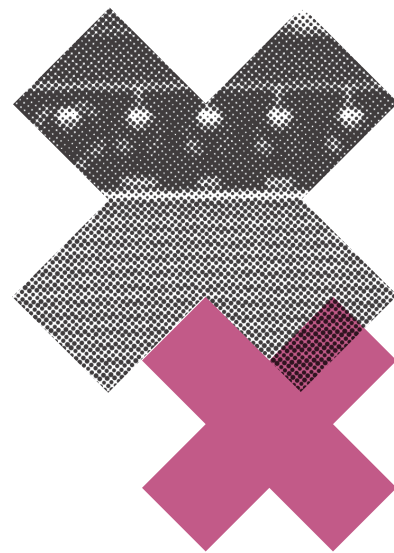




MUSIKAREN industriako emakumeen eta gizonen **EGOERA** EAEn

AMAIA ISPIZUA GISASOLA



Argitaraldia: 1.a. 2020ko ekaina

Ale-kopurua: 70

© Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Kultura eta Hizkuntza Politika Saila

Internet: www.euskadi.eus

Argitaratzailea:

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

Egilea:

Amaia Ispizua Gisasola

Koordinatzaileak:

Kualitate Lantaldea, Kultura Sustatzeko Zuzendaritza-Kulturaren Euskal Behatokia

Itzultzailea: Jose Mari Navascués Baskaran

Diseinua eta konposizioa: Mooneki

Inprimategia: Eusko Jaurlaritzaren Erreprografia Zerbitzua

ISBN: 978-84-457-3553-4

Lege-gordailua: LG G 00390-2020

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

MUSIKAREN
industriako
emakumeen
eta gizonen
EGOERA EAEn

AMAIA ISPIZUA GISASOLA

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

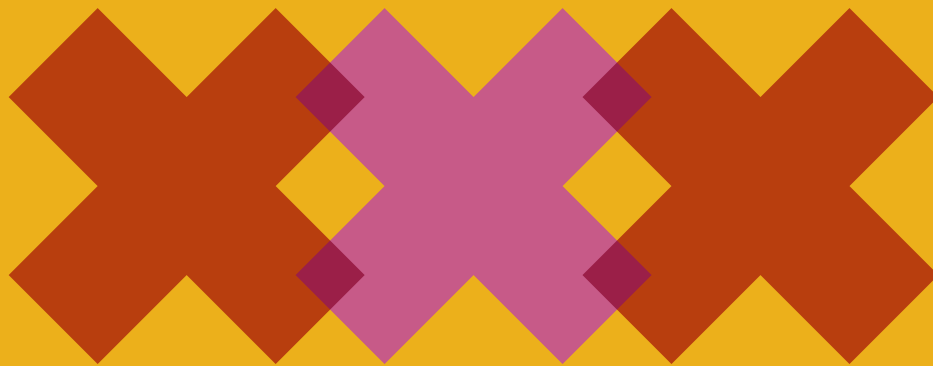
Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020

AURKIBIDEA

Sarrera	6
Ikerlan honen helburua	7
Metodologia	8
MIM - Mujeres en la Industria de la Música	10
1. Azterketa kuantitatiboa. Emakumeak euskal musika-industrian	12
Prestakuntza	13
EAEko musika industriaren egitura	17
Sektorearen tamaina	17
Enpleguaren banaketa, sexuaren arabera	19
Dirulaguntzak eta laguntzak musika-industrian	24
Euskal musikaren sariak	25
2. Emakumeek eta gizonek musika industrian duten egoerari buruzko azterketa kualitatiboa eta iritzi artikulua	26
3. Industriaren erronkak eta jarduteko proposamenak	50
4. Iturri dokumentalak	54
5. Eranskinak	56



SARRERA

IKERLAN HONEN HELBURUA

Ikerlan honen helburua Euskadin musika-industrian lan egiten duten emakumeen presentzia eta lan-egoera ebaluatzea da.

Urrats hauek jarraitu ditugu:

- 1 Musika-industrian lan egiten duten pertsonei dagozkien sexuaren arabera banatutako datuak bilatzea.
- 2 Zenbait datu kuantitatiboki aztertzea, hots: kulturaren kontsumo-ohiturak, demografia, gizon eta emakume langileen adina, soldatak, karguak, etc.
- 3 Azterketa kualitatiboa sortzea zenbait emakumeri elkarrizketak eginez. Emakumeotako batzuk erreferentziako kargu garrantzitsuetan aritzen dira eta beste batzuek, beste arlo batzuetakoak izan arren, gertatzen diren egoeren arrazoia ezagutzen laguntzen digute.
- 4 Ondorioak ateratzea, esperientzia horietan eta beste iturri batzuetatik bildutakoetan (artikuluak, liburuak, etc.) oinarrituta.
- 5 Hartu beharreko neurriak proposatzea.

METODOLOGIA

Ikerlana bost fasetan banatuta dago. Fase horietako bakoitza lan-teknika desberdin batez egin da: berrikusketa bibliografikoa, galdetegia, azterketa kuantitatiboa, azterketa kualitatiboa eta hobetzeko proposamenak.

LEHEN FASEA: ITURRI BIBLIOGRAFIKOAK

Lehen fasearen ardatz nagusiak ikerlanaren helburua testuinguruan jartzea eta alde zuzeneko ikerketetan gaiari nola ekin dioten berrikustea izan dira. Horrela, funtsezko adierazleak zein diren, alde zuzeneko ikerketa horietan zein ondorio ateratu dituzten eta informazioa biltzeko eta aztertzeko zein metodologia erabili izan diren barneratu ahal izan dugu.

Berrikusketa bibliografikoa iturri ezagunek eta erakunde publikoek argitaratutako ikerlanen arabera egin da. Hara iturriak: EUSTAT, Euskal Estatistika Erakundea, LANBIDE, Euskal Enplegu Zerbitzua, PROMUSICAE, Industria Fonografikoaren Nazioarteko Federazioa, IFPI, etc.

Musika-sektoreari buruz egindako analisiak aurkitzeko bilaketa-lan sakona egin ondoren jakin izan dugunez, kulturari buruzko ikerlan asko dago oro har, bai Euskadin, baita estatuan eta nazioartean ere, baina musika-sektoreari buruz berriaz egindakoak ez dira hainbeste.

Beste eragozpen bat ere aurkitu dugu, hots, berriaz musikari buruz egindako ikerketa askotan kontsumoari dagozkion datuak aztertzen dituzte, arreta nagusia musikaren eta kulturaren kontsumo-ohituretan jarritz, eta ugariak dira azken urteetan izandako kontsumo digitalari buruzko ikerketak, baina azterketa horietako asko ez daude sexuen arabera banatuta. Gainera, gehienak kontsumoaren helburuari dagozkio (kontzertuak, streaming-a, diskoak, etc.) eta ia ez dago sektoreko langileei eta haien lan-egoerari buruzko ikerketarik.

Hala ere, hurrengo alderdien egoera aztertzen duten ikerlanak aurkitzen ahalegindu gara:

- Berdintasun alorreko esparru arauemailea.
- Enpleguari dagozkion datu orokorrak Euskadin.

- Emakumeen eta gizonen egoerari buruzko datuak musika-industrian.
- Kulturari eta musikari dagozkien kontsumo-ohiturak, sexuen arabera banatuta.

BIGARREN FASEA: GALDETEGIA

Bigarren fasean, aipatutako iturri bibliografikoak aztertu eta gero, zenbait ondorio ateratu ditugu. Ondorio horien arabera galdetegia egin dugu, emakumeek musika-industrian duten lan-egoerari buruzko inkesta egiteko. Musika-sektoreari buruzko berriazko ikerketak falta direnez, sektorearen irudia osatzeko beharrezkoak diren alderdiak jorratu ditugu: langileen kopurua, emakumeen eta gizonen kopuruak, zein postutan jarduten duten, zuzendaritzako karguetan jarduten duten emakumeen kopurua, ordainsaria, etc. Hala ere, beharrezkoa izango litzateke, sektoreari buruzko ikerketa sakonagoa egitea, zeren oso zaila baita sektorean lanean jarduten dutenen kopurua zehazki jakitea.

Musikaren sektorean mikroenpresez eta enpresa txikiz eta ertainez (ETE) osatzen da eta langile bakarreko nahikoa enpresa daude; beraz, oso zaila da datu-base eraginkorra egitea. Bestalde, kontuan hartu beharke liriteke, halaber, euren enpresak irekitzen dituzten eta autogestioaren bidez funtzionatzen duten sortzaileak ere, zeren kudeatzeko eredu desberdina erabiltzen dutenen sektorearen parte hori gero eta garrantzitsua baita.

Dena den, ondoko oinarrien arabera lan egin dugu:

- **Unibertsoa:** Euskadiko biztanleak, zuzenean musika-industriarekin lotutako enpresetan lanean ari direnak. Honako azpisektoreak kontuan hartu ditugu: sustatzaileak, managerrak, jaialdiak, diskoetxeak, kontzertu-aretoak, antzokiak eta auditorioak, argien eta soinuen enpresak, backliner-ak, rigger-ak, zamalanetako enpresak. Zehatz esanda, honako hauek izan dira elkarrizketatuak: 63 antzerki-programatzaile (gizonak eta emakumeak), 50 kudeaketa-enpresa eta diskoetxeak, 17 kontzertu-areto, 16 teknika-enpresa. Horrez gain, dirulaguntzei eta sariei buruzko kontsultak egin dira Eusko Jaurlaritzako Kultura eta Hizkuntza Politika sailean eta Musika Bulegoa erakundearen, hurrenez hurren. Oso jende gutxi parte hartu du eta, horregatik, datu asko alde zuzeneko egindako ikerketetan oinarritzen dira.

- **Esparrua:** Euskadi
- **Elkarrizketa:** anonimoa, posta elektronikoa bidez, Google Formseko txantiloia erabiliz.
- **Bertatik bertarako lanari dagozkion datak:** 2019ko urtarrilaren 21etik, martxoaren 22ra.

- Multinazional bateko marketing saileko estatu-mailako emakume zuzendari 1
- Musika-jaialdi bateko arlo profesionaleko emakume zuzendari 1, nazioarteko erreferentea musika-enpresen networking-ari dagokionez.
- Euskadiko konpositore eta kantari entzutetsu 1, bere proiektuak autogestio bidez kudeatzen dituena.

HIRUGARREN FASEA: AZTERKETA KUANTITATIBOA

Datuen azterketa, elkarrizketa anonimoen bidez laginak jasotzeko fasean jasotako datuena, zein alde aurretik argitaratutako ikerketetatik lortutako datuena.

LAUGARREN FASEA: AZTERKETA KUALITATIBOA

Lehen fasean, azterketa kuantitatiboko datu nagusiak aztertu ondoren, begiratu batean arazo bikoitza ikusi daiteke: emakumeen falta nabarmena da sektorean, baina are nabarmenagoa da, zuzendaritzako postuetan ia emakumerik ez egotea, batez ere sektore pribatuan.

Arazo hori hurbilgotik aztertzeke, laugarren fasean egokitasun-azterketa egin zaie, enpresa pribatuetan zein administrazio publikoan buruzagitzako postuetan jarduten duten zazpi emakumeri. Elkarrizketen erreferentziako gaia musika izan zen, baina batez ere zuzendaritza postuetan emakumerik ez egoteari buruz mintzatu dira.

Berriaz bilatu ondoren, hona hemen sakon elkarrizketatutako zazpi profilak:

- Musika-sektorean buruzagitzak karguetan aritzen diren 4 emakume, euren ibilbide profesionala hurbiletik ezagutzeko, betetzen dituzten postuetara nola iritsi diren jakiteko eta sektorean emakumerik ez egoteari buruz duten iritzia zein den jakiteko:
 - Euskadiko kultura-erakunde publiko bateko emakume zuzendari 1
 - Euskadiko goi-mailako musika-eskola bateko emakume zuzendari 1

- Horrez gain, sektorean jarduten ez duten bi emakumeri egin zaizkie elkarrizketak, egoeraren ikuspuntu globala edukitzeko eta planteatutako mapa osatzeko:

- Euskadiko emakume enpresaburuen eta zuzendarien elkarte bateko zuzendari 1, bere enpresaren buru dena. Elkarrizketa honen helburua hau da: musika-sektoreko emakumeei alde aurretik egindako elkarrizketen arabera ikusitako arazoa edozein enpresatara pasatzea, gizartea aztertzeke eta beste sektoreetan errepikatzen diren alderdiak zein diren aztertzeke.
- Emakume antropologo sozial 1; Feminismoan espezializatua, hainbat artikulua eta liburu idatzitakoa, unibertsitateko irakaslea. Osoko ikuspegia eman digu Euskadiko emakumeen ikuspuntu soziokulturalari dagokionez.

Azterketa kualitatiboa elkarrizketa horietan eta beste heda-bide batzuek lehenago egindako elkarrizketetan emandako iritzien arabera egin dugu.

BOSGARREN FASEA: ONDORIOAK ETA JARDUTEKO PROPOSAMENAK

Zazpi elkarrizketetatik ateratako ideiak bilduz, azterketa kuantitatiboan bildutako datuez gain, laborpen gisa hobetzeko proposamen batzuk azaldu ditugu, musika-sektorean emakumeen eta gizonen artean dagoen desberdintasuna hobetzeko asmoz.



MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA

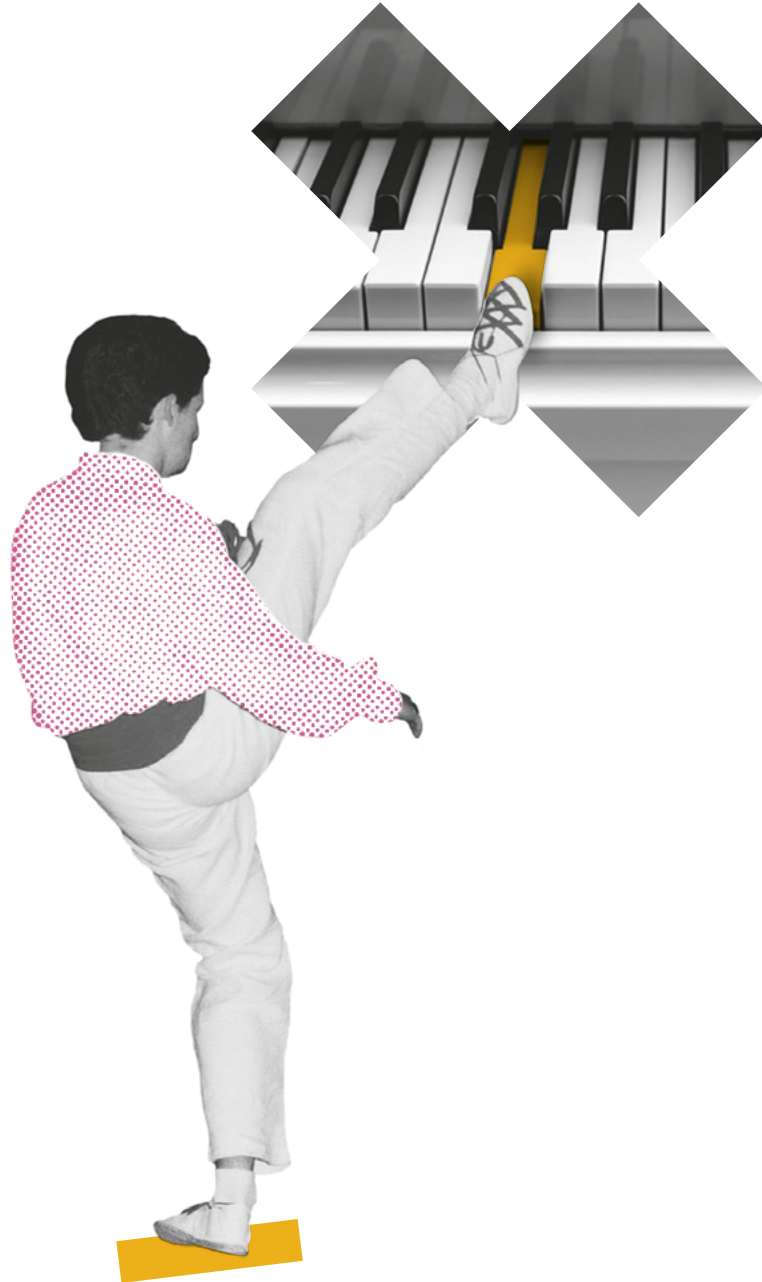
MIM –Mujeres en la Industria de la Música- elkarteak lan hau egin ahal izateko laguntza eta babesia eman dizkigu. Estatu osoan jarduten duen elkarte hori 2016ko irailean sortu zen, Vic-eko Mercat de la Música Viva deritzonaren 28. edizioan.

Elkarte hori zenbait hiritan egindako batzarren ondorioz sortu zen. Batzar horietan emakume profesionalak euren esperientziak konpartitu zituzten eta sektoreko egoera desorekatuak nabarmentzeko plataforma sortzea ezinbestekoa zela ondorioztatu zuten. Musika-industriako emakume profesionalak ez zaie sektoreko gizonak ematen zaien tratatu bera ematen, profesionaltasun maila bera izan arren.

Unibertsitateetan eta musika-eskoletan emakumeen ehunekoa gizonen ikaskideena baino handiagoa den une honetan, eta emakumeek gizonen emaitza akademiko bikainagoak lortzen dituztela kontuan hartuta, musika-industriako emakumeen kopurua minoritarioa da, batez ere azpisektore jakin batzuetan. Hortaz, emakume asko aurkitu ditzakegu marketingean eta komunikazioan, baina gutxiak jarduten dute arlo teknikoetan, ekoizpenean, musika-kazetaritzan, etc.

Bereziki aipatu behar dira zuzendaritzako karguetan jarduten duten emakumeak, zeren oso gutxi baitira. Kopuru txiki horrek ez du justifikaziorik eta, horregatik, MIMen helburuetako bat musikan jarduten duten emakumeekin konektatzeko eta kontaktatzeko tresna izatea da, alderdi profesional guztietan. Sektoreko emakume profesionalak ikusarazteko leku bat izatea.

Gaur egun, MIMek ia 200 bazkide ditu. Bazkideok etengabe lanean jarduten duten batzordeetan banatuta daude, elkartearen helburuak lortzeko.





1. AZTERKETA KUANTITATIBOA

PRESTAKUNTZA

Prestakuntza espezializatua musika-industrian

Musika-industriaren adarren kudeaketari berariaz dagokion ikaskuntza arautuaren eskaintza oso urria da oraindik ere.

Musika sektorean jarduten duten enpresak eta erakundeak sailetan banatuta egon ohi dira; hara oinarritzko sailak: kudeaketa (management) eta komertzializazioa (booking), antzokien eta jaialdien programazioa, produktua diskoetxeetan bideratzea, ekoizpen tekniko eta logistikoa, komunikazioa eta marketina, saltzaileak eta finantza eta kontabilitate sailak.

Alde batetik, lanbide heziketa teknikoak, emakume zein gizon teknikariak prestatzeko (soinua, argiztapena, bideo-errealizazioa, etc.) eta, bestetik, unibertsitate heziketa, ikasketa orokorrak (enpresen zuzendaritza, marketina eta komunikazioa...) eta berariazko masterrak (ekimen kulturalen kudeaketa, publikoen sorkuntza, etc.).

Prestakuntza teknikoari dagokionez, EAEn hainbat eskola publiko daude, soinuaren eta irudiaren ikasketak ematen dituztenak, askotan ikus-entzunezkoetara bideratuta, baina badira zuzeneko musika-emanaldien espezializazioak ere.

Unibertsitateko prestakuntzari dagokionez, ikasketa orokorrez gain (enpresak, marketina, etc.), Deustuko Unibertsitateak Aisialdia, kultura, turismoa, kirola eta olgeta ekitaldiak kudeatzeko masterra eta Giza Garapenerako Aisialdia, Kultura eta Komunikazioa deritzon doktoretza-ikasketak eskaintzen ditu.

Gainontzean, musika-industriako berariazko ikasketak egiteko (normalean, masterrak eta graduatu ondokoak) Madrileko etaartzelona edota nazioarteko unibertsitateetara jo behar da.

EAEn aipatutako ikasketak eskaintzen dituzten ikastetxe publiko zein pribatuak datuak bildu ditugu (EHU, DEUSTUKO UNIBERTSITATEA, ESCIVI), zentro horietako emakumeen presentzia aztertzeko.

LANBIDE HEZIKETA EAEn

Lanbide heziketaren esparru orokor batean, 2017-2018 ikasturtean komunikazioaren, irudiaren eta soinuaren espezializazioetan EAEn egin diren matrikulei buruzko datuak ikusi ditzakegu, EUSTATEk egindako ikerketaren arabera¹.

Erdi-mailan eta goi-mailan egindako matrikula guztiak aztertuz, EAEn matrikulatutako emakume ikasleen kopurua urria da aipatutako lanbide heziketako mailetan: % 25,86, eta matrikulatutako gizonak % 74,14 dira. Guztira 665 dira (493 gizon eta 172 emakume).

Ikerketa horretan, halaber, enpresen zuzendaritzarekin eta kudeaketarekin, zein merkataritza eta marketinarekin lotutako lanbide heziketako matrikulazioak ere aztertu dira. Adar horietan, ehunekoak orekatua da (% 48,09 emakume merkataritza eta marketinean matrikulatuta) eta emakumeen kopurua handiagoa da enpresen kudeaketan (% 60,96 emakume matrikulatuta).

