



Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual.



**Kulturaren
Euskal Behatokia**
Observatorio Vasco
de la Cultura



Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual.

Presentación - 4

Capítulo I. Análisis del contexto - 6

1. Marco Legislativo - 7
2. Datos sobre el contexto de la CAE - 8
3. El empleo de las mujeres en el sector cultural - 10
4. Los hábitos culturales: diferencias entre mujeres y hombres - 13
5. Opiniones del sector sobre la igualdad de género - 16

Capítulo II. Artes visuales - 18

II.I. Análisis cuantitativo - 19

1. Formación universitaria - 20
2. Los programas de apoyo a la generación de contexto - 20
3. Premio Gure Artea - 32
4. Programas de intercambio y movilidad exterior - 37
5. Museos y Centros de Arte - 39
6. A modo de síntesis - 44

II.II. Artículo de opinión. Fotografía transparente del techo de cristal: la situación de las artistas en la CAE. Haizea Barcenilla - 46

II.III. Propuestas debatidas en el grupo de trabajo - 56



Capítulo III. Audiovisual - 58

III.I. Análisis cuantitativo - 59

1. La formación especializada en el ámbito audiovisual - 60
2. Estructura del sector audiovisual de la CAE - 62
3. Quién escribe las historias: las ayudas a guiones del Gobierno Vasco - 63
4. Análisis de la presencia de las mujeres en las producciones - 65
5. La visibilidad y el reconocimiento de las cineastas - 68
6. A modo de síntesis - 72

III.II. Análisis cualitativo. Miren Manias - 73

III.III. Artículo de opinión. Presencia de las mujeres en el audiovisual.

Reflexión sobre la situación y propuestas de mejora, en un artículo de opinión. Ane Muñoz - 86

III.IV. Propuestas debatidas en el grupo de trabajo - 104



Presentación

A pesar de que en las últimas décadas se han producido avances, las mujeres siguen discriminadas en todos los campos de actividad. Las estadísticas constatan el sexismo existente. Y la cultura es un ámbito fundamental por su importancia en la construcción y circulación de las ideas, porque nutre el imaginario simbólico y construir las sociedades es crucial.

El Observatorio Vasco de la Cultura ha tenido siempre presente la perspectiva de género en el diseño, recogida, explotación y análisis de las estadísticas que promueve. Pero además, este año 2016, dado el interés mostrado por parte de la administración y de los sectores por conocer la situación de las mujeres en la cultura, el Observatorio ha incluido en su programa la elaboración de un estudio específico sobre esta temática.

La investigación forma parte de los proyectos estructurantes del plan Kultura Auzolanean 2016, instrumento para acordar entre agentes públicos y privados la visión estratégica, los criterios de actuación y las prioridades para el conjunto de cultura vasca. El propósito del estudio se dirige a conocer y diagnosticar la presencia y participación de las mujeres en la cultura, en concreto, en el ámbito audiovisual y en las artes visuales, al objeto de plantear posibles intervenciones en aquellos ámbitos que se definan como de mejora.

Realizado en coordinación con Emakunde y pretende analizar la situación de las mujeres en los distintos elementos de la cadena de valor (formación; creación; producción; difusión, programación y exhibición). Pero más allá del diagnóstico, contempla la definición de posibles medidas de intervención para aumentar la presencia y participación de las mujeres, así como para fomentar la generación de contextos más igualitarios.

El primer paso para realizar un diagnóstico se ha dirigido a analizar la información estadística disponible en la CAE. Contamos con información sobre el contexto, el empleo, el uso del tiempo y los hábitos culturales, y las percepciones de los agentes culturales respecto a la igualdad de género en el sector.

Este primer retrato objetivo ha de completarse con información sobre la posición de las mujeres en las convocatorias de subvenciones y becas, tanto en la composición de los jurados y comisiones como en las solicitudes recibidas y concedidas, con el objetivo de analizar la paridad en el acceso a este tipo de ayudas.

