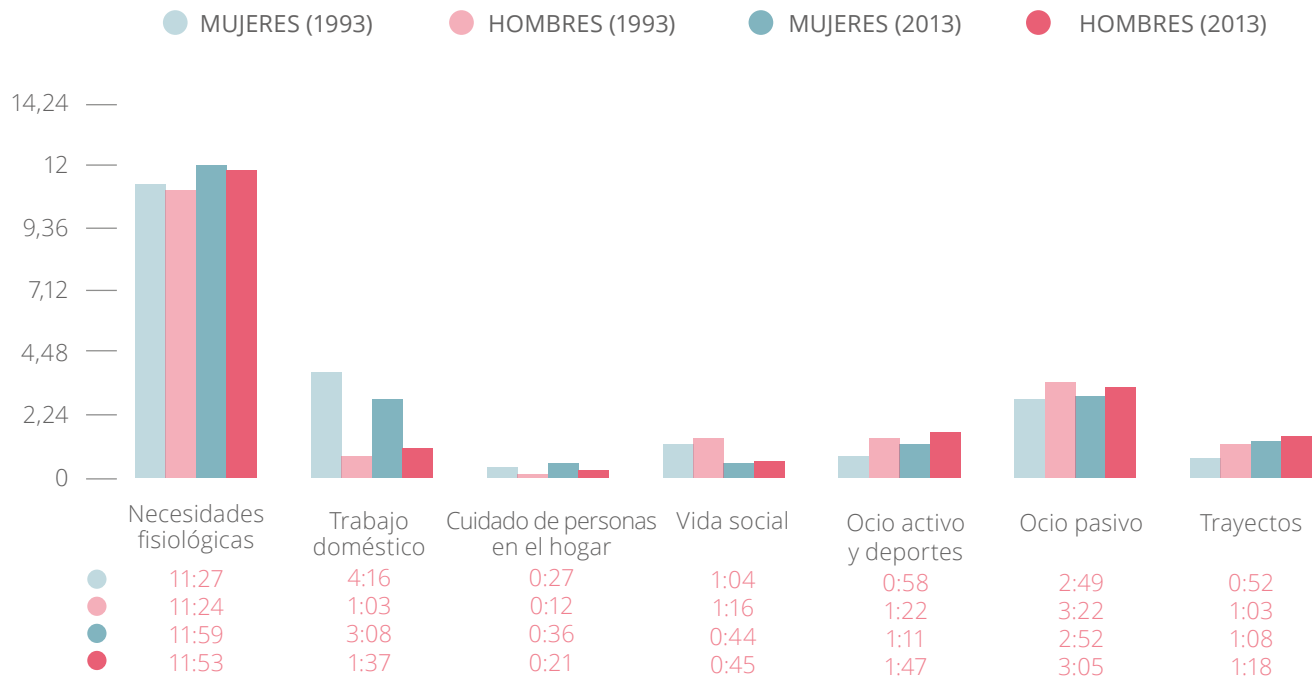
Por lo que respecta a la distribución salarial, en el año 2016, el 17,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), frente al 7,8% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 9,8% de los hombres presentó unos salarios cinco veces o más superiores al SMI, frente al 4,9% de las mujeres.

La descripción de la desigualdad se completa con la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), que fue del 16,8% en 2016. Entre estas personas trabajadoras, el 64,3% eran mujeres y el 35,7% hombres.

USO DEL TIEMPO. Según el último estudio realizado sobre presupuestos del tiempo (año 2015) sobre las diferencias en el uso del tiempo entre mujeres y hombres, el segmento de las mujeres con edades comprendidas entre los 30 y los 45 años es donde la sensación de carecer de tiempo libre es mayor (53%). Se manifiestan así las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el empleo del tiempo; mientras que a los hombres les sobra tiempo, a las mujeres les falta.

(ANEXO 1 - Figura 9)

Figura 6. Tiempo medio social (hh:mm), dedicado a los principales grupos de actividad



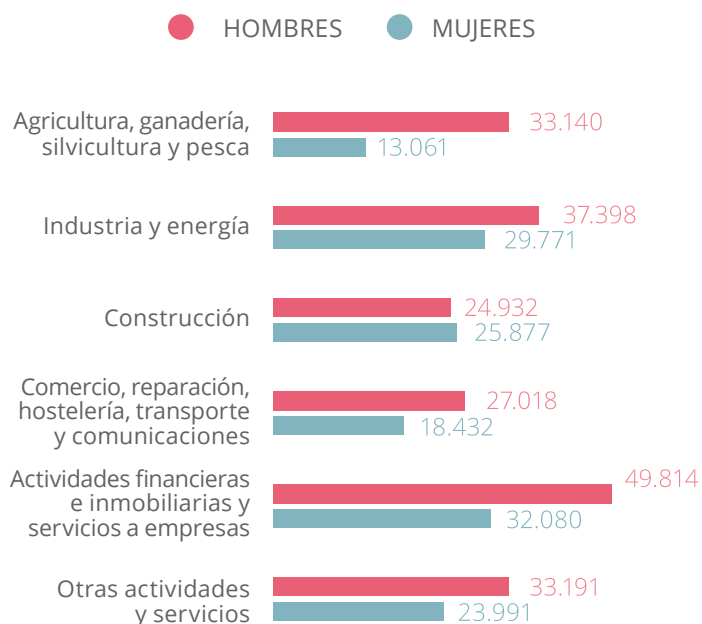
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta de Presupuestos del Tiempo del EUSTAT.

Respecto al tiempo medio social dedicado a los principales grupos de actividad, las encuestas señalan que las mujeres, a pesar de haber incrementado su participación en el mercado laboral, siguen desempeñando la mayor parte de los trabajos domésticos y de cuidados y que, aunque los hombres dedican más tiempo a dichas tareas, la carga global de trabajo de las mujeres sigue siendo superior. Veinte años después, las desigualdad dentro del grupo de actividades de trabajo doméstico sigue siendo muy llamativa; si en 1993 las mujeres dedicaban 3 horas y 13 minutos más que los hombres a esta tarea, en 2013 la diferencia era de 1 hora y 38 minutos. El cuidado de las personas en el hogar es otra de las actividades en las que las mujeres invierten más tiempo que los hombres.

AUTONOMÍA ECONÓMICA. La renta personal media de las mujeres de la CAE en 2018 se sitúa en 23.497€, 9.643€ menos que la renta media de los hombres. En la actividad con mayor renta media (actividades financieras e inmobiliarias y servicios a empresas), las mujeres perciben de media 32.080€, 17.734€ menos que en el caso de los hombres. Destaca la renta media en la construcción, única en la que las mujeres superan a los hombres en 945€ de media.

(ANEXO 1- Figura 10)

Figura 7. Renta personal media de población ocupada por sexo y rama de actividad (euros)



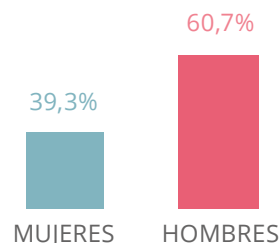
Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar 2018

3. EMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR CULTURAL

Las últimas cifras recogidas por el Eurostat¹³ indican una mejora en la salud de la industria cultural europea. Entre 2011 y 2016 el número de personas trabajando en el área de la cultura ha ido creciendo progresivamente hasta alcanzar, en 2016, 549.000 puestos de trabajo más respecto al 2011; un 7% más. Las últimas cifras recogidas este año (2016), indican que 8,4 millones de personas estaban trabajando dentro del sector cultural en la Unión Europea, constituyendo esta cifra un 3,7% respecto al número total de personas empleadas.

En España la cifra de empleos dentro de esta industria se elevó en 30.900 respecto al año 2016 (656.300) hasta sumar 687.200 empleos en 2017. Un apunte positivo, si no fuera porque el empleo cultural sigue sin alcanzar la media comunitaria y porque las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en el mundo de la cultura. Mientras que los hombres representan el 60,7% del total de empleos dentro de este sector, las mujeres ocupan el 39,3% restante.

Figura 8. Empleo medio anual según sexo en el estado español



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

Dentro de las distintas actividades, el número de mujeres solo supera al de hombres en los empleos relacionados con las bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales,

edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales (55,6%). En el resto de actividades el número de puestos ocupados por mujeres es menor siendo especialmente desiguales las cifras de los trabajos en el área de artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales (75,6% hombres frente al 24,4% mujeres) y en otras actividades económicas (64,2% hombres frente al 35,8% mujeres. (ANEXO 2- Figura 1)

Figura 9. Empleo medio anual cultural según sexo por actividades económicas (%)

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL	100	100	39,0	39,3	61,0	60,7
Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	100	100	55,6	55,7	44,4	44,3
Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión	100	100	41,8	45,8	58,2	54,2
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos	100	100	41,1	41,5	58,9	58,5
Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instr. musicales	100	100	25,6	24,4	74,4	75,6
Otras actividades económicas	100	100	36,3	35,8	63,7	64,2
Empleo cultural en porcentaje del total de empleo	100	100	45,5	45,5	54,4	54,5

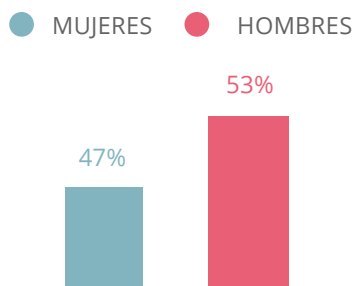
Fuente: MCUD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el Ámbito Cultural. INE. Encuesta de Población Activa. Medias anuales

A pesar de que el sector cultural ha crecido en las últimas décadas conforme aumentaban los índices de desarrollo, educación y bienestar, el crecimiento no ha sido proporcional en términos de igualdad entre hombres y mujeres. Así, a día de hoy siguen existiendo notables desequilibrios tanto en la producción como en el consumo cultural.

Según el último Informe Estadístico de Artes e Industrias Culturales realizado por el Observatorio Vasco de la Cultura (2015)¹⁴, la presencia de las mujeres en el sector cultural de la CAE alcanza un 47% de los puestos de trabajo, un 6% menos que en el caso de los hombres.

(ANEXO 2- Figura 2)

Figura 10. Distribución de la población activa en actividades económicas culturales por sexo en la CAE

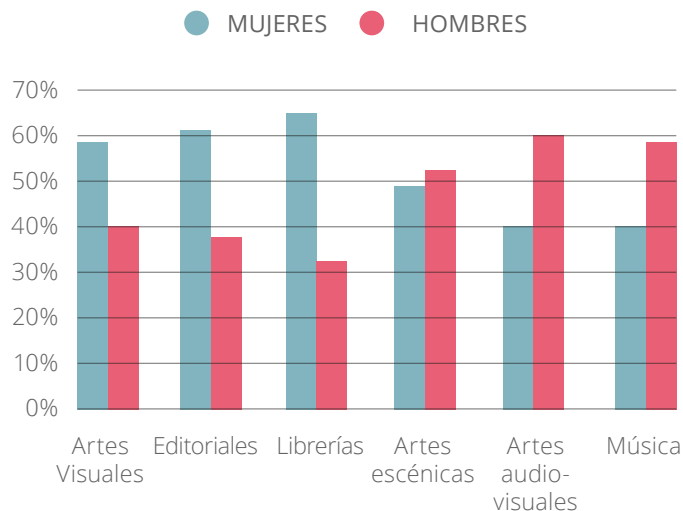


Puestos de trabajo del sector cultural de la CAE (2015)

Fuente: EMAKUNDE 2017. La evaluación del impacto en función del género en la cultura.

El empleo desarrollado por mujeres es mayoritario en las artes visuales (58,7%) y en el campo literario, tanto en las editoriales (61,9%) como en las librerías (66,7%). Más de la mitad de los contratos editoriales fueron firmados por mujeres. Y si bien el equilibrio de género casi se logra en las artes escénicas (48,1%), la presencia de las mujeres es minoritaria en las artes audiovisuales (39,7%) y la música (41,1%).

Figura 11. Distribución de los puestos de trabajo en el sector cultura por sexo. 2017



Fuente: EMAKUNDE 2017. La evaluación del impacto en función del género en la cultura.

Según el último estudio del EUSTAT (2018) en relación a las personas empleadas en la CAE, de las 173.849 empresas de esta comunidad sólo un 7,7% se dedican a las actividades artísticas y otros servicios. Esto supone un total de 39.403 personas, el 4,4% respecto al total de personas trabajando en el todos los sectores de actividad económica.

(ANEXO 2- Figura 3)

En cuanto a las empresas en este sector, el número ha disminuido en relación a años anteriores. Si en el 2010 el número total de empresas en el ámbito cultural era de 6.089, en el 2016 la cifra era de 5.567, una disminución no excesivamente llamativa si tenemos en cuenta la crisis de los últimos años y observamos la caída global del número total de empresas de la CAE.

¹⁴ OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico de Artes e Industrias Culturales 2015. [En línea] Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_publicaciones_art_ind_2015/es_art_indu/adjuntos/Artes_Industrias_Culturales_informe_estadistico_2015.pdf

Figura 12. Empresas en el ámbito cultural de la CAE. Porcentaje

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nº total de empresas de la CAE (todos los sectores)	167.270	161.658	161.626	157.405	155.306	155.121	154.687
Nº total de empresas del ámbito cultural	6.089	6.060	5.713	5.402	5.322	5.569	5.567
% empresas del ámbito cultural respecto al total CAE	3,6%	3,7%	3,5%	3,4%	3,4%	3,6%	3,7%
% empresas del ámbito cultural por 100.000 hab.	279,5	277,4	260,5	246,8	242,8	254,4	258,4
Ratio de establecimientos/empresas del ámbito cultural	1,11	1,05	1,05	1,06	1,06	1,04	1,04

Fuente: Directorio de Actividades Económicas EUSTAT.

CONTRATOS REGISTRADOS Y DEMANDAS DE EMPLEO.

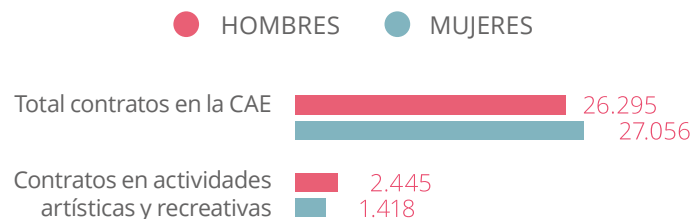
Las tasas de actividad y empleo de las mujeres han sido durante décadas inferiores a las de los hombres, mientras que la de paro ha sido superior; la tendencia seguida por los datos de unos y otras, apunta, no obstante, una clara aproximación.

El número de personas contratadas en la CAE con fecha de noviembre de 2018, fue de 53.351, 1.205 más que en noviembre del año pasado. Se contrataron 26.295 hombres y 27.056 mujeres, siendo el porcentaje de mujeres de un 50,7% sobre el total de personas contratadas.

(ANEXO 2- Figura 4)

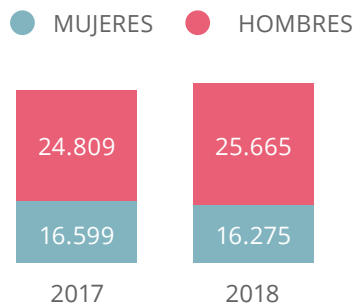
En relación a la evolución en los dos últimos años, se aprecia un ligero aumento en la creación de contratos, aunque en diferente medida. Mientras que la contratación masculina crece (856 contratos más), la femenina decrece (324 contratos menos). Esto supone un crecimiento del 3,3% en el caso de la contratación de hombres y un decrecimiento del 2% en el de la contratación de mujeres.

Figura 13. Contratos registrados en actividades artísticas la CAE por sexo. Noviembre 2018



Fuente: Registro de contratos INEM. 2018.

Figura 14. Contratos registrados en actividades culturales en la CAE por sexo



Fuente: Informe sobre contrataciones de LANBIDE.

Entre los contratos registrados en Lanbide dentro de la industria del teatro en el año 2017, las mujeres predominan en los elencos (actrices), los trabajos de taquilla y la gestión cultural. No obstante, las actividades en las que superan a los hombres son los apuntadores (52,56%), la taquilla (74,03%), los trabajos de escenografía (67,07%) y la gestión cultural (63%). Ellos copan las tareas de acomodación, vigilancia y guardias (64,02%), la dirección de escena y realización de espectáculos (60% respectivamente), los trabajos técnicos audiovisuales (76%) y los de iluminación (91%).

(ANEXO 2- Figura 5)

Respecto a las demandas de empleo en las distintas actividades durante el año 2017, la taquilla presenta las cifras más altas (9.663), seguido, de lejos, por los trabajos relacionados con la escenografía (995), la gestión cultural (937) o las tareas técnicas de iluminación (896). Entre las demandas menos registradas cabe señalar las relacionadas con el atrezzo (111), la regiduría de espectáculos (111) y el vestuario (111). En general todas las demandas bajan excepto en cuatro ámbitos: las actrices/actores, las y los atrezzistas, la regiduría de espectáculos y las y los vestuaristas.

Figura 15. Contratos registrados en oficios teatrales en la CAE por sexo. Porcentaje



Fuente: Informe sobre contrataciones de LANBIDE.

Figura 16. Demandas registradas en LANBIDE en ocupaciones del ámbito teatral

	Demandas de empleo		
	2015	2016	2017
Acomodación, vigilantes, guardias	240	231	220
Actrices/Actores	250	255	273
Apuntadores y apuntadoras	267	236	222
Attrezzistas	102	97	111
Ayudantes de realización de espectáculos	348	326	329
Dirección de teatro y/o escena	348	326	329
Realización de espectáculos	348	326	329
Regiduría de espectáculos	102	97	111
Taquilla	10.406	9.890	9.662
Escenografía	1.151	1.005	995
Productores/as de radio, cine, televisión, teatro y espectáculos	348	326	329
Personal técnico de iluminación	1.163	1.057	896
Gestión cultural	989	946	937
Vestuaristas	102	97	111
Personal técnico en audiovisuales	956	900	862

Fuente: Informe sobre demandas de LANBIDE.

4. LOS HÁBITOS CULTURALES: DIFERENCIAS ENTRE MUJERES Y HOMBRES

A pesar de la escasa presencia femenina en la producción cultural y la minoritaria representación de las mujeres en la cultura, son éstas quienes tienen mayor protagonismo en el consumo cultural.

Según los datos desagregados por sexo del Panel de Hábitos Culturales de 2016 ¹⁵ (del Observatorio Vasco de Cultura) ¹⁶, las mujeres consumen más cultura que los hombres. Leen 8,75 libros al año (frente a 4,59 de los hombres) y visitan más las bibliotecas (3,70 veces al año frente a las 2,48 de los hombres). Las diferencias son menos notables al medir cuántas veces al año se acude al cine (3,71 vs 3,63), cuántas va a ver espectáculos (3,22 vs 2,89) o cuántas a ver exposiciones (2,78 vs 2,65), aunque siempre con preponderancia femenina.

Por su parte, los hombres asisten más a conciertos (3,68 vs 3,22), juegan a videojuegos el doble que las mujeres y ven más películas, series o vídeos por internet (5,10 veces a la semana frente a 4,84).

La lectura y la asistencia a las bibliotecas es la práctica cultural que presenta mayor diferencia en función del género. La primacía de las mujeres en el consumo lector puede explicarse atendiendo al mayor tiempo que pasan las mujeres en el hogar, al cuidado de hijos y familiares. Según el último informe del Instituto Vasco de la Mujer EMAKUNDE, en relación a la evaluación de impacto en función del género en la cultura *“las visitas a la biblioteca se justifican también en una mayor afición a la lectura, al carácter gratuito del préstamo de libros y las actividades de la biblioteca y al hecho de que asistir a la biblioteca es una actividad cultural que se puede realizar mientras se está al cuidado de las hijas y los hijos”*¹⁷.

Los datos de los Presupuestos del Tiempo de la CAE apuntan a que los hombres son más dados al ocio activo, dedicando

¹⁵ El Panel de Hábitos del Observatorio Vasco de la Cultura tiene por objeto profundizar en la comprensión de los hábitos culturales de la población. Un estudio de panel implica el seguimiento de una misma unidad muestral a lo largo del tiempo y permite observar circunstancias a nivel individual que ayuden a caracterizar patrones de cambio. La muestra está compuesta por 204 personas que consumen cultura. Se construye a partir de 3 criterios que la equilibran según: Territorios históricos (Araba 15,7%, Gipuzkoa 35,3%, Bizkaia 49,0%); Sexo (50% mujeres, 50% hombres) y Edad (50% de 18 a 27 años, 50% de 28 a 37 años).

¹⁶ OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Panel de hábitos culturales 2016. [En línea] Disponible en: 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. Evaluación de impacto en función del género en la cultura. [En línea] Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/cultura_es.pdf

una media de 3,47 horas semanales a la práctica de deportes y excursiones, por 2,72 de las mujeres, según la encuesta del Eustat sobre el Uso del Tiempo en Ocio Activo de 2013¹⁸.

El último informe estadístico del Ministerio de Cultura, apunta a que las mujeres siguen siendo las mayores consumidoras de cualquier tipo de actividad dentro de las artes escénicas, destacando un mayor consumo femenino en la danza y ballet y en el teatro. Entre los hombres también es el teatro la actividad a la que más asisten siguiéndole, con bastante diferencia, el circo.

Figura 17. Personas que asisten a actividades relacionadas con las artes escénicas según sexo

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
Teatro	19	23,2	17	20,6	21	25,7
Ópera	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
Ballet/danza	6,1	7,0	4,8	5,3	7,4	8,6
Circo	8,2	7,7	7,7	7,6	8,6	7,8
TOTAL	27,8	29,9	25	26,8	30,5	32,9

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Anuario de Estadísticas culturales (2018).

Panel sobre hábitos culturales de la CAE

Si centramos la atención en la última oleada del Panel sobre hábitos culturales que el Observatorio Vasco de la Cultura puso en marcha en diciembre de 2015, se observan también diferencias entre mujeres y hombres. El Panel está formado por 204 personas consumidoras de cultura, dividido en 2 subpaneles: uno de 18 a 27 años de edad, y otro de 28 a 37. Todas ellas se caracterizan por superar un umbral mínimo de consumo cultural.

En él, el cine, la lectura y los conciertos son las actividades que más se frecuentan. Por el contrario, los espectáculos y las exposiciones son las menos atendidas.

Figura 18. Consumo cultural por sexo en la CAE. 2016



Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo del EUSTAT

¹⁸ EUSTAT. Tiempo medio por participante por tipo de ocio activo y sexo de la C.A. de Euskadi 2013. [En línea] Disponible en: http://www.eustat.eus/elementos/ele0004500/Tiempo_medio_por_participante_por_tipo_de_ocio_activo_dia_ysexo_CA_de_Euskadi/tbi0004528_c.html





Capítulo II.
INDUSTRIA
TEATRAL
DE LA CAE

II.I. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA INDUSTRIA TEATRAL

2. ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA DEL TEATRO EN LA CAE

- 2.1. Producción y organización de artes escénicas
- 2.2. Actividades de soporte y técnicas para la producción de espectáculos en vivo
- 2.3. Difusión
- 2.4. Exhibición. Programadores de teatro
- 2.5. Otras entidades

3. PROGRAMAS DE APOYO A LA GENERACIÓN DE CONTEXTO

- 3.1. Subvenciones a la producción teatral de Gobierno Vasco
- 3.2. Subvenciones a la creación de textos teatrales de Gobierno Vasco
- 3.3. Subvenciones para la difusión teatral de la Diputación Foral de Bizkaia
- 3.4. Becas en las modalidades de artes plásticas y visuales, arte dramático, música, danza y gestión cultural y ayudas únicamente en las modalidades de arte dramático, música, danza y gestión cultural de la Diputación Foral de Bizkaia

4. PROGRAMAS DE INTERCAMBIO Y MOVILIDAD EXTERIOR.

- 4.1. Subvenciones para la movilidad de creadores vascos en la modalidad de teatro en el 2018 fuera del ámbito territorial del euskara del Instituto Etxepare

5. PROGRAMA ANTZERKIGINTZA BERRIAK

6. RESIDENCIAS ARTÍSTICAS

7. VISIBILIDAD Y RECONOCIMIENTO

- 7.1. Premios

II.I. ANÁLISIS CUANTITATIVO

1. FORMACIÓN ESPECIALIZADA EN EL ÁMBITO DE LA INDUSTRIA TEATRAL

La presencia de las mujeres en el alumnado de Artes Escénicas, sigue siendo más bajo que la de hombres (48,10% frente al 51,9%), aunque son muchas las personas que se especializan en distintos puestos laborales dentro de la industria teatral sin provenir de dicha rama educativa.