¹ http://www.eustat.eus/elementos/ele0000000/Alumnado_matriculado_en_la_CA_de_Euskadi_por_titularidad_nivel_territorio_historico_ysexo_2016-17/tbl0000081_c.html

LANBIDE HEZIKETA	EMAKU- MEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK %
ERDI MAILA GUZTIRA	4.981	9.539	14.520	34,30
GOI MAILA GUZTIRA	7.568	13.937	21.505	35,10
LANBIDE HEZIKETA GUZTIRA, EAEn	12.549	23.476	36.025	34,83
LH ADMINISTRAZIOA ETA KUDEAKETA (Erdi-maila eta goi-maila)	2.144	1.373	3.517	60,96
LH MERKATARITZA ETA MARKETINA (Erdi-maila eta goi-maila)	706	762	1.468	48,09
LH KOMUNIKAZIOA, IRUDIA ETA SOINUA (Erdi-maila eta goi-maila)	172	493	665	25,86
LH ARTE GRAFIKOAK (Erdi-maila eta goi-maila)	228	294	522	43,68

Iturria: Lan honetarako propio egina

LANBIDE HEZIKETA ESPEZIALIZAZIO TEKNIKOAK

ESCIVI

Gerora musika-industriaren hainbat arlotan profesionalizatzen diren ikasle gehien dituzten eskoletako bat sakonago aztertu dugu. Eskola horretan, ESCIVIn (Andoaingo Zine eta Bideo Eskola) 2018-2019 ikasturtean egindako 282 matrikulen % 30,85 emakumeak dira. Zifra hori aurreko ikasturtekoa (% 29,37) baino apur bat handiagoa da.

ESPEZIALITATEA	EMAKUMEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKUMEAK %
BIDEO DJ	10	43	53	18,87
ERREALIZAZIOA	27	43	70	38,57
IRUDIA	35	15	50	70,00
SOINUA	5	44	49	10,20
EKOIZPENA	8	18	26	30,77
3D ANIMAZIOA	2	32	34	5,88
GUZTIRA	87	195	282	30,85

Hala ere, ematen diren mailletako hainbat espezialitatearen ardatz nagusiak zinema eta ikus-entzunezkoak dira.

Zuzeneko ikuskizunen kudeaketan eskaera handiena duten espezialitateak soinua eta argizatzea dira. Soinuaren espezialitatearen kasuan (Ikus-entzunezkoetarako eta ikuskizunetarako soinuari dagozkion goi-mailako ikasketak), guztira matrikulatutako 29 ikasleen % 10,20 baino ez dira emakumeak eta % 89,8 gizonak dira.

Irudia eta argizatzea espezializazioaren kasuan (Irudia kaptatzeari eta tratatatzeari dagozkion goi-mailako ikasketak)

kontrako joera gertatzen da, hau da, % 70 emakumeak dira (2018-2019 ikasturtean 35 emakume eta 15 gizon matrikulatu ziren).

Zuzeneko kontzertuetan zein diskoetxeetan sarri eskatzen den beste adar bat bideo-errealizazioa da. Adar horretan (Ikus-entzunezkoen eta ikuskizunen Proiektuak Errealizatzeiko Goi Mailako Teknikaria), 2018 ikasturtean matrikulatuen % 38,57 emakumeak ziren eta % 61,43 gizonak.

Oro har ondorioztatu dezakegunez, Lanbide Heziketako ikasle gehienak gizonak dira eta emakumeen matrikulen kopurua

aurreko urteekoekin alderatuta handiago den arren, zifrak egonkor mantentzen dira, hau da, 10etik 3 matrikula emakumeenak dira. Aipagarria da, enpresen zuzendaritzan eta kudeaketan eta, ESCIViren kasuan, irudiaren argiztatzean eta tratamenduan, batez ere, emakumeei dagozkien zifrak handiagoak direla, soinuaren adarrean dauden emakume kopuru urriarekin alderatuz.

UNIBERTSITATEKO IKASKETAK

EAEko unibertsitateetako edozein espezialitateko matrikulen guztizko kopuruaren % 53,50 emakumeenak dira, EUSTATEk eta EHUk emandako 2016-2017 ikasturteko matrikulei dagozkien datuen arabera.²

2016-2017 URTEA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKU-MEAK %
Unibertsitateko gradu ikasketak guztira	30.279	25.898	56.177	53,90
Master ofizialak	3.021	2.913	5.934	50,91
Doktoretzak guztira	2.159	2.013	4.172	51,75
Unibertsitateko ikasleak guztira	35.459	30.824	66.283	53,50

Musika-industriarekin estuago lotuta dauden espezialitateak sakonago aztertuz, eta Euskal Herriko 2017-2018 ikasturteko matrikulei buruzko Hezkuntza Ministerioaren datuen³ arabera ikus daitekeenez, 2017-2018 ikasturtean Euskal Herriko unibertsitateetan Arteetan eta Giza Zientzietan matrikulatutako ikasleen % 65,88 emakumeak izan ziren (3921 matrikulen % 65,54 emakumeenak izan ziren eta % 34,46 gizonenak). Arteen eta Giza Zientzien adarretan karrera hauek sartzen dira: Arte Ederrak, Arte Eszenikoak, Musika, Diseinu Digitala, etc.

Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen adarretan, besteak beste, Enpresa Zuzendaritza, Marketina, Komunikazioa edo Kazetaritza sartzen dira. Hemen ere, EAEn matrikulatutako emakumeen ehunekoa (% 57,20) gizonena baino handiagoa da. Grafikoan Unibertsitate bakoitzari dagozkion ehunekoak aztertu ditzakegu.⁴

UNIBERTSITATEKO MARIKULEN KOPURUA EUSKAL UNIBERTSITATEETAN 2017-2018

ARTE ETA GIZA ZIENTZETAKO UNIBERTSITATEETAKO MARIKULAK				
	EMAKU-MEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKU-MEAK %
EHU/UPV	2232	1182	3414	65,38
MONDRAGON	422	975	1397	30,21
DEUSTO	338	169	507	66,67
GUZTIRA	2992	2326	5318	56,26

GIZARTE ETA ZUZENBIDE ZIENTZETAKO UNIBERTSITATEETAKO MARIKULAZIOAK				
	EMAKU-MEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKU-MEAK %
EHU/UPV	9212	6759	15971	57,68
MONDRAGON	1410	1242	2652	53,17
DEUSTO	3588	2501	6089	58,93
GUZTIRA	14210	10502	24712	57,50

EUSTATEk ere ikerketa batean aztertu ditu matrikulazio horiek. Ikerketa horretan, espezialitate bakoitzean egindako matrikulak lortzeko aukera daukagu. Musika-industrian jarduten duten enpresetako espezialitate ohikoenetan emakumeen presentzia handiagoa da, karrera jakin batzuetan izan ezik. Karrera horiek enpresa zuzentzearekin (% 42,39) eta enpresen kudeaketarekin eta marketinarekin (% 39,95) lotutakoak dira.

² http://www.eustat.eus/elementos/ele0003200/Alumnado_matriculadon_en_las_universidades_de_la_CA_de_Euskadi_en_estudios_de_primer_y_segundo_ciclo_y_de_grado_por_titulacion_segun_territorio_historico_ysexo_201617/tbl0003205_c.html

³ <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/alumnado/matriculadon/2017-2018-rd.html>

⁴ Iturria: http://estadisticas.mecd.gob.es/EducajxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Avance/2017-2018/1GradoCiclo/Capituloi/II0/&file=AV16_mat_II2a.px&type=pcaxis&L=0

2016-2017 URTEA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKU-MEAK %
Enpresa zuzendaritzako masterra	2825	2785	5610	50,36
Negozioren kudeaketa	451	550	1001	45,05
Enpresa kudeaketa eta marketina	153	230	383	39,95
Lidergoa enpresan eta berrikuntzan	262	356	618	42,39
Marketin	141	127	268	52,61
Publizitatea eta harreman publikoak	388	148	536	72,39
Komunikazioa	179	96	275	65,09
Ikus-entzunezko komunikazioa	327	266	593	55,14
Sorkuntza eta diseinua	308	131	439	70,16
Arte Ederrak	421	187	608	69,24

Oro har ondorioztatu dezakegunez, unibertsitateko ikasketei dagokienez, prestakuntza teknikoan ez bezala, emakumeen eta gizonen ordezkartza orekatua da, eta emakumeen presentzia pitin bat handiagoa da ia esparru guztietan.

IRAKASLEAK

Unibertsitateko ikasketetako irakasleei dagokienez, Hezkuntzako Ministerioak EAeko zentro publiko eta pribatuetako irakasleen kopurua aztertzen du bere estatistiketan.⁵ Daturik osokoenak EHUrenak dira⁶. Datu horien arabera, oro har emakume irakasleen ehunekoa apur bat txikiagoa da, Gizarte Zientzien eta Zientzia Juridikoen ataletan izan ezik, zeren azken horietan emakumeen ehunekoa handiagoa baita. Unibertsitate pribatuetan ere joera hori nabarmentzen da, hau da, emakume irakasleak % 45,27. Ez dute espezialitateen arabera banatutako daturik eman.

EUSKAL UNIBERTSITATEETAKO IRAKASLEAK

2016-2017 URTEA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	GUZTIRA	EMAKU-MEAK %
EHU/UPV: Irakasleen kopurua guztira ikasketa guztietan	2028	2387	4415	45,93
EHU/UPV: arteak eta giza zientziak	218	258	476	45,80
EHU/UPV: gizarte zientziak	753	658	1411	53,37
UNIBERTSITATE PRIBATUAK: Irakasleen kopurua guztira ikasketa guztietan	483	584	1067	45,27
Deusto	301	305	606	49,67
Mondragon unibertsitatea	182	279	461	39,48

⁵ <http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Personal/Curso%202017-2018/PDI/&file=pcaxis>

⁶ <http://www.ehu.eus/zenbakitan/es/>

EAEKO MUSIKA INDUSTRIAREN EGITURA

Herrialde bateko musika-industria egituratzen duen mapa, musikarekin lotuta dauden arloetan zuzenean eta zeharka jarduten duten hainbat eragilek osatzen dutela esan genezake. Ikerketa honen helburua musika-industrian emakumeen eta gizonen artean dagoen berdintasun-egoera aztertzea da.

Albo batera utzi ditugu musika sortzearekin lotutako profesioak, zeren arlo hori aldi berean egiten ari den beste txosten batean aztertuko baita.

Oro har, EAEko musika-industria osatzen duten eragileak ondokoak izan daitezke: Lehenbizikoak sorkuntzarekin lotuta daude zuzenean eta, gainerakoak, musika-sorkuntzaren inguruko alderdien kudeaketarekin, antolakuntzarekin, programazioarekin, sustatzearekin, ekoizpen teknikoarekin, eta abarrekin lotuta daude:

Musikariak edo konpositoreak, musika-bandak, orkestrak, diskoetxeak, diskodendak, musika argitaletxeak, kontzertu aretoak, antzokiak eta auditorioak, kontserbatorioak eta musika-eskolak, musika-sustatzaileak, managerrak, jaialdien antolatzaileak, ingeniariak eta soinuaz eta argiez arduratzen diren langile teknikariak, kontzertuetako egituren muntatzaileak (aldamio muntatzaileak, instalatzaileak, zama-lanak, etc.), kontzertuetako segurtasunaz arduratzen direnak, argazkilari musikala, musika kazetariak eta kritikoak, diseinugile grafikoak, kontzertuetarako sarrerez arduratzen direnak...

Jeneralean, sarea oso sakabanatuta dago eta langile autonomoek, mikroenpresek, ETEek eta erakunde publikoek osatzen dute; beraz, zaila da datuak biltzea, sektorearen irudi orokorra marrazteko.

SEKTOREAREN TAMAINA

Orain arte egindako ikerketetan albo batera utzi ohi dituzte aipatutako azpisektoreetako batzuk, batez ere, sektore teknikoak eta kazetaritzarekin edo argazkilaritzarekin lotuta daudenak.

Kulturaren Euskal Behatokiak egindako “EAEko Arteen eta kultura-industrien estatistika, 2015erako”⁷ izeneko lanean ikus daitekeenez, 2015ean 144 eragile zeuden musikaren sektorean; horietako 121ek zuzeneko musikan jarduten zuten lanean eta 23 diskoaren industrian aritzen ziren.

Programatzaileei dagokienez, urte horretan bildutako datuen arabera eragile hauek zeuden: 69 programatzaile publiko, 21 emakume eta gizon sustatzaile pribatu, 19 kontzertu areto, 3 orkestra eta 9 musika-banda eta txistulari-talde. Diskoen industriari dagokionez, 3 diskoetxe eta 20 diskodenda daude.

Lehenagoko urteetan egindako txosten berarekin alderatuz gero, eragileen kopuruak beherantz egin du 2009az geroztik (ikus grafikoan). Hara horren arrazoiak: urte horietako krisi ekonomikoa, kulturarako BEZa % 21era igotzeak areagotuta, eta merkatua digitalizatzek ekarri duen sektore diskografikoaren krisia.⁸

URTEA	2009	2011	2013	2015
MUSIKA SEKTOREKO AGENTEEN KOPURUA	162	156	158	144
Orkestrak	3	3	3	3
Musika bandak eta txistulariak	-	-	-	9
Programatzaile publikoak	74	68	71	69
Sustatzaile pribatuak	29	29	28	21
Kontzertu aretoak	24	25	23	19
Diskoetxeak	6	5	5	3
Disko dendak	26	26	21	20

⁷ <http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/estadistica/estadistica-de-artes-e-industrias-culturales-2013/r46-19123/es/>

⁸ ITURRIA: MIRADAS: Una lectura analítica de los datos de la Estadística de las Artes y las Industrias culturales.

Gainera, ikerketan sektoreko langileen batez bestekoari buruzko datuak azaltzen dira eta horrek enpresen tamaina zein den adierazten digu.

Lanaldi osoko langileen kopurua

URTEA	2009	2011	2013	2015
Orkestrak	70,3	71,4	68,7	67,3
Musika bandak eta txistulariak	-	-	-	-
Programatzaile publikoak	1,2	1	1	8,6
Sustatzaile pribatuak	5	4,6	4,5	1,4
Kontzertu aretoak	2,6	2,5	1,7	1,5
Diskoetxeak	2,6	3,3	3,2	2,1
Disko dendak	1,5	1,3	1,4	1,1

Sektorearen sakabanaketaz gain, datuen arabera ondorioztatu daitekeen beste ezaugarri bat sektoreko eragile garrantzitsuenek gainerakoengan duten pisua da. Hortaz, 2015ean, EAEko 5 sustatzaile pribatu nagusiek diru-sarreraren guztien % 84,4 sortu zuten.

Programatzaile publikoei dagokienez, aipagarria da egiaztatzea % 7,2ak guztizko diru-sarreraren % 53,8 sortu zutela.

Aretoen kasuan, % 26,3ak guztizko diru-sarreraren % 74,4 sortu zuten.

2015 URTEA	AGENTEEN KOPURUA	DIRU SARRERAK GUZTIRA	DIRU SARREREN BATEZ BESTEKOA / MILAKA €-TAN	MOZKIN GARBIA (€)	MOZKINAK %/ DIRU SARRERAK	5 AGENTE NAGUSIEN ZAMA (GUZTIZKO AGENTEAK) %	5 AGENTE NAGUSIEN ZAMA / DIRU SARRERAK %
Orkestrak	3	-	-			-	-
Programatzaile publikoak	69	-	-			7,20%	53,80%
Sustatzaile pribatuak	21	28.877.300 €	1.375 €	2.357.224 €	8,20%	23,80%	84,40%
Kontzertu aretoak	19	3.254.000 €	171 €	-423.812 €	-13,00%	26,30%	74,40%
Diskoetxeak	3	644.600 €	215 €	-21.223 €	-3,30%	-	-
Disko dendak	20	2.982.400 €	149 €	98.571 €	3,30%	25,00%	75,40%

Sektorearen iraunkortasunaren ikuspuntutik, eta 2015eko sektore pribatuaren datuen arabera ikus daitekeenez, 2009ko datuekin alderatuz, eta azken urteetako krisi ekonomiko latzaren ondoren, kontzertuen sustatzaile pribatuak suspertu egiten dira apur bat.⁹

2015 URTEA	AGEN-TEEN KOPURUA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	LANGILEEN KOPURUA	EMAKU-MEAK %	LANALDI OSOKO LANGILEEN BATEZ BESTEKOA	LANGILEEI BURUZKO DATUAK
Musika sektoreko agenteen kopurua	144	-	-	-	-	-	-
Orkestrak	3	98	104	202	48,51	67,3	63.249 €
Musika bandak eta txistulariak	9	43,3	121,9	165	26,24	8,7	50.996 €
Programatzaile publikoak	69	44,6	32,8	77,4	57,62	8,6	38.610 €
Sustatzaile pribatuak	21	38,3	55,6	93,5	40,96	1,4	39.663 €
Kontzertu aretoak	19	-	-	31	-	1,5	25.879 €
Diskoetxeak	3	-	-	6,4	-	2,1	29.713 €
Disko dendak	20	-	-	21,3	-	1,1	16.388 €

Oraindik ezin da esan sektorearen erabateko susperraldia dagoenik, baina 2017an BEZa % 10ean ezarrita eta berpizte ekonomiko orokorra kontuan hartuta, hurrengo ikerketetan datuak positiboagoak ikusiko ditugu.

ENPLEGUAREN BANAKETA, SEXUAREN ARABERA

Sexuaren araberako enpleguaren banaketari dagokionez, bi urtetik behin ikerketa egiten duen Kulturaren Euskal Behaketaren datuak erabili ditugu (azken datuak 2015eko jarduerari buruzkoak dira eta 2016an bildutakoak dira).¹⁰

Hurrengo irudian ikusi daitekeenez, oro har, parte-hartzea txikiagoa da postu guztietan, kudeaketan eta administrazioan izan ezik.

Musika-industriaren sektoreetan aipagarria da emakumeen kopurua txikia dela zuzendaritzako postuetan. Programazio publikoen arduradunen kasuan, ordea, kopurua orekatuagoa da gizonen eta emakumeen artean (emakumeen % 42 zuzendaritzako postuetan aritzen da). Atentzioa deitzen du, halaber, orkestra zuzendaritzan emakumerik ez jarduteak.

⁹ <http://www.euskadi.eus/informacion/miradas-2015/web01-s2kultur/es/>

¹⁰ http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_264/opt_0/tipo_10/ti_Poblacion_ocupada_y_empleo/temas.html

ERAGILEAK DIREN MUSIKA-PROGRAMATZAILEEN GUZTIZKO ENPLEGUA (LANALDI OSOKO LANGILE URTEKOTUEN BALIOKIDEAK)
ERAGILEEN SEXUA, TIPOLOGIA ETA EGINKIZUN PROFESIONALA KONTUAN HARTUTA. ITURRIA: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA

	Postua	Emakumeak	Gizonak	Guztira	Emakumeak %
Musika bandak eta txistulariak	Zuzendaritza	0	4,6	4,6	0
	Teknikariak	42,5	115,7	158,20	0,27
	Administrazioa	0,8	1,6	2,40	0,33
	Bestelakoak	0	0	0,00	0
Orkestrak	Zuzendaritza	0	4	4,00	0
	Teknikariak	84	90	174,00	0,48
	Administrazioa	14	7	21,00	0,67
	Bestelakoak	0	3	3,00	0
Programatzaile publikoak	Zuzendaritza	3,7	5,1	8,8	0,42
	Teknikariak	20,9	15	35,90	0,58
	Administrazioa	7,6	5,8	13,40	0,57
	Bestelakoak	12,4	6,7	19,10	0,65
Sustatzaile pribatuak	Zuzendaritza	3	11	14,00	0,21
	Teknikariak	13,5	21,5	35,00	0,39
	Administrazioa	7,7	8,7	16,40	0,47
	Bestelakoak	14,1	14,1	28,20	0,5
Kontzertu aretoak	Zuzendaritza	2	2,5	4,5	0,44
	Teknikariak	1,1	3,1	4,20	0,26
	Administrazioa	2,5	2,5	5,00	0,5
	Bestelakoak	7,6	9,9	17,50	0,43
Diskoetxeak	Zuzendaritza	0,5	1,5	2,00	0,25
	Teknikariak	0,8	1,2	2,00	0,4
	Administrazioa	0,8	1,2	2,00	0,4
	Bestelakoak	0	0,4	0,40	0
Disko dendak	Zuzendaritza	1	9,8	10,8	0,09
	Teknikariak	3,7	5,6	9,30	0,40
	Administrazioa	0,9	0,3	1,20	0,75
	Bestelakoak	0	0	0,00	0
Guztira	Zuzendaritza	10,2	38,5	48,70	0,21
	Teknikariak	166,5	252,1	418,60	0,40
	Administrazioa	34,3	27,1	61,40	0,56
	Bestelakoak	34,1	34,1	68,20	0,5

Hala ere, aurreko urteetako txostenekin alderatuz izan den bilakaerari dagokionez, gero eta emakume gehiago aritzen dira sektore guztietan. Nabarmena da orkestretan ikusten den presentziaren igoera (zuzendaritzan salbu), batez ere 2013ko datuekin alderatuz.

Oro har ondorioztatu dezakegunez, oraindik ibilbidea dago egiteko, eta arlo guztietan datu asko % 50etik beherakoak badira ere, sektore pribatuan batez ere, gero eta emakume gehiago aritzeko joera dago. Azpimarratu beharra dago, halaber, sektoreko enpresetan emakume gutxik jarduten dutela zuzendaritzako eta lidergoko postuetan.