Siguiendo con el análisis cuantitativo, se plantea también estudiar la posición de las mujeres en las exposiciones y los equipos de las películas, los premios, etc. Se trata de conocer no solo cuántas aparecen y su peso en relación a los hombres, sino de caracterizar y tipificar su situación en los dos ámbitos prioritarios de estudio.



Los datos sirven para constatar los hechos, para plasmar el efecto, el problema, lo que no es poco. Pero tras esa realidad hay cuestiones fundamentales que requieren respuestas cualitativas. Un estudio de estas características demanda abrir espacios de participación y reflexión con objeto de recabar las opiniones de las personas que conocen y viven la realidad en primera persona. En el ámbito del audiovisual, se ha contado con el conocimiento de Miren Manias, investigadora experta en el cine vasco, que ha realizado entrevistas en profundidad a mujeres de todos los perfiles tanto técnicos como artísticos.

El estudio cuenta también con dos artículos de opinión, independientes y valorativos, que han redactado Haizea Barcenilla y Ane Muñoz a partir de los datos del Observatorio y, en el caso del audiovisual, también de los resultados del análisis cualitativo.

Desde la perspectiva del proceso de trabajo, es preciso destacar que se han coordinado dos grupos de trabajo en los que se han consensuado la metodología y los contenidos del estudio y han debatido las propuestas de futuro.

Así, la mirada plural ha resultado esencial para el análisis y, sobre todo, para proponer medidas que contribuyan a cambiar la posición de las mujeres en el campo de las artes y el audiovisual que, hoy por hoy, dista mucho de ser equilibrada.





Capítulo I. Análisis del contexto

1. Marco legislativo - 7

2. Datos sobre el contexto de la CAE - 8

3. El empleo de las mujeres en el sector cultural - 10

4. Los hábitos culturales: diferencias entre mujeres y hombres - 13

5. Opiniones del sector sobre la igualdad de género - 16

1. Marco legislativo

El principio de igualdad de mujeres y hombres, así como la expresa prohibición de cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, están recogidos en diferentes normas jurídicas. La Asamblea General de la ONU aprobó en 1979 la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, en la que sus miembros se comprometen a “asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de este principio” (art.2). En el marco europeo, desde la entrada en vigor en 1999 del Tratado de Amsterdam, la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. Así, según el artículo 3.2., en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros debe integrarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad.

En la CAE, el artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad de las personas y los grupos en que se integran sea real y efectiva (Art. 9.2.d). Por su parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer/ Emakumearen Euskal Erakundea, declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para fomentar su participación en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, y, asimismo, asumió la tarea de impulsar una acción coordinada en la materia. En desarrollo de dicha Ley, durante una década, el Gobierno Vasco aprobó tres planes de acción positiva para las mujeres en la CAE, donde se recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas con relación a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Posteriormente, el Parlamento Vasco aprobó la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cuyo título preliminar define también los dos principios o estrategias, de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la integración de la perspectiva de género y la acción positiva. La ley insta al Gobierno a aprobar en cada legislatura un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En consecuencia, está vigente el VI Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE, correspondiente al de la X Legislatura.

Ahora bien, si se dispone de herramientas normativas, cabe preguntarse por qué el avance es tan lento a pesar de los esfuerzos, por qué no se corrigen los desequilibrios, qué factores contribuyen a perpetuar la desigualdad real de mujeres y hombres. De hecho, las asociaciones de mujeres (MAV o CIMA en el marco estatal; Plataforma A y la recién creada (H)emen, en la CAE), denuncian el incumplimiento sistemático de la ley en el campo de las artes.

En todo caso, la reflexión debe ser amplia porque, como señala Lourdes Méndez¹, bajo el marco común de las políticas de igualdad nos encontramos una red de relaciones entre agentes institucionales, académicos y artísticos inmersos en un proceso de “reflexividad institucional” en el que los objetivos de cada uno de estos agentes pueden, de hecho, divergir.