Atendiendo a los centros, el profesorado y las personas matriculadas en las enseñanzas de Arte Dramático (Enseñanzas Artísticas del Régimen Especial), el País Vasco, en comparación con el resto de comunidades, presenta un número mucho menor en lo que a alumnado matriculado se refiere y en cuanto al profesorado del único centro oficial existente. Estos datos se deben, seguramente, a la juventud del mismo y a la no existencia, por el momento, de cursos superiores o de tercer grado.

Igualmente, cabe destacar la mayoría de mujeres matriculadas en estas enseñanzas en prácticamente todas las Comunidades Autónomas a excepción de Canarias y Castilla y León donde el número de mujeres y hombres matriculados es exactamente igual. (ANEXO 3- Figura 1)

Dentro de las matrículas relacionadas con los estudios superiores de arte dramático y danza en la CAE, en la Escuela Superior de Arte Dramático y Danza de Euskadi, los datos del curso 2017-2018 apuntan a una mayoría de matrículas de mujeres en las dos especialidades ofertadas por Dantzerti (71%), siendo esta mayoría más notable en Danza, donde las mujeres suponen un 84% del total de las matriculaciones matriculados. En el caso del Título Superior de Arte Dramático las matrículas de mujeres siguen siendo más, pero en una proporción menor (65%).

Figura 19. Datos Dantzerti – Curso 2017/2018

	ALUMNAS MATRICULADAS		ALUMNOS MATRICULADOS	
	ABS.	% HORIZ.	ABS.	% HORIZ.
Título Superior de Arte Dramático, especialidad en interpretación	31	64,6%	17	35,4%
Título Superior de Danza, especialidad en coreografía e interpretación	21	84%	4	16%
TOTAL	52	71,2	21	28,8

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Políticas y programas de género. Informe de datos, 1ª versión (2018).

En relación al resto de actividades laborales desarrolladas en el ámbito de la industria teatral (dirección, producción, distribución, etc.) no existe una formación específica que ofrezca salida a ese tipo de funciones dentro de la CAE, sino que el aprendizaje viene desde otras carreras profesionales o a través de estudios de tercer grado.

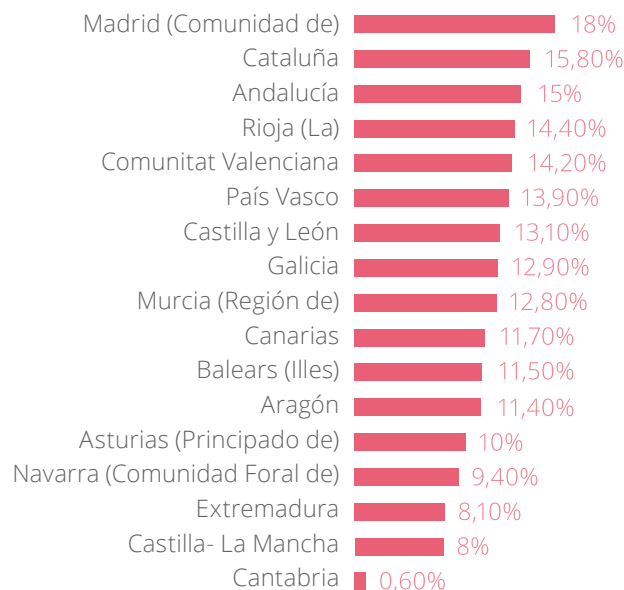
Figura 20. Otros programas de formación en la CAE

	TITULACIÓN OFICIAL	CARGA LECTIVA
Máster en dirección de Proyectos de Ocio, Cultura, Turismo y Deporte (Universidad de Deusto)	Sí.	60 ECTS
Máster en Investigación y creación en Arte (UPV/EHU)	Sí.	60 ECTS
Máster en Europa y el Mundo Atlántico: poder, cultura y sociedad	Sí.	60 ETCS
Máster en Arte Contemporáneo tecnológico y performativo	Sí.	60 ETCS
Experto en Audiencias Culturales		
Experto en Estrategia de públicos		
Experto en transmisión de la cultura vasca (Universidad de Mondragón)	No.	30 ETCS
Postgrado en Estudios Vascos	No.	30 ETCS.

Fuente: Elaboración propia

No obstante, y en relación con el número de estudiantes de niveles universitarios en materias afines a las ICC, el País Vasco estaba en 2014 en 6º lugar en relación al resto de comunidades con un 13'9% del total del alumnado.

Figura 21. Estudiantes universitarios en ámbitos de las ICC (2014)



● % Sobre el total de estudiantes universitarios

Fuente: MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Secretaría general de estudios (2014).

2. ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA DEL TEATRO DE LA CAE

Como se anticipaba en la introducción, existen notables diferencias de género en el mundo de la cultura: las mujeres tienen una importante presencia como público consumidor (2/3 de las personas que acuden al teatro son mujeres), alcanzan niveles casi paritarios en los puestos de trabajo del sector cultural (casi el 50% de las personas empleadas en cultura son mujeres) y, sin embargo, su peso en el mercado laboral, es minoritario en casi todos los sectores, especialmente en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Más minoritaria aún es su presencia como creadoras tanto en las producciones como en los centros desde los que se difunde la cultura: teatros, centros de creación, etc. Es inevitable, por tanto, que esta desigualdad

se traslade a las representaciones que el mundo de la cultura genera, dejándonos productos culturales en los que el papel de las mujeres se encuentra subordinado y/o invisibilizado.

Las mujeres y los hombres en la producción cultural

Según el Informe Estadístico de Artes e Industrias Culturales 2015, la presencia de las mujeres en el sector cultural alcanza un 47% de los puestos de trabajo del sector cultural en la CAE, mientras que la de los hombres es del 53%. El empleo femenino es mayoritario en las artes visuales (58,7%) y en el campo literario, tanto en las editoriales (61,9%) como en las librerías (66,7%). Más de la mitad de los contratos editoriales fueron firmados por mujeres. Y si bien el equilibrio de género casi se logra en las artes escénicas (48,1%), la presencia femenina es minoritaria en las artes audiovisuales (39,7%) y la música (41,1%).

El teatro padece los mismos problemas que el cine: más público femenino, pero menos obras escritas y dirigidas por mujeres. "Clásicas y Modernas," la Asociación para la Igualdad de Género en la Cultura, publicaba recientemente unos datos sobre la temporada 2015/2016 en su informe "¿Dónde están las mujeres?"¹⁹. Este informe señala que, durante esa temporada, sólo el 18% de las obras representadas en el estado español habían sido escritas por mujeres y sólo el 22% habían sido dirigidas por ellas. Sin embargo, en la danza la proporción subía considerablemente: el 44% de las coreografías representadas eran de autoría femenina, una cifra que no se correspondía, a pesar de todo, con los altos porcentajes de mujeres que estudian danza o que componen los cuerpos de baile.

2.1. PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE ARTES ESCÉNICAS

Compañías y productoras de artes escénicas

El último análisis sobre las empresas, empleo y mercado de trabajo del ámbito cultural de la CAE²⁰, del año 2016, señala que las empresas de actividades de creación, artísticas y de espectáculos son las que tienen una mayor presencia, con un peso del 30% del total de empresas del ámbito cultural. Sin embargo, el empleo que generan se sitúa por debajo, representando un 17% del total de empleos del ámbito cultural.

Figura 22. Compañías de teatro por Comunidad Autónoma (2015)

	TOTAL		PORCENTAJES	
	2017	2016	2017	2016
TOTAL	3966	3743	100	100
Andalucía	455	432	11,5	11,5
Aragón	109	103	2,7	2,8
Asturias (Principado de)	76	77	1,9	2,1
Balears (Illes)	87	81	2,2	2,2
Canarias	76	73	1,9	2
Cantabria	32	30	0,8	0,8
Castilla y León	222	213	5,6	5,7
Castilla- La Mancha	163	158	4,1	4,2
Cataluña	804	784	20,3	20,9
Comunitat Valenciana	318	303	8	8,1
Extremadura	89	80	2,2	2,1
Galicia	236	229	6	6,1
Madrid (Comunidad de)	962	859	24,3	22,9
Murcia (Región de)	72	63	1,8	1,7
Navarra (Comunidad Foral de)	64	64	1,6	1,7
País Vasco	177	169	4,5	4,5
Rioja (La)	20	19	0,5	0,5
Ceuta	2	2	0,1	0,1
Melilla	2	2	0,1	0,1
No consta	0	2	0	0,1

Fuente: MECD. Inaem. Centro de Documentación Teatral. Explotación Estadística de las Bases de Datos de Recursos de las Artes Escénicas. (2017)

¹⁹ CLÁSICAS Y MODERNAS. Informe "¿Dónde están las mujeres?". [En línea] Disponible en: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/07/DONDE-ESTAN-LAS-MUJERES.pdf>

²⁰ OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Análisis de las empresas, empleos y mercado de trabajo del ámbito cultural en la CAE.

[En línea] Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_enplegua_2018/es_def/adjuntos/empresas_empleos_cultura_CAE_2018.pdf

El informe estadístico sobre producción de artes escénicas realizado en 2015 por el Observatorio Vasco de la Cultura, define como agente productor de artes escénicas a “*toda entidad pública o privada con sede en la CAE, bajo cuya iniciativa y responsabilidad se produce una obra escénica de cualquier género*”²¹. Quedan fuera de esta definición todas las formaciones de tipo amateur que no tienen la producción escénica como principal modus vivendi y las que no hayan producido o explotado algún espectáculo como mínimo durante los últimos dos años o no hayan realizado un mínimo de 6 representaciones durante el último. Este informe, indicaba la existencia de 177 compañías de teatro en la CAE, un 4,5% del total de compañías en el estado español. De éstas, con fecha del mismo año, 14 estaban en Árabá/Álava, 32 en Bizkaia y 30 en Gipuzkoa.

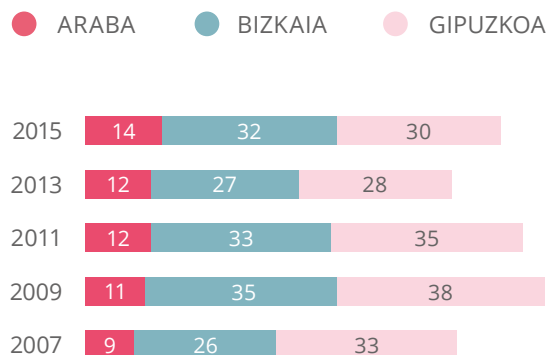
Asimismo, la tipología de agentes dedicados a la producción teatral por Territorio Histórico y distribución territorial ubica a la mayor parte de productores teatrales en Bizkaia (44,5%), seguida de Gipuzkoa (34,9%) y Árabá/Álava (20,6%).

(ANEXO 4- Figura 1)

Si nos fijamos en el empleo medio y absoluto de los agentes de producción de teatro, las últimas cifras (recogidas en 2015) siguen con la tendencia previa a que el empleo de los agentes de producción continúe con una mayor presencia masculina (53,4%) frente a la femenina (46,6%).

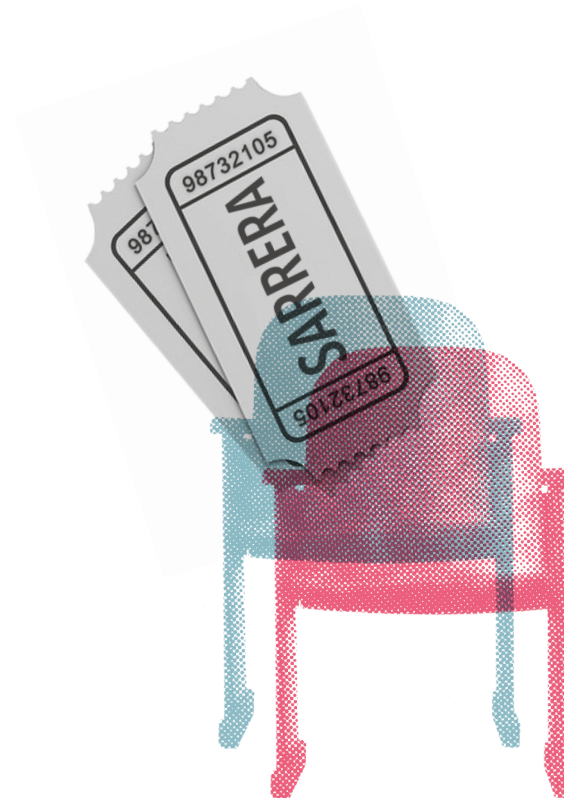
(ANEXO 4- Figura 2)

Figura 23. Número de compañías productoras de artes escénicas por Territorio Histórico. (2015)



Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Productores de Artes Escénicas (2015).

Dentro de su dimensión industrial y si incluimos todos los agente privados (con y sin ánimo de lucro), el volumen de facturación de las empresas productoras de artes escénicas respondía a un total de 76 agentes de los cuales, y tras descontar los gastos, sólo un 56% obtenían beneficios.



²¹ OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico sobre productores de artes escénicas. [En línea]. Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_esz_ekoizleak_2015/es_def/adjuntos/artes_escenicar_productores_2015.pdf

Figura 24. Empleo absoluto y medio de los agentes productores de artes escénicas (personas trabajadoras equivalentes a jornada completa anualizados) por sexo, tipología de agente y función profesional (2015)

	FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
TEATRO	1. Dirección	18,3	28,9	39%
	2. Personal técnico	13,7	15,6	47%
	3. Gerencia	22,7	18,7	55%
	4. Otros	29,3	33,1	47%
DANZA	1. Dirección	5,7	5,2	52%
	2. Técnicos	2,8	2,6	52%
	3. Gerente/ Administración	2,9	1	74%
	4. Otros	1,9	2,4	44%
TOTAL	1. Dirección	24	34,1	41%
	2. Técnicos	16,5	18,2	48%
	3. Gerente/ Administración	25,6	19,7	57%
	4. Otros	31,2	35,5	47%

Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Productores de Artes Escénicas (2015).

Igualmente, se desprende de las mismas que:

- El porcentaje de mujeres que trabajan en la dirección es menor que el de los hombres: un 41%.
- En las labores técnicas las mujeres son igualmente minoría (un 48%).
- Las mujeres son mayoría en los cargos de gestión y administración (un 57%).
- Aunque en el teatro las mujeres siguen siendo minoría en todos los ámbitos excepto en la gestión (55%), en la danza las cifras se igualan, destacando asimismo su mayor presencia dentro de la gestión y/o administración (74%).

CENTROS DE PRODUCCIÓN ESCÉNICA

Actualmente la CAE cuenta con diferentes centros de producción escénica; centros de diversa índole en los que el alzado de los espectáculos se realiza en circunstancias y condiciones muy dispares.

- **Harrobia.** El centro de producción e innovación escénica de Bilbao, cuenta con cerca de 1.000m² distribuidos en 3 alturas y con una infraestructura técnica necesaria para acoger el proceso completo de creación en artes escénicas. Este espacio que acoge desde la gestación y pre-producción, hasta el alzado, la exhibición controlada y la promoción de espectáculos escénicos en condiciones profesionales, tiene actualmente en su plantilla a dos trabajadoras en jornada completa: una gerente y una coordinadora.

Figura 25. Composición profesional Harrobia.(2015)

FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DE MUJERES
1. Dirección	0	0	0	0%
2. Personal técnico	0	0	0	0%
3. Gerencia	1	0	1	100%
4. Coordinación	1	0	1	100%
5. Mantenimiento	0	0	0	0%
6. Seguridad	0	0	0	0%

Fuente: Elaboración propia

- **Sarobe.** El centro de artes escénicas Sarobe, ubicado en Urnieta, es un espacio polivalente equipado con las infraestructuras y recursos técnicos óptimos para la realización de todo tipo de actividades artísticas, en cualquier formato escénico y/o audiovisual. Actualmente, el centro cuenta con 19 personas trabajadoras, de las cuales 6 son mujeres (un 32% respecto del total).

Figura 26. Composición profesional Sarobe

FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DE MUJERES
1. Dirección	1	1	2	50%
2. Personal técnico	1	4	5	20%
3. Gerencia	2	2	4	50%
4. Limpieza	1	0	1	100%
5. Mantenimiento	0	3	3	0%
6. Seguridad	1	3	4	25%

Fuente: Elaboración propia

- **Garaion.** Garaion es un espacio de creación en euskera, que impulsa los procesos creativos, las investigaciones y la experimentación de artistas y personas creadoras para compartirlas con la comunidad, para socializar la experiencia creativa, y para promover el desarrollo de la capacidad creadora en euskera, y así enriquecer el imaginario colectivo vasco y la cultura vasca en el campo de la creación. Actualmente, el espacio cuenta con dos mujeres al frente de la cooperativa y la dinamización de sus principales actividades, quedando constituida así su plantilla por un equipo íntegramente de mujeres.

Figura 27. Composición profesional Garaion

FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DE MUJERES
1. Dirección	0	0	0	0%
2. Técnicos	0	0	0	0%
3. Gerente/ Administración	1	0	0	100%
4. Limpieza	0	0	0	0%
5. Mantenimiento	0	0	0	0%
6. Seguridad	0	0	0	0%

Fuente: Elaboración propia

- **Azala.** Azala es un proyecto bicéfalo que combina un proyecto cultural y un proyecto de alojamiento turístico. Situado en el entorno rural de la población de Lasierri, desde la vertiente de proyecto cultural, AZALA es un espacio para residencias artísticas y un lugar para el encuentro entre artistas. Investigación, reflexión y creación son los indicadores básicos de este proyecto que, situado en el territorio de las artes escénicas y performativas del País Vasco, pretende desterritorializarse a sí mismo una y otra vez. Actualmente el equipo de gestión del proyecto es pequeño y tiene a una mujer al frente de su dirección artística.
- **Baratza.** Baratza Aretoa es un centro independiente para las artes escénicas contemporáneas en Vitoria-Gasteiz, Araba/Álava. Desde diciembre de 2013 alberga diferentes actividades que favorecen la creación cultural emergente de diferentes disciplinas escénicas, incluyendo la creación, la difusión, la exhibición y la formación. Consta de 3 espacios, Kuia de 90m² (sala grande polivalente), Kuitxo de 50m² (sala pequeña) y hall, además de vestuarios, aseos y almacén. Baratza está dirigido por dos personas, una mujer y un hombre.
- **Bilbao Eszena.** El centro de recursos teatrales Bilbao Eszena se inauguró en el barrio de Santutxu el 27 de Marzo de 2004 coincidiendo con el Día Mundial del Teatro. Sus locales cuentan con salas de ensayo y reuniones para que personas, grupos y asociaciones relacionadas con las artes escénicas puedan desarrollar su actividad. El centro nace con los objetivos de apoyar y difundir el trabajo del teatro amateur y semiprofesional en Bilbao y, por extensión, el Gran Bilbao y la provincia de Bizkaia. La dirección del mismo es dependiente del Ayuntamiento de Bilbao.
- **Dantzagune.** Dantzagunea es el servicio que la Diputación Foral de Gipuzkoa impulsa para favorecer los procesos de aprendizaje y creación en la danza. Se puso en marcha el año 2009 en los locales de Arteleku. En 2014, debido al cierre de Arteleku, se traslada a Errenteria. Este espacio surge como resultado de la reflexión llevada a cabo en el Plan Vasco de Cultura, que estableció la creación en cada territorio histórico de un centro de recursos para la danza que sirviera como

referente principal de esta área artística. En Dantzagune tiene cabida todo tipo de danza, incidiendo especialmente en la danza clásica, contemporánea y tradicional vasca. Desde Dantzagunea se colabora con las asociaciones, compañías y agentes del área de la danza de Gipuzkoa principalmente, y se fomenta la interacción con centros y entidades similares de otros territorios y comunidades.

- **La Fundición.** Desde 1986 la Fundición es un espacio de exhibición y dinamización de la creación contemporánea que en 1995 comienza a trabajar como Centro de Recursos como nuevo concepto para conseguir la consolidación de la danza de creación dentro de la CAE, fomentando su desarrollo artístico y material, y la renovación de los lenguajes escénicos, promoviendo la cooperación entre artistas y estructuras. Desde el año 2000 se constituye, no obstante, como un espacio para la exhibición de la creación contemporánea en general; un centro de recursos para la investigación, la creación, la sensibilización y la formación permanente en Bilbao. Actualmente la dirección del centro (dirección y programación) la llevan un hombre y una mujer, la comunicación una mujer y el jefe de sala es un hombre.
- **KunArte.** KunArte es un Centro de Innovación Artística, dirigida a la ciudadanía más pequeña (0-6 años) y a los adultos que les acompañan (artistas, familias, profesorado, investigadores/as, políticos y medios de comunicación). Sus actividades y programas están inspirados en la mirada curiosa con la que la pequeña infancia descubre el mundo y las Artes. El proyecto integra acciones de creación, de formación, de exhibición y el laboratorio de audiencias que se retroalimentan mutuamente. Creado por la compañía Teatro Paraíso, el programa está desarrollado dentro de ésta estructura donde la coordinadora general es una mujer y la dirección artística la llevan una mujer y un hombre.
- **Zirkozaurre.** Zirkozarre se constituye como un centro de creación y exposición de artes circenses y performativas ubicado en el distrito de Zorrozaurre, en Bilbao, pensado para convivir y compartir las diferentes disciplinas relacionadas con el circo, integrando dichas disciplinas en el barrio para que ambos puedan potenciarse y proyectarse a la villa de Bilbao y el territorio de la CAV. Actualmente la gestión de la asociación está liderada por

una mujer, la administración por una mujer y un hombre y las actividades de mediación por una mujer.

- **Pabellón 6.** Constituida en Bilbao en 2011, Pabellón 6 es una Asociación de creadores/as de Artes Escénicas sin ánimo de lucro que tiene como objetivos la organización, generación, promoción y difusión de distintas actividades relacionadas con las Artes Escénicas en el País Vasco. Favoreciendo el encuentro/debate entre el público y los creadores, la búsqueda de un nuevo espectador y un nuevo discurso de las poéticas contemporáneas de la escena, Pabellón 6 se alza como una celebración colectiva en vivo dentro del panorama cultural de Bilbao. El espacio autogestionado por hombres y mujeres cuenta en la actualidad con cuatro personas al frente de la dirección artística (dos hombre y dos mujeres), una mujer a cargo de la producción, dos hombres dentro del desarrollo de las tareas técnicas y una mujer al frente de las tareas de comunicación.

2.2. ACTIVIDADES DE SOPORTE Y TÉCNICAS PARA LA PRODUCCIÓN DE ESPECTÁCULOS EN VIVO

Las empresas dedicadas a la prestación de servicios técnicos en el País Vasco son escasas, dejando la mayor parte del volumen de trabajo en manos de dos firmas: Tarima Soluciones Culturales y Eragin Stac. S.L.

- **Eragin STAC S.L.** Eragin STAC S.L. nace como empresa en 1.994 con el objetivo de dotar de una infraestructura legal y laboral a técnicos profesionales del espectáculo. La actividad que Eragin STAC viene desarrollando desde entonces se divide en dos partes. Por un lado, cubrir la falta de personal técnico en distintos teatros y centros, y por otro la realización completa de la parte técnica de espectáculos, tanto en el periodo de producción como en el de gira.
- **Tarima Soluciones Creativas.** Trm (Tarima) Soluciones técnicas creativas es una empresa con más de 30 años de experiencia dedicada al servicio de producción técnica para espectáculos y eventos en general. Su equipo de trabajo cuenta con una plantilla de 23 personas trabajadoras jornada completa cuyo 26% son mujeres y cuyo 74% son hombres.

Figura 28. Composición profesional Tarima Soluciones Creativas

FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% DE MUJERES
1. Dirección	1	3	4	25%
2. Personal técnico	2	8	10	25%
3. Gerencia	2	4	6	33%
4. Limpieza	1	0	1	100%
5. Mantenimiento	0	1	1	0%
6. Seguridad	0	1	1	0%
7. Total	6	17	23	26%

Fuente: Elaboración propia

2.3. DIFUSIÓN

Distribuidoras de teatro

Las distribuidoras de teatro en el País Vasco se encargan de la difusión necesaria para contribuir al éxito y visibilidad de las propuestas artísticas. A pesar de ser una de las labores más necesarias para la buena venta y circulación de los espectáculos, en el País Vasco la tendencia general es a que cada compañía distribuya sus piezas de forma particular e independiente. No obstante, existen algunas distribuidoras que llevan años trabajando en la difusión de espectáculos tanto vascos como del resto del territorio español.

- **Portal 71 Producciones culturales.** Portal 71, empresa constituida en Bilbao en el año 2002, desarrolla labores de distribución de espectáculos, producción propia o por encargo de actividades culturales y servicios de gestión o asistencia técnica a programas culturales. Actualmente, la plantilla, íntegramente femenina, está compuesta por tres trabajadoras.

Figura 29. Composición profesional de Portal 71 Producciones culturales.