Auzi horretan sakontzeko, inkesta anonimoak egin dizkiegu sektoreko 146 enpresari: 50 enpresa diskografikoak, gizon eta emakume managerrak eta zuzeneko ekitaldien ekoizleak dira, 63 antzoki, SAREakoak, 16 enpresa tekniko eta 17 kontzertu-areto.

PROGRAMATZAILE PUBLIKOAK

SAREA izeneko antzokien sarearen laguntza izan dugu. SAREAn EAEko 63 antzoki daude eta kultur programazio egonkorra dute, kontzertuen programazioa barne. Horrez gain, musika-programazio egonkorra duten EAEko hiru hiriburu-tako 3 auditorio garrantzitsuetara ere galdetegia bidali dugu. 8 erantzun jaso ditugu. Erantzun horien arabera ikusi daitekeenez, programatzaile publikoen taldeetan emakumeen ehunekoa nahikoa parekoa da (% 47,37) eta zuzendaritzako postuak orekatuta daude (% 50). Izan daiteke datu hori errealitatearekin bat ez etortzea, zeren lortutako erantzunen kopurua txikia baita.

Aipatu beharra dago, parte-hartzea oso txikia izan dela orokorrean, baina lortutako datuen arabera zenbait ondorio atara daitezke:

- 1.- Antzokietan talde txikiak aritzen dira. Langileen kopurua 2 eta 12 bitartekoa da eta bertan jarduten duten emakumeen presentzia nahikoa orekatua da (emakumeak % 47,37 eta gizonak % 52,63).

	LANGILE FINKOAK GUZTIRA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKU-MEAK %
1. Programatzailea	3	1	2	33,33
2. Programatzailea	2	0	2	0,00
3. Programatzailea	12	8	4	66,67
4. Programatzailea	8	2	6	25,00
5. Programatzailea	3	2	1	66,67
6. Programatzailea	5	3	2	60,00
7. Programatzailea	2	1	1	50
8. Programatzailea	3	1	2	33,33
Guztira	38	18	20	47,37

- 2.- Lortutako emaitzak kontuan hartuz gero, eta programazioan jarduten duten pertsona guztien erantzunak jaso ez baditugu ere, emakumeen presentzia orekatua da zuzendaritzako postuetan (% 50).

	LANGILE FINKOAK GUZTIRA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKU-MEAK %
1. Programatzailea	1	1	0	100
2. Programatzailea	1	0	1	0
3. Programatzailea	2	1	1	50
4. Programatzailea	1	0	1	0
5. Programatzailea	1	1	0	100
6. Programatzailea	2	1	1	50
7. Programatzailea	1	1	0	100
8. Programatzailea	1	0	2	0
Guztira	10	5	6	50

- 3.- Antzokietan kontzertuak programatzeari dagokionez, eta erantzun gutxi izatearren egon daitekeen desbiderapena kontuan hartuta, emakumeek zuzendutako taldeen kontzertu programatuetan alde handia nabaritzen da (% 31,75).

	BAN- DAK 2018	EMAKU- MEEK ZUZEN- DU- TAKOAK	GIZONEK ZUZENDU- TAKOAK	EMAKU- MEEK ZUZEN- DUTAKO BANDEN % 2018an
1. Programatzailea	3	0	3	0,00
2. Programatzailea	18	10	8	55,56
3. Programatzailea	80	20	60	25,00
4. Programatzailea	10	5	5	50,00
5. Programatzailea	4	1	3	25
6. Programatzailea	6	2	4	33,33
7. Programatzailea	2	1	1	50
8. Programatzailea	3	1	2	33,33
GUZTIRA	126	40	86	31,75

KONTZERTU ARETOAK

Galdetegia 17 aretotara bidali izan da. Areto horiek Kultura Live elkartekoak dira, baina parte-hartze urria dela eta, ezin dugu datu biribilik eman.

ENPRESA PRIBATUAK

Diskoetxeak, managerrak, kontzertuen eta jaialdien sustatzaileak.

Galdetegia 16 diskoetxetara eta zuzenekoak ekoizten dituzten MIEko (Musika Industriaren Elkartea) 34 enpresetara bidali izan da.

Enpresa pribatuetan, dirudienez, zenbatekoak desberdinak dira programatzaile publikoekin alderatuz. Galdetegia erantzun duten enpresetan emakumeen presentzia % 37,74 baino ez da.

	LANGILE FINKOAK GUZTIRA	EMAKU- MEAK	GIZONAK	EMAKU- MEAK %
1. Enpresa	17	10	7	58,82
2. Enpresa	4	1	3	25,00
3. Enpresa	5	2	3	40,00
4. Enpresa	3	2	1	66,67
5. Enpresa	8	2	6	25,00
6. Enpresa	2	1	1	50,00
7. Enpresa	12	3	9	25,00
8. Enpresa	9	2	7	22,22
9. Enpresa	5	1	4	20,00
10. Enpresa	7	3	4	42,86
11. Enpresa	3	2	1	66,67
12. Enpresa	3	1	2	33,33
13. Enpresa	1	0	1	0,00
14. Enpresa	8	4	4	50,00
15. Enpresa	2	0	2	0,00
16. Enpresa	3	1	2	33,33
17. Enpresa	3	2	1	66,67
18. Enpresa	11	3	8	27,27
GUZTIRA	106	40	146	37,74

Zuzendaritzako postu kopuruei dagokienez, desberdintasun handia nabari da. Erabakitzekeo postuetan jarduten duten emakumeen kopurua % 17,86 baino ez da.

	ZUZEN-DARIAK	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME ZUZEN-DARIAK %
1. Enpresa	1	0	1	0,00
2. Enpresa	2	0	2	0,00
3. Enpresa	1	0	1	0,00
4. Enpresa	2	1	1	50,00
5. Enpresa	1	0	1	0,00
6. Enpresa	2	1	1	50,00
7. Enpresa	2	0	2	0,00
8. Enpresa	2	0	2	0,00
9. Enpresa	0	0	0	0,00

	ZUZEN-DARIAK	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUME ZUZEN-DARIAK %
10. Enpresa	2	1	1	50,00
11. Enpresa	2	1	1	50,00
12. Enpresa	2	0	2	0,00
13. Enpresa	1	0	1	0,00
14. Enpresa	2	1	1	50,00
15. Enpresa	2	0	2	0,00
16. Enpresa	1	0	1	0,00
17. Enpresa	1	0	1	0,00
18. Enpresa	2	0	2	0,00
GUZTIRA	28	5	23	17,86

ENPRESA PRIBATUAK: ENPRESA TEKNIKOAK

Galdetegia MIEko (Musika Industriaren Elkartea) 16 enpresa teknikitara bidali dugu. 6 erantzun lortu ditugu. Erantzunon arabera ondorioztatu daitekeenez, azpisektore teknikoan langile gehienak gizonak dira (gizonak % 81,25 eta emakumeak % 18,75) eta 6 erantzunetako zuzendari guztiak gizonak dira (% 0 emakume zuzendaritzako postuetan erantzun guztietan).

	LANGILE FINKOAK GUZTIRA	EMAKU-MEAK	GIZONAK	EMAKUMEAK %	ZUZENDARIAK	EMAKU-MEAK	GIZONAK	ZUZEN-DARIAK %
1. Enpresa	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
2. Enpresa	2	0	2	0,00	1	0	1	0,00
3. Enpresa	6	2	4	33,33	2	0	2	0,00
4. Enpresa	2	0	2	0,00	0	0	2	0,00
5. Enpresa	3	1	2	33,33	1	0	1	0,00
6. Enpresa	2	0	2	0,00	1	0	1	0,00
GUZTIRA	16	3	13	18,75	6	0	8	0,00

DIRULAGUNTZAK ETA LAGUNTZAK MUSIKA-INDUSTRIAN

Erakunde publikoek laguntzak ematen dituzte urtero musika-ekitaldiak antolatzeko. Eusko Jaurlaritzak, Kultura eta Hizkuntza Politika Sailaren bitartez, eta euskal kultura kanpoan hedatzeaz arduratzen den Etxepare Institutuak laguntzak ematen dituzte musika sortzen jarduteko eta musika-ekitaldiak antolatzeko.

Laguntza egonkorrenak hauek dira¹¹:

EUSKO JAURLARITZA

ZUZENEKOAK:

- Musika-konposiziorako laguntzak. Diru-kopurua: 50.000 €
- Hainbat kultur arlotan jaialdiak antolatzeko diru-laguntzak (2018). Diru-kopurua: 350.000 €
- Musika-jarduera profesionaletarako diru-laguntzak: Musika-programazioa (2018) Diru-kopurua: 140.000 €
- Musika-jarduera profesionaletarako diru-laguntzak: Enpresetarako musika-ekimenak (2018). Diru-kopurua: 205.000 €
- Musika-jarduera profesionaletarako diru-laguntzak: Musika-proiektu unitarioak (2018). Diru-kopurua: 155.000 €
- Musika-jarduera profesionaletarako diru-laguntzak: Musika-partitura inprimatuak editatzea (2018). Diru-kopurua: 30.000 €
- Euskal sortzaileen mugikortasuna sustatzeko diru-laguntzak: musika (2018). Diru-kopurua: 350.000 €
- Euskal kultura euskarari dagokion esparrutik kanpo sustatzeko eta garatzeko jarduerak garatu ahal izateko diru-laguntzak. 2018ko deialdia. Diru-kopurua: 30.000 €.

ZEHARKAKOAK:

- Kultur eta gizarte bitartekaritzako eta berrikuntzako proiektuetarako diru-laguntzak. Diru-kopurua: 500.000€
- Kultur sorkuntzarako diru-laguntzak: Ikertu, proiektuak eta prototipoak alde aurretik diseinatzeko sortze-prozesuak (2019). Diru-kopurua: 48.000 €
- Jarduera sortzaileak bultzatzen dituzten kultur espazioetarako diru-laguntzak. Diru-kopurua: 560.000 €
- EAeko kulturaren publikoa/entzuleak sortzea, fidelizatzea edo areagotzea xede duten proiektuak eta jarduerak egiteko diru-laguntzak (2018). Diru-kopurua: 640.000 €.
- Diru-laguntza batzuetan, sexuaren arabera banatutako datuak lortu ditugu.

MUSIKA PROIEKTU UNITARIOAK

	GUZTIRA	GIZONA ZUZ.	EMAKU-MEA ZUZ.	EMAKU-MEA ZUZ. %
2014	42	37	5	% 11,90
2015	34	29	5	% 14,71
2016	43	37	6	% 13,95
2017	50	40	10	% 20,00
2018	39	32	7	% 17,95
GUZTIRA	208	175	33	% 15,87

¹¹ http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/tramites-servicios/?r01kQry=tT:ayuda_subvencion;cA:r01e00000ff26d46212a470b83de7fedc2cf6d8b0;mA:documentLanguage.EQ.es,procedureCollection.EQ.0;pp:r01PageSize.20;p:Inter,Inter_portal&r01SearchEngine=meta

ENPRESEN MODALITATEA

	GUZTIRA	GIZONA ZUZ.	EMAKUMEA ZUZ.	EMAKUMEA ZUZ. %
2018	21	17	4	% 19,05
2017	19	17	2	% 10,53
2016	17	16	1	% 5,88

Datu horien arabera, proiektu gehienak gizonak aurkeztu dituzte, baina adierazle zehatzagoak falta dira, zeren ez baitakigu proiektua aurkeztzen duen pertsonarekin batera emakume gehiago dagoen ala ez.

EUSKAL MUSIKAREN SARIAK

MUSIKA BULEGOA SARIAK

Industriako sariari dagokionez, Musika Bulegoa Sariak orain dela bi urtetik ematen dira hainbat musika-diziplinan.

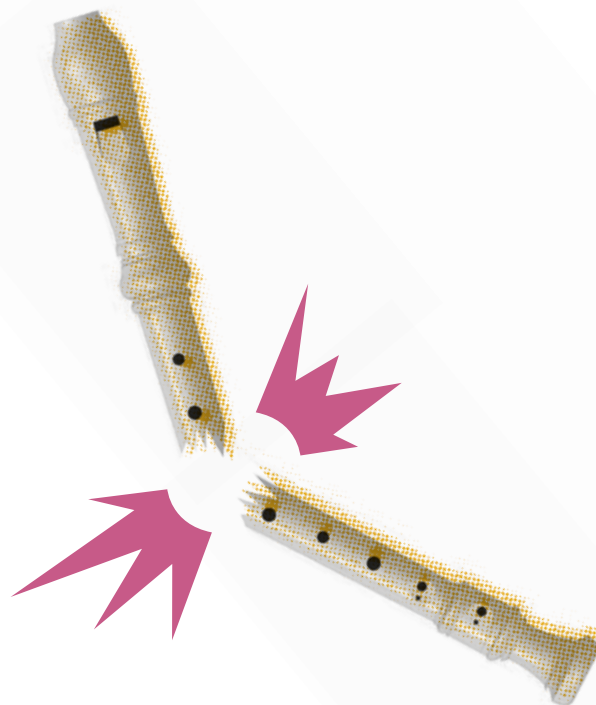
	SARIAK GUZTIRA	EMAKUMEA ZUZ.	GIZONA ZUZ.	EMAKUMEA ZUZ. %
2017	7	1	6	14,29
2018	7	1	6	14,29

	EPAILEAK GUZTIRA	GIZON EPAILEA	EMAKUME EPAILEA	EMAKUME EPAILEAK %
2017	8	4	4	50
2018	8	4	4	50

Sarietako epaimahaien osaerari dagokionez, sariak eman diren bi aldietan gizonen eta emakumeen kopurua orekatua bada ere (% 50), emakumeek aurkeztutako eta saritutako proposamenak urriak dira (% 14,29).

Laburbilduz, eta batzuetan datu gutxi izan ditugula kontuan hartuta, musika-sektoreko enpresen egituretan desberdintasunak daudela ikusi dezakegu. Alde batetik, enpresak eta programatzeko taldeak txikiak direla aipatu behar da eta, bestetik, zuzendaritzako postuetan emakumeen presentzia oso eskasa dela esan behar da.

Bi gai horiek sakonago aztertuko ditugu, hurrengo kapituluko azterketa kualitatiboan.





**2. EMAKUMEEK
ETA GIZONEK
MUSIKA**



**INDUSTRIAN
DUTEN EGOERARI
BURUZKO
AZTERKETA**



**KUALITATIBOA
ETA IRITZI
ARTIKULUA**

AURKEZPENA

Azterketa kualitatibo hau, zenbait hilabeteen egindako ikerlanaren emaitza da. Ikerketaren helburua EAEko musika-industriako emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko azterketa egitea da.

Ikerlanean, musika-industrian jarduten duten hainbat emakumeren iritziak eta beste esparru batzuetan lanean aritzen diren emakumeen iritziak alderatu ditugu. Iritzi horien bidez, bizi duten egoeren zergatia zein den jakingo dugu. Emakume horiek guztiek elkarbide bera dute: ibilbide kontrastatua edukitzea eta euren proiektuen zuzendaritzako edo lidergoko postuetara iristea. Gure asmoa ez da lidergoko postuei balio berezia ematea, ezta egitura hierarkikoen alde egitea; aitzitik, musika-industrian jarduten duten emakumeen ikusgaitasun faltaren eta erabakiak hartzen diren postuetan emakumerik ez egotearen arrazoiak hurbilagoz aztertzea da asmoa, eta baita emakumeek, bete duten postura iristeko egin duten ibilbidea analizatzea ere.

Ez dugu ezer baztertu nahi, baina, egia esan, gaur nagusi den lidergo-eredua eta kasu honetan batez ere gizonen erabili izan duten eredua ez da positiboa izan emakumeentzako eta harreman zintzoak sortzeko. Beraz, irizpide kritikoko analisia egin nahi dugu, musika-sektorean eta gizartean oro har gizonak eta emakumeak rol desberdinak hartzera behartzen dituen desberdintasunaren arrazoi sozialak eta egiturakoak ulertzeko.

Horrela, alde zuzen egin dugun analisi kuantitatiboko datuen arabera azaltzen den egoera osatu nahi dugu eta, horrez gain, sektorearen hurbileko ikuspuntua eskaini nahi dugu, gerora, egoera hobetzeko hainbat ondorio eta proposamen azaltzeko.

METODOLOGIA

Sektoreko lanpostuetan desberdintasuna azaltzen duten lehen ondorioak ateratzeko balio izan diguten datu kuantitatiboak analizatu ondoren, lehenbizi, musika-sektorearen barruan zein kanpoan postu bereziak eta erreferentzialak dituzten hainbat emakumeren profilak bilatu ditugu. Zehazki zazpi profil bilatu ditugu, enpresa pribatukoak zein erakunde publikoetakoak, sektorearen egoera korapilatsua hainbat ikuspegitik ulertzen lagunduko digun mapa osatzeko.

Mapa osatu ondoren, zazpi emakume horiei elkarrizketa sakonak egin zaizkie. Elkarrizketa bakoitzaren iraupena 60-90 minutukoa izan du gutxi gorabehera. Elkarrizketa horiekin guztiekin, alde batetik, dauden arazoak eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren guneak aztertu ditugu eta, bestetik, desberdintasun horiek orekatzeko hobekuntza-esparruak planteatu nahi izan ditugu. Horretarako, zazpi emakume gurekin solasean aritu dira: antropologo soziala, nazioarteko musika-jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria, musika-multinazional baten marketin saileko zuzendaria, Euskadiko emakume ekintzaile eta enpresaburuen elkarte bateko presidentea, Eusko Jaurlaritzako kultur erakunde bateko zuzendaria, Euskadiko goi-mailako musika-eskola bateko zuzendari nagusia eta akademikoa eta bere proiektuen buru eta autogestiorako eredu baten bultzatzailea den Euskadiko kantaria eta konpositorea.

Elkarrizketa guztietan galdera orokorrak eta arruntak planteatu dira, alderdi hauek kontuan hartuta: ibilbide pertsonala, proiektuaren egunez egunekoa, gertatu litekeen desberdintasun-egoerak, hezkuntza, kontziliazioa, etorkizunari buruzko iritziak eta hobetzeko proposamenak.

Zazpi profil zehatzak direnez, profil bakoitzari dagozkion galderak ere egin ditugu. *(Ikusi ELKARRIZKETEN GIDOIA deritzon eranskina).*

Elkarrizketatutako emakumeen profil zehatzak, Eranskinak izeneko atalean ere azaltzen dira, profil bakoitzari dagokion fitxan.

Ondorengo artikuluan, gaika ordenatuta eta banatuta, gizonen eta emakumeen musika-sektorean bizi duten egoerari buruz elkarrizketatuek egindako hausnarketak aztertu nahi izan ditugu. Azkenik, hausnarketa pertsonalak adierazi ditugu iritzi-artikulu gisa. Amaierako hausnarketa horren helburua ikerketaren esparruaren hainbat ikuspuntutatik ahalik eta irudi osokoena aurkeztea da.

“Kulturak ez du jendea egiten. Jendeak egiten du kultura. Egia bada, gure kulturaren emakumeak ez direla eskubide osoko gizakiak, orduan gure kultura aldatu dezakegu eta aldatu behar dugu. ”

— *Chi-ma-man-da Ngo-zi Adi-chie -
“Todos deberíamos ser Feministas”*

MUSIKA SEKTOREKO ETA GIZARTE OSOKO FEMINISMOARI ETA PARADIGMA ALDAKETARI BURUZ

Feminismoa gaur eztabaidatzeko gaia da zalantzarik gabe eta gizarteko arlo guztietara hedatu da. Hainbat hamarkadatan zehar sektore inkonformista jakin batzuek sustatutako eta matxismoari kontrajarritako mugimenduztat hartu izan da, bidegabe. Urte gutxiren buruan, badirudi multinazionalak, enpresak, politikariak, erakundeak eta gizarte osoa orokorrean feminismoaz kezkatuta daudela edo, gutxienez, ikusten hasi direla gizonen eta emakumeen arteko desberdintasun bidegabeak daudela. Gehiago edo gutxiago inplikaturik, oso desberdinak diren gizarte-taldeetako pertsonak kalera ateratzen dira mobilizatzeraz, jendeak gaiari buruzko eztabaidak izaten ditu edota, besterik gabe, gizartean dituzten jokabideei buruzko hausnarketa egiten dute. E6 elkarrizketatuari mugimendu horiei buruz eta etorkizun hurbilean gure gizartean etorkizunean aldaketa sakonak eragin ditzaketela ala ez galdetu diogu:

“Zer aldatu den hor? Ba adibidez azkeneko bi urteotan, emakumeek ez daukatela arazorik esateko feministak direla. (...) Kontrako erreakzioa ere egon da, baina foro askotan emakumeak gai dira esateko feminismoarekin daudela, eta hori ez zen lehen gertatzen.