¹ Méndez, L. (2014) “En el campo del arte contemporáneo de Euskadi: irrupciones feministas, reflexividad institucional e igualdad de género”. En Rev. *Ankulegi* 18.

2. Datos sobre el contexto de la CAE

Los datos que se presentan en este apartado se han extraído del informe **Cifras 2015 sobre la situación de las mujeres y los hombres en Euskadi**, → elaborado por Emakunde. Se presenta una selección de datos básicos sobre demografía, educación, mercado de trabajo y el uso del tiempo con el objetivo general de contextualizar la realidad de las mujeres de la CAE.

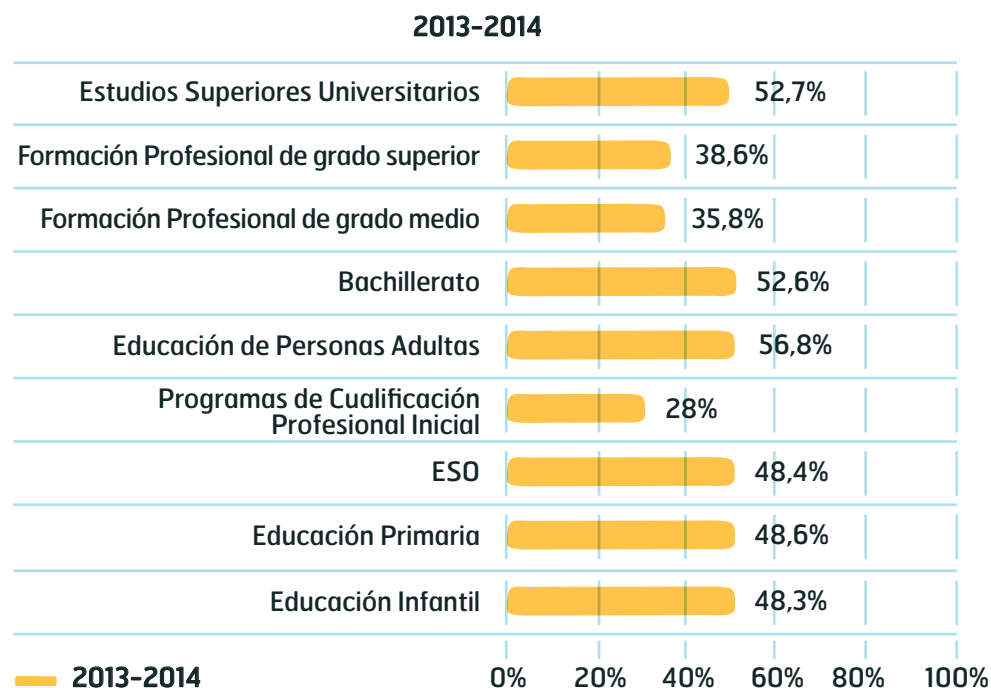
Demografía. El 51,3% del conjunto de habitantes de la CAE son mujeres, un porcentaje ligeramente superior al de los hombres (48,7%). En los últimos 10 años el peso demográfico de las mujeres y los hombres ha sido similar.

Educación. El peso de las mujeres es superior en la educación de personas adultas (56,8%), en los estudios universitarios (52,7%) y de bachillerato (52,6%). Los hombres predominan en los programas de cualificación profesional inicial (algo superior al 70%) y en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior, aunque en menor proporción (algo superior al 60%).

En el curso 2013/2014, el peso de las mujeres en las enseñanzas profesionales relacionadas con el audiovisual se reparte de la siguiente manera: de las 113 personas matriculadas en el grado medio de la familia profesional de comunicación, imagen y sonido el 48,5% son mujeres; en el grado superior, suponen el 30,2% de las 440 personas matriculadas.

En los estudios universitarios, en ese mismo curso, el 66% de las matriculaciones en el grado de arte y el 54,5% de comunicación audiovisual fueron mujeres. Respecto a las tesis doctorales aprobadas, el 53,6% pertenecen a las mujeres. Es importante destacar que la edad marca diferencias: a menor edad, mayor porcentaje de mujeres.