FUNCIÓN DESARROLLADA	MUJERES	HOMBRES	TIPO DE JORNADA	% DE MUJERES
Distribución	1	0	Jornada Completa	100%
Producción	1	0	Media Jornada	100%
Administración	1	0	Media Jornada	100%
TOTAL	3	0		100%

Fuente: Elaboración propia

- **ATX Teatroa.** Como respuesta de protesta militante ante el rechazo generalizado hacia las propuestas más agitprop, Atx Teatroa abre su rama de distribución sin la intención de convertirse en una distribuidora al uso, incluyendo en su cartera de espectáculos trabajos que por su compromiso, forma o mensaje entran dentro del imaginario de Atx Teatroa. Si bien la compañía es propiedad de una sola persona, los trabajadores en la misma son dos (hombre y mujer) a jornada completa, desarrollando la mujer las tareas correspondientes a la distribución teatral y a la parte técnica.

Figura 30. Composición profesional de ATX Teatroa.

FUNCIÓN DESARROLLADA	MUJERES	HOMBRES	TIPO DE JORNADA	% DE MUJERES
Distribución, producción y técnica	1	0	Jornada completa	100%
Dirección, administración, etc.	0	1	Jornada completa	0%
TOTAL	1	1		50%

Fuente: Elaboración propia

- **Aire-Aire.** La distribuidora Aire Aire, fundada en 2001 y con sede en Basauri, lleva 18 años distribuyendo y produciendo espectáculos en el País Vasco. Actualmente la plantilla de la misma está compuesta por dos mujeres que codirigen esta empresa.

Figura 31. Composición profesional de Aire-Aire

FUNCIÓN DESARROLLADA	MUJERES	HOMBRES	TIPO DE JORNADA	% DE MUJERES
Dirección, administración, etc.	2	0	Jornada completa	100%
TOTAL	2	0		100%

Fuente: Elaboración propia

2.4. EXHIBICIÓN. PROGRAMADORAS Y PROGRAMADORES DE TEATRO

Teatros y salas

Dentro de este grupo se han tenido en cuenta los teatros y salas que acogen programación de espectáculos profesionales, dejando fuera aquellas centradas en la programación amateur. Respecto a la titularidad de los espacios teatrales de la CAE, las cifras de 2017 señalan la presencia de un total de 73 espacios escénicos, de los cuales 64 son públicos (87,7%), 8 de gestión privada (11%) y 1 de gestión mixta (1,4%).

(ANEXO 4- Figura 3)

En cuanto al número de agentes programadores de artes escénicas, las cifras correspondientes al Informe estadístico sobre programadores de artes escénicas (2015), contabilizaban un total de 82 agentes; 9 en Araba/Álava, 38 en Gipuzkoa y 35 en Bizkaia ocupando dichos cargos las mujeres en un 46,9% y los hombres en un 53,1%.

(ANEXO 4- Figura 4)

Figura 32. Empleo absoluto y medio de los programadores de artes escénicas (trabajadores equivalentes a jornada completa anualizados) por sexo. (2015)

AÑO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL		
	Frec.	%	Media	Frec.	%	Media	Frec.	%	Media
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

Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Programadores de Artes Escénicas (2015).

Así, observando las estructuras de los teatros de la CAE, y si nos centramos en el tipo de teatro y los cargos ocupados en los mismos, puede observarse que el 74% de los teatros están dirigidos por hombres y un 69% de los trabajos técnicos también son desempeñados por éstos. Las mujeres copan las tareas de gestión y administración (75%) y son también mayoría, aunque por poco, en otro tipo de trabajos (54%).

Figura 33. Relación de programadores de artes escénicas (2015)

TEATROS GRANDES			
FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	0,7	5,6	11%
2. Personal técnico	6,4	24,8	21%
3. Gerencia	9,3	5,8	62%
4. Otros	2,2	2,2	50%

TEATROS MEDIANOS			
FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	3,4	7,8	30%
2. Personal técnico	9,6	19,5	33%
3. Gerencia	22,1	4,3	84%
4. Otros	12,2	8,8	58%

TEATROS PEQUEÑOS			
FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	0,9	0,8	53%
2. Personal técnico	6,8	6	53%
3. Gerencia	4,1	1,8	69%
4. Otros	1,8	2,7	40%

TODOS LOS TEATROS			
FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	5	14,2	26%
2. Personal técnico	22,7	50,3	31%
3. Gerencia	35,5	11,9	75%
4. Otros	16,2	13,7	54%

FESTIVALES			
FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	3,5	3,5	50%
2. Personal técnico	7,1	13,2	35%
3. Gerencia	17,5	6,4	73%
4. Otros	1,7	1,7	50%

TOTAL			
FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	8,5	17,7	32%
2. Personal técnico	29,8	63,5	32%
3. Gerencia	53	18,3	74%
4. Otros	17,9	15,4	54%

SAREA. SAREA Red Vasca de Teatros, creada en 1993, es una entidad de carácter interinstitucional, conformada por el Departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco, las áreas de cultura de las Diputaciones Forales y los ayuntamientos de la CAE. En la actualidad, SAREA está compuesta por 61 teatros y salas de titularidad pública, y sus funciones consisten en coordinar, impulsar y difundir una programación estable de artes escénicas que sea de calidad e interés, optimizando los recursos económicos y humanos, y posibilitando la creación y formación de público en el ámbito de las artes escénicas.

Atendiendo a las personas responsables de los teatros públicos integrados dentro de la red vasca SAREA, las cifras se acercan en lo que a los puestos como cabezas representativas de los espacios se refiere (un total de 29 mujeres y 33 hombres al frente de los espacios). Si bien en Gipuzkoa las cifras son iguales (50%), en Bizkaia las mujeres son minoría (33%) y en Araba/Álava son mayoría (87%).

Programación. Equipos de trabajo y programaciones 2018.

Figura 34. Visibilización de programadores de artes escénicas Red SAREA (2018)

	Nº TOTAL DE TEATROS	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
Personas al frente de espacios escénicos/teatros de la red Sarea	62	29	33	47%
Bizkaia	24	12	12	33%
Gipuzkoa	30	10	20	50%
Araba/Álava	8	7	1	87%

Fuente: Red vasca de teatros públicos SAREA (2019)

De este modo y segregados por territorio y sexo observamos que:

- Las direcciones de programación están ocupados por más hombres que mujeres (74%), siendo éstas mayoría dentro de la dirección de teatros pequeños (53%) y muy minoritaria en las direcciones de los grandes teatros (11%).
- La presencia de mujeres en puestos técnicos es escasa (31%). El mayor porcentaje se concentra en teatros medianos y pequeños, siendo en estos últimos mayoría (53%).
- El mayor salto de género se produce en los puestos de gestión/administración. Ahí la presencia de las mujeres es notablemente superior, siendo el 75% de ellas quienes están al frente en todos los teatros: teatros grandes (62%), medianos (84%) y pequeños (69%).
- Los Festivales presentan una dirección paritaria, donde las mujeres y hombres ocupan ese cargo en igualdad de cifras (50%), siendo los hombres mayoría en los puestos técnicos (65%) y las mujeres mayoría en los de gestión (73%).

Figura 35. Equipos de trabajo de la Red SAREA. Porcentajes

	PROGRACIACIÓN	COMUNICACIÓN	ADMINISTRACIÓN	TÉCNICA
Total	62	62	62	62
Mujeres	29	20	37	11
Hombres	29	17	9	30
Mixto	4	10	3	7
Servicios Externos	-	15	1	2
Sin respuesta	-	-	12	12
% de Mujeres	47%	32%	60%	17%

Fuente: Elaboración propia

Estudiados los equipos de trabajo de los 62 teatros de la red vasca SAREA, se concluye (ANEXO 4- Figura 5):

- El 47% de los teatros están programados por mujeres, En un 32% de los teatros las labores de comunicación son desarrolladas por mujeres.
- El 60% de los teatros tienen una administración femenina, donde son mujeres las que están al cargo de las tareas administrativas.
- En cuestiones técnicas sólo el 17% de los teatros tienen a mujeres al frente.

Si bien el número de representaciones, el público y la recaudación crecía en la CAE de 2016 a 2017, la media de espectadores por representación y el gasto medio por espectador sufre una subida mínima.

Respecto a la paridad dentro de las programaciones, y una vez analizadas las parrillas del último año correspondientes a los tres teatros principales del País Vasco, observamos notables diferencias en relación a la presencia de las mujeres y los hombres en la creación de los espectáculos teatrales.

Figura 36. Programaciones 2018 en la CAE

	Nº	% DE MUJERES	% DE HOMBRES
Espectáculos teatrales programados	86	-	-
Dramaturgia	6	7%	93%
Dirección	13	15%	85%
Elenco con presencia femenina	51	59%	41%
Vestuario	43	50%	50%
Escenografía	22	26%	74%
Diseño de iluminación	2	2%	98%
Visuales	3	3%	97%

Fuente: Observatorio Vasco de la cultura (2015)

Dentro de la creación de espectáculos, de las 86 funciones teatrales programadas durante el último año en los tres teatros principales del País Vasco, una de las mayores brechas en la creación se sitúa en la dramaturgia. A pesar de que uno de los grandes fenómenos de las dos últimas décadas ha sido el incremento de textos teatrales de mujeres sobre nuestras tablas, la brecha sigue dejando la presencia femenina en un 7% frente al 93% de los textos escritos por hombres. La dirección deja también a las mujeres con una cifra muy escasa: un 15% frente al 85% de espectáculos dirigidos por hombres. Las cifras mejoran en los elencos, gracias a los elencos mixtos. Aunque los espectáculos mixtos y los protagonizados sólo por mujeres se hacen con un 59% de la programación, el 41% de los espectáculos siguen estando protagonizados exclusivamente por hombres.

Respecto al diseño de vestuario, los números están igualados: hombres y mujeres desarrollan esta tarea en un 50%. No así sucede en el diseño de escenografía, donde son ellos los que realizan estas labores en un 74%. Sin duda las cifras más llamativas aparecen en los puestos de carácter técnico: diseño de iluminación y visuales. En ellos, las mujeres está representada sólo en un 2% y 3% de los espectáculos respectivamente.

Teatros privados.

Los teatros privados en la CAE son muy inferiores en número a los públicos, un 8% frente al 87,7% que integran los de titularidad pública.

Figura 37. Teatros por titularidad en la CAE. Total y porcentaje

TOTAL	Total	73
	Pública	64
	Privada	8
	Mixta y no consta	1
PORCENTAJE	Total	100
	Pública	87,7
	Privada	11
	Mixta y no consta	1,4

Fuente: MECD. CULTURABase. Indicadores de Actividad de Artes Escénicas y Musicales. (2017)

Dejando de lado las salas más pequeñas o enmarcadas dentro del circuito alternativo, y si nos fijamos en dos de los grandes centros de carácter privado, observamos que las cifras se repiten.

Palacio Euskalduna. Constituido como una sociedad foral cuya titularidad corresponde a la Diputación Foral de Bizkaia, el Palacio Euskalduna S.A. es un centro de convenciones y espectáculos que cuenta con distintos espacios hábiles para espectáculos escénicos y para la celebración de reuniones y demás actos del mundo empresarial. Es también sede de la BOS (Bilbao Orkestra Sinfonikoa). En su plantilla actual, este centro cuenta con 28 trabajadores fijos a jornada completa de los cuales, sólo el 25% de los cargos directivos están ocupados por mujeres, estando la mayor parte de los labores de gerencia y administración en manos de estas (82%).

Figura 38. Equipo de trabajo del Palacio Euskalduna (2018)

FUNCIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	% DE MUJERES
1. Dirección	1	3	25%
2. Técnicos	0	10	0%
3. Gerente/ Administración	9	2	82%
4. Otros	0	3	0%

Fuente: Elaboración propia

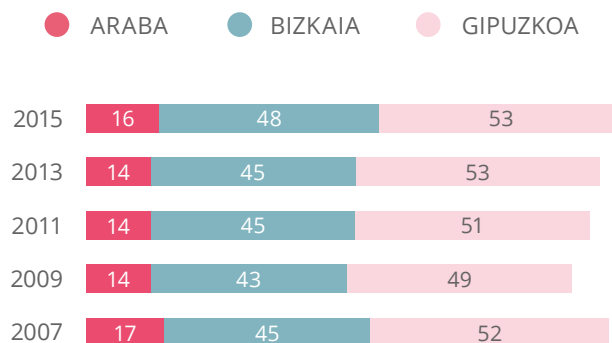
Teatro Campos Elíseos Antzokia. El Teatro Campos Elíseos, reinaugurado en 2010, cuenta actualmente con dos espacios de exhibición: la Sala Teatro y la Sala Cúpula. Desde 2017 el teatro está gestionado por Klemark Espectáculos Teatrales, estando al frente de la dirección artística del mismo un hombre y otro en su gerencia.

Festivales y Ferias. Engloban programaciones estructuradas entorno a un género determinado, de duración limitada y que habitualmente se exhiben en varios espacios (teatros, centros culturales, calles y plazas, iglesias, etc.).

Las cifras de 2015 señalaban un total de 117 agentes programadores de artes escénicas (entre salas y festivales) y el número de festivales se fijaba en 35. De estos 35, 7 se desarrollaban en la provincia de Araba/Álava (20%), 10 en Gipuzkoa (28,6%) y 18 en Bizkaia (51,4%). Los últimos datos recogidos en 2017 por el MECD apuntan a que la CAE cuenta actualmente con 41 festivales especializados en teatro; 6 más que en el 2015 y en un porcentaje del 5,1% respecto del total de festivales de teatro del estado español.

(ANEXO 4- Figura 6)

Figura 39. Número de agentes programadores de artes escénicas (salas y festivales)



Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Productores de Artes Escénicas (2015).

Figura 40. Número de agentes programadores de artes escénicas (festivales)

Año	ARABA		GIPUZKOA		BIZKAIA		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
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

Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Programadores de Artes Escénicas (2015).

De los 41 festivales señalados por el MECD, existen, dentro de la CAE, 22 festivales de especial relevancia por su volumen de programación. De estos 22, 5 se desarrollan en la provincia de Araba/Álava, 11 en la de Bizkaia y 6 en Gipuzkoa. De ellos, 10 están programados por mujeres, 11 por hombres y 1 tiene a hombres y mujeres dentro de su dirección/coordiación.

(ANEXO 4- Figura 7).

2.5. OTRAS ENTIDADES

ESKENA – Asociación de compañías vascas. La asociación Eskena (Euskadiko Ekoizle Eszenikoen Elkarte) fue creada para ayudar al mundo del espectáculo y facilitar las condiciones óptimas para el desarrollo del sector escénico vasco. La asociación, que lleva más de 20 años trabajando con diferentes productoras teatrales, tiene como objetivos dar voz, espacio y oportunidades a las diferentes empresas del mundo teatral vasco, promocionar las artes escénicas, representar, defender y promocionar los intereses de sus afiliados y posibilitar una relación continuada entre instituciones y demás agentes del medio.

Actualmente ESKENA cuenta con 20 compañías asociadas y su junta directiva está compuesta por un presidente, un secretario y una tesorera (75% hombres frente a un 25% mujeres).

BESTEOK. Definida como una plataforma libre, con organización horizontal, cuyo objetivo prioritario es el acceso a la información, BESTEOK es una agrupación de compañías, productoras y distribuidoras de teatro que pretenden acceder a la información de los planes, objetivos y líneas de trabajo en el ámbito de las artes escénicas de las instituciones. De las compañías que integran este colectivo tres de ellas están lideradas por hombres y una cuenta con una dirección mixta.

ARTEKALE. Nacida en 2004 con el propósito de valorizar, promover y difundir las artes de calle en el territorio vasco, la asociación tiene un carácter peculiar y único, ya que en ella confluyen diferentes profesionales del sector: artistas, festivales y distribuidoras. Todos con el objetivo de dignificar el arte de calle. Actualmente la integran 42 compañías donde 22 de ellas cuentan con una dirección masculina, 13 con una dirección mixta y sólo 7 están íntegramente lideradas por mujeres.

ATAE. ATAE es la Asociación Profesional de Técnicos de las Artes Escénicas, formada por trabajadores de todas las especialidades técnicas del espectáculo en vivo. Se constituyó en 2002 y cuenta con cerca de 300 técnicos y empresas del sector, en todo el Estado.

EHAZE. La asociación de aficionados al teatro vasco, EHAZE, tiene como objetivos dar salida a las necesidades de la industria teatral vasca y promover los esfuerzos de los aficionados al teatro vasco dentro de la cultura. Se desconoce la composición global de las personas socias desagregados por sexo.

UNIMA. Unima Federación España es el centro Nacional de la Unión Internacional de la marioneta, asociación beneficiaria del Estatuto Consultivo de la UNESCO que integra y coordina la actividad de las asociaciones federadas de todo el Estado Español. En Euskadi, la composición de la junta directiva consta de cuatro personas, dos hombres y dos mujeres, siendo la presidencia masculina.

EAB. La Unión de Actores Vascos y Actrices Vascas²² se constituye para la defensa y reivindicación de los intereses de las actrices y actores en el orden cultural, social y laboral en Euskal Herria. Esta Unión nace con espíritu unitario, representativo, asambleario y democrático, por lo que garantiza la verdadera unión de todos los actores y actrices y la fuerza necesaria para lograr una acción justa y eficaz. Actualmente la junta directiva del sindicato está compuesta por 4 hombres y 3 mujeres.

3. PROGRAMAS DE APOYO A LA GENERACIÓN DE CONTEXTO

Este apartado cubre la información sobre distintos programas de subvenciones, becas, residencias, etc. que tienen como objeto el apoyo y fomento del teatro en la CAE. Con características y requisitos diversos, comparten el objetivo de consolidar el tejido artístico y favorecer la generación de un contexto en torno al teatro vasco.

3.1. SUBVENCIONES A LA PRODUCCIÓN TEATRAL DEL GOBIERNO VASCO

El Departamento de Departamento de Cultura y Política Lingüística promueve este programa a fin de apoyar las acciones que el sector privado desarrolla en el teatro de la CAE. Se fomenta así la investigación, la producción de espectáculos, la difusión del teatro vasco y la posibilidad de que el quehacer artístico sea reconocido. Esta convocatoria contempla cuatro modalidades: residencias creativas, producción de carácter profesional, circuito concertado y actividad bienal.

De cada una de ellas se han analizado las subvenciones concedidas según resolución del Viceconsejero de Cultura. Se desconocen los datos segregados por género de las solicitudes realizadas en cada modalidad y la composición exacta de las comisiones de valoración de dichos proyectos.

Figura 41. Subvenciones concedidas Gobierno Vasco

	2016			2017			2018		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Residencias creativas.	1	1	2	1	0	1	0	2	2
Modalidad producción.	0	8	8	2	7	9	3	6	9
Circuito concertado	0	5	5	2	4	6	2	5	7
Actividad bienal	2	2	4	1	3	4	2	2	4

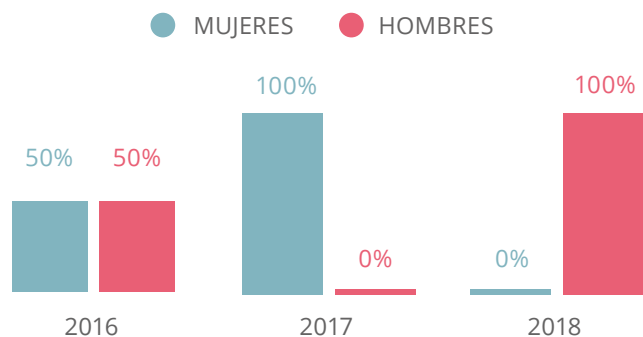
Fuente: Elaboración propia

Modalidad de Residencias Creativas. Incluye aquellos proyectos de creación y producción en los que participen uno o varios espacios escénicos públicos colaborando en la cesión de espacios y recursos técnicos o humanos y en la exhibición o difusión del proyecto. Asimismo, deberán incluir en el proyecto las bases de un programa de mediación a desarrollar con la participación de agentes locales y la edad media del equipo artístico (dirección e intérpretes) no podrá superar los 35 años o no deberá haber participado en más de 5 producciones escénicas.

Dentro de este apartado las cifras fluctúan en los últimos años. Si bien en 2017 se concedieron dos subvenciones a un hombre y una mujer, en 2017 sólo se concedió una ayuda a una mujer y en 2018 dos ayudas a dos hombres.

²² Se ha utilizado lenguaje inclusivo en el texto.

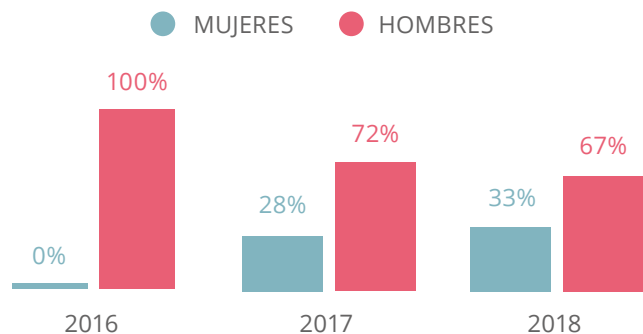
Figura 42. Subvenciones modalidad residencias creativas



Fuente: Elaboración propia

Modalidad de Producción de carácter profesional. Incluye las ayudas a producciones que se desarrollen o inicien durante el ejercicio 2018 en la Comunidad Autónoma del Euskadi y cuyo estreno se verifique entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019. En los últimos dos años y a pesar de que las compañías que se presentan a concurso fluctúan, se observa una pequeña mejora en el porcentaje de compañías lideradas por mujeres que han obtenido esta subvención. En cualquier caso, el porcentaje de las mismas en el último año, sigue favoreciendo a los hombres (un 67% frente al 33% de subvenciones conseguidas por mujeres).

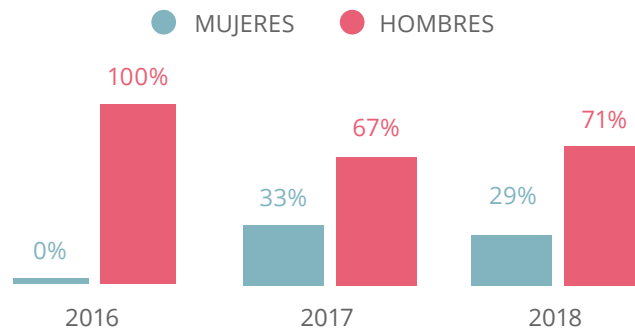
Figura 43. Subvenciones modalidad producción



Fuente: Elaboración propia

Circuito concertado. Las ayudas previstas en este capítulo van dirigidas a las producciones que se desarrollen o inicien durante el ejercicio 2018 en la Comunidad Autónoma de Euskadi, que sean proyectos de producción que se estrenen después del 1 de julio de 2018 y antes del 31 de diciembre de 2019 (los proyectos de producción destinados a ser programados en la calle podrán ser estrenados a partir del 16 de mayo de 2018) y que presenten una gira teatral concertada con teatros de Sarea (Red Vasca de Teatros) a realizarse en los cuatro meses siguientes al estreno de la producción en alguno de los teatros de esta red. Dentro de esta modalidad y si las cifras mejoraban de 2016 (donde ninguna compañía liderada por mujeres obtuvo esta subvención) a 2017 (donde un 33% de las ayudas concedidas fue a proyectos liderados por mujeres), en el último año, el porcentaje vuelve a bajar hasta situarse en un 29% del total de proyectos, dejando las subvenciones en manos del 71% restante constituido por proyectos liderados por hombres.

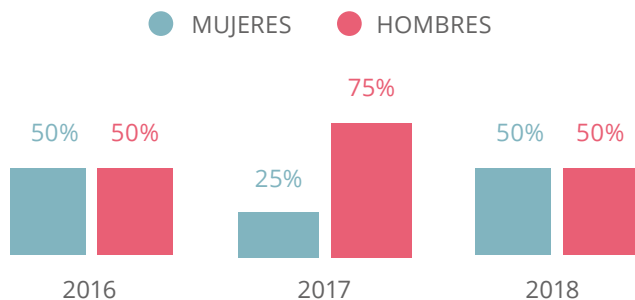
Figura 44. Subvenciones modalidad circuito concertado



Fuente: Elaboración propia

Actividad bienal. Las ayudas previstas en este capítulo van dirigidas a los proyectos teatrales destinados a desarrollarse durante los años 2018-2019. El plan propuesto debe contener al menos una producción cuyo estreno se verifique entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019 y de un plan de gira que contemple tanto el mercado de la CAE como el mercado exterior. Las cifras correspondientes a esta modalidad y dado que son pocas las compañías que acceden a esta subvención (cuatro aproximadamente) se muestran bastante parejas, habiendo estado los proyectos del pasado año liderados en un 50% por mujeres y hombres respectivamente.