Gizarteak nolabait onartu behar izan du emakumeen kopuru handi bat feminista dela. Edozein dela kontzientzia maila, zer hor ere... Eta gizonetakoak ere behartuta sentitu dira feminismoari buruz hitz egiteko. Maila hauek guztiak oso aurrerapauso inportanteak dira”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

Hala ere, ez litzateke bidezkoa feminismoa azken bi urtetara mugatzea. Mugimendu feministak hamarkadak daramatza lanean emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak bistarazteko eta gure gizartetik erazteko. E6 elkarrizketatuak azken urteetako ekimen garrantzitsuenetako batzuk gogoratu zizkigun:

“Batetik, ezin da esan azkeneko bi urteotan izugarritzko aldaketa eman denik, baizik eta aldaketa aspalditik datorrela, pixkanaka pixkanaka, ekimen eta mugimendu inportante askoren atzetik. 2015ean adibidez #NIUNAMENOS mugimendua sortu zen Argentinan, eta hortik aurrera egon dira beste mugimendu inportante asko. Trump boterera ailegatu zenean ere, #WomensMarch egin zen, oso mediatikoa izan zena, EHan ere bai. 2016an Feministok Prest! mugimendua egon zen, indarkeria matxisten kontrako manifestazio erraldoia. Eta horrela, joan dira ekimenak metatzen, iaz Martxoaren 8a gertatu zen arte, aurten antzerakoa izan dena... Egia da fenomeno handiena iaz izan zela, baina prozesu luze baten barruan dago dena.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

Egia dirudi, pare bat urtez geroztik, bolada berri batek gizarte osoan eragin duela eta eskubide eta aukera berdinak lortzeko borroka gauzatzen ari dela. Kontuan hartu behar da, jakina, mugimendu feministak hainbat hamarkadan egin dituen lana eta ahalegina. Horri esker, gaur egun abiatzeko dugun oinarria oso desberdina da, urte batzuk lehenagokoarekin alderatuz.

Bestalde, oso aipagarria da, halaber, hedabideek gai horri ematen dioten garrantzia azpimarratzea. Lan eskerga egiten dute emakumeak arlo guztietan bistarazteko eta eraso matxisten aurkako joera argia erakusten dute eta ia aho batez feminismoaren alde jokatzeko dute.

Azkenik, aipatu beharra dago sare sozialek salatzeke eta komunikazio birala gauzatzeko duten botere handia. Sareetan gauzatzen dira salaketak, eztabaidak, mugimenduak, deialdiak eta abar. Horrek, jakina, eztabaida sendoa eragiten du gizartean eta eztabaida horretan iritzi guztiak sartzen dira eta laguntza handia da gizarteak kontzientzia hartzeko eta arazoa bistarazteko.

“Iazko martxoaren 8an zerbait oso inportantea gertatu zen: komunikabideek paper handia izan zutela; bertan idazten duten edozein motatako eta ideologietako emakumeak feminismoaren zerbitzura jarri ziren, eta hori oso inportantea izan da feminismoarentzat, jakina.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

Une garrantzitsua da gure historian, alde batetik, gizonen eta emakumeen artean dauden desberdintasunak aitortzeko eta gizarte desberdintasun horietaz kontzientziatzeko, eta, bestetik, etorkizuneko gizartearen berdintasuneko politiken norabidea finkatzeko funtsezko ardatza delako.

Hala ere, horrek ez du esan nahi lan guztia eginda dagoenik. Herrialde askotan gertatu den ultraeskuineko alderdien gorakadak, eta gizonezko eta emakumezko askok gai horri buruz duten deserosotasunak eta ulertu ezinak direla eta, gatazkak sortzen dira eta, zenbait kasutan, atzerapausoak egiten dira.

“Nik esaten dut feminismoaren fronte herritar bat sortu dela, emakume anonimoekin, prest daudenak orain horren alde egiteko, eta suposatzen da beren bizitzetan ere zerbait egiten ari direla horren alde, baina momentuz ez dakigu zer aldaketak ekarriko dituen horrek. Positiboa da momentua baina adi egon beharko dugu, eskuma beste alde batetik erreakzionatzen ari delako, eta ikusiko dugu.”

Gatazkak ere sortuko dira. Hau da, zenbat eta kontzienteago izan emakumeok, gero eta gatazka gehiago sortuko dira. Lan lekuetan, edo militantzian... hau da, kontzientzia baduzu, hasten zara aplikatzen, eta aldarrikatzen hasiko gara, eta ez dut uste baketsua izango denik erabat. Ikusiko dugu zer egiten dugun emakumeok eta gizonezkoek ere. Hemendik aurrera sortuko dena ez dakigu.”¹⁵

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

Musika-sektoreak, jakina, ez du mugimendu hori baztertzen. Are gehiago, musika-sektorean ikusgaitasuna oso handia da, bai sare sozialetan, bai hedabideetan eta baita entzuteari dagokionez ere. Horregatik, aitzindarietako bat da zuzenketa politikora egokitzen. Moda bat dela eman dezake, baina egia esan, emakumeen parte-hartzearen proportzioa jaialdietan, programazioetan, diskoetxeetako salmenten zerrendetan edo musika-sarrietan lupaz begiratzen hasi dira eta horrek ez dirudi egun batetik besterako egoera denik. Horrez gain, Big Dataren aurrerakuntza handiei esker, askoz errazagoa da datuak biltzea eta analizatzea eta tresna zehatza eta azkarra da sektoreko desberdintasunaren eragina baloratzeko. Gaur egun Big Data bezeroen joerak zein diren jakiteko eta haietzako egokiak diren produktuak eskaintzeko erabili ohi da, baina genero-adierazleak sartuz gero, oso ahamen handiko tresna bihurtzen da, berdintasunaren gaia analizatzeko.

Sektoreko emakumeen elkarte asko sortu dira, besteak beste, *(Mujeres en la Música (AMM), Mujeres en la Industria de la Música (MIM), Mujeres y Música (MYM)* edota *Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE)*. Elkarte horiek oso baliagarriak dira jardunbide egokiak bistarazteko eta dauden desberdintasunak salatzeke. Orokorrean, elkarte horiek lan handia egiten dute hainbat alderditan: emakume bazkideei aholkularitza-zerbitzua ematen diete, elkartearen barruan sareak sortzen dituzte, programatzailen, jaialdien eta abarren informazioa daukaten datu-baseak sortzen jarduten duten emakumeak bistarazten dituzte eta kontzientziatzeko, sensibilizatzeko prestakuntza-ekintzak, hitzaldiak, eta abar proposatzen dituzte eta sektorean sortzen diren berdintasun-egoera bidegabeak salatzen dituzte; esaterako, emakumeen presentzia urria antzokien, jaialdien, hitzaldien eta abarren programazioetan.

Halaber, jaialdietako sarietan berdintasunaren eta genero-aniztasunaren kategoriak sortu dituzte, (1) eszenatokietan jarduten duten emakumeen ehunekoa neurtzen dute (2) edota eraso sexisten aurkako protokoloak abiatzen dituzte jaialdietan, kontzertu-aretoetan edo aisialdiko espazioetan. Hori guztia ikusita gizartearen sentsibilizazioa gauzatzen ari dela pentsatu dezakegu.

Bartzelonako *Primavera Sound* jaialdiak, adibidez, 2019rako egitura-aldaketa bat iragarri zuen antolakuntzan berdintasunari dagokionez eta *#TheNewNormal* kanpaina abiatu zuen. Kanpaina horretan esaten denez, programazioan parekotasuna egotea eta emakumeen eta gizonen artean berdintasuna egotea ohikoa izan beharko litzateke.(3)

Aldi berean, eta ekintza horrekin batera, Primavera Sound jaialdiak emakumeak bistarazteko kanpainak egin zituen eta *#NoCallem* protokoloa indartu zuen, izen berria jarritz: *#NobodyIsNormal*. Protokolo horretan, genero-arrazoiengatik egiten diren era guztietako erasoak edo diskriminazioak zeharo arbuiatzen dituztela adierazteko ekintzak sartzen dira.(4)

Gugandik hurbilago, *Iruña Rock jaialdiak #metachodemacho* mugimenduarekin bat egin zuen. Mugimendu hori Nafarroako *“Acción contra la trata”* (Act)¹² plataformarena da eta *“erasotzailerik gabe erasorik ez”* dagoela adierazi nahi digute. Kanpaina horretan galdera hau ipintzen da mahai gainean: *Nork dio nolakoa izan behar duen gizonak, gizona izateagatik?* Horrela, tradizioaren arabera *“gizona izatea”* zer den zehaztu duten estereotipoak zalantzan jartzen dituzte eta *“gizonezkoek egiazko berdintasunezko gizartea eraikitzen jardutearen”* alde daude, eta euren helburua gizona izatea zer den zehazten duten estereotipoak deuseztatzea da.

Antzokietako eta jaialdietako beste programatzaile askok ere bat egin dute antzeko proposamen eta ekintzekin.

Hala ere, oraindik lan asko dago egiteke eta aldarrikapen berriak jarraituz, sektorean jarduten duten pertsona ezkutuenekin ere lan egin behar da (enpresa pribatuetako langileak, programatzaileak, managerak, teknikariak, musika-kritikariak, etc.) eta ez bakarrik hedabideen arreta erakartzen dutenekin (jaialdi handietako artistak, areto nagusietako

programazioak...). Analisi kuantitatibotik eta kualitatibotik ateratako datuak nahikoa kezkarriak dira, aldaketa lortzeko itxaropena pizteko argiren bat azaltzen badute ere.

Elkarrizketatutako zenbait emakumek gai horri buruzko zenbait hausnarketa egin dizkigute. Feminismoa gizartearen sendotzen ari den ala goizetik gauerako mugimendua den galdetu diegu eta hona hemen erantzunetako batzuk:

“Moda ona dela uste dut, onartu behar den moda, eta nire iritziz, moda hori ezarrita geratuko den zerbait bihurtuko da eta orduan ez da moda izango eta errealitate bilakatuko da. Baina oraindik urruti gaude aldarrikapena sendotuta dagoela esateko, asko geratzen zaigu egiteke.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Orain, berdintasunaren gaia joera argia da eta berdintasunak duen balio unibertsala ez da hainbeste zalantzan jartzen.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Emakumeok bidezkoak iruditzen zaizkigun alderdiak aldatzeko lanean jardutea erabaki dugu eta ez dugu nahi auzi hau betiko luzatzerik, zeren orain lanerako gogoia dugunok toki hori nahi dugu, ez baitugu itxaron nahi. Adibidez, ingurumenari dagozkion gaietan, norbaitek ibai batean isuri toxikoa botatzen badu, zergatik ipintzen zaio isuna berehala eta berdintasunaren gaian neurri guztiak hausten direnean, zergatik ez dute administrazioek eta gobernuek esku hartzen? Zer gertatzen da? Ez duela hainbesteko garrantzirik?”

E7, emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume presidentea

Eztabaida horren guztiorren aurrean, kontrako ahotsak azaltzen dira gizartean, feminismoa hain borroka garrantzitsua ez dela uste dutenenak. Batzuek feminismoa gizonak baztertzten dituen iraina dela uste dute eta matxismoaren kontrako jarrerarekin nahasten dute. Feminismoari buruz gizartean sortzen diren gatazkei eta hainbat eztabaidei dagokienez, elkarrizketatuek hauxe uste zuten:

“Betaurrekoak janzen ikasi dut eta orain, lehen ikusten ez nituen gauzak ikusteko bestelako begirada bat garatu dut. Orain zeharo ulertzen dudan eredia dago eta, lehen ez nintzen konturatzen eta orain barneratuta daukat”.

“Zerbait erabakitzen den edozein kongresuko edozein argazki ikustea besterik ez dago...”

“Egia esan, eta ematen ez badu ere, handiak diren aldaketa txiki asko gertatu dira. Aspaldi ez dela, gurasoek ez zuten espero euren alaben garapen profesionala, eta gaur hori ez da zalantzan jartzen.”

E7, emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume presidentea

“Ez da botere-borroka, denok gizartearen parte izatea da kontua.”

E2. Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“Egoera honek liskarra dirudi eta BERDINTASUNA denok aitortzen dugu terminoa den bitartean, FEMINISMOA oraindik ez da onartzen. Hiztegiak dakarren definiziora joz gero, argi ikusten da gizonen aurkako ezer ez dagoela, baina askok matxismoaren aurkako zerbait dela uste dute. Nazkatuta nago ea lanean eraso nauten edo ea emakumea izateagatik tratatu txarrak jasan ditudan entzuten. Jakina kasuak daudela, zoritxarrez, baina orokorrean ez da hori auzia, nahi dugun tokira iristen uzten ez diguten traba txikiak dira kontua. Eragozpen horietako batzuk, gainera, oso barneratuta dauzkagu, pisu historiko horren eraginez eta, horregatik, nekez egiten dugu aurrera. Pentsatu ohi dugu: Eta ez badit merezi? Eta ezin badut?, eta... eta azkenean uko egiten dugu.”

E7, emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume presidentea

“Nik kristalezko sabaiaren egoerak bizi izan ditut. Orain ere, gaur egun daukadan lanpostuan, desberdintasun-egoerak bizi ohi ditut egunero. Neure maila berean jarduten duten lankideekin hitz egiten dudanean, hara, bik argi daukate eta bizi egiten dute, baina zuzendariek ez dute uste desberdintasunik dagoenik, ez dute ikusten, besterik gabe. Eta horixe da bidea egiteko aurkitzen dugun lehenbiziko trabetako bat. Beraz, nire ustez aldaketak erradikala izan behar du.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

DAUDEN ARAZOAK ETA DESBERDINTASUN GUNEA

MUSIKA SEKTOREKO GIZONEN ETA EMAKUMEEN ROLEI BURUZ

Euskadiko musika-industria, gehien bat, mikroenpresek eta ETEek osatzen dute. Langile kopurua 1 eta 10 bitartekoa izan ohi da gehienetan eta oso kasu gutxi daude 10 langiletik gorakoak. Datu kuantitatiboen arabera, langile 1 edo 2 dituzten enpresetan, langileak gizonak dira ia kasu guztietan. Emakumeen presentzia enpresa ertainetan biltzen dira eta ia inoiz ez dago zuzendaritzako edo erabakiak hartzeko emakumerik, erakunde publikoetan izan ezik, zeren hor ehunekoak orekatuagoak baitira.

Beraz, ondoriozta daitekeenez, enpresa pribatuen lidergoan gizonetakoak aritzen dira.

Egoera hori nolabait ulertzeko, jakin beharra dago Euskadiko musika-industriako ETE gehienak 80ko hamarkadan sortu zirela, etengabe handiagotzen zen musika-eskaerari erantzuteko, bai grabazioetan eta baita kontzertuetan eta aisiako espazioetan ere.

Kontzertuak eta musikarekin lotutako negozioak gauarekin eta aisiarekin lotuta zeuden eta daude eta tradizioz espazio horiek ez dira emakumeen presentziarekin lotzen, batez ere ama izan eta gero. Managerren, teknikarien edo diskoetxeetako produktu-buruen rola musikaren grina zuten gizonen hartu

izan dituzte naturalki, eta urteetan zehar praktikatu zuten jabetu dira negoziarioak. Emakumeak ere, asko musika maite dutelako, sartzen joan dira administrazio lanetan, itzulpen gintzan, harreman publikoetan eta, geroago, marketin eta finantza sailetan. Rol horiek aldatu ahal izateko, analizatu egin behar dira, halaber, lidergoan aritzeko beharrezkotzat jo izan diren baloreak ere eta urteetan zehar baloreak nola aldatu diren aztertu behar da. Lidergoaren gai hori, geroago analizatuko dugu.

Zenbait elkarrizketatan, musika-industriaren emakumeek eta gizonen onartzen ditugun rola aipatu dira:

“Oso garrantzitsua da taldearen parte zarela sentitzea. Batzuetan, oso maskulinoak izan diren roletan, emakumeek baztertuta sentitzen gara. Nik hori ez dut bizi izan diskoetxeetan, baina kontzertuen ekoizpenetan oso garbi ikusten duzu.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Iruditzen zait, emakumeek negozioak eta sektoreak dugun ikuspuntua oso desberdina izan dela gizonen ikuspegiarekin alderatuz. Hau da, gizonak normalean aterata egiten diren harremanak lortzeko: bazkariak egiten dituzte, gauz kalera irteten dira, eta hori ondo ikusita zegoen, ez zen ezer gertatzen...”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“Nire aburuz, negozio bat egiteko, norbait afaltzera gonbidatu behar badut edo harekin trago batzuk hartu behar baditut, negozio hori ez zen oso garrantzitsua izango, sinesgarritasunik gabeko negozioa izango litzateke. Negozioak egiteko, lan egiteko, era aldatzea garrantzitsua dela uste dut... Dagoeneko ez dira hainbeste lan-bazkari egiten eta, nire ustez, lanean emakume askoz gehiago dabilzako da.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Ignacio Conde Ruiz ekonomialariak esan zuenez, nolabait geure burua islatzen diguten pertsonak edukitzeko joera dugu. Gizon zuzendariak beste gizon batzuk dituzte erreferentziatuta eta etengabeko kontua da.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Multinazionalen munduan, adibidez, aldaketa asko egin behar dira, zeren han zuzendari nagusiak gizonak baitira. Berrogeita hamar urtetik gorako gizon zuriaren paradigma da, beste era batera hezitakoa, dinamika jakin batzuk dituen eta honaino iritsita egiturak aldatu nahi ez dituen, eta bere ordezkotzat beste gizon bat hautatzen duena. Egoera hori amaitu egingo da, zeren gizon horiek jubilatuta egingo baitira eta emakume asko baitaude jauzia egiteko prest.”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“Hor bi faktore elkartzen dira: zure sentazioa da emakumea izanagatik ere zerbait egin duzula, edo lortzen duzula, eta zuk badakizu gizon askok pentsatzen dutela emakume izateagatik zaudela leku horretan. Eta zuk esaten duzu emakume izanagatik zaudela hor, izanda ere. Beraz, gauza bera esateko gomaren bi alde dela iruditzen zait. Nire karrera osoan entzun dut jendeak galdetzen zidala: gizonetzko bat bazina, ze erreferentziak izango zenituzke? Eta entzun ditut gizonetzkoak esaten: emakumea ez bazina, ez zenuke batere daukazuna edukiko. Beraz zu hor zaude, horrelako bidegurutzetara.”

E5, Emakume konpositorea, musikaria eta kantaria

“Matxismoa batzuetan oso sofistikaturik da. Badaude zoritxarrez egoera oso esplizitoak, baina beste batzuetan oso implizitoak izaten dira, eta gero konturatzen zara. Adibidez, bilera batera joaten zara, eta emakumeak hasten dira idazkari lanetan edo rol hori hartzen, ezta? Nahi gabe. Oso erraza da, emakumeak beti gaudelako prest. Ez baduzu hori ikusten, ez diozu garrantzia antzematen horri. Eta ziuraski gizon horrek esango dizu: baina ze garrantzi dauka horrek? Ba bai, garrantzia du. Gauza sibilinoak oso zailak izaten dira aldatzen.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea



“Gurea “diskreziokrazia” izan dela esango nuke, beti hor atzean egon behar duzu, eta onena bazara ere, diskreziorearen balorea, emakumeok oso asumituta daukagu.”

E5, Emakume konpositorea eta kantaria

“Orain gutxiago ikusten dudan egoera bat, baina askotan bizi izan dudana, hauxe da; esaterako, batzarretan emakumeek ozenago hitz egin behar zuten entzun ziezaieten, zeren igarri egiten baituzu ez zaituztela entzuten. Ezer garrantzitsurik ez duzula esan behar uste dutela ematen du. Hori, poliki-poliki aldatuz doala uste dut.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

ERREFERENTEEN FALTARI BURUZ

Elkarrizketa guztietan gehien errepikatu den adierazpena, agian, sektorean erreferentziak falta direla izan da. Egia esanda, azken urteetan sektorean, orokorrean, emakumeen presentzia eta parte-hartzea areagotuz joan da; neurri batean, eszenatokietan emakumeek osatutako taldeak ikusgai bihurtzeari esker. Aldarrikapena argia da alderdi horri dagokionez, eta badirudi onurak ematen ari dela, zeren emakume gehiago kontratatzeaz gain, ordainsariak eta programazio-orduak ere hobetu egin baitira. Aldaketa handia da hori, zeren engranajea bezala funtzionatzen duten jokoera-mekanismoak poliki-poliki aktibatzen baititu. Horri esker, emakumeak beste emakume batzuekin identifikatzeko aukera izango dute eta talde berriak sortzera ausartu daitezke; talde horiek programatuak izan daitezke eta horrela hurrenez hurren.

Bestalde, kultur erakundeetako zuzendaritzako postuetan jarduten duten emakumeek gero eta kontraesan gehiago dituztela ikusten dugu. Erabakiak hartzeko eta, oro har, botere politikoko gune gogorretan gizonak aritzen dira eta hori aztertu beharreko beste atalase bat da. Baina kultur erakunde jakin batzuk kudeatzeaz arduratzen diren emakumeak egonez gero, aldatu egingo dira antolakuntza-egiturak eta lidergoa eta kulturaren kudeaketa orokorra ikusteko modua.

Zenbait elkarrizketatuk esandakoari buruzko iritzia eman zuten:

“Ni baikorra naiz. Hainbat masterretan klasea ematen dudanez, emakumeen gehiengo ikaragarria ikusten dut. Aldaketak gertatzeko sasoia da, logika matematikoagatik baino ez bada ere. Egia da, gure lanean jardun nahi duten emakume gazteek ez dutela erreferentziarik. Eta ez, halakorik ez dagoelako, zeren emakume asko baikabiltza sektorean lanean, baina gure ingurura begiratzen badugu, ikusgaitasun horren, urrutirago iristeko begirada horren eraginez, errazago galduko dituzte konplexuak. Eta nire ustez, industria orokorrean aztertuz gero, gauzak aldatzen ari dira. Eta ez naiz ari emakumeek eszenatokietan duten presentziaz, oso garrantzitsua dena, bestalde. Gizarte osoan gertatuko diren aldaketa sakonez ari naiz. Borrokariak izateagatik baino ez bada, nire ustez, gizonak konturatzen ari dira, ezin dugula atzean geratu, eta, gainera, enpresetako lehengo agintariak erretiratzen joan ahala, gauzak aldatzen joango direla uste dut, zeren gu, baldintza eta erantzukizun berberekin postu horietan aritzeko prest eta prestatuta baikaude.”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria

Ikusezina ikusgai bihurtu behar dugu. Esparru jakin batean emakumerik ez dagoela pentsatzen dugunean, seguru badaudela emakumeak, baina egin diezaiegun argazki bat.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuaren elkarte bateko emakume zuzendaria

“Bai, erreferenteak falta dira, baina panorama hori nahikoa azkar aldatzen ari dela uste dut. Eskola honetako lehenbiziko emakume zuzendaria naiz. Neska ikasleek “zergatik ez” pentsatzea oso garrantzitsua da berez. Batzarrak egiten ditugu elkarrekin, zentroetako zuzendariekin, kongresistekin, eta ez bakarrik musikan jarduten dutenekin, artearen beste diziplina batzuetakoekin ere bai, eta beti gehienak gizonak izan ohi dira. Baina zuzendari gehienak 50 urtetik gorakoak dira. Egoera aldatuz joango da progresiboki. Emakume ikasleak profesional bihurtzen diren unean, dena beste naturaltasun batekin gauzatuko da eta ez dira lehenbizikoak izango. Pertsona bakoitzak duen aberastasuna aukeratzeko askatasuna edukitzea da.”

E4, Musika-eskola bateko emakume zuzendari nagusia eta akademikoa

Ikuspegi antropologiko batetik, E6 elkarrizketatuak zenbait klabe eman zizkigun, erreferenteak sortzeko orduan gorputzak duen garrantziari buruz:

“Egia da erreferenteak sortu behar direla, eta gainera erreferentzia desberdinak behar ditugu. Adibidez, Patti Smith hartzen badugu, bere kantatzeko erarekin, eta bere gorputzarekin, bere ilearekin, bere janzerarekin etab, hori erreferentzi bat da. Hor badaukagu emakume arrakastatsu bat, erdi androginoa, eta oso itxura indartsuarekin, ezta?”

Emakumeok erreferentzia anitzak behar ditugu, ikusteko nondik sortu zurea. Zentzu positiboan gutxiago ikertzen dugula iruditzen zait. Egia da egoera okerragoa dela batzuetan. Baina zer egingo dugu? Bertsolariak adibidez: lehenengo bertsolari emakumezkoa ateratzen bada mini gona batekin, hori erreferentziala bihurtzen da. Edo haurdun ateratzen bada. Hor inkonozienteki ikasten dugu bertsolariak haurdun gelditzen direla.

Esan nahi dut pixkanaka irudi horiek aldatzen doazela. Era berean, hainbeste insistitzen dugu emakumeok ditugun mugetaz, batzuetan ez dugula aztertzen gizonak dituzten mugak. Ikusi behar da ere noraino den desberdina, zergatik, ze kontestu, ze musika klase, ze emakume mota... Ez dugu estereotipatu behar, batzuetan esaten dugulako emakumeak okerrago gaudela, baina horrekin ez goaz inora, gehiago sakondu behar dugu.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Erreferenteak sortu behar direla, erabat ados nago. Anarik iaz Adarra Saria jaso zuenean bezala, ezta? Ez zuen jaso emakumea zelako, baizik eta Musikari bikaina eta erreferentziala delako, eta hori bilatzen zuen sari horrek ezta? Eta horrek du sariak bezainbesteko garrantzia, irakurketa hori egitea egin den bezala.”

E3, Kultur erakunde bateko emakume zuzendaria

SEKTOREKO EMAKUMEEN IKUSGAITASUNARI ETA AHALDUNTZEARI BURUZ

Elkarrizketa guztietan azaldu duten beste auzi bat dago, hau da, nola egin musikan jarduten duten emakumeak ikusarazteko. Datu kuantitatiboan arabera ondorioztatu daitekeenez, diziplina gehienetan emakumeen proportzioa orekatua da eta musika arloan emakumeen kopurua handiagotzen ari da, baina, egia esan, emakumeak “ezkutan” aritzen dira lanean, eta erabakiak hartzeko postuetatik kanpo, eta horren ondorioz, industria hau sortu zenez geroztik nagusitu diren rolak eta lan egiteko erak betikotu egiten dira. Emakumeak bistaratzea, eskubidea izateaz gain, prozesu aberasgarria eta beharrezkoa izango litzateke, sektorearen lan-egiturak eta perspektiba eraldatzeko.

la elkarrizketatu guztiak esaten dutenez, arazoa ez da emakumeen falta, baizik eta emakumeek postu ezkutatueta jarduten dutela eta postu ikusgaietara inoiz ez direla iristen:

“Guri geratzen zaigun bide bakarra ikusgai bihurtzea da. Bide luzea egiteke dutenak beste batzuk dira, hau da, erasokorrak eta bortitzak izan gabe sendoak izateko, serioak izateko, errespetua jartzeko eta gailentzeko gauza ez garelako pentsatzen dutenak. Egia esan, horretarako gai gara eta, gainera, abantaila bat daukagu, hots, gauzen ikuspuntu zabalagoa dugula, agian gure portaera zehaztu duten eraikuntza sozialengatik izango da. Eta xehetasunak imitatzeko eta zaintzeko gaitasuna, eta niri ezaugarri maskulinoa iruditzen zaidan uneko erabakia baino harantzago ikusteko gaitasuna, gauzak egiteko era goitik behera aldatzea eragin dezaketen ezaugarriak dira.

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.



Esparru publikoak eta esparru pribatuak eztabaidatu beharko genuke, gainera, oso banatuta dauden esparruak dira, zeren pribatua mundu ikusezina baita, zaintzarekin eta txerarekin lotuta dagoena, maitasunez egiten dena. Ugaltzeaz zerikusia du.

Beste esparrua monetizatuta dago, produktiboa da. Nik zerbait egiten dut, zerbaiten truke. Mundu horietako bat ikusgaia da eta bestea ikusezina da; bata baloratua da eta bestea ez da baloratua, balio handia badu ere. Inork ezin du zalantzan jarri gure aitona lan egin zuena lan egin zuela, amonak ere etxean lan egiten ari zuelako, pila bat gainera.”

Barneratutako rol batzuk aldatzeko, ezinbestekoa da emakumeak eta gizonak inertziak erabiltzen ditugun jokabide eta mekanismo horietaz jabetu gaitezen eta eraldatzen saiatu gaitezen. Elkarrizketatu batzuk horri buruz mintzatu ziren, hainbat ikuspuntutatik:

“Atzo, bilera batean zenbait emakumek galdetu zidaten: Eta egun osoan lanean jardun eta gero kontaktuen sareak egiteari ekin behar diogu? Nire ustez, esparru publikoan egon nahi badugu, ahalegin hori ezinbestekoa dela pentsatu behar dugu. Egundatu batzuetan ezin izaten dut gehiago, baina badakit horixe dela jautzia. Oso ondo dago enpresako emakume ingeniari onena izatea, baina esparru publikorako jautzia egiten ez badut, nekez iritsiko naiz botere-postu batera.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Gure garaian ezin dugu hitzaldi bat hasi “urduri nago” batekin. Gure generoari zor diogu hori, urduri bagaude ere, emanaldiaren hasieran ez esatea”.

E5, Emakume konpositorea eta kantaria

Bi elkarrizketatutako ziotenez, ikusgaiak izateko oso garrantzitsua da, nahitaez, mediokritatea onartzea. Ideia horren arabera, urteetan zehar errepikatutako jokaera patriarkalekin inposatutako exijentziaren eta autoexijentziaren eraginez, ez ditugu onartzen guk geuk beste emakume batzuen proposamenak eta jokaerak, guretzat egokia den maila jakin batean ez badaude eta maila hori, jeneralean oso altua izan ohi da.

“Mediokritadea gehiago onartzen da gizonezkoekin. Batzuetan guk jartzen diogu gure buruari esijentzi maila izugarria. Egoteko izan behar dugulako onenak. Baina noski, hori oso zaila da. Hori ez da esijentzia bat bakarrik, hori filtro bat da, bakarrik ailegatuko direlako onenak... baina besteak?”

Artista bikainak sortzeko mediokre asko behar dira munduan. Adibidez, emakume bat Maialen Lujanbio bat izatera ailegatzeko, zenbat bertsolari normal behar dituzu, ezta?”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Aurrekoan diputatu bati berak erabiltzen zuen kontzeptu bat entzun nion: “La conquista de la mediocridad” esan zuen. Eta ikaragarria da, gizon mediokre pilo bat dagoelako. Baina guk emakume bezala, ez dugu beste emakumeen mediokritadea onartzen, gure ardura balitz bezala. Adibidez, bilera batean, emakume batek tontakeri bat esaten badu, zu hor apelatuta sentitzen zara zure generoari. Zerbaitek min ematen dizu. Enpatizatzea baldin badaukagu, guk ere pilo bat mespretxatzen dugu. Oso ondo errekonozitzen dugu mediokritadea emakumezkoengan, baina gizonezkoengan ez. Eta hori entzun nion aurreko egunean diputatu hari: Cuando en la política haya tantas mujeres mediocres como hombres, eso será la igualdad.”

E5, Emakume konpositorea eta kantaria

“Emakumeok ez gaude ohituta gure lan-baldintzak negoziatzera. Orokorrean, emakumeak ez du negoziatzen, lan horregatik ordaindu behar diotena ordaintzen diotela uste du eta gizonek baldintza hobeak eskatzen dituzte eta emakumeek ez. Gure burua ez dugulako berdin baloratzen. Batzuetan, gure exijentzia-maila oso handia denez, gutxiago baloratzen dugu geure burua. Gizonek beste ikuspuntu bat dute eta, egoera beraren aurrean, berehala egin beharreko urratsak egiten dituzte normaltasunez. Horrez gain, guk diskretuak izan eta bigarren planoan aritu behar izan dugula. Nik eskatzen dudana gauza bakarra da, egon nahi dugun lekuan egoten utzi gaitzate. Bigarren planoan egon nahi baduzu, bikain, baina lehen planoan aritu nahi baduzu, zergatik ez?”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

LANA ETA AMATASUNA BATERAGARRIAK IZATEARI BURUZ

Elkarrizketetan errepikatu den beste gai bat, emakumeek lana eta gainerako bizitza bateragarri bihurtzeko duten zailtasuna da. Balizko bateraezintasun horren puntu nagusietako bat, amatasuna da, baina badira beste batzuk: gurasoak zaintzea, etxeko lanak edota aisia ere bai.

Emakumeek zaintza horien pisua eta ardura beren gain hartzeak, gatazkak sortzen ditu, esaterako, errudun sentitzea, antsietatea eta estresa, zaintzaren erantzukizuna beren gain hartzea, gatazkak bikotekidearekin, etc. Eta kasu askotan, nekez neurtu daitekeen eran, euren karrerak uzten dituzte edota erantzukizun handirik gabeko ezkutuko postuetan jarduten dute, lana eta etxeko bizitza bateragarri bihurtu ahal izateko.

Arazo horren aurrean, elkarrizketatu batzuek haien esperientziez mintzatu ziren eta lana eta gainerako bizitza bateragarri bihurtzeko nola egiten duten azaldu zuten:

“Bateragarritasunak ez du zertan etxeko lanekin edo zaintzarekin izan. Egia da nire emakume lagun eta lankide batzuek 80 urteko gurasoak medikuarenera eramaten ikusten ditudala eta beharrezkoa deritzot laguntzeari eta zaintzeari, jakina. Baina haien anaiak ez dira inoiz joaten. (...) Bateragarritasuna bizitzarekin da, gimnasioarekin, alaba medikuarenera eramatearekin... Gizonek ere berengain hartu behar dute rol hori eta eurek ere semea medikuarenera eraman. Erantzunkidetasuna egiakoa izan behar da.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Bidaia asko egiten nituenean, jendeak esaten zidan: Eta semea? Semea senarrarekin dago eta ezin hobeto, gainera edota aitagarrebekin dago. Seguru nago nire senarrari horrelakorik ez ziotela galdetzen. Neuk ere inoiz esan izan diot neure buruari: ‘Familia baztertzen nabil. Hau astakeria!’

Baina semearekin banago, ez nago bidaian eta alderantziz; beraz, bizitza antolatu behar izan dut.

Errua aldean daramagu. Eta gizonek, nolabait, hornitzaile rola bete behar izatearen zamari eutsi behar diote, eta haiek izan behar dute familiarentzako ekartzen eta hornitzen jarduten dutenak.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Amatasunaren kontuan, desberdintasun handia ikusi dut. Ama izan nintzanean, askotan galdetzen zidaten ea nola konpontzen nintzen lan egiteko, umea izanda. Doluminak emango balidate bezala. Gurasoei ez zieten horrelakorik galdetzen. Lanean hasi nahi duzulako errudun sentitu behar duzula ematen du.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“12 urteko semea dut eta lan-zama handiari eutsi behar izan diot urte askoan, proiektu askotan sartuta. Ordutegiak eta nire bizitzako ordena zehatz-mehatz betetzen ahalegintzen naiz, baina, batzuetan, estres-egoerak sortzen dira. Une honetan teknologien morrontza handia daukagu. Horren etengabe konektatuta egotea eskatzen du, askotan premiarik izan gabe, zeren maiz ez baita hain presakoaizaten. Hasieran, negozioa irekinuenean, antsietate handia sentitu nuen, baina orain neure buruarentzat eta bezeroentzat ezarrita daukat, zerbait ezinbesteko premiazkoa ez bada, asteburuan edo aisialdian ez dudala whatsapp-ik erantzungo.”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“Bizitza publikoaren eta pribatuaren arteko jauziaz ari gara, eta guk motxilan seriez daramagun integrazio-jauzi horretaz, zeren erantzukizuna etxean dugula baitakigu eta erantzunkidetasuna eskatzen dugu! Espazio hori hibridatu egin behar da. Berdintasuna emakume zein gizon guztion kontua da, ez da bakarrik gure kontua. Haustura hori gauzatu egin behar da. Gure ezagutzak esparru publikora eraman behar ditugu eta horretarako, emakumeok ere erantzukizun jakin batzuk onartu behar ditugu.”

Erantzunkidetasuna behar da eta esparrua askoz zabalagoa dela aitortu behar da, ezin dugu ikusgai dena besterik ikusi, zeren ikusezina dena ere bai baitago.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Bateratze-gaiei dagokienez, presentismoari balio handiegia ematen zaiola ikusten dut. Pertsona arduratua bazara edo helburuak lortzearen arabera lan egiten baduzu, ez litzateke arazorik egon behar.

Bizitza bere horretan garatzea bideratzen duten enpresa-proiektuak kudeatzeko gauza ez bagara, ez dugu enpresa-eredu desberdinak lortuko. Nire helburua ez da errentagarritasun handi lortzearen araberako enpresa-eredu jakin batzuk lortzea, zeren, nire ustez, asko irabaztea ez baita bakarrik emaitza-kontu handia edukitzea; aitzitik, balio ekonomikoa, soziala edo ingurumen-balioa eranstea da... Balore desberdinak dituen gizartea sortzea.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Kontziliazioaren ildoan, niri gustatzen zait pentsatzea horrek eragina duela gure proiektuetan, gure lanbideetan, baina baita ere gustatzen zait esatea bi alde daudela:

Alde batetik kontziliazioaren arazoa dago, egia da. Baina badirudi ere emakumeok ez gaudela kargo altuetan, ez gaudelako ados karrera horrekin. Esan nahi dut, ez dela bakarrik aztertu behar ze mugak jartzen dizkigun gizarteak, edo familiaren ohiturek... Emakumeok batzuetan inkonozienteki ez dugu modelo horiei jarraitu nahi. Konpetibitatea edo arrakasta ez dugu agian modu horretan ulertzen. Orduan batzuetan aztertu beharko genuke zergatik emakumeok hartzen ditugun erabaki batzuk.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Amatasunaz hitz egiten dugunean, egia da egitazko freno bat izan daitekeela emakume baten ibilbide profesionalean, eta zensura handi bat, eta batzuetan ere autozensura handi bat emakumeon aldetik. Eta hori niretzako konpontzen da zehatz mehatz gizonaekoa eta emakumezkoak baldintza berdina edukita umeen zaintzan. Bestela beti izango da emakumea arduradun eta zensura hori edukiko duena, etengo du bere karrera, edo egingo du bere bidea beste era batera. Ez balitz gure familian horrela antolatu familiaren kudeaketa, ez nintzake ziurrenik momentu honetan lanpostu honetan egongo.”

E3, Kultur erakunde bateko emakume zuzendaria

“Gizon batek bere lana uzten badu eta urtebetez joaten bada munduaren beste puntara bizitzera, hori ondo iruditzen zaigu, eta bueltan rebalorizatu egingo zaio gainera. Eta emakume batek umea zaintzeko eszedentzia hartzen badu aldiz ez dago hain ondo ikusita. Ezer ez da neutroa, denak jotzen du besteak baloratzera.”

E5, Emakume konpositorea eta kantaria

LIDERGOARI, AHALDUNTZEARI ETA EMAKUMEAK ZUZENDARITZA KARGUETAN JARDUTEARI BURUZ

Arazo orokorreari buruzko iritziak ezagutu ondoren (besteak beste, erreferente falta, gizonek eta emakumeek baneratuakotako rola, bateratze erreala eta bistaratzeko eta ahalduntzeko premia), gaian sakondu nahi izan dugu, eta musika-sektorearekin lotutako zuzendaritza-karguetan, erabakiak hartzeko postuetan eta proiektuen lidergoan hain emakume gutxi egotearen arrazoia zein den jakiteko. Horretarako, aurreko belaunaldiekin alderatuz, lidergoak gaur egun duen esanahia analizatu dugu eta, halaber, hurbilagoatik aztertu ditugu kristalezko sabaia deitzen den horren ondoriozko egoerak.

Hasteko, aho batez esan dute zuzendaritzako eta lidergoko postuetan emakume gutxi jarduten dutela iruditzen zaie, eta elkarrizketatutako zenbait emakumek horri buruzko iritzia eman digute:

“Hartu dugun herentzia da, batez ere 45-50 urteko emakumeok, zeren gure garaian emakume ekintzaileak kasu bakanak baitziren. Emakumeak, lana izateko prestatu ohi ziren, enpresa baterako lan egiteko, beharbada. Musika-industrian emakume asko dabilta lanean. Baina beti sail jakin batzuetan jarduten dute: sustatzeko eta marketineko sailetan edo administrari gisa. Halere, inoiz ez dute erabakiak hartzeko postuetan jarduten. Horrez gain, dirudienez, enpresa handientzat ez da egokia emakumea izan eta ezkontzeko “arriak” egotea, haurdun geratzea, baja eskatzea eta bateratu behar izatea; gainera, gure lanean, badirudi, zerbait hartzera joatea, kontzertuetara joatea edo jendea ikustera ateratzea ez dela egokia emakumeentzat.”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria

Musika-industriarekin lotutako rolei dagokienez, negozioa eta sektorea desberdin hautematearen aurrean, guk geuk, emakumeok, lan egiteko eta musika ikusteko era desberdina ezarri diogu geure buruari, askotan enpresen barruan gizonen nahi dutenarekin hain bateragarria ez dena. Egia da, enpresa handi eta ETE askotan bazkideak gizonak direla eta kasu horietan nekez aldatu daitezke gauzak. Zein izaten da irtenbidea sarritan? Norberaren enpresa sortzea?

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria

Egia da, era berean, lidergo hitzaren beraren esanahia aldatuz joan dela urteekin eta hori garrantzitsua da, zeren horren eraginez, negoziatzeko, lan egiteko eta harremanak eta egitura sozialak ezartzeko era aldatu egiten baita eta eredu sozial berriak ezartzen baitira. Elkarrizketatutako emakumeek ere horixe uste dute:

“Gaurko negoziazioak lehengoak baino askoz ere enpatikoagoak eta gardenagoak dira. Lehen hain garrantzitsuak ez ziren zenbait balore, hots: konpartitzea, nor bere burua inoren egoeran jartzea eta negoziatzeko balore enpatiko horiek guztiak gauzak egiteko era aldatuko dute.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Lidergoaren baloreak aldatzen ari direla esango nuke, behintzat gure inguruko mundu honetan. Orain ezerk ez du asko irauten eta liderrek ere ez. Lehen lidergotza ziur aski autoritatearekin zegoen gehiago lotuta eta orain gehiago da besteak konbentzitzarekin.”

Esango nuke gizakiak horretan aurrera egin duela, eta beti Margaret Thatcher eta horrelako lidergo oso maskulinoetara jo baldin bada, lidergoa era batera feminizatzen ari dela esango nuke.”