Figura 45. Subvenciones modalidad actividad bienal

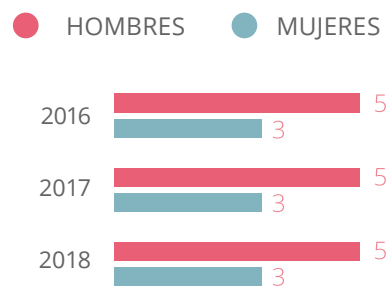


Fuente: Elaboración propia

3.2. SUBVENCIONES A LA CREACIÓN DE TEXTOS TEATRALES DE GOBIERNO VASCO.

Estas ayudas van destinadas al fomento de la creación de textos teatrales originales escritos en cualquiera de los dos idiomas oficiales de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Figura 46. Subvenciones concedidas



Fuente: Elaboración propia

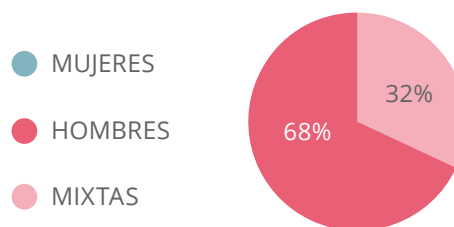
Durante los tres últimos años, la proporción de subvenciones concedidas sigue siendo la misma, cumpliéndose con la cláusula recogida en la orden que establece que “*En todo caso y siempre que la aplicación de lo establecido en el artículo 22.2 lo permita se garantizará que por lo menos 3 de los proyectos subvencionados sean proyectos realizados por mujeres y 2 por personas menores de 30 años*”. Se cumple así, en la presente Orden, con la adopción de medidas específicas encaminadas a eliminar o reducir las desigualdades por razón de sexo que existan en el ámbito de la creación cultural de los artículos 3.5 y 25 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como con el compromiso de dar cumplimiento al objetivo operativo 2.3.5 del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres²³, de incrementar la presencia de mujeres en los espacios de la producción cultural y artística, en todos los ámbitos culturales y en todos los niveles.

23 VII Plan vasco para la Igualdad.. [En línea] Disponible en: <http://www.emakunde.euskadi.eus/politicas-publicas/-/informacion/emakunde7plan/>

3.3. SUBVENCIONES PARA LA DIFUSIÓN TEATRAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.

La Diputación Foral de Bizkaia, al objeto de favorecer la creación y el mantenimiento de las compañías de teatro y danza en el Territorio Histórico, así como de facilitar la divulgación de sus propios espectáculos escénicos, publica anualmente una convocatoria de subvenciones forales. De las compañías que han obtenido subvención en el último ejercicio (2018), un 68% estaban lideradas y/o dirigidas por hombres, un 32% respondían a un liderazgo mixto y ninguna estaba íntegramente liderada por mujeres.

Figura 47. Titularidad de las compañías subvencionadas



Fuente: Elaboración propia

3.4. BECAS EN LAS MODALIDADES DE ARTES PLÁSTICAS Y VISUALES, ARTE DRAMÁTICO, MÚSICA, DANZA Y GESTIÓN CULTURAL Y AYUDAS ÚNICAMENTE EN LAS MODALIDADES DE ARTE DRAMÁTICO, MÚSICA, DANZA Y GESTIÓN CULTURAL DE LA DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA.

Figura 48. Tribunales encargados de valorar las solicitudes (2018)

	COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES														
	Presidencia			Presidencia suplente			Vocalías			Secretaría sin voto			Secretaría suplente sin voto		
	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total	M	H	Total
Artes plásticas y visuales	-	1	1	1	-	1	3	1	4	1	-	1	-	1	1
Arte Dramático	-	1	1	1	-	1	1	3	4	1	-	1	-	1	1
Música	-	1	1	1	-	1	1	2	3	1	-	1	-	1	1
Danza	-	1	1	1	-	1	1	3	4	1	-	1	-	1	1
Gestión cultural	-	1	1	1	-	1	2	-	2	-	1	1	1	-	1

Fuente: Elaboración propia

Figura 49. Relación de becas concedidas (2018)

	MUJERES	CUANTÍA	HOMBRES	CUANTÍA	TOTAL	% DEL TOTAL CONCEDIDO A MUJERES
Artes plásticas y visuales	8	44.048€	1	5.952€	50.000€	88%
Arte Dramático	5	44.884€	1	14.000€	58.884€	74%
Música	4	28.762€	3	31.238€	60.000 €	48%
Danza	4	26.007€	2	23.993€	53.000€	49%
Gestión cultural	2	2.985€	-	-	2.985€	100%

Fuente: Elaboración propia

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

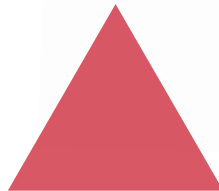
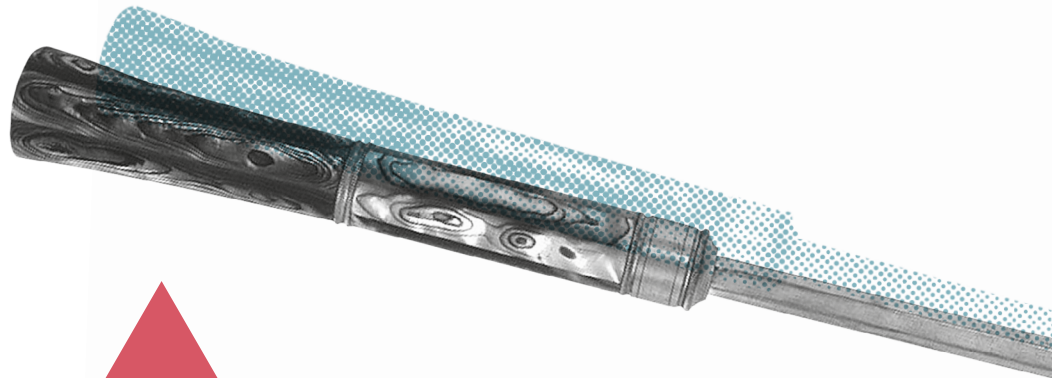


Figura 50. Relación de ayudas concedidas (2018)

	MUJERES	CUANTÍA	HOMBRES	CUANTÍA	TOTAL	% DEL TOTAL CONCEDIDO A MUJERES
Arte Dramático	5	4.946€	-	-	4.946€	100%
Música	2	3.000€	2	4.000€	7.000€	42%
Danza	5	12.124€	3	1.876€	14.000€	87%
Gestión cultural	-	-	1	2000€	2.000€	100%

Fuente: Elaboración propia



En el caso de las ayudas, la cuantía concedida a mujeres durante el último año y el número de ayudas concedidas a éstas fue superior, registrándose una única ayuda en la modalidad de gestión cultural a un hombre.

4. PROGRAMAS DE INTERCAMBIO Y MOVILIDAD EXTERIOR

4.1. SUBVENCIONES PARA LA MOVILIDAD DE CREADORES VASCOS EN LA MODALIDAD DE TEATRO EN EL 2018 FUERA DEL ÁMBITO TERRITORIAL DEL EUSKARA DEL INSTITUTO ETXEPARE

Figura 51. Relación de subvenciones concedidas (2018)

	Nº	CUANTÍA	TOTAL	% DEL TOTAL CONCEDIDO
Compañías/ Productoras propiedad de mujeres	6	30.979€	129.464€	24%
Compañías/ Productoras propiedad de hombres	14	65.370€		50%
Compañías/ Productoras propiedad mixta	6	33.115€		26%

Fuente: Elaboración propia

El programa de movilidad de Etxepare concedía durante el pasado ejercicio un total de 129.464€ en ayudas, que fueron repartidos en un 50% a compañías lideradas por hombres, un 26% a compañías con un liderazgo mixto y un 24% a compañías lideradas por mujeres.

5. PROGRAMA ANTZERKIGINTZA BERRIAK

Este programa tiene como objetivo crear una red de personas creadoras y dramaturgas que, mezclando el habitual trabajo en solitario con el menos frecuente trabajo colectivo, conforme una cantera de material dramático que sirva de referente a las compañías teatrales y la creación escénica. Las personas seleccionadas, hasta un máximo de ocho, desarrollan, a lo largo de cuatro meses, una obra dramática bajo el magisterio de profesionales de las artes escénicas. La presencia femenina aumenta cada año en este programa, acogiendo la pasada edición a tres mujeres y cinco hombres. La presente cuenta con paridad absoluta dentro de los proyectos seleccionados y el Teatro Arriaga Antzokia, el Teatro Principal de Gasteiz y el Teatro Victoria Eugenia, principales promotores de esta iniciativa, han seleccionado un 50% de los proyectos de autoría de mujeres y otro 50% de hombres.

Figura 52. Participantes en el programa Antzerkigintza Berriak

	2016	2017	2018	2019
Nº PARTICIPANTES	8	8	8	8
Mujeres	2	1	3	4
Hombres	6	7	5	4

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los proyectos posteriormente producidos, si bien el primer año las mujeres estaban en un 25%, el último año y como consecuencia de la voluntad de los promotores de sólo producir una pieza, el porcentaje sube al 100% al haber sido seleccionado un único proyecto escrito por una mujer.

Figura 53. *Proyectos producidos Antzerkigintza Berriak*

	2016	2017	2018
Nº proyectos	3	2	1
Mujeres	1	1	1
Hombres	2	1	0

Fuente: Elaboración propia

6. RESIDENCIAS ARTÍSTICAS

Residencias Baratzta. Sala Baratzta (Arrakala Koop) tiene como objetivo principal el apoyo a la creación artística de artes escénicas emergentes contemporáneas. Dicho apoyo a la creación se centra en su convocatoria de residencias artísticas a través de la cual pretende ayudar, presentar y difundir trabajos artísticos, en proceso, originados por artistas emergentes (por edad o por estadio de su carrera), que exploren, investiguen y propongan desde otros lugares. En concreto se centran en apoyar trabajos de teatro físico, danza, performance, y propuestas de mediano-pequeño formato, site-specific o itinerantes.

Figura 54. *Residencias sala Baratzta*

	RESIDENCIAS 2018		
PROYECTOS	Proyecto 1	Proyecto 2	Proyecto 3
Mujeres	1	1	4
Hombres	1	-	-

Fuente: Elaboración propia

De las tres residencias llevadas a cabo en 2018, dos de los proyectos fueron liderados íntegramente por mujeres y uno de ellos contaba con una dirección mixta.

Artistas en residencia – BAD Bilbao. “Artistas en residencia” es un programa del Área de Cultura del Ayuntamiento de Bilbao para promover la investigación y la innovación en el campo de las artes escénicas en la ciudad. BilbaoEszena selecciona así tres proyectos que cuentan con una ayuda económica de 4.000 euros y asistencia artística y técnica.

De entre los tres proyectos seleccionados en la pasada edición, dos estaban liderados por hombres (67%) y uno por un colectivo con una dirección artística mixta (una mujer y un hombre).

Figura 55. *Artistas en Residencia (2018)*

	PROYECTOS GANADORES 2018		
PROYECTOS	Proyecto 1	Proyecto 2	Proyecto 3
Mujeres	0	0	1
Hombres	1	1	1

Fuente: Elaboración propia

ZUBI. El proyecto Zubi surge por la necesidad de promover el teatro profesional vasco. A fin de ayudar a los nuevos creadores vascos, la organización (conformada por diferentes entidades) adquiere el compromiso de apoyar estas nuevas miradas sobre la escena. Así, San Agustin Kultur Gunea de Durango, Kultur Leioa, la Asociación Euskal Hirigune de Iparralde, el Zornotza Aretoa, el Arriola Antzokia, la Cooperativa de cultura Kulturaz de Azpeitia, el espacio cultural Mendi zolan de Hendaya, el Aita Antzokia y la compañía Artedrama, lideran este proyecto a fin de apoyar el desarrollo de proyectos teatrales, artistas y compañías vascas que desarrollen su trabajo en euskera. Si bien los proyectos promovidos durante los dos primeros años fueron escritos y dirigidos por hombres, los dos últimos lo han sido por mujeres, consiguiéndose paridad en autoría y dirección del programa en las cuatro ediciones y destacando una mayor presencia femenina en el cómputo total de intérpretes que han participado en los proyectos (67%).

Figura 56. Proyecto Zubi

	2013	2015	2017	2018	% Mujeres sobre el total de proyectos
PROYECTOS	1	1	1	1	
DRAMATURGIA					50%
Mujeres	-		1	1	
Hombres	1	1	-	-	
DIRECCIÓN					50%
Mujeres	-	-	1	1	
Hombres	1	1	-	-	
INTERPRETACIÓN					67%
Mujeres	1	2	1	2	
Hombres	-	2	-	1	

Fuente: Elaboración propia

Residencias de creación en La Fundición. En su apartado de acción como Centro de Recursos, y en relación a los procesos de investigación, creación y producción, La Fundición conecta con la necesidad de las compañías de disponer de un espacio para llevar a cabo estas fases de su/s proceso/s, para lo cual colabora con éstas ofreciendo equipamiento y espacio de trabajo en las fechas previas a la presentación de la pieza en el programa de la propia sala. En cuanto a los proyectos seleccionados durante la pasada temporada, la dirección de los mismos reflejan cifras paritarias, así como el número de mujeres y hombres en los elencos. No así sucede las dramaturgias, que pertenecen con mucha diferencia a textos escritos por hombres.

Figura 57. Residencias en La Fundición (2018)

	PROYECTOS GANADORES 2018					
	DIRECCIÓN		DRAMATURGIA		ELENCO	
	M	H	M	H	M	H
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	-
TOTAL	9	9	4	10	17	18

Fuente: Elaboración propia

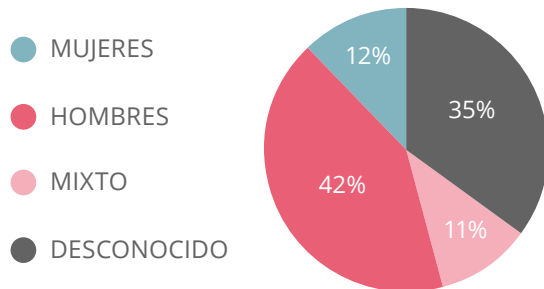
7. VISIBILIDAD Y RECONOCIMIENTO

CREACIONES TEATRALES

Si nos fijamos en la presencia de las mujeres en las creaciones teatrales exhibidas, los últimos datos arrojados en 2018 señalan que:

- El 12% de las obras han sido escritas sólo por mujeres.
- El 44% de las obras han sido escritas sólo por hombres.
- El porcentaje de autoría mixta es del 11%, donde un 54,5% son mujeres y un 45% hombres.

Figura 58. Autoría



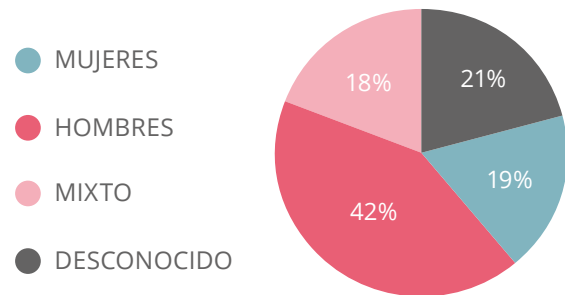
Base Muestral: 22

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión (2018).

En la dirección de espectáculos, las cifras sobre una base muestral de 66, señalan:

- Que el 21% de las obras de teatro están dirigidas exclusivamente por mujeres.
- El 47% de las obras están dirigidas exclusivamente por hombres.
- El 8% de las obras de teatro contienen una dirección mixta donde las mujeres representan el 45,5% y los hombres el 54,5%.

Figura 59. Dirección

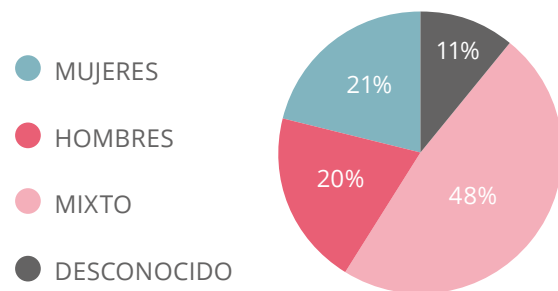


Base Muestral: 66

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión (2018).

En los repartos, la fórmula mixta es la que más impera (48%), donde las mujeres son el 46,8% de los mismos y los hombres el 53,2%. Las obras con reparto exclusivamente femenino son el 21%, mientras que las obras en las que el reparto está compuesto exclusivamente por hombres son un 20%.

Figura 60. Reparto

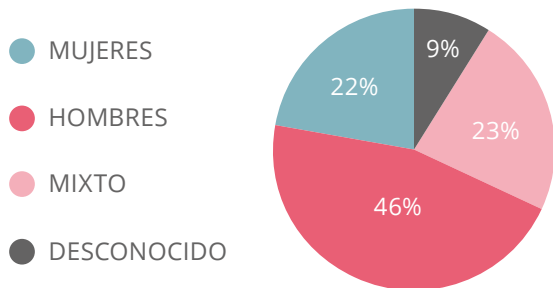


Base muestral: 66

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión (2018).

Respecto a las creaciones realizadas en teatro y sobre una base muestral de 51, los datos señalan:

Figura 61. Autoría



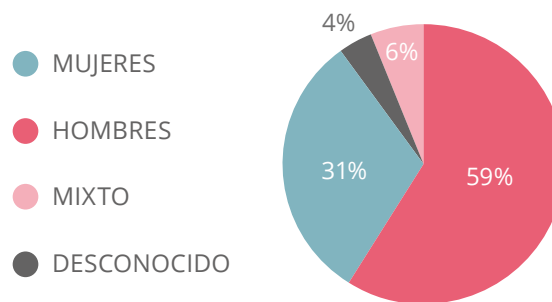
Base muestral: 51

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión (2018).

- Las obras de teatro tienen como autoras a un 27% de mujeres y un 56% de hombres.
- Las autorías mixtas suponen el 6% del total donde las mujeres son un 43% y los hombres un 57%.

En la dirección los hombres siguen siendo mayoritarios (59%), mientras que las mujeres representan un 31%. La autoría mixta es del 6% donde las mujeres son el 43% de la participación y los hombres el 57%.

Figura 62. Dirección

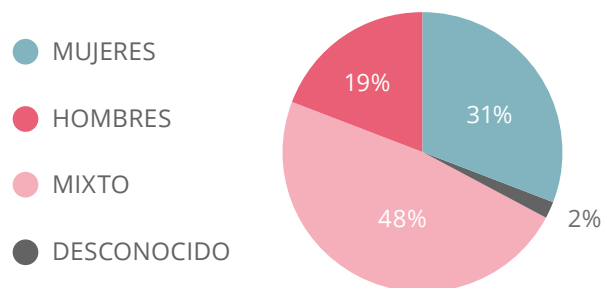


Base muestral: 51

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión (2018).

En los elencos, el 31% de los repartos de las obras están formados por mujeres y el 19% por hombres. El 48% del reparto es mixto, donde las mujeres son el 54% y los hombres el 46%.

Figura 63. Reparto



Base muestral: 51

Fuente: KULTURA AUZOLANEAN. Análisis de la presencia y participación de mujeres y hombres en creaciones y eventos culturales 2017, 1ª versión (2018).

7.1 PREMIOS Y GALARDONES

Premios Ercilla. Los Premios Ercilla de Teatro y Toros son unos premios que se entregan desde el año 1984 a personas relevantes del ámbito de las artes escénicas y de la tauromaquia en España durante el año precedente. El promotor de los galardones en la cadena de hoteles Ercilla, con sede en Bilbao y los premios se entregan anualmente en este hotel de la capital vizcaína. Con un jurado cuya identidad no se desvela, los premios incluyen categorías a mejor intérprete femenina y masculino, premio revelación, mejor intérprete de reparto, mejor creación dramática, mejor espectáculo teatral, mejor producción vasca y mejor labor teatral.

En los años 2015, 2016 y 2017, los premios a mejor creación dramática, mejor espectáculo y mejor producción vasca correspondían a espectáculos escritos y dirigidos por hombres con elencos mixtos o con elencos masculinos. En los tres últimos años ninguno de estos premios ha sido otorgado a un espectáculo escrito y/o dirigido por una mujer.

En 2018 las cuatro nominadas a mejor creación dramática y mejor espectáculo han sido igualmente escritas y dirigidas por hombres. De las cinco nominadas a mejor producción vasca una ha sido escrita por una mujer y tres dirigidas también por mujeres.

Premios Teatro Breve Café Bar Bilbao. El Café Bar Bilbao con la colaboración de la compañía Tartean, es quien organiza estos premios a guiones de teatro breve escritos en euskera y castellano. En las XVI ediciones que tiene ya el premio, 35 han sido las personas premiadas, siendo 6 las mujeres que han obtenido este galardón, un 17% respecto del total de personas premiadas.

Premios Teatro Breve Pabellón 6. Las jornadas de Teatro Breve de Pabellón 6, se centran en la exhibición de al menos una docena de piezas, seleccionadas entre medio centenar que concurren anualmente al certamen. Las piezas de carácter inédito y de un máximo de 20 minutos, se representan en espacios no convencionales y para un aforo reducido.

Se conceden diferentes galardones entre ellos el Premio Alex Angulo al mejor espectáculo (dotado con 3.000€) que otorga el Área de Cultura del Ayuntamiento de Bilbao y el Premio Kriselu al mejor espectáculo en euskera dotado con la misma cantidad y otorgado por el Departamento de Cultura de la Diputación Foral de Bizkaia.

Figura 64. Jornadas Teatro Breve Pabellón 6 Arte Eszenikoak

	OBRAS CONCURSANDO					
	2016		2017		2018	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Nº de obras	14	100%	14	100%	15	100%
Escritas por mujeres	6	43%	4	29%	6	40%
Escritas por hombres	8	57%	10	71%	8	60%
Obras dirigidas por mujeres	4	29%	4	29%	7	47%
Obras dirigidas por hombres	9	64%	11	79%	8	53%
Obras protagonizadas por mujeres	5	36%	1	7%	6	40%
Obras protagonizadas por hombres	2	14%	1	7%	4	27%
Protagonizadas por hombres y mujeres	7	50%	12	86%	5	33%

Fuente: Elaboración propia.

Aún siendo menor en todos los ámbitos, el porcentaje de mujeres dentro de la dirección, la dramaturgia y el elenco de estas piezas sufrió un notable aumento en el pasado año.

En cuanto a los principales premios concedidos, el Premio Alex Angulo de los tres últimos años estaban escritos, dirigidos e interpretados por hombres, excepto en uno de los montajes donde el elenco era mixto. En relación al Premio Kriselu, la paridad dentro de los mismos es mayor, habiendo direcciones y dramaturgias llevadas a cabo por

mujeres y elencos femeninos, masculinos y mixtos. Las cifras apuntan a un contexto de paridad creciente donde cada año se percibe la presencia de más mujeres dentro del concurso.

Premio Donosti Saria. Es el premio que conceden conjuntamente el Servicio de Euskera del Ayuntamiento de San Sebastián y Donostia Kultura con el fin de promocionar el teatro profesional en euskera. La entrega del premio se celebra el 27 de marzo, Día Internacional del Teatro, en el Victoria Eugenia y se concede a la mejor obra en euskera representada en los escenarios de Donostia-San Sebastian.

Figura 65. Relación de obras presentadas al Donosti Saria

	OBRAS PRESENTADAS A CONCURSO					
	2016		2017		2018	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
Nº de obras	13	100%	16	100%	12	100%
Escritas por mujeres	3	23%	2	12%	1	8%
Escritas por hombres	10	77%	14	88%	11	92%
Obras dirigidas por mujeres	6	46%	2	12%	5	42%
Obras dirigidas por hombres	7	54%	14	88%	7	58%
Obras protagonizadas por mujeres	3	23%	2	12%	1	8%
Obras protagonizadas por hombres	3	23%	5	31%	4	33%
Protagonizadas por hombres y mujeres	7	54%	9	56%	7	58%

Fuente: Elaboración propia.

Durante los tres últimos años, las obras candidatas a este premio (al igual que sucede en el resto de premios y convocatorias), reflejan el desequilibrio de la presencia de las mujeres en gremios como la dirección y la dramaturgia. Si bien la mayoría de los espectáculos presentan elencos mixtos, las obras protagonizadas exclusivamente por mujeres son minoritarias.

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





II.II. ANÁLISIS CUALITATIVO

El análisis cualitativo de los datos de este estudio se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género desde el inicio, queriendo extraer datos que evidencien cómo ha influido ser mujer u hombre en los distintos estratos analizados en esta industria.

Tanto cuantitativa como cualitativamente, la realidad teatral actual, bien observada desde las percepciones que pueden existir sobre las desigualdades de género entre las personas que trabajan en esta industria, bien desde el plano simbólico, analizando las principales representaciones que sobre mujeres y hombres se realizan en escena, constata la existencia de discriminaciones hacia las mujeres dentro de este ámbito.