E5, Emakume konpositorea eta kantaria

Elkarrizketetan gehien tratatu den kezketako bat kristalezko sabaia da. Azken urteetan, emakume ahalduntzeari buruzko diskurtsoaren parte handi bat orokorrean eta musikaindustrian zehazki, hesi ikusezin hori gaintzietean datza, erabakiak hartzeko postuetan jarduteko. Aldaketa sozial garrantzitsu baten garaia bizi dugu eta enpresa handiak balore ekonomikoez gain, balore sozialez, berdintasuneko eta ardura ekologikoko baloreez pentsatzen hasi dira. Testuinguru horretan, munduko biztanleen erdia emakumeak izaki, irakaskuntzaren ia adar guztietako ikasgeletan oreka egonda eta sektorean guztiz prestatutako emakumeak lanean jarduten dutela jakinda, ezin dugu esan gabe utzi kontraste handia dela erabakitzeke postuetan ia emakumerik ez egotea.

Elkarrizketatutako emakume askok desberdintasuneko egoerak bizi izan dituzte edo hurbiletik ezagutu dituzte, kristalezko sabaia dela eta, erabakitzeke postuak eskuratzeko orduan:

“Grant Thortonek 2018an egin zuen eta Forbesek argitaratu zuen “Women in Business: ¿Cumplir o liderar?”¹³ izeneko ikerketan, datuen arabera sakonean hitz egiten da zuzendaritzako postuetan dagoen desberdintasun kuantitatiboaz eta kualitatiboaz. Kuantitatiboki emakume asko ari dira lanean, jakina. Kualitatiboki, ez hainbeste, eta egoerak ez du hobera egiten, beharko lukeen abiaduran. Joera ona bada ere, ikusi egin beharko da datozen urtetan zer gertatzen den.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Elkarteak hainbat arlotan proposatzen duen elkarrizketeko bakoitzean argi ikusten denez, sektore jakin batean, esaterako, esparru publikoan lanpostua oposizioz lortzen den osasun-sektorean emakume askok jarduten badute ere, zaila da emakumeek botereko edo zuzendaritzako postuak lortzea eta emakume gutxi aritzen dira postu horietan. Orduan pentsatzen duzu: horren arrazoia ez da emakumeek medikuntza ikastea edo ez, euren karrera sektore batean garatzea edo ez; arrazoia da, une jakin batetik aurrera erabakitzeke postuak lortzea ezinezkoa dela. Hor daude datuak, eta datu horien arabera, Euskadi estatuko azkenetakoa da enpresetako zuzendaritzako karguetan emakumeak sartzen.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Batzuetan pentsatu behar da zergatik dagoen muga bat zuzendaritza postuetara ailegatzeko. Beharbada protesta bat da. Beste harreman batzuk, beste era bat, beste mundu bat nahi duzu, eta bapatean gizonen mundu hori oso bortitza egiten zaizu. Batzuetan guk ez dugu hori nahi, eta beste batzuetan ez digute igotzen uzten. Emakumea zara, eta gutxiago ordainduko digute agian, eta beste hainbeste oztupo. Hori guztia badakigu. Baina ez da hori bakarrik. Modu konplexuago batean aztertu behar dugu zergatik emakumeok ez gauden lidergo postuetan.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

Paradoxikoa da, Euskadi, alderdi askotan aitzindaria den erkidegoa izanda, emakumeak zuzendaritza karguetan sartzeari dagokionez azkenetakoa izatea. Emakume enpresaburuen elkarteko presidentek zenbait gako eman zizkigun:

“Gure lurraldea industrian zentratuta dago erabat, eta sektore horretan rol maskulinoa izan da nagusi maila profesionalan, eta zuzendaritzako postuetan eta administrazio kontseiluetan jarduten duten emakumeen kopurua oso urria da. Postu horietan jarduten duten emakume bakanak senitartekoak izan ohi dira eta administrazio kontseiluen mundua ez dago oso profesionalizatuta. Sektore oso industrialak ditugu, zeharo maskulinoa den tradizioa dago eta gizartean botere handia duten postuak dira eta postu horietan emakume bat jartzeko, gizon bat kendu beharra dago. Horretarako, gauza batzuei uko egin behar zaie eta pribilegioak galtzea eta konfort-zonatik ateratzea dakar. Seguru nago eskubidea dugula.”

Datuei dagokienez, 2015az geroztik ikerketa gutxi daude, Euskal Herriko emakumeen egoera erreala azaltzen dituztenak, eta, izan ere, horixe da administrazio publikoari egiten diogun eskaeretakoa bat. Baina aspaldi ez dela erabili nuen datu baten arabera, euskal biztanleen % 95 berdintasunaren aldekoztat du bere burua, eta atentzioa deitzen dit lehiakortasunaren aldeko joera argia azaltzen duen eta berdintasuna zeharo aitortzen duen gizarte batean, biztanleen % 50 albo batera uztea. Datuak ez datoz bat. Ez dut uste Euskadiko emakumeok gaitasunik eta talenturik ez dugunik beste maila batzuetan ez egoteko eta gai horretan estatuko azkenetakoa izateko.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

Esparru publikoan panorama apur bat desberdina dela dirudi, genero-berdintasuneko politikekin eta etsamenen bidez lanpostu berdinak eskuratzeko aukerarekin. Horixe dio elkarrizketatu dugun musika-eskoletako bateko emakume zuzendari batek:

“Eskola honetan sartu nintzenetik nire lanaren garapena mailakatua izan da, ez dut inolako eragozpenik sentitu emakumea izateagatik. Halaber, gurearen jarduera bolumena duen erakunde publiko batean, ez dut ulertzen inor zuzendari gisa lan egitera sartu daitekeenik barneko ezagutza akademiko sendoa izan gabe. Bakoitzari dagozkigun profesioaren eta gaitasunen arabera epaituko gaituztela sinistu nahi dut.”

E4. Musika-eskola bateko emakume zuzendari nagusia eta akademikoa

Hala ere, musika-orkestretan hain emakume gutxi jardutearen arrazoa zein den galdetzen dugunean, zenbait irizpide kontuan hartu behar dira:

“Denaren nahaste bat dela uste dut. Eta uste dudala diot, zeren faktore askoren eragina dagoela uste baitut eta faktore horietako garrantzitsuenak zein diren ikusi beharko litzateke. Erreferenteak falta dira, jakina, baina auzi soziala ere bada, eta lidergokoa, eta hausten joan beharko den kontu psikologikoa ere bada. (...) Egia da, orkestra baten buru izateko, nor bere burua baliarazi behar du musikari askoko talde handi baten aurrean, atzean duzun publikoaz gain. Kontua ez da jarduera horretarako emakumeak edo gizonak egokiagoak izatea, kontua da edozein pertsonak, behar adinako musika-ezagutzak eta liderra izateko gaitasuna izateaz gain, autoestimazio eta autokonfiantza behar duela, gizona zein emakumea izanda ere. Bestalde, zuzendari batek bira asko egiten ditu, gaur hiri batean zaude, bihar beste batean...”

Orduan bateratzearen auzira itzultzen gara. Faktore asko batzen dira eta ni ez nintzateke ausartuko zein den besteak baino esanguratsuagoa. Faktore askok eragiten dute.”

Azkenik, ezindugu ahaztu oraindik hor dagoen soldata-arrakala. Elkarrizketatutako emakumeren batek dioenez, eginkizun berdinak izanik, zenbait gizonen kategoriatan handiagoko kontratuak zituzten eta, beraz, baldintza ekonomiko hobekak zeuzkaten, emakumeen kontratuak, ordea, ia beti “Administrari laguntzailearen” kategoriakoak izan ohi ziren.

Erabili izan dugun azken datua 2019ko otsailekoa da, aurreko urteko datuak aztertzen dituena. Datu horren arabera, gizonen eta emakumeen arteko soldata-arrakala Euskadin **7.537,03 eurokoa da.**(E1)

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

ELKARRIZKETATUTAKO EMAKUMEEN HOBEKUNTZA ESPARRUAK ETA ALDATZEKO PROPOSAMENAK

LIDERGOAREN ETA EKINTZAILETZAREN ETORKIZUNARI BURUZ

Sektoreko emakumeen eta gizonen arteko desberdintasun-egoeraren arrazoiak azaltzeko puntu gatazkatsuak zein izan daitezkeen aztertu dugu. Orain, elkarrizketatuek egoera horiek aldatzen joateko zer proposatzen duten jakin nahi dugu eta baita, eman diren urratsei eta belaunaldi berriei buruz duten iritzia ere.

Zenbait elkarrizketatuk ontzat hartu zuten ikastea eta autogestioa beren lidergo eredia izan daitekeela:

“Ikasteko beldurra baztertzen ari garela uste dut... Lehen, nolabaiteko beldurra zegoen etxeetan. Nik gogoratzen dut aitari esan nionean: musikan lanean jardun nahi dut. Gure etxean ikaratu egin ziren denak, zuzenbidea ikasten bainenbilen. Haientzat, lana eta sektorea ez ziren egokiak, baina azkenean, egokia da. Baina besteei erantzuna ematea baino askoz ere zailagoa da nork bere ikuspuntuaren arabera jardutea, norberaren arauekin. Enpresa eramatea zaila bada ere, eta une ekonomikorik onenean ez gaudela kontuan hartuta, nire ustez, emakumeok askoz hobeto lan egiten dugu geure erara eta horregatik, gure ingurura begiratzen badugu, emakume interesgarri eta arrakastatsu asko aurkituko ditugu, euren proiektuen buru direnak.”

E2. Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“EMEKIN, emakumeen ekintzaitzak programak 10 urte daramatza martxan eta programa horren bidez Euskadiko emakumeek 800 enpresa sortu dituzte dagoeneko. 2014an OCDEk aitortu zuenez, European egin den emakume ekintzaitzak jarduerarik onenetako bat da. Emakume ekintzaileen biziraute-maila oso handia dela konturatu gara. Prestakuntza duten emakumeak dira eta ondokoa esaten duten emakumeak aurkitzen ditudala esatea gustatzen zait: “ni ez naiz enpresa berria sortzen ari, besterik gabe, neure kontura lanean hasten ari naiz”. Beste urrats bat da



askatasunerako bidean, zeren orain dauden egiturak ez baitira zeharo egokiak emakumeek bizitzan bilatu nahi dutenarekin. Baina ahalmen handiko emakumeak dira, sektorea oso ondo ezagutzen dutenak. Autonomia ez dut munduko ezere truke aldatzen.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Ezin duzunean nahi duzuna egin, ahal duzuna egiten duzu. Etsipen batetik edo ateratzen da hau, baina gero aldiz, gero sorprenitzen zaitu, zuk nahi zenuena baino, oraindik eta hobea dela hartutako bidea ikusten duzunean.”

E5, Emakume konpositorea eta kantaria

HEZKUNTZARI BURUZ

Hezkuntzaren gaia hainbat ikuspuntutatik aztertu dugu: lehenbizikoa, musika sektorean jarduten duten pertsona gehienek ez dutela sektorearen berriazko ikasketarik egin. Ikasketa ohikoenak, unibertsitateko ikasketei dagokienez, enpresa ikasketak eta komunikazioaren hainbat adarretako ikasketak dira, eta, gainerako ikasketei dagokienez, ikus-entzunezkoak edo teknikari ikasketak. Beste kasu askotan, lehen egin dituzten ikasketekin edo lanbideekin desilusionatutako pertsonak iristen dira sektorera, musikarekiko pasioak bultzatuta. Ikasketa horien falta aztertu nahi izan dugu eta hezkuntza aldetik neurriak ezartzea beharrezkotzat jotzen duten jakin nahi izan dugu:

“21 urteko semea dut. Oraingoaz, arte-hezkuntza egotea eskatuko nuke! Musikaz ari garen kasu honetan, musika-ezagutzak izatea. Lehen hezkuntzan ematen den musika ikasgaia lotsagarria da. Eta gero ez dago orientazio profesionaleko programarik. Hainbat alderdiri buruzko orientazioa, eta ez bakarrik lanbide ohikoenei buruzkoa. Nerabeek ez dute lekuren batean kultur kudeaketan jardun daitezkeela kontatuko dien inor. Ez naiz musika hutsez ari. Kultur gestioari enpleguen % 3 dagokio Espainian. Ez da baztertzeko moduko zifra! Baina gazteei inork ez die kontatzen inguru horretan lan egiteko aukera dagoela. Musikiari izan daitezkeela dakite, baina gehiagorik ez.”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“Prestakuntza gehiago behar da, informazio gehiago, eta musika-sektorea seriotasunez tratatu behar da. Sektore hau beste edozein bezain serioa da.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Egia da, atentzioa deitzen duela sektoreko enpresa nagusietako buruek ikasketarik ez edukitzeak, agian musikarekiko pasioan oinarritzen den sektorea delako eta musika industriarekin berriaz lotutako ikasketarik ez zegoelako. Nik neuk kriminologia ikasi nuen, baina inork ez dit inoiz inolako titulurik eskatu.”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria

Goi mailako musika eskolaren ikuspuntutik, E4 emakume elkarrizketatuak esan zigun irakasleen artean gizonen presentzia emakumeena baino handiagoa zela:

“Goi maila honetako musika-hezkuntzan, ohikoagoa da gizonen irakasleen kopurua emakumeena baino handiagoa izatea. Gizonen eta emakumeen profesionalizazetik, hau da, ikasgelatik arlo profesionalerako jauzia egitetik, datozelako.”

Adin kontua delakoan nago. Hori, nire ustez, aldatu egingo da urteekin, eta musikaren goi mailako emakume ikasleen kopurua gero eta handiagoa izango da. Egia da, oraindik ez dagoela erabateko orekarik. Orain % 58 - % 42 bitartean gaude, baina lehen, emakumeen proportzioa askoz txikiagoa zen. Goranzko joera dagoela uste dut. Orain 20 urte duen belaunaldi honek 50 urte izaten dituenen, arlo profesionalean ere bestelako etapa batez hitz egingo dugu eta, nire ustez, hori gertatzeko denbora hori behar dugu eta bultzatzeari ekin behar diogu. Uste dut, nolabait, irakaskuntzan gertatzen dena eta orkestratan eta beste zenbait arlotan gertatzen dena orain dela 30 urte zegoen hezkuntzaren, historikoki gertatu denaren, ondorioa dela.”

E4, Musika-eskola bateko emakume zuzendari nagusia eta akademikoa

Hezkuntza arloko beste alderdi bat aztertu nahi izan dugu eta elkarrizketatuei galdetu diegu ea premiazkotzat jotzen zuten eskoletan balore berriak indartzeko neurri gehiago sartzea, bestelako erreferenteak dituen gizarte berria sortzeko asmoz.

“Hemen aspalditik gogoan darabildan gai bat dago. Badirudi gure borrokan, hezkuntza eskuratzea maila jakin batzuetara iristeko ateetako bat izango zela. Eta horrelakorik ez dagoela ematen du. Benetako borroka, ilustrazio garaitik ere, hau da, mugimendu liberal guztiak hasi zirenez geroztik, jarduera publikoetara iritsi ahal izatea da. Arlo publikoaren eta arlo pribatuaren arteko banaketa oso argia da. Normalean, arrakastaren adierazleak, besteak beste, arlo publikoan, arlo politikoan, botere-arloan edo enpresa-arloan neurtu ohi dira. Arlo pribatua, besteak beste, familiaren edo harremanen mundua da. Arrakasta bakarrik arlo batekin lotzen badugu eta bestea baztertzen badugu, arazoak izaten hasten gara; beraz, etenaren benetako arrazoia ez da ikasketa jakin baten bidez sartzea ala ez. Gero eta emakume gehiago aritzea zuzenbidea ikasten edo abokatu gisa jarduten oso ondo dago, baina horrek ez du bermatuko erabakiak hartzeko postuetan aritzea. Bizitza publikoaren eta pribatuaren artean dagoen tarteari ari gara hitz egiten.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

“Nik oso lotuta ikusten dut, hezkuntza gauza guztien azpian dago eta gainera ez gara erlaxatu behar. Egia da eremu batzuetan berdintasunak gero eta presentzia gehiago daukala, berdintasun plan baten inguruan, adierazle batzuen inguruan.”

Gure familian, berdintasunaren gaian, bai dugula presente hezkuntza, baina hezkuntza gertatzen da ikastetxean edo ikastolan, gertatzen da etxean eta gertatzen da kalean, bai eta tresna elektronikoen ere. Eta hezkuntza parte hartzen duten eremu horietan denetan ez baldin badugu lan egiten, ez dugu lortuko gai honekin sensible diren eta gauzak garbi dituzten gazteak. Denon ardura da. Ezin zaio utzi hau hezkuntza delako ikastolari bakarrik. Gurasoen ardura da gaia ezagutzea, erreferentziak hartzea, laguntzeko gure gazteei jatorrak izan daitezken. Eta nik sinesten dut, askotan feminismoaren inguruan hitz egiten denean, batzuk identifikatzen dutela eredu zehatz batzuekin, azkenean ekintza bidez eta indarrez aurrera atera dutenak. Kontziente izan behar dugu feminismoak zer egin duen emakume guztion alde eta oso inportantea dela hori aitortzea eta ahal dugun neurrian, emakumezkoak, eta gizonetzkoak bere

aldetik ere, kontziente izan behar dugula eta kontuan hartu behar dugula heztek gure gazteak. Oraindik orain telefonoetan ikusten diren mezuak, eta dauden dinamika neskak eta mutilen artean beldurgarriak dira. Beraz, nola iritsiko gara gizarte eta lan giro eta sektore eta profesional giro sano eta osasuntsu batera ez baldin badaukagu hori oso garbi printzipio bezala, ezta? Eta bai, hezkuntza fundamental da, jakina.”

E3, Kultur erakunde bateko emakume zuzendaria

“Ikasi eta gaizki ikasitakoa desikasi egin behar dugu. Umeei txikitatik irakasten diegu gauzak era batera egiten, eta langile perfektuak sortzen ari gara. Ziurtasunik gabeko eskakizunak dituen eta ereduak etengabe aldatzen dituen mundu aldakor batean - hurrengo krisi ekonomikoa bertan daukagula dirudienean-, emakume proiektu-kidea eduki nahi badugu, zer behar dugu, langile perfektua? Ez, askoz gehiago behar dugu, oso ondo prestatutako pertsonak behar ditugu, sormen handikoak, talentu handikoak eta berritzeko gaitasun handia dutenak.”

E7, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuen elkarte bateko emakume zuzendaria

Azkenik, elkarrizketatu ditugun zenbait emakumek komentatu duten datu bat, emakumeek, oro har, mundu aldakor batean prestakuntza berritzeko duten premia da. Egia esan, emakume asko etengabe ari dira ikastaroak egiten hobetzeko eta enpresetan erabili daitezkeen ikasgai berriak ikasteko, baina askotan, hori ez da behar bezala baloratzen eta ordaintzen.

“Oso aztertuta dago, emakumeok proiektu bat izateko, zeintzuk dira gure aukerak?”

Enpresa mundua zaila da eta gogorra bada guretzat, askotan oposaketak egiten ditugu, ikasteko badakigulako egin dezakegula, eta nolabait badakigu oso aplikatua bazara, lortuko duzula. Hori gure alde doa. Emakume askok bide hori hartzen dute. Nota onak ateratzea batzutan da estrategia mota bat.

Sorkuntzan, zinean, musikan etab. zailago sartuko gara. Nondik egingo da aldaketa? Profesionalizaziotik, ikasketetatik.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Emakumeok arlo askotan behar baino gehiago erakutsi behar izaten dugu eta gauza guztien gainetik egon behar izan dugu, edota gaitasun jakin batzuk eduki behar izaten ditugu, besteak beste, hezibidea, jakin-mina, besteen egoeraz jabetzeko enpatia; horrek guztiak izaera osatzen dizu eta ezin dugu garatu, gehiago jakiten ez badugu. Nik ez daukat aurpegiarik neure burua inoren aurrean jarri eta zerbait dakidala uste izateko. Zerbait ez badakit, ikastaroa egin beharko dut. Gaur hori guztia aldatzen ari da, baina ni hasi nintzenean aurrera egin nahi genuen emakumeok etengabe prestatzen jarduten genuen eta gizonezko lankideek ez zuten gauza bera egiten. Seguruenik eurentzat ez zen hain garrantzitsua. Agian, ez zuten uzten euren postua edota karrera galdu zezaketenik eta ni, beharbada, ez nengoen seguru nekienaz eta jakin nahi nuenaz.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

Kuotak ezartzea desberdintasuna erazteko neurri eztabaidatuenetako bat da. Neurri hori egitura guztietan aldarrikatzen da, bai instituzioetan, bai enpresa pribatuetan, zein jaialdietan eta artisten kontratazioetan. Batzuetan ez da jendearen gustukoa izaten eta beste batzuetan oreka lortzeko beharrezko kaltetzat jotzen da. Hona hemen gai horri buruzko iritziak:

“Egitura-aldaketak garrantzitsuak izango dira, berdintasunak egiazkoa eta nahitaezkoa izan behar du, legean oinarrituta eta langileen estatutu orokorrean aldaketak egin beharko dira. Kuotei buruz baino gehiago derrigortasunari buruz ari naiz. Langile berri bat kontratatu behar baduzu, eta gizon kopuru zehatz bat baduzu, gizon gehiago kontratatzea debekatuta egotea. Berdin dio paketeak deskargatzeko zein sustatzaile gisa jarduteko izatea. Erabaki horiek enpresaren balioztat hartzen dituzten enpresak, azkarrago hasiko dira, erabat konbentzitututa nago.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

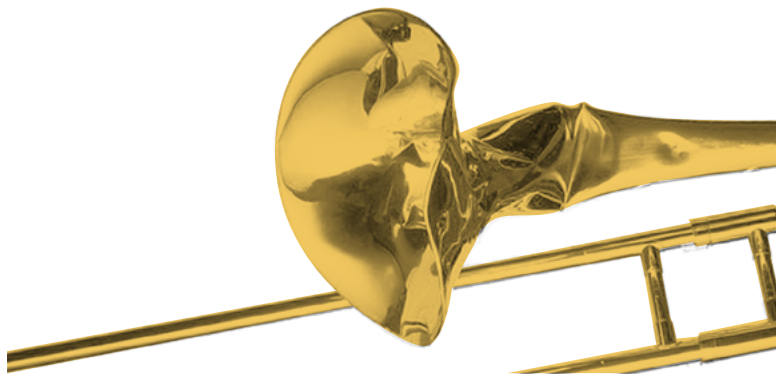
“Gure eskolan ez dago kuporik, sartzeko probetan erakusten den kalitatea besterik ez dago. Hezkuntza eta lan-mundua elkartzen dira. Orkestra batean sartzan zarenean, egin behar dituzun probak itsu-itsukoak izaten dira eta moketa jartzen da. Ulertzen dut zenbait arlotan beharrezkoa izan daitekeela kupoen trantsizioa

egitea. Bakoitza bere gaitasun profesionalengatik hartzen dutela pentsatu nahiko nuke. Horixe da egoera ideala, eta horra iristeko trantsizioa egin beharko da.”

E4, Musika-eskola bateko emakume zuzendari nagusia eta akademikoa

“Nire ustez, kupoak baino, emakumeen presentzia sustatu nahi baldin badugu, era berezian baloratu behar dugu. Orduan, kupo kontzeptua baino, ekintza positibo kontzeptua azpimarratuko nuke. Alegia, ez da generoen bazterketa bilatzen baina bai ekintza positiboak ezartzea emakumeen presentzia hori baloratzeko. Parekidetasun handia ikusten dut askotan euskaraz diren produkzioak eta kultur sormenak sustatzeko edo babesteko egiten ditugun antzeko beste irizpide edo beste politika batzuekin. Industria mailan, artistekin, sortzaileekin, musikagileekin, letragileekin edo jaialdien arduradunekin, emakumeen presentzia baldin bada, adibidez, %10ekoa, ez da erraza fortzatzea presentzia izan dadila %50ekoa. Nik uste dut pixkanaka egokitu behar dela presentzia errealitatera.

Kuotek horregatik dute irakurketaren arrisku hori, baina neurri zuzentzaileak beharrezkoak dira, ez dagoelako parekidetasunik. Dagokion neurrian, neurri zuzentzaileak gero eta naturalago sartu behar dira, ariketa benetan parekatzen den arte emakumeen presentzia.



Finean, helburuak izan behar du berdintasunez lortzea egon daitezela sortzaileak, programatzaileak, ekoizleak, eta beraz bai da egia neurriak hartu behar direla.”

E3, Kultur erakunde bateko emakume zuzendaria

“Kupoek eman dezakete aukera bat, bestela sekula hor egongo ez lirateken emakumezkoei. Euskal kulturari behin eta berriro errepikatu ditugun kontzeptuak berdin berdin errepikatu behar ditugu: alegia, baloratzeko ezagutu egin behar dela, eta ezagutzeko ikusi egin behar dela. Beraz, orain dela 20 urte ez dakit ze esango nukeen, baina orain baietz, kupoetan sinesten dudala pentsatzen dut. Inertzia ez da sortzen, ez da naturaltasunez aldatzen, probokatu egin behar da pixkat.”

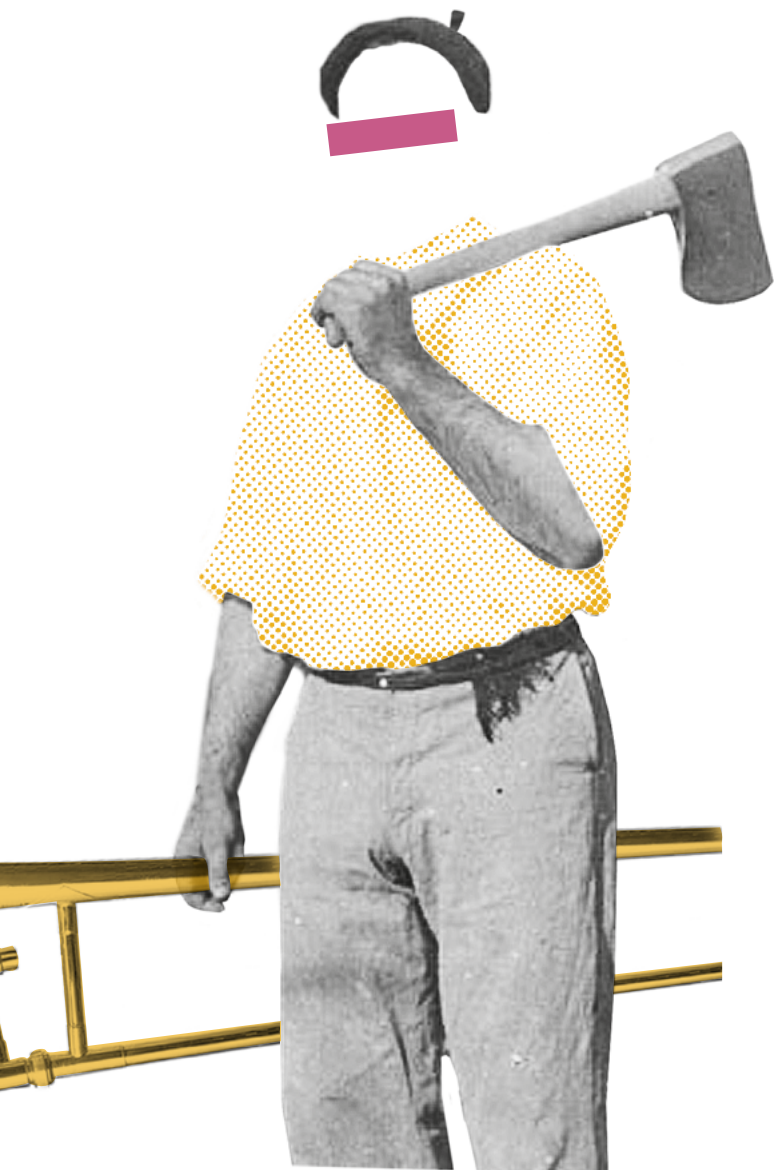
E5, Emakume konpositorea eta kantaria

Elkarrizketatu ditugun emakumeen iritzia jakin nahi izan dugu egin diren aldaketa urratsei buruz eta, halaber, haien ustez belaunaldi berriak, errealitate desberdinetik abiatuta, erreferente desberdinen araberako egitura berriak sortzen hasi diren ala ez.

“Uste dut gaur egun neska gazteek egiten dituztela musika taldeak, eta erreferentzialitateak eta modak sortzen joaten dira. Eta esango nuke jendea gaztetatik lanketa bat egiten ari dela. Gu hasi ginen errealitate politiko eta soziala ETA zen, atentatuak, etab. Gu hor hasi ginen, testuinguru hartan. Orain, gazteen debate handienetako bat feminismoa da, adibidez. Eta generazio gazteak abiapuntu horretatik hasten ari dira. Ez dut sinesten erabat aldatu dela egoera, baina aurrera ematen diren pausuak ez direla atzera ematen errealitate bat da, eta hori hor gelditzen da.

Gero, sektore feminizatuak, ez feminizatuak, ba hor egotea erabaki duten emakumeak ondo! Baletean berdina gertatuko da mutilekin, ezta? Nik sektore guztiak des-sexualizatuko nituzke, baina uste dut emakume gazteak ondo ari direla.”

E5, Emakume konpositorea eta kantaria



“Gazte ekintzaile asko ikusten ditugu musikaren industrian, eta gure arlo profesionalean musikaren industrian denbora asko daraman esperientziak bildu nahi ditugu, etorkizunerako inspiratzaileak izan daitezkeen ideiak dituztenei hitza eman nahi diegu. Eta badituzte ideiak. Azkenean, zure jaialdiaren eskaintza berritzea bezala da, guk programa berri dugu eta inork industrian izan duen 30 urteko eskarmentua kontatu beharrean, ideia aldatu dugu, eta, esperientziari garrantzirik kendu gabe, baina etorkizunean hainbeste balioko ez duela pentsatuz, jende gazteak dituen ideiak ikusiko ditugu. Horixe da industriaren etorkizuna!”

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesionaleko zuzendaria.

“Nire ustez, belaunaldi aldaketa dago. Eta, egia esan, baikorra naiz kontu horri buruz. Eta profesionalizatzea handiagoa da. Horrexek berdinduko gaitu. Profesionalizatzerik ez zegoenez, gaua zegoen, kideak zeuden, beste gauza batzuk zeuden... Rol maskulinoak zeuden. Baina profesionalizatzek berdindu egiten gaitu eta orain Berkeley dago, Carlos III dago, unibertsitate pribatuak daude musikaren industria profesionalizatzearekin. Nire ustez, horrek dena aldatuko du, zeren hor denok baikaude berdintasunean.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

“Orain, Carlos III unibertsitateko musikaren industriaren masterreko marketineko moduluak ematen ari naiz eta klasean etengabe ikusten ditut jokaera oso berdinduak. Nik zutik jarrarazten ditut denak hitz egiteko eta emakumeek duten adierazteko erraztasuna gizonen adinakoa edo handiagoa da. Nire sasoian ez zen horrela.”

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

Belaunaldi gazteenek musika kontsumitzeko ereduak aldatzeari buruzko ikuspuntua ere baloratu nahi izan dugu. Berehalako eredu sozialaren eta eskaintza handiaren ondorioz, kontsumoa askoz azkarragoa da eta ezerk ez du asko irauten. Bestalde, musikak daukan mezuaren garrantzia azaletik aztertu nahi izan dugu, artista gazteenek egiten dituzten letretan aldaketarik dagoen ikusteko. E5 emakume elkarrizketatuaren iritziz, mezu-aldaketa ez da hain argia:

“Pentsatu behar da maitasun erromantikoak daukan pisu erraldoia kultur industrian orokorrean. Oso saturazio handia dago. Musika kultura iruditzen zaiguna ere, askotan sartzen da ideologia erromantikoan, edo musika alternatiboa kontsideratzen duguna, baina maitasuna edozein tokitan dago. Reggaetoiaren kasuan, eta ez naiz ni aditua, baina entzuten dudana berdin berdina izaten jarraitzen du: *eres mía, no eres mía, me quieres o no*, hor ere sartzen da betiko maitasun ideologia.”

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Ez da bakarrik orain gertatzen musika urbanoa den musikekin, orain arte jaso dugun erromantizismo eta maitasunaren mezuak ez du laguntzen, baina egia da musikak eskema batzuk erreproduzitzen dituela, (gaiak, letrak, etab), askotan binomio batzuetan, edota harreman erromantiko mota zehatz batzuetan oinarrituta daudenak. Eta ondo aztertuta benetan kontraproduzenteak direnak. Ez beti, noski, baina hori gertatu, gertatzen da. Oraindik ere, horrek publikoa dauka, eta egiten delako dauka publiko bat, baina azkenean esparru guztietan egin beharko litzateke hausnarketa.”

Edukiak oso inportanteak dira. Bestela normaltasun anormal bat perpetuatzen dugu, eta hori da pixkanaka hautsi behar duguna baita ere.”

E3, Kultur erakunde bateko emakume zuzendaria

PROPOSAMEN ZEHATZAK ETA ALDAKETARAKO NEURRIAK

Aldez aurretik aipatutako proposamenetako batekin batera (E2 elkarrizketatuak, adibidez, belaunaldi berriei hitza emateko beharra proposatu du, behin eta berriz iraganeko esperientzietan zentratu beharrean), aldaketarako beste ideia batzuk komentatu ditugu, ideia garrantzitsuenak azpimarratuz:

“Londresen lan egin dut urte askoan, eta bertan helburuen arabera lan egiten da batez ere. Helburu bat lortzen duzunean, mailaz igo behar zaituzte, nahitaez. Hau da, zure helburuak betetzen badituzu, ezin zara toki berean geratu, eboluzionatu egin behar duzu”

E1, Marketin-departamentuko zuzendaria musika-industriaren multinazional batean

“Talentuari eta beste gauza batzuei balio handiagoa eman behar zaie, emaitzak saritu behar dira, enpresetako presentismoaren balioa gutxitu behar da, eta beste formula batzuk badaudela ulertu.”

E7, Emakume ekintzaile eta enpresaburuen Euskadiko Elkarte baten presidentea

“Errebindikazio-ekintza txiki eta zehatzak egin daitezke, esaterako, #AllMalePannel. Nazioarteko hashtag bat da, esparru guztietako konferentziak baloratzen dituena, eta, hizlari guztiak gizonezkoak direnean, David Hasselhofen ikonoa azaltzen da, honela mintzo dena: Zorionak, All Male Pannel bat duzu, kar-kar. Txorakeria dirudien arren, birala egin da, eta oihartzun handia lortzen ari da”.

E2, Enpresaburua eta nazioarteko festibal baten arlo profesionaleko zuzendaria

“Master batean eskolak ematen ditut, eta, ildo horretatik, musika-sektorerako proposatu nahi nuke masterreko ikasle guztien bidea hurbiletik jarraitzeko aukera izatea, benetan arrakasta lortzen ote duten, edo bestela, nik sarri sumatzen dudana fenomeno bat gertatzen ote den ikusteko: izan ere, sektoreak ez die merezi duten arreta eskaintzen, eta emakume horiek beste sektore batzuetara jotzen dute, emakumeei harrera hobea egiten zaien sektoreetara, hain zuzen.”

E1, Marketin-departamentuko zuzendaria musika-industriaren multinazional batean

“Sororitatea hitz magiko bat da, oso indartsua eta ondo landu beharrekoa. Elkarri lagundu behar diogu. Zuzendari-talde baten mahaian bazaude eta norbait, kontura etorri gabe, genero-gai bat baloratzen ari dela entzuten baduzu, kontuz!”

Baina gero, pertsonak eta pertsonak daudela baloratu behar da. Emakumeen kolektiboa ez da homogenea. Beti hitz egiten dugu gizonez, emakumeez, eta denak ez gara berdinak, joerak daude, eta pertsonen hitz egiten dugu, hesiez eta libre izateko aukerez.”

E7, Emakume ekintzaile eta enpresaburuen Euskadiko Elkarte baten presidentea

“Enpresa publiko eta pribatuek, ETEek eta multinazionalak, ausardiaz joka dezaten eta neurri erradikalak har ditzaten, baina erradikalak benetan, egin behar duten guztian % 50eko helburu bat ezarri adibidez. Egin behar duten guztia, lanari, kontratazioari, diseinuari buruz pentsatzen duten guztia... 50/50 batekin balora dezatela, edozer dela ere. Nik benetan uste dut hori balio bat izango dela, eta horrela ekonomiari beste bultzada bat emango diogula. Guztiz konbentziturata nago, ekonomiak hobera egin dezan, emakumeak zuzendaritza-postu guztietan integratu behar direla, baita inoiz ere emakumerik izan ez duten lanbideetan integratu ere.”

E1, Marketin-departamentuko zuzendaria musika-industriaren multinazional batean

“Networking egitea proposamen zuzena eta garrantzitsua da, publikora saltoa emateko bidean. Gure elkarteak 20 urte daramatza lanean. Hilean behin ikusten dugu elkar, harremanak egiten ditugu, ikasten dugu eta gogoeta egiten dugu. Aurten hitz egingo dugu emakumeen artean sareak eraikitzeko aukerez.

Dirudenez, asko kostatzen zaigu horrelakoak egitea, baina gu konbentzituta gaude horretarako gai garela, emakumeok harremanak egiteko eta komunikatzeko trebetasunak dauzkagulako. Alabaina, enpresa-munduan networking nola egiten dugun aztertzean, esparru horretatik kanpo sentitzen gara batzuetan. Gure txartela ematea ere kostatzen zaigu, eta hori aldatu egin behar da. Herritarrentzat irekitako ekintzak ere jorratzen ditugu. Beste sentsibilizazio-proposamen zehatz bat da hori, eta gai polemikoak aztertzen ditugu askotan: esaterako, emakumea eta diruarekin duen harremana. Batzuetan, anbizioak generoa duela dirudi.

Gizon batek anbizio profesionala badu, arrakastarako bidearekin lotzen da, positiboki. Aldiz, anbizioa duen emakumea beste bide batean dagoela dirudi, beste konnotazio bat dauka. Eta, sektore guztien barruan, elkarrizketa eta eztabaidarako mahaiak ere irekitzen ditugu. Enpresa-sektore espezifikoko bateko profesionalen artean hitz egiteko mahaiak dira. Kirolaren sektoreko, osasun-sektoreko zientzia eta teknologiko, eta ekonomia eta finantzarako emakumez hitz egin dugu.... Hurrena musika izan liteke....”

E7, Emakume ekintzaile eta enpresaburuen Euskadiko Elkarte baten presidentea

“Komenigarria litzateke programazioarekin zeregin pedagogiko bat egitea, iritzi propioa duen publiko konprometitu bat sortzeko, eta publiko berriak sortzeko, joera hori moda-modan dagoen arren gero ez delako mugimendu handirik ikusten. Ia betikoa programatzen dela esan dezakegu. Salbuespen batzuekin, noski.”

E4, Musika-eskola bateko zuzendari nagusia eta akademikoa

“Unibertsitatean adibidez AKADEME programa bat dago, emakume akademikoen lidergoa bultzatzeko. Hor tailerrak antolatzen dira, mugak ikusteko, gauzak aldarrikatzeko, eta batez ere ikusteko zer gertatzen den emakumeen lidergoarekin.”

“Mugak kontuan hartuko nituzke, eta seinatu zer ez dakigun, espektro osoa edukitzeko. Egoera zehatz batean emakumeok zer egiten dugun ikusi behar dugu. Okerrago daukagu, ados, baina zer egiten dugu horrekin? Zergatik lortzen dute emakume batzuk nonbaitera ailegatzea eta beste batzuk ez? Zer egiten dute gizonak? Esteriotipatu gabe. Hasteko esteriotipatzen badugu, konklusioa aurretik eginda daukagula aterako da.”

E6, Gizarte antropologoa, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Erakundeetan berdintasunaren gaiaren inguruko konpromiso handia da, batez ere azken urteetatik hona. Dirulaguntzei dagokionez, emakumeen izenean etortzen direnak gutxi dira eta hartzaile bakar bat jartzen da, beraz jeneroa neurtzea ez da gauza erraza batzuetan. Baina kezka hori badaukagu, eta 2018 urtean zehar diagnostiko eta plan oso bat egin dugu berdintasunaren inguruan, 2019an ezartzen hasi dena. Hain zuzen ere, gaietako bat beste askoren artean da dirulaguntzak neurtzeko, edo emakumeen presentzia hartzaileen portzentai horiek ezagutzeko, adierazle egokiak diseinatzea. Guretzako hori oso eronka garbi bat da, guk ondo disenatu nahi dugulako egitazko argazkia eduki dezagun eta hortik aurrera neurri zuzentzaileak hartzeko behar den kasuetan. Eta beharra badatorrela ikusten ari gara, argi dago.”

E3, Kultur erakunde baten zuzendaria

“Lanean ari diren, eta erantzukizuneko postuetan lan egin eta postu horiek beren gain hartu nahi duten emakume guztientzat, nagusien babesa sentitzea da, nire ustez, gako nagusietako bat: nagusi baten eskutik behar duzun bultzada hori, gizonen artean askotan ikusten dena. Nagusien eta mendeko gizonetzko langileen artean sortu ohi den konfiantzazko giro horretaz ari naiz, nagusien eta mendeko emakumeen artean ikusten ez dena.

Konfiantzazko giro horretan errazagoa da besteari zure gauzez eta zure anbizioez zertxobait gehiago esatea. Mendeko emakumeen eta nagusien artean, aldiz, horrelako harremanik ia-ia ez da ikusten.

Oraindik ere edukazio txar bat dago indarrean, tentsio bat nabari da nagusi baten eta mendeko emakume baten arteko harremanetan, horrelako gauzak gertatzen dira, eta nik egunero ikusten ditut.

Oso garrantzitsua da nagusiak gorantz bultzatzen zaituela sentitzea. Gizona edo emakumea zarela ere. Gazte-gaztea eta hasiberria zarenean, oso kementsua bazara bakarrik egin dezakezu aurrera, baina batzuetan zu zeu zara atzean geratzen dena, ikusezin bihurtu eta egoera naturalizatzeraino.” “Nire departamentuan 8 pertsona gara, 4 gizon eta 4 emakume, eta mutil bati agindu diot okerreko edozein egoera eten eta idatz dezan. Horrela, ikusi ahala idazten ditu, eta denen artean zuzentzen dituzte egoera horiek jarraian.”

*E1, Marketin-departamentuko zuzendaria
musika-industriaren multinazional batean*

LABURPEN GISA

Oro har, egungo eredu sozialen egituraren funtsezko aldaketa-une baten aurrean gaudela esan dezakegu. Aldaketa hori pixkanaka ari da gertatzen, eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren kasuan, gizartearen sektore guztietara heltzen ari da. Análisi kualitatibo honetan gertuagotik ezagutu dugu musikaren sektoreko egoera, bi ikuspegitatik abiatuta: sektorean dauden arazo eta desparekotasunen loturak, eta aldaketarako proposamenak.