Asimismo, el impacto del género en la cultura no pasa sólo por evaluar la presencia de las mujeres en cada uno de los sectores. Es también necesario analizar las distintas representaciones de las mujeres que se hacen desde las diversas disciplinas y la percepción que el sector tiene de dicha presencia. Es la cultura la que construye la imagen y el relato histórico de un país, y son los agentes de la misma quienes generan a través de su mirada los mensajes que circularán en las distintas manifestaciones culturales.

1. OPINIONES DEL SECTOR SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA TEATRAL DE LA CAE: ENCUESTAS.

Las opiniones vertidas por 68 agentes culturales pertenecientes a distintas instituciones que operan actualmete en el sector teatral, en la encuesta realizada con motivo de esta investigación sobre la presencia de las mujeres en la industria del teatro, incluía varios ítems sobre la igualdad de género.

Los resultados obtenidos subrayan la desigualdad existente dentro de esta industria y pone el foco en una mayor preocupación de las propias mujeres, quienes arrojan valoraciones más negativas que las vertidas por los hombres en relación su presencia en el medio.

Así, la encuesta ha sido respondida por 38 mujeres (57%) y 29 hombres (43%), aunque varias de ellas han sido respondidas de forma parcial e incompleta.

Figura 66. Participación encuesta Presencia de las mujeres en la industria del teatro vasco (2019)

	BIZKAIA	GIPUZKOA	ARABA	25-40	40-60	>60	INCOMPLETAS
MUJERES	27	10	2	6	30	1	6
HOMBRES	15	7	7	5	24	1	7
TOTAL	42	17	9	11	54	2	13

Fuente: Elaboración propia

- El 63% de las personas encuestas desarrollan su trabajo en Bizkaia; el 25% en Gipuzkoa y el 13% en Araba. Las mujeres que desarrollan su actividad en Bizkaia son las que más han participado en la misma (un 40% del total de personas encuestadas).
- La mayoría de las encuestas han sido realizadas por personas de entre 40 y 60 años de edad (81%). De éstas, el 56% son mujeres y el 44% restante hombres.

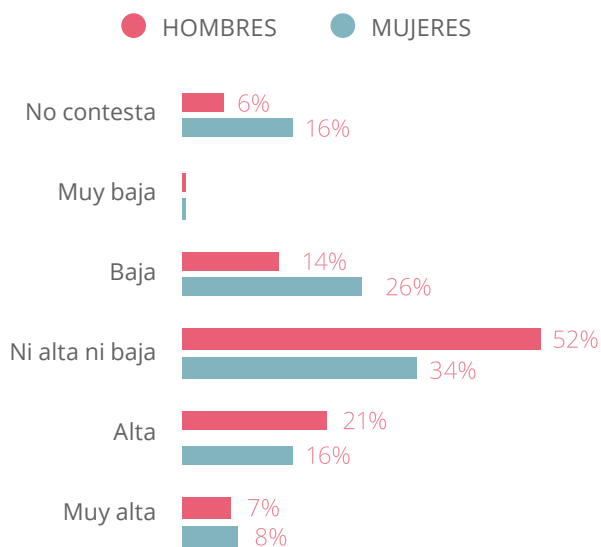
Figura 67. Tipo de empresa en la que desarrollan su actividad (2019)

	EMPRESA PÚBLICA	ORG. AUTÓNOMO	ASOCIACIÓN/ FUNDACIÓN	EMPRESA PRIVADA
MUJERES	10	5	9	15
HOMBRES	14	3	1	13
TOTAL	24	8	10	28

Fuente: Elaboración propia

- Varias de las personas encuestadas trabajan en instituciones diferentes, aunque la mayoría lo hace en la empresa privada (42%) y en la pública (36%). Las mujeres se ubican en la empresa privada (22% del total de personas encuestadas); la empresa pública (15% del total de personas encuestadas); asociaciones y fundaciones (13%) y organismos autónomos (7%).
- En relación a la presencia de las mujeres en la industria del teatro la percepción general es que ésta no es ni alta ni baja. Así lo indican el 52% de los hombres y el 34% de las mujeres. No obstante, el 26% de las mismas considera que es baja, frente al 14% de los hombres. El 21% de los hombres considera que esta es alta, cosa que tan solo piensa el 16% de las mujeres. Para el 8% de las mujeres es alta, frente al 7% de los hombres y un 16% de estos no ha contestado a esta pregunta.

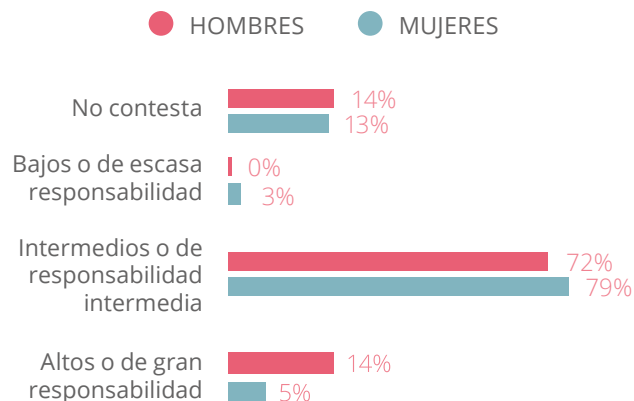
Figura 68. Presencia de las mujeres y los hombres en la industria del teatro (2019)



Fuente: Elaboración propia

- Respecto a los cargos ocupados por mujeres, el 45% de las mujeres encuestadas considera que las mujeres se encuentran en cargos intermedios o de responsabilidad intermedia, cosa que también considera el 31% de los hombres. No obstante, el 14% señala que estas están en altos cargos o cargos de gran responsabilidad, cosa que sólo piensan el 5% de las mujeres encuestadas.

Figura 69. Cargos que ocupan las mujeres en esta industria (2019)

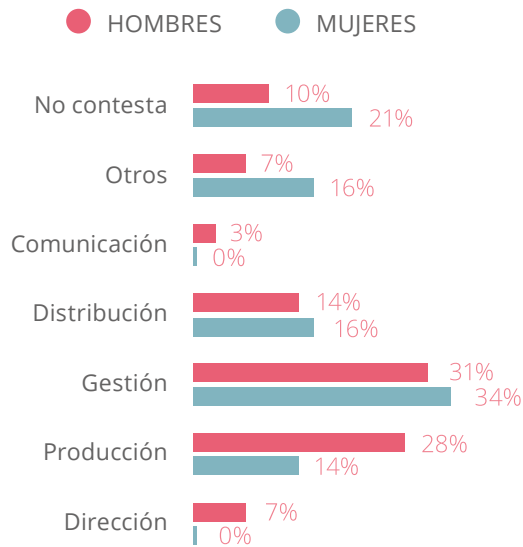


Fuente: Elaboración propia

- Si nos fijamos en los puestos laborales que desempeñan las mujeres, el 34% de las mujeres encuestadas considera que la mayoría se desarrollan dentro de las tareas de gestión. Igualmente, un 31% de los hombres considera que las mujeres se sitúan mayormente dentro de la gestión.
- Las cifras son parejas cuando hablamos de la distribución. El 16% de las mujeres se reconoce igualmente dentro de estas labores y el 14% de los hombres considera igualmente que este ámbito es bastante femenino.
- Las cifras varían si hablamos de la producción; aquí sólo el 14% de las mujeres han ubicado a sus compañeras dentro de estas tareas. Los hombres, sin embargo, y en un 28%, consideran que sí que hay gran presencia de mujeres en este ámbito.

- Otras percepciones desiguales están en la comunicación y en la dirección. Ninguna mujer ubica como el lugar más habitual de labor el de comunicación, mientras que el 3% de los hombres las sitúan ahí. Igualmente, un 7% de estos considera que los cargos de dirección son ocupados por mujeres, aunque ninguna de las encuestadas ha señalado este lugar como un espacio habitual de presencia femenina.

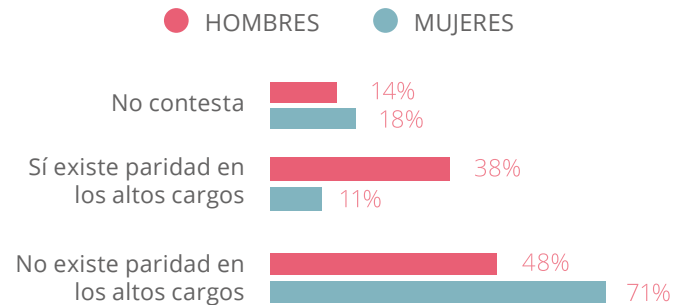
Figura 70. Principales tareas que desempeñan las mujeres y los hombres en este sector (2019)



Fuente: Elaboración propia

- En lo que a la paridad se refiere el 71% de las mujeres sostiene que no hay paridad en los altos cargos, mientras que sólo un 48% de los hombres piensa igual.
- El 38% de éstos sostiene, por contrario, que sí existe paridad dentro de los altos cargos y puestos de responsabilidad, hecho con el que está de acuerdo el 11% de las mujeres.
- Un 18% de los hombres no ha respondido a esta pregunta y un 14% de las mujeres tampoco.

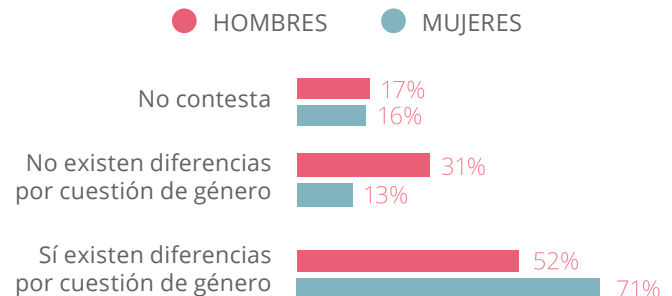
Figura 71. Presencia de representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos (2019)



Fuente: Elaboración propia

- En lo que a las diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género se refiere, el 71% de las mujeres sostiene que sí existen estas diferencias, mientras que solo un 52% de los hombres (poco más de la mitad) piensa igual.
- El 31% de estos sostiene, por contrario, que no existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género, hecho con el que está de acuerdo el 13% de las mujeres.
- Un 17% de los hombres no ha respondido a esta pregunta y un 16% de las mujeres tampoco.

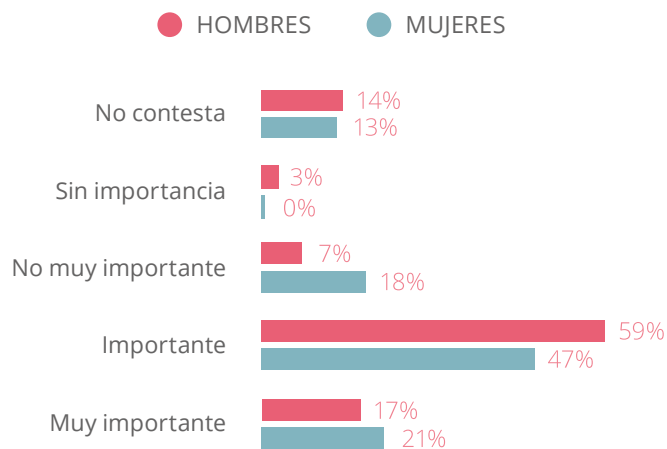
Figura 72. Diferencias por sexo en los distintos ámbitos (2019)



Fuente: Elaboración propia

- El 59% de los hombres considera que la evolución de las mujeres dentro de esta industria en los últimos años ha sido importante. Así lo ratifican el 47% de las mujeres encuestadas.
- Un 21% de éstas piensa que la evolución ha sido muy importante, frente a un 17% de los hombres que también sostienen este hecho.
- Para un 18% de las mujeres, sin embargo, la evolución no ha sido muy importante, algo que también ratifica el 7% de los hombres.
- El 14% de éstos no ha respondido a esta pregunta y el 13% de las mujeres tampoco.

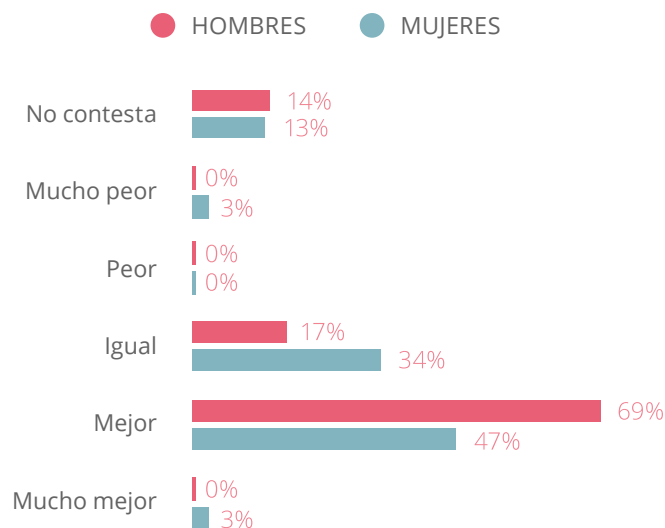
Figura 73. Evolución de las mujeres en la industria en los últimos años (2019)



Fuente: Elaboración propia

- Respecto a los ámbitos en los que las mujeres ha evolucionado más dentro de este sector, las mujeres señalan la creación, la dirección y la gestión. Los hombres, ratifican estos puestos y, al igual que las mujeres, creen que la evolución ha sido menos notable en la producción, la comunicación o la distribución.

Figura 74. Situación actual de las mujeres en esta industria en comparación a los últimos cinco años (2019)

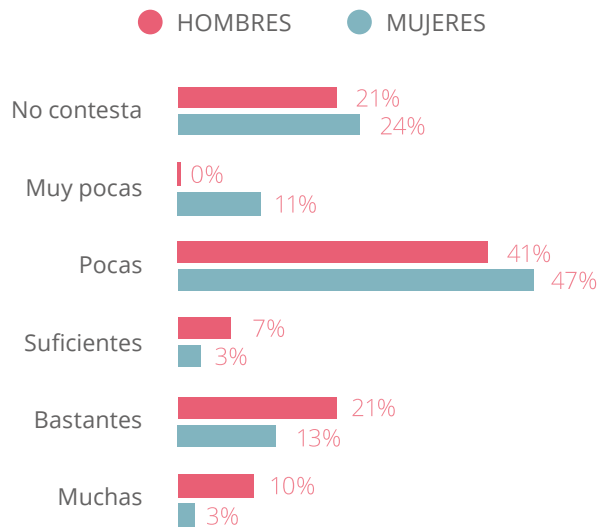


Fuente: Elaboración propia

- La sensación general es de que la situación actual de las mujeres en comparación (en términos generales) con la de hace cinco años es mejor. Así lo piensan el 69% de los hombres y el 47% de las mujeres.
- Por contraste, un 34% de las mujeres piensan que la situación es igual que hace cinco años; cosa que también creen el 17% de los hombres.
- Sólo un 3% de las mujeres considera que la situación es mucho mejor y sólo un 3% de las mismas que es mucho peor.
- El 14% de los hombres y el 13% de las mujeres no han contestado a esta pregunta.
- Respecto a las mujeres que ejercen liderazgo en el sector, el 47% de las mujeres encuestadas consideran que son pocas, seguidas, de cerca, del 41% de los hombres que piensa del mismo modo.

- En proporción, los hombres piensan más que las mujeres que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de la industria son muchas (10%), bastantes (21%) y suficientes (7%). Datos con los que las mujeres no están tan de acuerdo, ya que sólo piensan lo mismo en un 3%, 13% y 3% respectivamente.
- Un 11% de las mujeres considera que las mujeres que ejercen liderazgo dentro del sector son muy pocas, a pesar de que ningún hombre piensa lo mismo.
- El porcentaje de mujeres que no ha respondido a esta pregunta (24%) el ligeramente superior al de los hombres (21%).

Figura 75. Mujeres que ejercen liderazgo en el sector (2019)



Fuente: Elaboración propia

- Un 37% de las mujeres y un 38% de los hombres consideran que según el género (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo.
- El 13% de las mujeres consideran que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de este sector están peor consi-

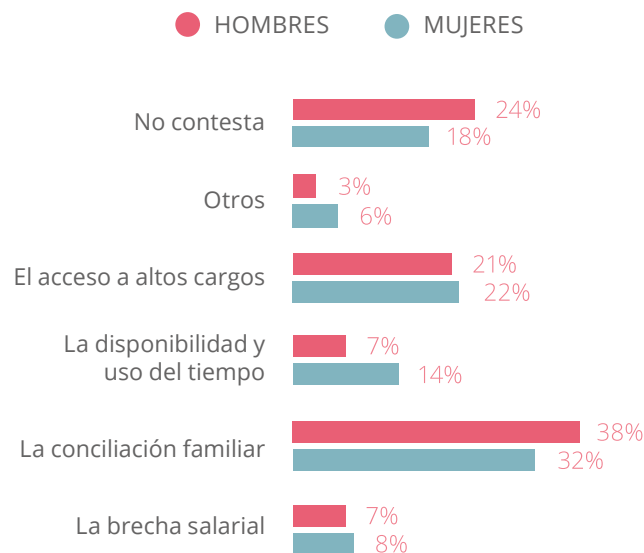
deradas que las mujeres que no lo ejercen, mientras que ningún hombre opina de ese modo. De hecho, un 28% de los hombres están completamente en desacuerdo con esa afirmación.

- El 32% de las mujeres están bastante de acuerdo con el hecho de que el trabajo de las mujeres que ejercen liderazgo dentro de esta industria está más cuestionado que el de los hombres que desempeñan los mismo cargos y un 26%, de hecho, está completamente de acuerdo con esta afirmación. Por el contrario, ningún hombre está completamente de acuerdo con esto y sólo un 28% está bastante de acuerdo con esta frase.
- El 47% de las mujeres opinan que las mujeres que desarrollan sus tareas en este sector trabajan mucho. Un 34% de los hombres no está totalmente de acuerdo, pero sí bastante de acuerdo con esta afirmación.
- El 34% de las mujeres piensa que las mujeres que desempeñan liderazgo en esta industria renuncian a su vida social y tiempo de ocio, cosa con la que no está completamente de acuerdo ningún hombre.
- Tanto mujeres (en un 32%) como hombres (en un 34%) consideran que las mujeres gerentes promueven un liderazgo transformacional mayor que el de los hombres gerentes.
- El 32% de las mujeres están bastante de acuerdo en que las mujeres gerentes presentan un mayor nivel de estimulación intelectual que el de los hombre gerentes, cosa con la que sólo están bastante de acuerdo el 10% de los hombres.
- En cifras bastante parejas, hombres y mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el hecho de que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de esta industria presenten un mayor nivel de influencia que los hombres gerentes (47% mujeres y 41% hombres).
- También en cifras parejas, hombres y mujeres no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con el hecho de que las mujeres gerentes presenten un mayor nivel de consideración individualizada que los hombres gerentes (47% mujeres y 48% hombres).

Respecto al trabajo de las mujeres dentro de la industria,

- El 42% de las mujeres consideran que las mujeres que están en puestos de dirección son pocas, frente a un 24% de los hombres.
- Un 26% de las mujeres también cree que las mujeres que están en las direcciones artísticas son pocas, frente al 10% de los hombres. El 31% de estos, sin embargo, considera que no son ni muchas ni pocas en estos cargos.
- El 37% de las mujeres opina que las mujeres programadoras son bastantes; algo con lo que está de acuerdo el 34% de los hombres.
- En las labores de producción, un 24% de las mujeres creen que no hay ni muchas ni pocas, y un 28% de los hombres opina lo mismo.
- Igual ocurre en los cargos gerenciales donde mujeres y hombres señalan que no hay ni muchas ni pocas mujeres (un 24% y un 34% respectivamente).
- Las cifras no concuerdan en la distribución, donde el 40% de las mujeres considera que hay pocas mujeres en estas labores, mientras que un 41% de los hombres cree que hay bastantes.
- La percepción vuelve a igualarse en torno a la comunicación, donde las mujeres parecen estar bastante presentes (el 36% de las mujeres lo piensan y el 41% de los hombres).
- Los trabajos de carácter técnico presentan según las mujeres muy pocas mujeres (50%) o pocas (26%), y pocas según los hombres (38%).
- También parece que hombres y mujeres se ponen de acuerdo respecto a la presencia de las mujeres en las tareas de mantenimiento; las mujeres creen que hay muy pocas (47%) y los hombres pocas (34%).
- En la limpieza, ambos lo tienen claro: lo que más hay según las mujeres son mujeres (71%) y según los hombres también (41%).

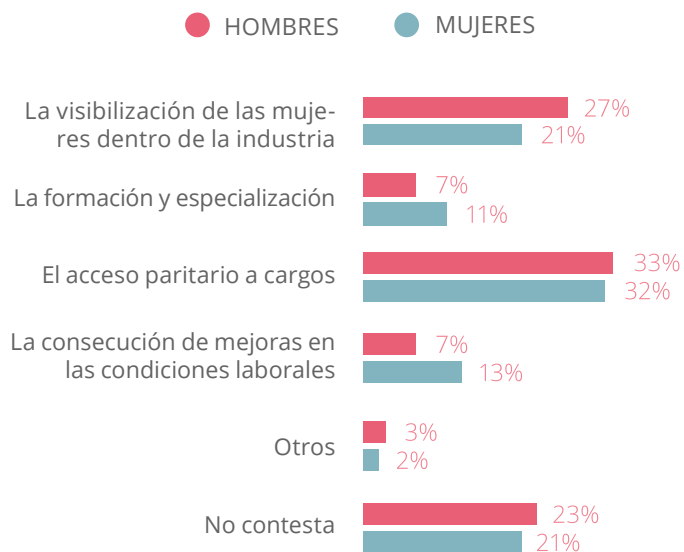
Figura 76. Principales dificultades de las mujeres en esta industria (2019)



Fuente: Elaboración propia

- De entre las dificultades con las que se encuentran las mujeres en esta industria, la mayoría cree que la más importante es la conciliación familiar. Así lo señalan el 38% de las mujeres encuestadas y el 32% de los hombres.
- El acceso a los altos cargos parece la otra gran dificultad a salvar por las mujeres.

Figura 77. Principales retos a los que se enfrentan las mujeres en esta industria (2019)



Fuente: Elaboración propia

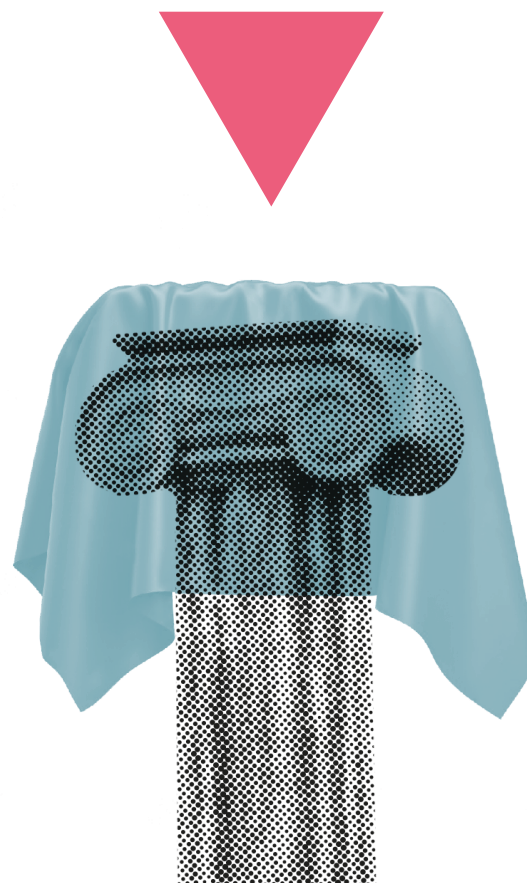
Los mayores retos que las mujeres tienen por delante son:


- El acceso paritario a cargos (así lo piensan el 33% de los hombres encuestados y el 32% de las mujeres).
- La visibilización de las mujeres dentro de la industria (27% de los hombres y el 21% de las mujeres).
- Un alto porcentaje de personas no ha contestado a esta pregunta.

Si hablamos de posibles medidas para la consecución de contextos más igualitarios:

- La creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación es la más valorada por mujeres y hombres.

- La siguiente medida más importante para ellas es la creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas, seguida del refuerzo del empoderamiento de las mujeres.
- Ellos, consideran que la segunda medida más importante a implementar es el impulso de la incorporación de mujeres a puestos donde existe la subrepresentación y en tercer lugar el impulso de proyectos para visibilizar a las mujeres.





Capítulo III.
ARTÍCULO
DE OPINIÓN

“Las mujeres han servido todos estos siglos como espejos mágicos que poseían el delicioso poder de reflejar la figura masculina al doble de su tamaño natural”.