Baliteke gizartearen sentsibilizazioaren eta desparekotasun guneen ikusgarritasunaren lehenengo fase baten aurrean egotea, baina orain da benetan berdintasunezkoa izango den gizarte bat eraikitzeko eman beharko ditugun pausoak sakon lantzeko unea.





3. INDUSTRIAREN ERRONKAK ETA JARDUTEKO PROPOSAMENAK

Analisi kuantitatiboan eta kualitatiboan lortutako emaitzen arabera, hobetzeko neurriak edo proposamenak azaldu ditugu, sektoreko gizonen eta emakumeen artean dagoen desberdintasuna zuzentzen laguntzeko.

HEZKUNTZARAKO PROPOSAMENAK

la ezinezkoa da, sorkuntza-arlotik kanpo, musika-sektoreari dagozkion aipamenak eta erreferentziak aurkitzea hezkuntza-maila guztietan. Gizonei zein emakumei sektoreak existitzen duela jakinarazteko eta hark dauzkan aukerak azaltzeko oinarria da hau.

1. Proposamena

Musikako ikasgaietan sektoreari dagozkion erreferentziak sartzea, genero-ikuspuntua argi batekin eta emakume erreferenteen adibideak emanez, sortzaileak zein sektoreko beste mailetako profesionalak.

Musika-eskolan bereziki, nahitaezko ikasgaia sartzea, musikariei sorkuntzarekin lotutako arlo guztien garrantzia ulertzen laguntzeko: kudeaketa, egile-eskubideak, gestioa eta autogestioa, kontratuak, etc. Horretan oinarrituta, ikasleak erakarri ditzakegu sektorerara eta, harrezkero, genero-ikuspuntua behar da, emakumezko erreferenteen adibideak erantsiz.

Berdintasuneko ikastaroak ematea enpresetan, emakumeak zein gizonak parte hartzera bultzatuz.

LAN BATZORDEA MUSIKA SEKTOREAN

Gizonen eta emakumeen arteko desberdintasuna gehien ikusarazteaz gain, eskaera eta mugimendu feministak gauzatzen duten gakoetako bat emakume guztiek batera jardutea da, gatazkari aurre egiteko. Sektorean, beharrezkotzat jotzen dugu, halaber, emakume langileen ehun egonkorra eta sendoa egotea, dauden arazoei aurre egiteko.

2. Proposamena

EHMBE - Musika Bulegoan EAEko musika-sektoreko elkarte nagusiak biltzen dira. Bulegoaren barruan lan-batzordea sortu behar da, garatu beharreko berdintasun-plan batekin, gerora elkarrean sare osoan ezartzeko.

Plan horrek zenbait ekinbide izan behar ditu:

- *Sektoreko emakumeen eta gizonen datu-baseak sustatzea, emakume guztiak zerrendan sartuta egon behar dutela azpimarratuz.*
- *Sinergiak sortu behar dira beste kultur elkarteekin eta, bereziki, emakumeen beste elkarte batzuekin, eztabaidatzeko mahaiak proposatzeko eta harremanetarako sareak indartzeko.*
- *Prestakuntzako ekintzak gauzatzea, gizonen eta emakumeen berdintasuna bideratzeko.*
- *Buruz buru lan egitea instituzioekin eta sektorearekin, ETEtan ezarri beharreko berdintasun-legeak ezartzeko.*

ANALISIA ETA DATU BASEAK

Berdintasunaren gatazkari aurre egiteko arazo nagusienetako bat sexuaren arabera banatutako sektorearen egoerari buruzko datu eguneratuak aurkitzea da, are gehiago musikaren sektorea hain atomizatuta eta enpresa txikiz osatuta dagoenean. Datuak biltzea prozesu nekeza da eta erantzun askorik ez da jasotzen. Enpresak, gainera, denbora gutxian hainbat inkestari erantzutea eskatuz gero, inbadituta sentitzen dira eta batzutan lan-bolumenagatik gaindituta. Lortutako datuak ez dira erabat fidagarriak kasu batzuetan eta egindako zenbait ikerketa arlo zabalagoan sartzen dira (adibidez, kultura orokorrari dagozkionak) edo ez daude sexuaren arabera banatuta.

3. Proposamena

Enpresa teknologikoekin lan egitea, inkestak egiteko eta datuak biltzeko sistemak modernizatzeko. Horrela, sektoreko langileak era automatikoagoan erregistratu ahal izango dira datu-basean hainbat alderdiren arabera banatuta: sexua, prestakuntza maila, ordainsaria eta desberdintasun maila ikertzeko beste datu garrantzitsu batzuk.

Kristalezko sabaiarekin lotuta egon daitezkeen kasuak eta horri buruz sektorea nola bilakatu den hurbiletik jarraitzeko adierazle bat jartzea.

Ticketak kudeatzeko sistemen bidez bildutako datuak erabiltzea. Datu horien bidez sarrera erosi duten emakumeen eta gizonen ehunekoak eta adin-tartea jakin dezakegu.

BERDINTASUNAREN GAIAN EZARRI DAITEZKEEN ARAUAK

4. Proposamena

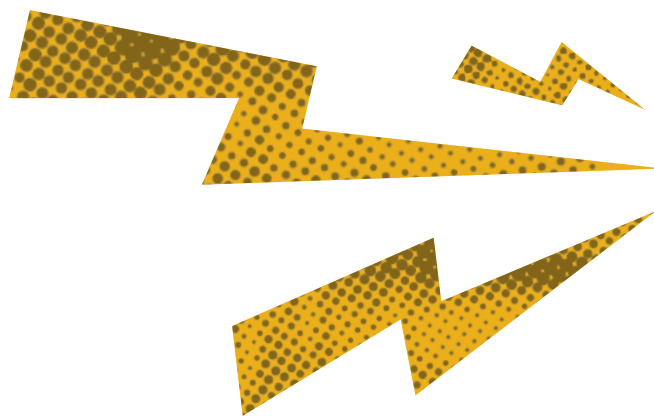
Sari eta diru-laguntzetako adierazleak hobetzea eta homogeneizatzeko, sektoreko arrakala zehazteko.

5. Proposamena

Enpresetan berdintasun arauen ezarpenaren segimendua egitea. Industria sektore handiekin alderatuz errealitate oso desberdina bizi duten ETEetara egokitutako planak sortzea.

Kontziliazioa hobetzeko, besteak beste, lanaldi malguagoak, lan presentzial gutxiago edo helburuen arabera lana ezartzen dituzten enpresei erraztasunak eta sariak ematea.

Laburbilduz, hain oldarkorra ez den sektorea sustatzea, emakumeek eta gizonak aukera berdinekin lan egiteko modukoa, kontzientzia soziala eta egitura horizontalagoak eta malguagoak dituen sektorea, alegia.







4. ITURRI DOKUMENTALAK



http://www.eustat.eus/elementos/igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_CA_de_Euskadi_2018_recoge_la_informacion_estadistica_mas_relevante_sobre_la_situacion_de_las_mujeres/not0014662_c.html

<http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/informacion/presencia-de-las-mujeres-en-las-artes-visuales-y-el-audiovisual-2016/r46-19803/es/>

<http://eurocoinpay.io/blog/wp-content/uploads/2018/03/women-in-business-cumplir-o-liderar.pdf>

<https://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/ontsi/files/Usos%20y%20actitudes%20de%20consumo%20de%20contenidos%20digitales.%20Julio%202017.pdf>

http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/cultura_es.pdf

<http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/estadistica/estadistica-de-artes-e-industrias-culturales-2013/r46-19123/es/>

http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/r46-19803/es/contenidos/informacion/keb_argit_kultura_ohiturak/es_def/index.shtml

<http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>

<http://www.euskadi.eus/informacion/miradas-2015/web01-a2gizar/es/>

http://pro.ticketea.com/mujeres-la-musica-77-los-conciertos-integramente-masculinos/?utm_source=Twitter&utm_campaign=dia-mujer&utm_medium=tweetTKTpro

<https://www.glassdoor.com/blog/sponsors-vs-mentors/>

<https://www.linkedin.com/pulse/mentoring-coaching-sponsor-qu%C3%A9-los-diferencia-gilberto-garces/>

<https://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2015/10/02/mentorship-vs-sponsorship-and-how-to-maximize-both/#265075aa2435>

https://elpais.com/cultura/2018/03/07/miss_festivales/1520414333_057855.html

https://elpais.com/elpais/2017/05/10/tentaciones/1494429397_297078.html

<http://www.bifmradio.com/festivales/mujeres-festivales/>

<https://www.fucsia.co/actualidad/personajes/articulo/inequidad-de-genero-en-la-industria-musical/71788>

<https://industriamusical.es/tag/mujeres/>

<http://www.freerockin.com/mujer-en-la-industria-musical/>

<https://www.youtube.com/watch?v=27wPG-E8cOY>

<https://humanhuman.com/articles/women-in-the-music-business>

<http://www.kulturklik.euskadi.eus/noticia/2018031508092841/estudio-sobre-el-habitos-de-musica-y-lectura-de-los-habitantes-de-euskal-herria/kulturklik/es/z12-detallep/es/>

http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/r46-19479/es/contenidos/informacion/est_hp/es_hp_eh/hp_eh.html

http://www.eustat.eus/elementos/ele0005000/Personas_segun_el_habito_de_realizacion_de_actividades_culturales_en_el_ultimo_ano_/tbl0005091_c.html

http://www.eustat.eus/elementos/ele0009500/Empleo_absoluto_y_medio_de_las_agencias_programadoras_de_artes_escenicas_de_la_CA_de_Euskadi_por_tipologia_de_agencia_segunsexo/tbl0009582_c.html

http://www.eustat.eus/elementos/ele0012700/Empleo_absoluto_y_medio_personal_EDP_de_las_agencias_programadoras_de_musica_de_la_CA_de_Euskadi_por_tipologia_de_la_agencia_segunsexo/tbl0012759_c.html

http://www.eustat.eus/elementos/ele0012700/Empleo_absoluto_y_medio_personal_EDP_de_las_agencias_programadoras_de_la_CA_de_Euskadi_por_tipologia_de_agente_segunsexo/tbl0012776_c.html

<https://www.ifpi.org/news/IFPI-releases-2018-music-consumer-in-sight-report>

https://www.ifpi.org/downloads/MCIR_Spanish.pdf

<https://industriamusical.es/tag/habitos-de-consumo/>

<https://www.forbes.com/sites/caitlinkelley/2019/02/06/music-industry-study-annenberg-gender-equality/#1fb876ba5f81>



5. ERANSKINAK

ELKARRIZKETA SAKONEN GIDOIA

ELKARRIZKETA GUZTIETAN EGIN DIREN GALDERAK

SARRERA IBILBIDE PROFESIONALA

- 1 *Pertsonari buruzko sarrera. Bere lanpostua zein den, bere lanpostura iristeko egin dituen ikasketak eta ibilbide profesionala edota lider gisa zuzentzen duen proiektua.*
- 2 *Zer egiten duzu egunez egun? Zein dira zure eginkizunak?*
- 3 *Gertatu al zaizu generoaren ondoriozko desberdintasun-egoerarik zure karreran?*
- 4 *Ikusi al duzu kristalezko sabaiaren ondoriozko egoerarik zure karreran?*

DATUEN ANALISIA

Azken urteetako zenbait datu estatistiko aurkezten dira, gizonak eta emakumeek musika-industrian duten presentziari buruzkoak eta zuzendaritza-karguetan eta erabakiak hartzeko lanpostuetan jarduten duten emakumei buruzkoak.

- 5 *Zein da zure iritzia emakumeek musika-industrian duten presentziari buruz? Zein dira, zure eskarmentuaren arabera, gizonak eta emakumeek industriaren barruan betetzen dituzten karguak?*
- 6 *Parekoa dela iruditzen al zaizu emakumeen eta gizonen presentzia erabakiak hartzeko lanpostuetan industriaren barruan?*
- 7 *Bilakaerarik edo aldaketarik nabaritu al duzu azken urteotan?*
- 8 *Zure enpresak/erakundeak ba al du genero-berdintasuneko politikarik edo neurri zehatzik?*

ROLAK INDUSTRIAREN BARRUAN

- 9 *Maskulinizatutako industria dela uste al duzu?*
- 10 *Zein da emakumeen jarrera rol horietan? Aldaketarik nabaritu al duzu azken urteotan?*
- 11 *Zure ustez, enpresetan generoaren araberako kuotak ezarri behar al dira?*
- 12 *Zein dira zure iritziz emakume batek izan behar dituen gaitasunak, musika sektoreko proiektu edo enpresa batean lider gisa jarduteko?*

HEZKUNTZA

- 13 *Zein da, zure ustez, hezkuntzaren eginkizuna gizartean eta desberdintasuneko egoeretan?*
- 14 *Eta zer eragin du hezkuntzak gizonak eta emakumeak sektorearekin lotutako lanetan jarduteko?*
- 15 *Faltan botatzen al duzu berariazko prestakuntza musika-sektorearekin lotutako lanetan jarduteko?*
- 16 *Erreferenteak falta direla uste al duzu?*

BELAUNALDI BERRIAK

- 17 *Belaunaldi-aldaketa dagoela uste al duzu, lan-jarreretan eta kidetasunean, genero kontzientziazioan, etc.?*

AMATASUNA ETA LANA BATERATZEA

- 18 *Eragozpenik izan al duzu, laneko bizitza eta bizitza pertsonala bateratzeko?*
- 19 *Bateratzea errazten duten neurriak jarri behar direla uste al duzu?*

HOBETZEKO PROPOSAMENAK ETA INDUSTRAREN ETORKIZUNA

- 20 Zure ustez, beharrezkoak al dira kupoak?
- 21 Zein neurri ezarriko zenituzke gerta daitezkeen desberdintasunak zuzentzeko?
- 22 Zer esango zenioke sektoreari?

PROFILAREN ARABERA ELKARRIZKETATUEI EGINDAKO BERARIAZKO GALDERAK

E1, musika-industriako multinazional bateko marketin saileko emakume zuzendaria

- 1 Marketineko sailean lan egiten duzu zeuk aukeratu duzulako edo nahiago zenuke beste arloren batean lan egin?
- 2 Nola funtzionatzen dute multinazionalak berdintasun gaitan?
- 3 Hainbat urtean Londresen aritu zara lanean musika-industrian. Zein desberdintasun ikusten dituzu lan egiteko eran? Eta berdintasun kontuan?

E2, Enpresaburua eta nazioarteko jaialdi bateko arlo profesional-eko zuzendaria.

- 1 Jaialdiaren alde profesionaleko zuzendaria izanda, urtero izena ematen duten estatuko eta nazioarteko sektoreko enpresa asko ikusten dituzu. Arlo profesional hori orain dela 10 urte hasi zen.
- 2 Zein enpresa mota joaten dira jaialdira? Zuzendaritza karguetan gizonak ala emakumeek jarduten al dute? Eta, oro har, izena ematen duten profesionalen artean zein dira gehiago, emakumeak ala gizonak?
- 3 Nola ikusten duzu musika-industriaren bilakaera azken urteetan? Enpresa berrietan berdintasun gehiago al dago?
- 4 Zein neurri hartzen dituzue jaialdiaren arlo profesionalean, genero-gaitan programazio orekatua lortzeko?
- 5 Egiazko bilakaera ikusten al duzu jaialdien eta aretoen programazioan?

- 6 Zure ustez, gero eta gehiago al dira emakumez osatutako taldeak? Zein izan daiteke horren arrazoia?

E3, Kultur erakunde bateko emakume zuzendaria

- 1 Diru-laguntzak: ba al duzue daturik laguntzak eskatzen eta jasotzen dituzten emakumeen kopuruari buruz? Eta emakumeek parte hartzen duten proiektuetan, zenbat proiektutan jarduten dute emakumeek lider gisa?
- 2 Zure iritziz, zein neurri hartu behar dituzte instituzioek, kultur sektorean genero berdintasuna lortzeko?
- 3 Zure iritziz, zein neurri ezarri daitezke hezkuntza aldetik?
- 4 Zure ustez, non da errazago zuzendaritzako kargura iristea, enpresa pribatu batean ala erakunde publiko batean?

E5, Emakume konpositorea, musikaria eta kantaria

- 1 Ba al dago gauzak beste era batera egiterik? Beste ikuspegirik? Zure iritziz, ba al dago ikuspegi femenino bat?
- 2 Emakume batek zein ezaugarri izan behar ditu proiektu batean lider gisa jarduteko? Sorkuntzaz ari naiz, baina baita autogestioaz besteak beste...
- 3 Noiz ikusi zenuen zeure burua eszenatoki gainean zeure kantak aurkezteko prest? Nolakoa izan zen esperientzia hori?
- 4 Nola ikusten duzu musika-sektorea emakumei dagokienez?
- 5 Zer falta zaie musikarekin lotutako enpresei berdintasuna lortzeko? Diskoetxeak, managerrak, teknikariak, etc.
- 6 Zergatik ez dago lider gisa jarduten duten emakume gehiago rock-taldeetan?
- 7 Zer esango zenioke, musika-proiektua aurrera ateratzeko zalantzatan dabilen neska bati?

E4, Musika-eskola bateko emakume zuzendari nagusia eta akademikoa

- 1 Zein dira zuen eskolaren lerro akademiko nagusiak?
- 2 Parte hartzen duten emakumeen kopurua berdina al da lerro guztietan? Egia al da ikasgeletan urtero emakumeen kopurua gizonena baino handiagoa edo gizonenen berdina izaten dela?
- 3 Ba al dago desberdintasunik nesken eta mutilen artean emaitza akademikoei dagokionez?
- 4 Zure ustez, ikasteko jarrera desberdina al dute neskek eta mutilek? Interesak, etorkizunaren ikuspegia, lan kezka, etc.
- 5 Laguntza ematen al diezue ikasleei lan mundurako jauzia egiteko?
- 6 Zein lanpostu motatan jarduten dute gero zuen ikasleek? Egia esateko, musikako ikasketak amaitu ondoren, nekez ikusten dira emakumeak proiektuen lider gisa jarduten, bai sorkuntzan, bai musika-enpresen zuzendaritzako postuetan, eta baita manager gisa, teknikari gisa, musika-kritikari gisa... Zure ustez, zein dira desoreka horren arrazoiak?

E6, Emakume antropologo soziala, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

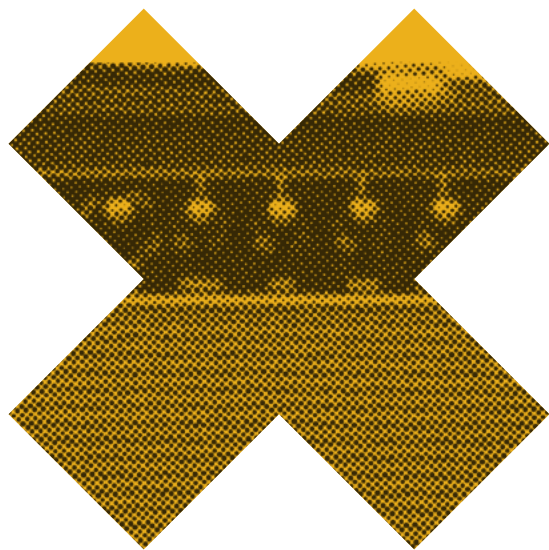
- 1 Zure iritziz, zein da emakumeen egoera Euskal Herrian?
- 2 Azken urteotan Feminismoaren bilakaera ikusten ari gara. Aldatzen ari al da gizonen ikuspuntua Feminismoari dagokionez?
- 3 Maitasun erromantikoa eta emakumea sexualizatzea: Zure iritziz, bilakaera bat al dago gaurko gazteak sortzen ari diren musikan eta mezuetan?
- 4 Zenbaterainoko garrantzia du gorputzak musikari baten erabakietan?
- 5 Estereotipoak: Zergatik daude emakume gehiago lanpostu jakin batzuetan eta gizon gehiago lidergoaz lotutako lanpostuetan?

6 Nolako indarra eragin dezake, zure ustez, musikak eta musikaren bidezko mezuek emakumeen ahalduntzean?

7 Zure ikasgelan aldaketak nabaritu al dituzu azken urteetan genero-berdintasunari dagokionez?

E7, Presidenta, Euskadiko emakume ekintzaileen eta enpresaburuuen elkarte bateko emakume zuzendaria

- 1 2015eko elkarrizketa batean esan zenuenez, Euskadin azkenetakoak gara enpresetan zuzendaritza lanetan jarduten duten emakumeen kopuruari dagokionez. Zergatik gertatzen da egoera hori? Zein dira gai horri buruzko azken datuak? Harrezkero hobetu al dugu?
- 2 Zein neurri ezarri ditzakete enpresek berdintasun arloetan hobetzeko?
- 3 Eta zein neurri bultzatu beharko lituzke gobernua?
- 4 Lidergoari dagokionez, balore-sistema maskulinoan oinarritzen al gara?
- 5 Zure ustez, emakumeok ba al ditugu gaur egun zuzendaritzako karguetara iristeko kontuan hartzen ez diren gaitasunak?
- 6 MIM (Mujeres en la Industria de la Música) elkartean uste dugu interesgarria eta garrantzitsua dela emakumeek musikaren munduan duten egoerari buruzko batzarretan parte hartzeko guri deitzea, baina alboko mahaian ikusten jarraitzen dugu 4 gizon jaialdien etorkizunari buruz hitz egiten. Zure iritziz, estrapolatu al daiteke egoera hori orokorrean enpresen mundura? Zein dira hori aldatzeko eman behar diren urratsak?



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