Una habitación propia.
VIRGINIA WOLF

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA DEL TEATRO DE LA CAE.

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

Las palabras que asoman por la boca de las y los profesionales que han participado en las entrevistas en profundidad sobre esta cuestión, arrojan cierta preocupación en cuanto a la primera imagen que les viene a la cabeza cuando hablamos de la presencia de las mujeres en la industria del teatro vasco y lo primero que subrayan la inmensa mayoría son los techos de cristal a los que las mujeres se enfrenta en este sector: *“Tienen menos relevancia que presencia. Para mí esa sería la frase que resume un poco la situación de las mujeres en las artes escénicas y en el teatro concretamente, porque en todos los foros en los que participo la presencia femenina siempre es superior a la masculina.”*²⁴

Mientras que en el sector público las mujeres han empezado a conquistar los puestos de trabajo en igualdad de condiciones y la sensación general es de que se ha avanzado, en el privado, la opinión tiende a subrayar que la evolución ha sido mucho menor por la carencia de políticas que inviten a que las mujeres tenga más presencia.

Funciones, tareas y diferencias por cuestión de género.

Respecto a las principales tareas que desempeñan las mujeres, en el sector privado se ubican sobre todo en los elencos (actrices), mientras que en el público se distinguen entre el nivel técnico, donde las mujeres tienen su espacio, y el nivel gerencial, todavía copado por hombres.

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

²⁴ Participante masculino 1, comunicación personal, 13 de Diciembre de 2018.

“Está claro. Partimos de la base de que mayoritariamente los cargos de responsabilidad de los teatros o de la gestión de lo público están ocupados por hombres y las mujeres están en cargos de producción o en segunda línea (...). Luego, evidentemente, existen mujeres que se han empoderado y que han conseguido generar en torno a ellas un proyecto y que crezca con ellas, pero son las menos.”²⁵

Las direcciones de teatros y las direcciones artísticas continúan siendo un terreno masculino, mientras que los equipos de gestión y producción son femeninos. Las mujeres que están al frente de compañías o que son propietarias de compañías, lo están, casi siempre, de forma invisibilizada:

“En el empresariado están pero de una manera invisible. Es decir; son propietarias pero de una manera invisible en muchos casos (...). O sea tienen mucha capacidad de influencia pero poca capacidad de decisión.”²⁶

“Nunca las veo... hay muy pocas directoras de teatro o en puestos que estén arriba, pero las que estamos pidiendo, las que estamos moviendo el mercado, las que estamos haciendo y coordinando las cosas por abajo casi siempre somos mujeres.”²⁷

Así, la sensación general es que las mujeres desempeñan con gran destreza las labores de gestión, producción y coordinación, pero siempre desde lugares poco visibles en los que hay mucho trabajo pero poca visibilidad y reconocimiento:

“La sitúo casi siempre en la zona más baja. No tiene una presencia frente a los medios. Pocas veces están en la dirección o en la dramaturgia, están en la retaguardia... y nunca tienen una presencia visible.”²⁸

Este hecho preocupa profundamente ya que además de promover la presencia como derecho, es de vital importancia reivindicar la presencia como vehículo de aprendizaje, puesto que todas las personas mejoran a medida que prueban, fallan y se superan. En este sentido, la presencia de las mujeres en labores como la dirección de espectáculos o la dramaturgia, labores muy masculinizadas hasta ahora, debe ser algo a fomentar:

“La política de programación también tiene que ser transversal no solo

por tema de las mujeres sino por presencia de dirección. Porque enfrentarte al público es la única manera de ver si te equivocas o no, de errar, de ganar, de tener éxito, de no tenerlo, de tener la posibilidad de fracasar... Si no, no hay evolución.”²⁹

Mujeres en los altos cargos y puestos de responsabilidad

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

“Son costumbres que permanecen impregnadas. Hoy, en las universidades enfermería y medicina están llenas de mujeres, e ingenieros está lleno de hombres. Y piensas... cada uno ha elegido lo que ha querido. Sí, pero también la sociedad te ha empujado a eso. Y en esta profesión pasa lo mismo. Hay muchas mujeres que no se ven en cargos de dirección y su justificación puede ser que no compensa estar todo el rato compitiendo, todo el rato en el trabajo...”³⁰

La falta de autoconfianza para desempeñar ciertos cargos y el lastre educacional, son también motivo de preocupación en lo que al empoderamiento femenino se refiere. Así, se generaliza igualmente la necesidad de una mayor conciencia que termine con ciertos comportamientos patriarcales que continúan alimentando el actual sistema jerárquico.

“Todavía creo que tienen que pasar dos generaciones para quitarnos las rémoras machistas que llevamos todas. O sea yo incluida llevo porque lo he mamado. Y luego también creo que las programadoras, los cargos de dirección requieren de mucha implicación personal y al final el techo de cristal de las mujeres es la maternidad.”³¹

Desigualdad es también lo que se respira en las progra-

²⁵ Participante masculino 1, comunicación personal, 18 de Diciembre de 2018.

²⁶ Participante masculino 3, comunicación personal, 20 de Diciembre de 2018.

²⁷ Participante femenina 5, comunicación personal, 20 de Diciembre de 2018.

²⁸ Participante masculino 4, comunicación personal, 11 de Enero de 2019.

²⁹ Participante masculino 4, comunicación personal, 11 de Enero de 2019.

³⁰ Participante femenina 2, comunicación personal, 18 de Diciembre de 2018.

³¹ Participante femenina 3, comunicación personal, 17 de Diciembre de 2018.

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

“No es una discriminación directa creo que son hábitos. Siempre hay un hábito de que el hombre esté en la dirección (...) esa discriminación se da por algo sibilino que es el hábito, la inercia que se va dando y entonces siempre están, siempre estamos los mismos”.³²

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

“Se sigue manteniendo una cultura mucho más patriarcal. Creo que entre los hombres hay cierto colegueo, lo mismo que entre las mujeres hay sororidad. Colegueo no es la palabra porque no es peyorativo... una unión, no sé cómo decirlo... y eso también hace que sea más costoso que las mujeres estén en puestos de visibilidad”.³³

Condiciones de trabajo, sueldos y conciliación familiar.

A pesar de que son ya varias generaciones en las que las mujeres copan la formación en artes escénicas, cuando llega la hora de acceder al mercado laboral, la pirámide se invierte a favor de los hombres. En los últimos cinco años se percibe más presencia de mujer escribiendo o dirigiendo, aunque sigue siendo llamativa la presencia en la dirección de hombres tratando temas de mujeres o de sensibilidades de mujeres.

“Cuando intentas subir, no subir, sino ampliar tu esfera yo ya me encuentro con muchos techos de cristal y es que lo tengo clarísimo: es por-

que soy mujer y tengo que demostrar el triple. Tengo que trabajar y ser... al final lo que haces es maltratarte porque tienes a ir a la perfección”.³⁴

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

Además, el género también parece entender de edades, y así, parece que las mujeres están más presentes en los espectáculos familiares e infantiles que los espectáculos para adultos, donde su presencia en los distintos ámbitos de la creación como la dirección de compañías, la dirección de espectáculos o la dramaturgia, es menor, siendo el número de directoras vascas muy limitado: *“En la CAE los nombres de directoras vascas podrían contarse con una mano”.³⁵*

Respecto a la conciliación familiar, la percepción global apunta a la imposibilidad de hacer frente a este hecho si no se desarrolla el trabajo en la empresa pública:

“No hay políticas de conciliación, pero ya no sólo a nivel de empresa, sino a nivel de sociedad. La sociedad no tiene herramientas para el cuidado de los niños cuando son pequeños”.³⁶

No en vano los propios hombres dan cuenta del hecho de que, a pesar de en lo público las facilidades son mucho mayores, la conciliación es algo que todavía es responsabilidad de las mujeres. La implicación de los hombres en la misma es menor y las mujeres aseguran no trabajar menos, sino sacar ese tiempo que dedican a los cuidados y la crianza de su vida social y del tiempo de ocio, teniendo, consecuentemente, una carga de trabajo siempre mayor:

“Yo veo a mis compañeras y lo que tienen ellas, y... no sé cómo decirlo: que hacen como un doble trabajo. Eso es una cosa de la sociedad que a ver si vamos evolucionando, pero claro que, a parte de estar aquí trabajando, están más pendientes, creo, que que su pareja (y en eso me incluyo), probablemente están más pendientes y a otras cosas y con esto me refiero a la casa y sobre todo si hay hijos”.³⁷

³² Participante masculino 4, comunicación personal, 11 de Enero de 2019.

³³ Participante masculino 4, comunicación personal, 11 de Enero de 2019.

³⁴ Participante femenino 2, comunicación personal, 18 de Diciembre de 2018.

³⁵ Participante femenino 1, comunicación personal, 12 de Diciembre de 2018.

³⁶ Participante femenino 3, comunicación personal, 17 de Diciembre de 2018.

³⁷ Participante masculino 2, comunicación personal, 12 de Diciembre de 2018.

Evolución de las mujeres en la industria de la CAE

A pesar de que muchos afirman que la paridad en un futuro será una realidad, todos creen en la necesidad de impulsarla y de que la evolución que se está dando no se da sólo de forma natural, sino que necesita de políticas y medidas que la acompañen. Y la primera es, sin duda, visibilizar las actuales desigualdades existentes para trabajar en su corrección. En cuanto al impulso político de tales medidas correctivas, varias de las personas encuestadas muestran su preocupación en relación a la influencia política sobre la cultura y a los cambios que recientemente se están produciendo en el estado español. La acaparación mediática y el apoyo conseguido por algún partido abiertamente xenófobo, anti-feminista y anti-estado de las autonomías, es algo que preocupa profundamente al sector:

*“Con ellos seguiríamos siendo personas de segunda clase, que es lo que hemos sido durante todo el franquismo. Hemos recibido una educación en la que las mujeres hemos sido personas de segunda clase y eso lo llevas, yo lo he vivido. Igual una chica ahora de veinte años igual no lo vive así, pero los que tenemos más de cincuenta hemos vivido las escuelas franquistas. Yo creo que en ese sentido es súper importante la educación. Estamos súper preparadas. Las mujeres jóvenes estamos muy preparadas y yo creo que las nuevas generaciones van a tener ese impulso: se ve en la calle... ya vale, ya basta”.*³⁸

Además de la educación, el cambio tiene que ver mucho con la sensibilización de hombres y mujeres en torno a las desigualdades y la búsqueda de mecanismos que fomenten el empoderamiento de las mujeres, algo que muchas señalan como tarea pendiente:

*“O sea que no es cuestión de que nos den sólo la oportunidad de estar en paridad en esa mesa con un hombre, tenemos que hacer un trabajo nosotras de escuelas de empoderamiento y también entre nosotras ser cómplices; porque también entre nosotras nos examinamos y nos comparamos con los hombres. Comparamos a la otra mujer con el hombre”.*³⁹

Los cambios producidos se han dado dentro de las propias compañías a nivel de estructura y también en el sentido de que cada vez hay más proyectos liderados por mujeres. Los proyectos han cambiado, las sensibilidades, la forma de tra-

bajarlos, pero un decálogo de buenas prácticas dentro del ámbito privado, también podría ser algo positivo para la evolución de las mujeres en la industria.

Reflexión sobre la situación y propuestas de mejora

Durante siglos la memoria histórica de las mujeres ha desaparecido. Cada año se escriben informes que dan cuenta de su avance en la sociedad tras años de marginación e invisibilización. Políticas, programas, normativas e iniciativas pelean cada año por erradicar las desigualdades a las que se ven sometidas las mujeres en todos los ámbitos. No obstante, una de las principales problemáticas es la falta de estadísticas en materia de género en el ámbito de las artes escénicas. La recolección periódica de datos en relación al género o el desglose de datos por sexo en las distintas instituciones es prácticamente inexistente y las estadísticas de género en el ámbito cultural se obtienen mayoritariamente a través de iniciativas de investigación y/o para proyectos individuales. Un hecho a tener en cuenta ya que para el fomento de normas que reajusten los desequilibrios existentes es necesario evidenciar los techos de cristal a través de herramientas que permitan hacer un seguimiento de los compromisos públicos y del progreso de las políticas implementadas.

A modo de reflexión y si bien el ámbito artístico está lleno de mujeres, es posible afirmar tras examinar los datos obtenidos que su desarrollo profesional se ve mermado una vez terminados los estudios. Esta desigualdad tiene diversas causas. No cabe duda de que la herencia patriarcal es todavía poderosa y que funciona como una forma de controlar la movilidad social de las mujeres. Pero hay que atender también a condiciones estructurales, a cómo las dinámicas sociales que afectan a la posición de las mujeres en otros campos también se perciben en el campo cultural. La división sexual del trabajo y la distribución desigual del uso de los tiempos entre hombres y mujeres sigue siendo el motivo por el cual las mujeres siguen atadas a esa sobrecarga laboral que se extiende de su propio trabajo a los cuidados de la casa, hijos e hijas, personas mayores, etc. Son ellas las que a diario dedican mucho más de su tiempo a estas labores por lo que la falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y domésticas sigue siendo uno de los mayores escollos en su desarrollo profesional y personal.

³⁸ Participante femenina 2, comunicación personal, 18 de Diciembre de 2018.

³⁹ Participante femenina 2, comunicación personal, 18 de Diciembre de 2018.

Las mujeres están, así, obligadas a desarrollar carreras profesionales más cortas y menos intensas, lo que a su vez explica el desequilibrio entre la mano de obra femenina disponible en el sector cultural y la realidad del empleo, donde la presencia femenina en general y la presencia femenina en los cargos de responsabilidad siguen sin darse la mano. Y es que aunque la presencia de las mujeres en la industria en general avanza, su presencia en los altos cargos se resiste.

Otro de los elementos que afectan a la consecución de la igualdad de género es la brecha salarial. La división sexual del trabajo y los estereotipos y roles de género, no solo lastran la carrera profesional de las mujeres sino que además impiden su desarrollo personal a través de la cultura dentro de un sistema que promueve constantemente productos masculinizados y contruidos a través de una mirada masculina. De este modo, si analizamos cómo se representa a las mujeres en las obras culturales, en general, su presencia está minusvalorada y sus roles estereotipados, por lo que se sigue apuntalando una visión androcéntrica en la que son los hombres los sujetos referentes.

Es por ello importante, tener presente que la sociedad continúa estructurándose bajo un sistema patriarcal basado en la desigualdad entre mujeres y hombres y que, a través de este sistema de organización social, se define qué funciones, roles, obligaciones, comportamientos etc. deben cumplir unos y otras para mantener cierto orden social.

Esta forma de organización, como se apunta en la introducción a este informe, constata la presencia de situaciones indirectas de desigualdad: a pesar de que a priori no existe ninguna norma o medida que impida que las mujeres se desarrollen profesionalmente en igualdad de condiciones en esta industria, en la práctica, las mujeres se encuentran en una situación de desventaja que impide que disfruten de las mismas oportunidades y del mismo trato aplicado a los hombres, favoreciendo así la pervivencia y el mantenimiento del orden patriarcal.

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

Las insituciones políticas, culturales, los teatros, festivales, etc., están mayoritariamente dirigidos por hombres, lo que no permite romper las antiguas dinámicas que siguen perpetuando las desigualdades. Estas deben ser señaladas y tenidas en

cuenta para su pronta enmienda.

La cantidad de mujeres invisibilizadas dentro de la industria del teatro vasco, en cualquiera de las facetas, hace crucial el desarrollo de programas que apoyen su presencia dentro del sector. De ahí la necesidad de plantear un conjunto de medidas que contribuya a mejorar los aspectos críticos detectados en este estudio y que se sustentan en cuatro pilares fundamentales: la revisión y mejora de las cláusulas de paridad en las convocatorias de ayudas, subvenciones, etc., el fomento de actividades de sensibilización en torno a la problemática, el acompañamiento/ asesoría en los distintos procesos de integración de planes de igualdad a nivel estructural de las empresas y entidades, y la promoción de la investigación y/o grupos de trabajo que revisen, actualicen y den cuenta de forma periódica de la situación de las mujeres dentro de esta industria.

Medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas

- Instaurar de forma obligatoria cláusulas de paridad en las órdenes de ayudas y subvenciones.
- Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma.
- Aplicar medidas de discriminación positiva en los jurados de premios y órganos de valoración de las distintas líneas de ayuda.
- Definir criterios mínimos para la aplicación de políticas de género en los teatros y centros de exhibición a través de una comisión.
- Aplicar igualmente políticas de discriminación positiva en la programación de autoras, directoras, dramaturgas y otras artistas en las unidades de producción y programación dependientes del Gobierno Vasco.
- Incluir en las convocatorias de ayudas la aportación por la persona solicitante de certificados oficiales de igualdad de empresa que otorguen puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien sobre la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres de una forma sistemática.

Medidas de sensibilización y empoderamiento.

- Incluir contenidos específicos en materia de igualdad y no discriminación en los diseños curriculares de forma obligatoria y en todos los niveles de enseñanza, y revisar en materia de artes escénicas el diseño curricular de Historia y Teoría del teatro, incluyendo en los mismos el trabajo de las mujeres no visibilizadas.
- Promover campañas de sensibilización fundamentadas en valores de igualdad que ayuden a concienciar sobre la eliminación de prejuicios y estereotipos de género, fomentando una imagen de las mujeres fuerte y positiva.
- Impulsar la presencia de mujeres en las insituciones y cargos con poder de decisión.
- Promover activamente la igualdad de mujeres y hombres dentro de la cultura empresarial, promoviendo la elaboración de diagnósticos de igualdad y planes de igualdad de mujeres y hombres.
- Elaborar una proposición de ley de igualdad retributiva que termine con la brecha salarial existente.
- Apoyar económicamente a las organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito del teatro que incluyan mujeres dentro de sus órganos directivos.
- La creación de un espacio de visibilización femenina. Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en el ámbito teatral. A imagen y semejanza de otros grandes encuentros que se han dado en el estado español, la creación de un festival como pueden serlo 'La Otra Mirada', 'Ellas crean' del Conde Duque, 'Mujeres a escena' o 'A solas' (Red Magdalena Project) de los teatros del Canal, son algunos espacios relevantes para la visibilidad de la creación femenina, que pueden ser sostenidos en el tiempo y que ofrecen alternativas reequilibradoras⁴⁰.

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

Medidas de acompañamiento y asesoría.

- Promover la creación a nivel nacional de un pacto que regule los horarios y la conciliación laboral para la consecución de una jornada laboral más flexible e incentivar a aquellas empresas que lo incorporen.
- Fomentar el trabajo parcial⁴¹.
- Igualar el permiso de paternidad al de maternidad con carácter intransferible, extendiendo éste a 26 semanas: 8 para cada progenitor y 10 compartidas.
- Fomentar la adaptación de la oferta de cuidado de niños (guardería/escuelas) para que estos centros educativos puedan ajustar los horarios de apertura a los horarios laborales de los padres, ampliando sus ofertas y mejorando las compatibilidades laborales.
- Promover incentivos para que las empresas ofrezcan servicios de guardería y trabajar en la búsqueda de convenios con guarderías cercanas en caso de negocios con menos recursos.
- Incentivar económicamente a las mujeres que deseen emprender sus propios proyectos.

Medidas dirigidas a la investigación.

- La inversión en investigaciones de género en torno a los diferentes ámbitos de las artes escénicas⁴².
- El fomento de estudios de género dentro de las universidades y centros educativos y la promoción de grupos de investigación multidisciplinares expertos en género y artes escénicas.

⁴⁰ Esta medida de acción positiva, aunque en la actualidad es necesaria, debe de ser combinarla con otro tipo de medidas más estructurales. De manera que la visibilización de las mujeres se den en todos los Festivales. Nota desarrollada por el personal técnico de igualdad del Departamento de Cultura.

⁴¹ Eliminar esta medida, puede precarizar el empleo en el sector. Y además afectar en mayor medida a las mujeres. Ya que son estas quienes ostentan los mayores cuotas de precariedad, parcialidad y reducciones de jornada, que luego afectaran a sus futuras pensiones contributivas, reforzando la desigualdad. Nota desarrollada por el personal técnico de igualdad del Departamento de Cultura.

⁴² Otra medida es incorporar la perspectiva de género a todas las estadísticas y estudios que se realizan en las artes escénicas. Nota desarrollada por el personal técnico de igualdad del Departamento de Cultura.

- La creación de una comisión para evaluar la igualdad de género en las artes escénicas vascas.
- La creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas que incluya, dentro del equipo, una comisión experta en género.

DESARROLLO DE TRES POSIBLES PROPUESTAS ⁴³

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

PROGRAMA DE MENTORING para el desarrollo de 3 piezas teatrales escritas y dirigidas por creadoras independientes con base en la CAE. Acompañamiento en el proceso de desarrollo de la dramaturgia, dirección, producción y distribución de las piezas teatrales. Una iniciativa que podría desarrollarse adjunta a alguno de los teatros de la CAE que acogen producciones propias o residencias de compañías para ofrecer a mujeres emergentes o en medio de su carrera profesional un año para familiarizarse con distintos aspectos del proceso de creación a través de áreas formativas que aborden la creación y los distintos procesos de producción y posterior difusión y distribución de los espectáculos.

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

CICLO/ FESTIVAL para la visibilización exclusiva de trabajos teatrales creados por mujeres. Actividad a desarrollar durante una semana en un municipio de la CAE que acoja los trabajos femeninos más representativos del año. Una fiesta por el talento de las mujeres creadoras, que podría organizarse conjuntamente por Emakunde, alguno y/o varios municipios de la CAE y la Red de Teatros

Vascos SAREA. Una cita anual que tenga dos pilares dentro de la creación teatral: la recuperación de la memoria de mujeres esenciales en nuestra cultura y el desarrollo de propuestas que ofrezcan oportunidades a creadoras emergentes.

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

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



⁴³ Estas políticas de acción positiva deben acompañarse de medidas estructurales, que impacten todo el sistema, de lo contrario reforzarán la desigualdad. Nota desarrollada por el personal técnico de igualdad del Departamento de Cultura.



ANEXOS

ANEXO 1: DATOS SOBRE CONTEXTO DE LA CAE

Figura 1. Personas matriculadas en la CAE por titularidad, nivel y sexo 2016-2017

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJE DE MUJERES
Enseñanzas no universitarias	387.545	183.775	203.770	47%
Educación infantil	91.103	44.232	46.871	49%
Educación primaria	129.521	62.610	66.911	48%
ESO	81.389	39.598	41.791	49%
Bachillerato	30.231	16.070	14.161	53%
Formación Profesional Básica	4.385	1.295	3.090	30%
Formación profesional de grado medio	14.439	5.061	9.378	35%
Formación profesional de grado superior	21.012	7.486	13.526	36%
Estudios universitarios	66.286	35.460	30.826	53%
Estudios universitarios de grado	56.177	30.279	25.898	54%
Másteres oficiales	5.934	3.021	2.913	51%
Doctorados	4.172	2.159	2.013	52%
Enseñanzas en régimen especial	32.719	20.808	11.911	64%
Enseñanzas artísticas de plásticas y diseño	255	187	68	73%
Enseñanzas de idiomas	28.579	18.653	9.926	65%
Enseñanzas de música	2.715	1.513	1.202	56%

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	PORCENTAJE DE MUJERES
Enseñanzas de danza	110	102	8	93%
Enseñanzas deportivas	773	134	639	17%
Enseñanzas artísticas superiores de diseño	257	197	60	77%
Enseñanzas artísticas superiores de arte dramático	30	22	8	73%

Fuente: EUSTAT. Alumnado matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, nivel y sexo 2016-2017.

Figura 2. Alumnado matriculado en de las universidades de la CAE según rama de estudios y sexo. Curso 2016/2017

	TOTAL			GRADOS			MÁSTERES			DOCTORADOS		
	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
TOTAL	66.286	35.460	30.826	56.177	30.279	25.898	5.934	3.021	2.913	4.172	2.159	2.013
Artes y humanidades	6.290	3.908	2.382	5.285	3.319	1.966	422	262	160	583	327	256
Ciencias	4.037	2.138	1.899	3.021	1.581	1.440	249	147	102	767	410	357
Ciencias de la salud	8.871	6.691	2.180	7.638	5.811	1.827	569	451	118	664	429	235
Ciencias sociales y jurídicas	31.950	18.568	13.382	11.622	16.205	11.622	2.838	1.645	1.193	1.284	717	567
Ingeniería y arquitectura	15.138	4.155	10.983	9.043	3.363	9.043	1.856	516	1.340	874	276	598

Fuente: EUSTAT. Alumnado matriculado en la C.A. de Euskadi por titularidad, nivel, territorio histórico y sexo 2016-2017.

Figura 3. Número de tesis doctorales aprobadas en la CAE y resto del estado español por sexo. Año 2017

	TOTAL	M	H	% DE MUJERES
TOTAL	17.286	9.093	8.193	53%
País Vasco	734	369	365	50,2%

Fuente: MECD. Número de tesis doctorales aprobadas por tipo de universidad, comunidad autónoma, sexo y grupo de edad. Año 2017.

Figura 4. Tasa de actividad de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi según edad y sexo (%). Año 2018

	TOTAL			16-24 AÑOS			25-44 AÑOS			45 Y MÁS AÑOS		
	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H	TOTAL	M	H
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

Fuente: EUSTAT. Población activa de 16 y más años de la CA de Euskadi, según sexo (%) . Año 2018.

Figura 5. Población en relación a la actividad. Principales tasas. (2018)

	IV/2018	III/2018	VARIACIÓN SOBRE EL TRIMESTRE ANTERIOR (p.p.*)
TASA DE ACTIVIDAD	56,6	56,4	+0,2
Mujeres	51,9	51,6	+0,3
Hombres	61,6	61,6	+0,0
TASA DE OCUPACIÓN (de 16 a 64 años)	68,1	68,3	-0,2
Mujeres	64,6	64	+0,6
Hombres	71,5	72,7	-1,2
TASA DE PARO	10,2	9,5	+0,7
Mujeres	10,4	10,5	-0,1
Hombres	10	8,6	+1,4
TASA DE INACTIVIDAD	43,4	43,6	-0,2

*p.p.= Diferencia en puntos porcentuales.

Fuente: EUSTAT. Encuesta de población en relación con la actividad (%) . Año 2018.

Figura 6. Paro registrado en Euskadi por sexo (2018)

Nº PERSONAS PARADAS			MUJERES			HOMBRES		
TOTAL	MUJERES	HOMBRES	<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

Fuente: LANBIDE. Paro registrado por municipios, territorios y sexo en Euskadi . Año 2018

Figura 7. Índice de paro por sexo y paro por sectores de actividad

ÍNDICE DE PARO			AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS	SIN EMPLEO ANTERIOR
TOTAL	MUJERES	HOMBRES					
11,2	13	9,7	2.724	15.073	9.060	78.655	14.162

Fuente: LANBIDE. Paro registrado por municipios, territorios y sexo en Euskadi . Año 2018

Figura 8. Ocupados en la CAE por rama de actividad y sexo

TASA DE EMPLEO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	11.600	2.500	9.100
Industria	207.800	44.600	163.200
Construcción	48.000	5.100	42.900
Comercio, hostelería y transporte	224.200	105.100	119.100
Información y comunicaciones	24.100	8.500	15.600
Banca y seguros	22.900	10.800	12.200
Actividades inmobiliarias	5.000	3.500	1.400
Servicios profesionales	108.600	56.200	52.400
Administración pública, Defensa, Educación, Sanidad	220.600	157.300	63.200

TASA DE EMPLEO	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
Actividades culturales, Reparaciones, Otros servicios	65.300	48.100	17.200
TOTAL	938.100	441.700	496.300

Fuente: LANBIDE. Ocupados en la CAPV por rama de actividad y sexo . Año 2018.

Figura 9. Distribución del tiempo social según franja de edad

	MUJERES					HOMBRES				
	Total	18-29	30-45	46-64	≤65	Total	18-29	30-45	46-64	≤65
Le sobra tiempo	18,0	17,0	15,0	17,0	23,0	28,0	31,0	23,0	27,0	35,0
Ni le sobra ni le falta	42,0	36,0	32,0	44,0	57,0	39,0	35,0	37,0	39,0	45,0
Le falta	39,0	46,0	53,0	38,0	19,0	32,0	32,0	39,0	32,0	18,0
Ns- Nc	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	2,0	1,0	1,0	1,0

Fuente: IKUSKERAK 9. Cultura Democrática 2016.

Figura 10. Renta personal media de población ocupada por sexo y rama de actividad. (euros)

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	28.558	23.497	33.140
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	18.310	13.061	20.465
Industria y energía	36.119	29.771	37.798
Construcción	25.045	25.877	24.932
Comercio, reparación, hostelería, transporte y comunicaciones	22.897	18.432	27.018
Actividades financieras e inmobiliarias y servicios a empresas	41.030	32.080	49.814
Otras actividades de servicios	26.985	23.891	33.181

Fuente: EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar 2018.

ANEXO 2: EL EMPLEO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR CULTURAL

Figura 1. Empleo medio anual cultural según sexo por actividades económicas

	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
VALORES ABSOLUTOS (En miles)	656,3	687,2	400,2	417,0	256,1	270,1
Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	84,5	83,3	37,5	36,9	47,0	46,4
Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión	79,7	85,7	46,4	46,4	33,3	39,3
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos	128,0	159,8	75,3	93,5	52,6	66,3
Artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instr. musicales	84,5	89,0	62,9	67,3	21,6	21,7
Otras actividades económicas	279,7	269,4	178,1	172,9	101,5	96,5
Empleo cultural en porcentaje del total de empleo	3,6	3,7	4,0	4,1	3,1	3,2

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

Figura 2. Empleo medio anual por sexo en el estado español

	Valores absolutos (En miles)		En porcentaje del total de empleo		Distribución porcentual		Distribución porcentual del empleo total	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Mujeres	256,1	270,1	3,1	3,2	39	39,3	45,5	45,5
Hombres	400,2	417	4	4,1	61	60,7	54,5	54,5

	Valores absolutos (En miles)		En porcentaje del total de empleo		Distribución porcentual		Distribución porcentual del empleo total	
Total	656,3	687,2	3,6	3,7	100	100	100	100

Fuente: MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE. Anuario de estadísticas culturales de la Secretaría Técnica del Ministerio (2018).

Figura 3. Establecimientos y personas empleadas en la CAE. 2018

	TOTAL		ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y OTROS SERVICIOS		% RESPECTO AL TOTAL DE EMPRESAS CAE	% RESPECTO AL TOTAL DE PERSONAS CAE
	Nº	Personas empleadas	Nº	Personas empleadas	Nº	Personas empleadas en cultura
TOTAL Establecimientos y personas empleadas en la CAE (2018)	173.849	889.853	13.463	39.403	7,7%	4,4%
Territorios Históricos						
Araba/Álava	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%

Fuente: EUSTAT. Establecimientos y personas empleadas en la C.A. de Euskadi por territorio histórico y comarca según rama de actividad.

Figura 4. Contratos registrados en actividades artísticas la CAE por sexo. Noviembre 2018

	TOTAL CONTRATOS REGISTRADOS EN LA CAE	MUJERES	HOMBRES
Total contratos en la CAE	53.351	27.056	26.295
Total contratos en actividades artísticas y recreativas	3.863	1.418	2.445

Fuente: Registro de contratos INEM. 2018.

Figura 5. Contratos registrados en oficios teatrales en la CAE en 2017 por sexo. Miles y porcentaje

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Acomodación, vigilantes, guardias	1.507 (35.98%)	2.682 (64.02%)	4189
Actrices/Actores	3.149 (42.97%)	4.179 (57.03%)	7.328
Apuntadores/as	1.090 (52.56%)	984 (47.44%)	2.074
Atrezzistas	1.413 (40.42%)	2.083 (59.58%)	3.496
Ayudantes de realización de espectáculos	340 (40%)	510 (60%)	850
Dirección de teatro y/o escena	340 (40%)	510 (60%)	850
Realización de espectáculos	340 (40%)	510 (60%)	850
Regiduría de espectáculos	1413 (40.42%)	2083 (59.58%)	3.496
Taquilla	6.663 (74.03%)	2337 (25.97%)	9.000
Escenografía	167 (67.07%)	82 (32.93%)	249
Productores/as de radio, cine, televisión, teatro y espectáculos	340 (40%)	510 (60%)	850
Personal técnico en iluminación	145 (9%)	1730 (91%)	1.875
Gestión cultural	1.854 (63%)	1075 (37%)	2.929
Vestuaristas	1.413 (40%)	2.083 (60%)	3.496
Personal técnico en audiovisuales	1.453 (24%)	4505 (76%)	5.958

Fuente: Informe sobre contrataciones de LANBIDE.

ANEXO 3: FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Figura 1. Centros, profesorado y alumnos matriculados en Enseñanzas de Arte Dramático por Comunidad Autónoma. Curso 2016-2017

	CENTROS		PROFESORADO		ALUMNADO MATRICULADO	
	Total	Públicos (%)	Total	Mujeres (%)	Total	Mujeres (%)
Total	17	70,6	668	5,3	2.531	60,4
Andalucía	3	100	114	54,4	679	64,7
Asturias	1	100	22	50	107	64,5
Baleares (Illes)	1	100	26	42,3	77	63,6
Canarias	2	0	56	50	84	50
Castilla y León	1	0	24	41,7	90	50
Cataluña	2	50	192	52,1	441	62,4
Comunitat Valenciana	1	100	30	40	129	51,9
Extremadura	1	100	17	41,2	96	54,2
Galicia	1	100	44	54,5	155	58,1
Madrid (Comunidad de)	2	50	81	50,6	385	55,6
Murcia (región de)	1	100	52	59,6	258	63,6
País Vasco	1	100	10	60	30	73,3

Fuente: MEFP. Estadística de las Enseñanzas no universitarias. (2018)

ANEXO 4: ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA TEATRAL DE LA CAE

Figura 1. Agentes productores de teatro por Territorio Histórico. (2015)

AÑO	ARABA /ÁLAVA		GIPUZKOA		BIZKAIA		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
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

Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Productores de Artes Escénicas (2015).

Figura 2. Empleo absoluto y medio de los agentes productores de teatro (trabajadores equivalentes a jornada completa anualizados) por sexo. (2015)

AÑO	MUJERES			HOMBRES			TOTAL		
	Frec.	%	Media	Frec.	%	Media	Frec.	%	Media
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

Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Productores de Artes Escénicas (2015).

Figura 3. Espacios escénicos estables teatrales por titularidad en la CAE (2017)

TOTAL				PORCENTAJE			
TOTAL	Pública	Privada	Mixta y no consta	TOTAL	Pública	Privada	Mixta y no consta
73	64	8	1	100	87,7%	11%	1,4%

Fuente: MECD. Inaem. Centro de Documentación Teatral. Explotación Estadística de las Bases de Datos de Recursos de las Artes Escénicas. (2017)

Figura 4. Número de agentes programadores de artes escénicas (teatros)

AÑO	ARABA/ÁLAVA		GIPUZKOA		BIZKAIA		TOTAL	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
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

Fuente: OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico Programadores de Artes Escénicas (2015).

Figura 5. Equipos de trabajo de la Red SAREA

ARABA			PROGRA- MACIÓN	COMUNI- CACIÓN	ADMINIS- TRACIÓN	TÉCNICA
ARABA	AGURAIN	HARRESI ARETOA	H	H/M	H	M
ARABA	ALEGRIA-DULANTZI	AUDITORIO TXEMA BLASCO	M	M	M	H/M
ARABA	AMURRIO	AMURRIO ANTZOKIA	M	M	M	H
ARABA	GASTEIZ	TEATRO PRINCIPAL	M	H	M	M
ARABA	GASTEIZ	TEATRO FÉLIX PETITE	M	H	M	M
ARABA	GASTEIZ	TEATRO JESÚS IBÁÑEZ DE MATAUCO	M	H	M	M

ARABA			PROGRA- MACIÓN	COMUNI- CACIÓN	ADMINIS- TRACIÓN	TÉCNICA
ARABA	GASTEIZ	TEATRO FEDERICO GARCÍA LORCA	M	H	M	M
ARABA	GASTEIZ	TEATRO BEÑAT ETXEPARE	M	H	M	M
BIZKAIA			PROGRA- MACIÓN	COMUNI- CACIÓN	ADMINIS- TRACIÓN	TÉCNICA
BIZKAIA	AMOREBIETA	ZORNOTZA ARETOA	H	M	M	H
BIZKAIA	ARRIGORRIAGA	LONBO ARETOA	M	H	H	H
BIZKAIA	BALMASEDA	KLARET ANTZOKIA	H	H	M	H
BIZKAIA	BARAKALDO	BARAKALDO ANTZOKIA	M	M	M	M
BIZKAIA	BASAURI	SOCIAL ANTZOKIA	H	H	M	H
BIZKAIA	BERANGO	BERANGOKO ANTZOKIA	M	----	----	----
BIZKAIA	BERMEO	NESTOR BASTERRETxea ARETOA	M	M	M	H
BIZKAIA	BERRIZ	BERRIZEKO KULTURA ETXEA	H	M	H	H
BIZKAIA	BILBAO	ARRIAGA ANTZOKIA	H	H	H	H
BIZKAIA	DURANGO	SAN AGUSTIN KULTURGUNEA	M	M	M	H/M
BIZKAIA	ELORRIO	ARRIOLA ANTZOKIA	H	H/M	M	H
BIZKAIA	ERMUA	ERMUA ANTZOKIA	H	H	M	H
BIZKAIA	GALDAKAO	TORREZABAL KULTUR ETXEA	M	H	H/M	H/M
BIZKAIA	GERNIKA	LIZEO ANTZOKIA	M	H/M	H/M	H
BIZKAIA	GETXO	GETXOKO ANTZOKIA	H/M	H	M	H
BIZKAIA	IGORRE	LASARTE ARETOA	M	M	M	H
BIZKAIA	LEIOA	KULTUR LEIOA-AUDITORIUM	H	H	M	EXT
BIZKAIA	LEKEITIO	IKUSGARRI ARETOA	H/M	H	M	H/M
BIZKAIA	MUNGIA	OLALDE ARETOA	M	M	M	M
BIZKAIA	MUSKIZ	MEATZARI ARETOA	H	H	H	H
BIZKAIA	SANTURTZI	SERANTES KULTUR ARETOA	H/M	M	M	EXT
BIZKAIA	SESTAO	SALÓN DE ACTOS DE LA ESC. DE MÚSICA	M	M/H	M/H	M
BIZKAIA	SONDIKA	SONDIKAKO KULTUR ETXEA	H	M	H	H
BIZKAIA	SOPELA	KURTZIO KULTUR ETXEA-AUDITORIUM	M	M	M	H
BIZKAIA	ZALLA	ZALLA ZINE - ANTZOKIA	H	-----	----	----

GIPUZKOA			PROGRA- MACIÓN	COMUNI- CACIÓN	ADMINIS- TRACIÓN	TÉCNICA
GIPUZKOA	ANDOAIN	BASTERO KULTURGUNEA	M	M	M	H/M
GIPUZKOA	ARETXABALETA	ZARAIA ARETOA	M	H/M	M	H/M
GIPUZKOA	ARRASATE	AMAIA UDAL ANTZOKIA	H	H	M	H
GIPUZKOA	AZKOITIA	BAZARTXO UDAL ANTZOKIA	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	AZPEITIA	SANAGUSTIN KULTURGUNEA/SORE- ASU ANTZOKIA	H	H	M	H
GIPUZKOA	BEASAIN	USURBE UDAL ANTZOKIA	M	H	M	H
GIPUZKOA	BERGARA	ZABALOTEGI ARETOA	M	-----	-----	M
GIPUZKOA	DONOSTIA	ANTZOKI ZAHARRA	H	M	H	H
GIPUZKOA	DONOSTIA	GAZTESZENA	H	M/H	M	H
GIPUZKOA	DONOSTIA	LUGARITZ KULTUR ETXEA	H	H/M	EXT	H
GIPUZKOA	DONOSTIA	VICTORIA EUGENIA ANTZOKIA	H	M	H	H
GIPUZKOA	EIBAR	COLISEO	H	M	H	H
GIPUZKOA	ELGOIBAR	HERRIKO ANTZOKIA	M	M	M	H
GIPUZKOA	ERRETERIA	NIESSEN KULTURGUNEA	H	-----	-----	H
GIPUZKOA	HERNANI	BITERI KULTURA ETXEA	M	-----	-----	-----
GIPUZKOA	HONDARRIBIA	ITSAS ETXEA AUDITORIUM	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	IRUN	AMAIA KULTURA ZENTROA	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	LASARTE	M.LEKUONA KULTURA ETXEA	H	H/M	M	H
GIPUZKOA	LEZO	LEZOKO KULTUR ETXEA	H			-----
GIPUZKOA	OÑATI	SANTA ANA UDAL ANTZOKIA	H/M	H/M	M	H
GIPUZKOA	ORDIZIA	HERRI ANTZOKIA	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	TOLOSA	LEIDOR ANTZOKIA	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	URNIETA		H	-----	--	-----
GIPUZKOA	URRETXU	LABEAGA ANTZOKIA	M	M	M	M
GIPUZKOA	VILLABONA	GUREA ANTZOKIA	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	VILLABONA	ALJIBE	H	----	-----	-----
GIPUZKOA	ZARAUZ	MODELO ARETOA	M	M	M	M/H
GIPUZKOA	ZUMAIA	AITA MARI ANTZOKIA	M	M	M	H
GIPUZKOA	ZUMARRAGA	ZELAI-ARIZTI	M	H/M	M	H

Figura 6. Festivales teatrales por Comunidad Autónoma (2017)

	TOTAL		PORCENTAJE	
	2017	2016	2017	2016
TOTAL	803	764	100	100
Andalucía	113	105	14,1	13,7
Aragón	25	23	3,1	3,0
Asturias (Principado de)	18	17	2,2	2,2
Balears (Illes)	14	11	1,7	1,4
Canarias	26	24	3,2	3,1
Cantabria	24	23	3,0	3,0
Castilla y León	68	66	8,5	8,6
Castilla- La Mancha	49	48	6,1	6,3
Cataluña	113	107	14,1	14,0
Comunitat Valenciana	69	69	8,6	9,0
Extremadura	29	29	3,6	3,8
Galicia	56	53	7,0	6,9
Madrid (Comunidad de)	98	93	12,2	12,2
Murcia (Región de)	25	24	3,1	3,1
Navarra (Comunidad Foral de)	14	14	1,7	1,8
País Vasco	41	38	5,1	5,0
Rioja (La)	21	20	2,6	2,6
Ceuta y Melilla	0	0	0,0	0,0

Fuente: MECD. Inaem. Centro de Documentación Teatral. Explotación Estadística de las Bases de Datos de Recursos de las Artes Escénicas. (2017)

Figura 7. Festivales de Teatro en la CAE y agente programador por sexo

	MUJERES	HOMBRES	MIXTO
ARABA			
<i>Festival Intacto</i>	x		
<i>Kaldearte</i>		x	
<i>Nazioarteko Antzerki Jaialdia</i>	x		

	MUJERES	HOMBRES	MIXTO
<i>Araia Umore Antzerki Jaialdia</i>		x	
<i>Titireando</i>		x	
BIZKAIA			
<i>Act Festival</i>			x
<i>BAD Bilbao</i>	x		
<i>Bilboko Kalealdia</i>		x	
<i>Break on stage</i>		x	
<i>Clowns 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>Títeres Bilbao</i>	x		
<i>Títeres Sestao</i>	x		
<i>Umore Azoka</i>		x	
GIPUZKOA			
<i>Dferia</i>		x	
<i>Azpeitiako Topaketak</i>	x		
<i>Jornadas de Teatro de Eibar</i>		x	
<i>Kalerki</i>		x	
<i>Mita</i>	x		
<i>Titirijai</i>	x		
TOTAL	10	11	1

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 5: OPINIONES DEL SECTOR SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Figura 1. Equipos de trabajo. Encuesta realizada por SAREA

		DIRECTIVOS		TÉCNICOS		GESTIÓN		LIMPIEZA		MANTENIMIENTO		SEGURIDAD		NC	T
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
1	H	-	1	1	1	2	-	3	-	-	1	-	-	-	9
2	H	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	3
3	H	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
4	H	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
5	M	1	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
6	H	1	-	1	2	6	1	-	-	-	1	-	-	-	12
7	M	2	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	5
8	M	1	-	1	-	2	2	-	1	-	-	-	-	-	7
9	H	-	2	-	2	1	1	1	1	-	1	-	-	-	9
10	M	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	3
11	H	1	1	4	1	4	1	3	-	-	4	-	-	-	19
12	M	1	-	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	5
13	M	1	-	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4
14	H	-	2	-	1	-	1	-	1	-	1	-	-	-	6
15	H	-	1	1	-	1	-	1	-	-	1	-	-	-	5
16	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
17	M	1	-	1	2	4	1	3	-	-	4	-	-	-	15
18	H	1	2	5	5	5	5	-	-	-	13	1	6	-	43
19	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
20	M	-	-	2	-	2	-	1	-	-	1	-	-	-	6
21	M	-	1	1	-	1	-	1	-	-	2	-	-	-	6
22	H	-	1	2	1	4	-	1	-	-	-	-	-	-	9
23	H	-	-	-	1	1	-	1	-	-	1	-	-	-	4
24	H	-	1	1	1	1	2	-	-	-	3	-	-	-	9
25	H	-	-	-	1	1	-	-	1	-	1	-	-	-	4

		DIRECTIVOS		TÉCNICOS		GESTIÓN		LIMPIEZA		MANTENIMIENTO		SEGURIDAD		NC	T
26	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
27	M	1	-	1	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	6
28	M	1	-	-	-	1	-	2	-	-	1	-	-	-	5
29	M	-	1	4	-	2	2	3	-	-	2	-	-	-	14
30	H	1	1	1	4	2	2	1	-	-	3	1	3	-	19
TOTAL		14	17	31	26	46	20	24	4	0	42	3	9	3	235
% MUJ.		45%		54%		70%		86%		0%		33%			

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Equipos de trabajo. Encuesta realizada por ESKENA

	DIRECTIVOS		TÉCNICOS		GESTIÓN		LIMPIEZA		MANTENIMIENTO		SEGURIDAD		NC	T
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	-	
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
TOTAL	9	5	2	3	3	2	1	0	1	1	-	-	-	
% MUJ.	64%		40%		60%		100%		50%		0%			

Fuente: Elaboración propia.

		DIRECTIVOS		TÉCNICOS		GESTIÓN		LIMPIEZA		MANTENIMIENTO		SEGURIDAD		NC	T
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
18	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
19	H	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
20	M	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
21	H	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	4
22	M	2	-	-	1	2	-	-	-	-	-	4	-	-	11
23	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
24	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0
25	H	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
26	M	2	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
TOTAL		19	7	11	6	14	1	1	2	-	1	4	1	7	
% MUJ.		73%		65%		93%		25%		0%		80%			

Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Equipos de trabajo. Encuesta realizada por ATAE

	DIRECTIVOS		TÉCNICOS		GESTIÓN		LIMPIEZA		MANTENIMIENTO		SEGURIDAD		NC	T
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H				
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
% MUJ.	0%		0%		100%		0%		0%		0%		-	

Fuente: Elaboración propia.

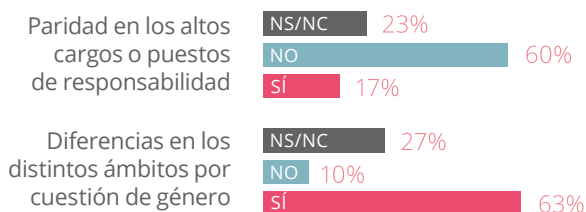
OPINIONES DEL SECTOR SOBRE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA TEATRAL DE LA CAE: ENCUESTAS A LAS DISTINTAS ASOCIACIONES Y ENTIDADES

SAREA

La encuesta realizada a distintos medios de esta asociación y con una base muestral de 30 señala (*ANEXO 5- Figura 1*):

- En la encuesta han participado hombres y mujeres pertenecientes a la asociación que se encuentran, la mayoría, en un rango de edad de entre los 40 y los 60 años (87%), siendo el 47% de las personas encuestadas mujeres y el 53% hombres. El 57% de los encuestados desarrollan su actividad en Bizkaia, el 40% en Gipuzkoa y el 3% en Araba/Álava.
- La actividad desarrollada por los encuestados se realiza en empresas públicas (73%), organismos autónomos (13%), empresas privadas (3%) y fundaciones o asociaciones (7%), siendo los principales puestos laborales los de técnico de cultura (57%) y gestor cultural (17%).
- El porcentaje de mujeres dentro de las diferentes estructuras de trabajo es de: un 45% en cargos directivos, un 54% en cargos técnicos, un 70% en puestos de gestión, un 86% en limpieza y un 33% en seguridad.
- El 40% considera que la presencia de las mujeres en la industria del teatro vasco no es ni alta ni baja.
- El 67% considera que las mujeres están en los cargos intermedios o puestos de responsabilidad intermedia, un 7% considera que se encuentra en los altos cargos o puestos de responsabilidad y un 23% no ha contestado a este apartado.

Figura 6. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos. Encuesta realizada por SAREA



Fuente: Elaboración propia

- En relación a estos puestos, las labores que más desempeñan las mujeres según este grupo son las de gestión (33%), producción y distribución (13% respectivamente).
- El 60% de las personas encuestadas considera que no hay paridad en los altos cargos y puestos de responsabilidad, frente a un 17% que cree que sí y a otro 23% que no sabe/no contesta.
- El 63% cree que sí existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género, mientras que el 10% considera que no y el 27% no sabe/no contesta.
- La mayoría, el 53%, considera que la evolución de las mujeres en la industria del teatro en los últimos años ha sido importante y un 17% considera que ha sido muy importante.
- Que los ámbitos en los que más han evolucionado las mujeres en los últimos años son: la dirección, la creación y la gestión.
- Que la situación actual de las mujeres dentro de la industria del teatro es mejor, en términos generales, que al de hace cinco años.
- Respecto a las mujeres que ejercen liderazgo dentro de este sector, un 40% consideran que son pocas, un 7% consideran que son muchas, un 13% bastantes y otro 10% que son suficientes. El 3% considera que son muy pocas y el 27% no sabe/no contesta.
- La mayoría cree que según el género (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo, que las mujeres que trabajan en esta industria trabajan mucho, que el trabajo de las mujeres gerentes está más cuestionado que el de los hombres que desempeñan los mismo cargos y que las mujeres gerentes ejercen un liderazgo transformacional mayor que los hombres.
- En la creación destacan la presencia de pocas directoras, dramaturgas, diseñadoras de iluminación y espacio sonoro y técnicas.
- En la industria teatral resaltan la escasez de directoras artísticas, gerentes, técnicas y mujeres en puestos de mantenimiento mientras que las tareas de limpieza están copadas por mujeres.

- Según el 47% la conciliación familiar es la mayor dificultad a la que se enfrentan las mujeres en esta industria, seguida del acceso a los altos cargos (13%) y la brecha salarial (10%).
- Respecto a los retos, la visibilización de las mujeres y acceso paritario a cargos son los dos más relevantes.
- Para ello es crucial la creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación, la creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas y el impulso de la incorporación de mujeres a puestos donde exista subrepresentación femenina.

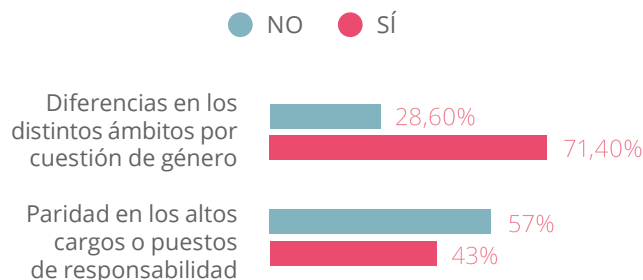
ESKENA

La encuesta realizada a distintos medios de esta asociación y con una base muestral de 7 entidades señala:

- En la encuesta han participado hombres (29%) y mujeres (71%) pertenecientes a la asociación que desarrollan su actividad en las tres provincias y que se encuentran en un rango de edad de entre los 25 y los 60 años, atendiendo a la siguiente distribución territorial: Bizkaia (57%), Gipuzkoa (29%) y Araba (14%).
 - El 86% de los encuestados trabajan en la empresa privada en labores de gestión y/o producción y el 14% restante en asociaciones/fundaciones.
 - Respecto a la composición de los equipos de trabajo, el porcentaje de mujeres responde a un 64% en los cargos directivos, un 40% en los cargos técnicos, un 60% en la gestión, un 100% en las labores de limpieza y un 50% en las tareas de mantenimiento.
- (ANEXO 5- Figura 2).*
- La percepción en torno a la presencia de las mujeres en la industria del teatro es diversa; mientras que un 29% de los encuestados piensa que ésta no es ni alta ni baja y un 14% piensa que es baja, el 57% restante cree que la presencia de las mujeres dentro de esta industria es alta.
 - El 71,4% de las personas encuestadas creen que las mujeres desarrollan su trabajo en puestos intermedios o de responsabilidad intermedia, desarrollando sobre todo labores de producción.

- Un 57% considera que no hay paridad dentro de los altos cargos, frente al 53% restante y un 71,4% que siguen existiendo diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género, frente a un 28,6% que opina que no.

Figura 7. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos. Encuesta realizada por ESKENA



Fuente: Elaboración propia

- El 86% considera que la evolución de la presencia de las mujeres ha sido importante, sobre todo en la creación y la gestión y todos ellos creen que la situación de las mujeres es mejor (en términos generales) comparada con la de hace cinco años.
- El 57% cree que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de la industria del teatro son bastantes, mientras que el 29% considera que son pocas.
- El 83% considera que las mujeres que desempeñan liderazgo en el sector trabajan mucho y el 50% que según el género (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo y que las mujeres que desempeñan este tipo de liderazgo renuncian a su vida social y tiempo de ocio.
- Dentro de las creaciones la mayoría de las mujeres están, según este grupo, en los elencos (actrices) y en la distribución, habiendo muy pocas mujeres en las labores como técnicas, diseñadoras de iluminación o diseñadoras de espacios sonoros.

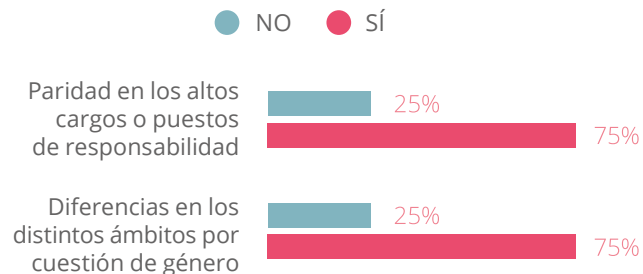
- En la industria hay muy pocas mujeres en la parte técnica y labores de mantenimiento. Sí están presentes en la producción, la distribución, la comunicación y las labores de limpieza.
- Respecto a las dificultades más importantes a las que se enfrentan las mujeres en esta industria están: la valoración de sus capacidades creativas y el acceso a los altos cargos, siendo los principales retos la consecución de mejoras en las condiciones laborales, la formación y especialización y la visibilización de las mujeres dentro de la industria. Para ello, las personas encuestadas confían en el impulso de la incorporación de mujeres a puestos donde existe subrepresentación, el refuerzo del empoderamiento de las mujeres, en la creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación y en la creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas.

BESTEOK

De la encuesta con una base muestral de 3 socios de esta plataforma de entre 40 y 60 años, con Bizkaia como provincia donde desarrollan su trabajo, se desprende (*ANEXO 5- Figura 3*):

- La encuesta ha sido contestada en su totalidad por hombres que desarrollan su actividad dentro de la empresa privada, ocupando las mujeres los siguientes cargos en relación a las estructuras de trabajo: un 13% en la dirección, un 64% en los trabajos técnicos, un 60% en la gestión, un 50% en la limpieza y un 50% en las tareas de mantenimiento.
- Dos tercios de los encuestados consideran que la presencia de las mujeres en la industria del teatro no es ni alta ni baja, mientras que el otro tercio considera que es baja.
- Todos ellos consideran que las mujeres en la industria del teatro se encuentran en cargos intermedios o de responsabilidad intermedia.
- Respecto a las funciones y tareas de las mujeres dentro de la industria, dos tercios de las personas encuestadas consideran que se encuentran mayoritariamente en puestos de producción.

Figura 8. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos. Encuesta realizada por BESTEOK



Fuente: Elaboración propia

- Dos tercios de los encuestados considera que no existe paridad dentro de los altos cargos o puestos de responsabilidad, mientras que el otro tercio apunta que sí existe. Un tercio considera que sí existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género y dos tercios que no.
- Un tercio considera que la evolución de las mujeres en la industria en los últimos años no ha sido muy importante; mientras que los dos tercios restantes opinan que sí ha sido importante. En cuanto a esta evolución, la creación y la dirección son los ámbitos en los que éstos perciben una mayor evolución en lo que a la presencia de las mujeres respecta.
- Dos tercios de las personas encuestadas cree que la situación actual de las mujeres en comparación a los años anteriores es mejor, en términos generales, mientras que el otro tercio considera que es igual.
- Dos tercios creen que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de la industria del teatro siguen siendo pocas, mientras que el otro tercio no contesta.
- Respecto a la creación, señalan la presencia de pocas mujeres en la dirección y dramaturgia de espectáculos y de muy pocas en el diseño de iluminación, espacio sonoro y puestos técnicos.

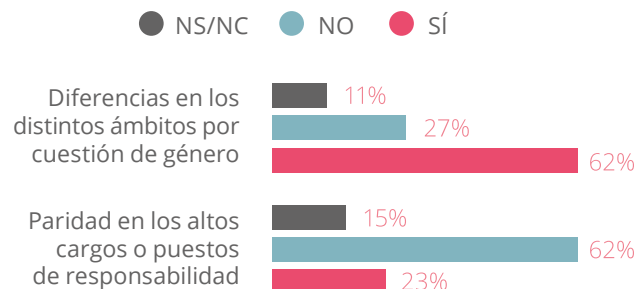
- Dos tercios creen que en la industria teatral encontramos bastantes mujeres en las labores de limpieza y muy pocas en las tareas técnicas y de mantenimiento.
- El acceso a los altos cargos y la conciliación familiar son las dificultades más importantes a las que se enfrentan las mujeres en esta industria, según dos tercios de las personas encuestadas, siendo los principales retos la visibilización de las mujeres y el acceso paritario a cargos.
- Entre las medidas más valoradas para corregir estas desigualdades se encuentran: el impulso de proyectos para visibilizar a las mujeres y la creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación.

ARTEKALE

La encuesta, con una base muestral de 26 y respondida en un 70% por mujeres y en un 30% por hombres, en su mayoría (77%) de entre los 40 y 60 años de edad y trabajando en la empresa privada (70%), apunta (ANEXO 5- Figura 4):

- Que el tipo de cargo ocupado por sus integrantes es diverso: un 31% asume cargos directivos, un 19% son gestores, un 4% ocupa puestos de producción y otro 4% técnicos, mientras que el 42% restante desempeña tareas diversas: artistas, artistas de circo, trapecistas, creadores, autónomos que se encargan de todo, etc.
- Respecto a los equipos de trabajo en relación a las mujeres trabajando a jornada completa en cada estructura, estas representan: el 73% de los cargos directivo, el 65% de los puestos técnicos, el 93% de las cargos que tienen que ver con la gestión, el 25% de los cargos de limpieza y el 80% de los puestos de seguridad.
- Que la actual presencia de las mujeres en la industria del teatro no es ni alta ni baja (42%), mientras que un 23% sostiene que es baja y un 15% que es alta.
- El 81% afirma que las mujeres en la industria del teatro vasco se encuentran en cargos intermedios o de mediana responsabilidad y el 42% que las principales tareas son desempeñadas por éstas en el área de gestión.

Figura 9. Representación equilibrada de mujeres y hombres en los altos cargos. Encuesta realizada por ARTEKALE



Fuente: Elaboración propia

- De las personas encuestadas un 62% cree que no existe la paridad en los altos cargos o puestos de responsabilidad y un 62% que afirma que existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género. El 72% de las mujeres encuestadas afirma que no hay paridad en los altos cargos, mientras que el 67% de los hombres encuestados afirma que sí.
- El 67% de las mujeres indica que sí hay diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género y el 50% de los hombres indica que también.
- El 42% cree que la evolución de las mujeres en los últimos años ha sido importante y que esta evolución se ha dado, sobre todo, en la creación (54%) y en la gestión (39%).
- La mitad de las personas encuestadas creen que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de esta industria son pocas. En un 50% hombres y mujeres piensan lo mismo.
- El sentir general apunta a que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de esta profesión trabajan mucho, lo hacen de forma diferente y son más cuestionadas que los hombres que desarrollan los mismos puestos de trabajo. No obstante, aquí las percepciones cambian según hombres y mujeres.

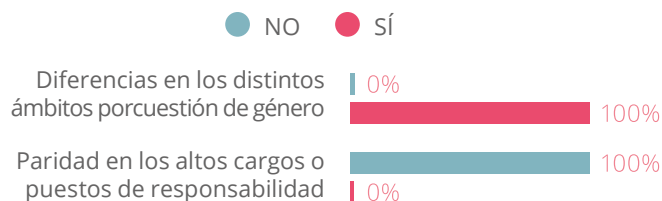
- Respecto a la creación, las mujeres se situán sobre todo en elencos (actrices), gestoras/administradoras y distribuidoras. En el resto de la industria es tarea de las mujeres principalmente la distribución, la comunicación y la limpieza, mientras que son bastantes dentro de la gerencia, la producción o la programación.
- La mitad de las personas encuestadas creen que el principal reto al que se enfrentan las mujeres es el acceso paritario a cargos.
- Las medidas más valoradas para la consecución de contextos más paritarios destacan: la creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación, la creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas y el diseño y establecimiento de políticas de igualdad.

ATAE

La encuesta realizada a este colectivo y contestada por una mujer de más de 60 años cuya actividad se desarrolla normalmente en Bizkaia como coordinadora de una asociación, señala (ANEXO 5-Figura 5):

- Que el equipo de trabajo de la institución que representa lo constituye una única mujer al frente de la gestión.
- Que la presencia de las mujeres en la industria del teatro no es ni alta ni baja y que ésta se encuentra en cargos intermedios o de responsabilidad media.
- Que no existe paridad dentro de los altos cargos o puestos de gran responsabilidad y que sí existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género.

Figura 10. Encuesta realizada por ATAE



Fuente: Elaboración propia

- Que la evolución de la presencia de las mujeres en la industria en los últimos años ha sido muy importante en todos los ámbitos: dirección, creación, en la gestión, en la producción, en la comunicación y en la distribución.
- Que la situación actual de las mujeres es mejor comparada, en términos generales, con la de hace cinco años.
- Que las mujeres que ejercen liderazgo dentro de la industria cultural son pocas.
- Que según el género (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo y que el trabajo de las mujeres que ejerce liderazgo está más cuestionado que el de los hombres que desempeñan los mismos cargos.
- Que las mujeres que desempeñan liderazgo en la industria este sector trabajan mucho y renuncian a su vida social y tiempo de ocio.
- Que las mujeres gerentes promueven un estilo de liderazgo transformacional mayor que los hombres gerentes.
- Que en la creación hay pocas directoras, pocas dramaturgas, pocas escenógrafas, pocas mujeres en trabajos técnicos y de diseño gráfico e iluminación y muy pocas diseñadoras de sonido y productoras.
- Que para la consecución de contextos más paritarios sería crucial el diseño y establecimiento de políticas de igualdad, la creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación y el refuerzo del empoderamiento de las mujeres.

SAROBÉ

La encuesta realizada a este espacio y contestada por un hombre señala:

- Que la presencia de las mujeres en la industria del teatro es baja y que ésta se encuentra en cargos intermedios o de responsabilidad media, siendo sus principales funciones aquellas relacionadas con las labores de producción.
- Que no existe paridad dentro de los altos cargos o puestos de gran responsabilidad y que sí existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género.

- Que la evolución de la presencia de las mujeres en la industria en los últimos años ha sido importante, sobre todo en ámbitos como la dirección.
- Que existen suficientes mujeres ejerciendo liderazgo dentro de la profesión y que la situación de éstas es mejor (en términos generales) que la de hace cinco años.
- Que según el género (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo y que el ejercido por las mujeres se perfila como un estilo de liderazgo transformacional mayor que el de los hombres gerentes.
- Que las mujeres gerentes presentan un mayor nivel de estimulación intelectual que los hombres gerentes.
- La dirección, el diseño de espacio sonoro y el diseño de escenografía serían los trabajos de creación en los que las mujeres tiene menos presencia, así como en la gerencia, la distribución, la comunicación y las tareas de mantenimiento.
- La disponibilidad del tiempo es la dificultad más importante a la que se enfrentan las mujeres en esta industria donde el acceso paritario a cargos sería el reto más importante.
- Para ello es crucial la facilitación del acceso de las mujeres a recursos financieros, el impulso de la incorporación de mujeres a puestos donde exista subrepresentación, la creación de nuevas medidas que posibiliten la conciliación y, sobre todo, la creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas.
- Que la evolución de la presencia de las mujeres en la industria en los últimos años ha sido muy importante, sobre todo en ámbitos como la distribución.
- Que existen pocas mujeres ejerciendo liderazgo dentro de la profesión y que la situación de éstas es igual (en términos generales) que la de hace cinco años.
- Que según el género (hombre o mujer) se ejerce un tipo diferente de liderazgo y que el ejercido por las mujeres se perfila como un estilo de liderazgo transformacional mayor que el de los hombres gerentes.
- Que el trabajo de las mujeres que ejercen liderazgo está más cuestionado que el de los hombres que desempeñan los mismos cargos.
- Que las mujeres que desempeñan liderazgo en la industria del teatro trabajan mucho y renuncian a su vida social y tiempo de ocio.
- Que las mujeres gerentes presentan un mayor nivel de estimulación intelectual que los hombres gerentes.
- Hay muy pocas mujeres en ámbitos creativos de carácter técnico como la iluminación, el espacio sonoro, el diseño de visuales y pocas en la dirección, la dramaturgia, la escenografía o el vestuario, mientras que hay muchas actrices y gestoras.
- Dentro de la industria hay muy pocas directoras artísticas, directoras de instituciones, productoras, gerentes y técnicas, mientras que otras labores como la programación cuenta con bastantes mujeres y las tareas de limpieza con muchas.

GARAION

La encuesta realizada a este espacio y contestada por una mujer de entre 40 y 60 años que desarrolla su actividad en Bizkaia dentro una Asociación/Fundación, señala:

- Que la presencia de las mujeres en la industria del teatro es baja y que ésta se encuentra en cargos intermedios o de responsabilidad media, siendo sus principales funciones aquellas relacionadas con las labores de producción.
- Que no existe paridad dentro de los altos cargos o puestos de gran responsabilidad y que sí existen diferencias en los distintos ámbitos por cuestión de género.
- La conciliación familiar es la dificultad más importante a la que se enfrentan las mujeres en esta industria donde la visibilización de las mujeres sería el reto más importante.
- Para ello es crucial el impulso de la incorporación de mujeres a puestos donde exista subrepresentación, y, sobre todo, la creación de un Observatorio Vasco de las Artes Escénicas.

ANEXO 6: GUIÓN DE LA ENTREVISTA REALIZADA A DISTINTOS PROFESIONALES DEL SECTOR

I. DATOS DE LA PERSONA

- Nombre de la persona:
- Edad:
- Sexo:
- Entidad a la que representa:
- Cargo que ostenta en la misma:
- Años en este cargo:
- Estudios:

II. PREGUNTAS

1. ¿Qué te viene a la cabeza cuando hablamos de la presencia de mujeres y hombres en la industria del teatro?
¿Dónde sitúas a mujeres y hombres en esta industria en el País Vasco?
2. ¿Crees que ha habido alguna evolución en la presencia de mujeres y hombres dentro de esta industria?
¿En qué ámbitos? ¿De qué forma?
3. ¿Cuáles son las principales funciones, tareas de las mujeres en esta industria? ¿Dónde estamos ubicadas?
¿Crees que existe algún tipo de diferencia por cuestión de género?
4. ¿Qué te parecen las condiciones laborales de las mujeres y los hombres dentro de esta industria?
¿Los sueldos, el tiempo de dedicación, los derechos de conciliación, etc.?
5. ¿Dónde están mujeres y hombres dentro de la creación en esta industria?
6. ¿Crees que hay paridad en los altos cargos y puestos de responsabilidad?
7. ¿Y en la parte de gestión?
8. ¿Y en la parte técnica?
9. ¿Qué cambios se perciben en la industria teatral?
10. ¿Qué se puede hacer para mejorar la paridad en la industria teatral? ¿Qué medidas implementarías para la consecución de un contexto más justo e igualitario?
11. ¿Observaciones? ¿Algo que te gustaría comentar?

ANEXO 7: PERFIL DE LAS PERSONAS ENTREVISTADAS (16)

MUJERES			
SUJETO	EDAD	CARGO	ESTUDIOS
1	50-60	Programadora	Superiores
2	50-60	Directora	Superiores
3	40-50	Gerente	Superiores
4	30-40	Distribuidora	Superiores
5	40-50	Distribuidora	Superiores
6	40-50	Programadora	Superiores
7	40-50	Actriz	Superiores
8	40-50	Actriz	Bachiller
9	40-50	Actriz	Superiores

HOMBRES			
SUJETO	EDAD	CARGO	ESTUDIOS
1	40-50	Director	Bachiller
2	50-60	Programador	Superiores
3	50-60	Gerente	Superiores
4	40-50	Actor	Superiores
5	40-50	Técnico de cultura	Superiores
6	40-50	Director	Superiores
7	30-40	Actor	Superiores

ANEXO 8: FUENTES CONSULTADAS Y BIBLIOGRAFÍA

BERGARA, Ander. 2006. La aplicación de la ley vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Jornadas Internacionales sobre la igualdad, participación política y desarrollo local.p.2. [En línea] Disponible en: https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&ved=2ahUKewi_oIP99JTfAhv5TRUIHZSUD8EQFjAHegQIABAC&url=http%3A%2F%2Fpmayobre.webs.uvigo.es%2F06%2Farch%2Fprofesorado%2Fander_bergara%2Figualdad_conferencia.doc&usq=AOvVaw2WAn1KUrRt-btp9xDI6Ga4

BOE. LEY ORGÁNICA 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para País Vasco. [En línea] Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1979/BOE-A-1979-30177-consolidado.pdf>

BOE: LEY ORGÁNICA 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. [En línea] Disponible en: <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. (Curso 2018-2019). Fundación para la Universitat Ouberta de Catalunya, p.6.

CLÁSICAS Y MODERNAS. Informe “¿Dónde están las mujeres?”. [En línea] Disponible en: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/07/DONDE-ESTAN-LAS-MUJERES.pdf>

EMAKUNDE 2017. La evaluación del impacto en función del género en la cultura. [En línea] Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/cultura_es.pdf

ENCICLOPEDIA VASCA AUÑAMENDI. Recuperado 22 de enero 2019, de: <http://aunamendi.eusko-ikaskuntza.eus/eu/el-concepto-de-genero/ar-152507/>

EUSTAT. Tiempo medio por participante por tipo de ocio activo y sexo de la C.A. de Euskadi 2013. [En línea] Disponible en: http://www.eustat.eus/elementos/ele0004500/Tiempo_medio_por_participante_por_tipo_de_ocio_activo_dia_ysexo_CA_de_Euskadi/tbl0004528_c.html

EUSTAT. Estadística de Renta Personal y Familiar 2018. [En línea] Disponible en: 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. [En línea] Disponible en: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/cult_emp_wsta

LANBIDE. Paro registrado por municipios, territorios y sexo en Euskadi . Año 2018. [En línea] Disponible en: <http://www.lanbide.euskadi.eus/y94-estadist/es/?r01kQry=tC%3Aeuskadi%3BtF%3Aopendata%3Bm%3AdocumentLanguage.EQ.es%2COpendataLabels.LIKE.territorio%3B>

LEY 2/1988, de 5 de Febrero, sobre la creación del "Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea". [En línea] Disponible en: http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/contenidos/ley/bopv198800484/es_def/index.shtml

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Texto completo. [En línea] Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

MECD. Número de tesis doctorales aprobadas por tipo de universidad, comunidad autónoma, sexo y grupo de edad. Año 2017. [En línea] Disponible en: <http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Tesis/2017/&file=pcaxis>

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE. Anuario de Estadísticas culturales (2018). [En línea] Disponible en: <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:eb5b8140-e039-42ab-8e24-500fddc5b2a4/anuario-de-estadisticas-culturales-2018.pdf>

OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico de Artes e Industrias Culturales 2015. [En línea] Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_publicaciones_art_ind_2015/es_art_indu/adjuntos/Artes_Industrias_Culturales_informe_estadistico_2015.pdf

OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Panel de hábitos culturales 2016. [En línea] Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_kultur_ohitura_panel2017_2/es_def/adjuntos/panel_habitos_culturales_resultados_2_2017.pdf

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

OBSERVATORIO VASCO DE LA CULTURA. Informe estadístico sobre productores de artes escénicas. [En línea]. Disponible en: http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/keb_argit_esz_ekoizleak_2015/es_def/adjuntos/artes_escenicas_productores_2015.pdf

TRATADO DE AMSTERDAM. Texto completo. [En línea] Disponible en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

TRATADO DE ROMA. Texto completo. [En línea] Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISUM%3Axy0023>

VEIGA, Isabel. (2008) Gestión cultural y género. Revista GECA. (Gestores Culturales de Andalucía), nº 11, noviembre. Edita Asociación de Gestores Culturales de Andalucía. ISSN: 1695-1794. Recuperado 22 de enero 2019, de <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