Figura 1. Personas matriculadas en las enseñanzas regladas en el curso 2013-2014. Porcentaje de mujeres.

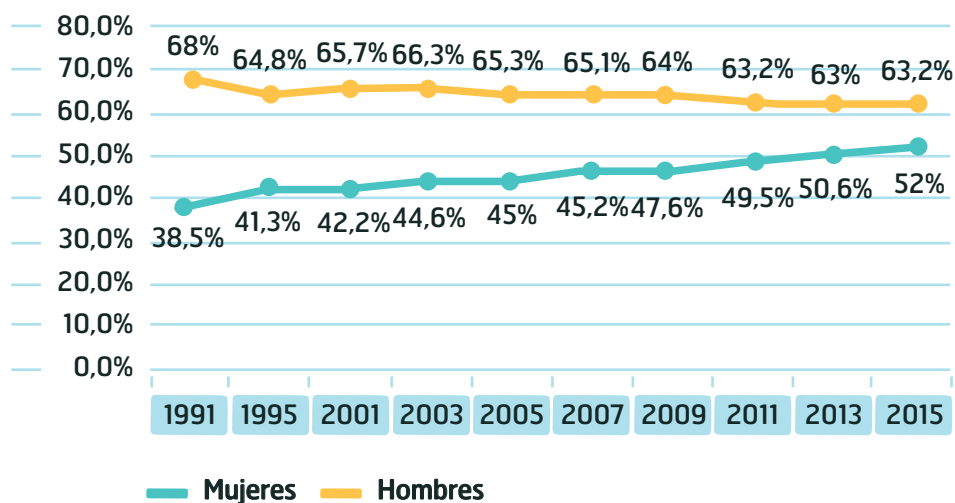


Fuente: Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura. Estadística actividad escolar y estadística universitaria

En las modalidades del régimen especial, exceptuando las enseñanzas deportivas, la proporción de mujeres es superior, principalmente en danza, donde el 87,8% de las matriculaciones corresponden a ellas; en artes plásticas y diseño, con el 68,6%; y en enseñanzas artísticas superiores, con el 72,8%.

Mercado de trabajo. La base del mercado laboral reside en la población de 16 y más años que se encuentra en edad laboral (ocupada y parada). En el año 2015 la tasa de actividad de la CAE es de un 57,4% (52,0% para las mujeres y 63,2% para los hombres). La evolución desde 1991 muestra un incremento importante de la misma, debido principalmente a la incorporación de las mujeres al mercado laboral, aumentando el 38,5% de 1991 al 52% de 2015.

Figura 2. Evolución de la tasa de actividad de la CAE por sexo. Porcentaje



Fuente: Eustat. Encuesta de la Población en Relación con la Actividad

La población activa se concentra en las personas entre 25 y 44 años (90,8%), observándose una clara diferencia generacional, que hace que aumente la brecha de género a medida que se incrementa la edad. Así, la proporción de mujeres y hombres de edades entre 16 y 24 años que participan en el mercado laboral es similar (29,5% y 29,7%,

respectivamente). La tasa de actividad de las mujeres entre 25 a 44 es algo inferior a la de los hombres (88,5% y 93,0%). Pero a partir de los 45 años la brecha de género se hace más evidente, la distancia se sitúa en 13,6 puntos.

La distancia de género va incrementándose paulatinamente a medida que aumenta la descendencia. De este modo, existe una diferencia de 11,2 puntos entre las personas sin descendientes frente a los 13,6 puntos de las personas con 2 o más hijas e hijos.

La tasa de ocupación (proporción de la población activa con 16 o más años que tiene un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia), se sitúa en el año 2014 en el 49,1% para el conjunto de la población. La distancia de género también se ha acortado en los últimos años, con una diferencia en 2014 de 8,9 puntos (44,2% en las mujeres y 53,6% en los hombres), frente a los más de 30 puntos de hace casi veinticinco años.

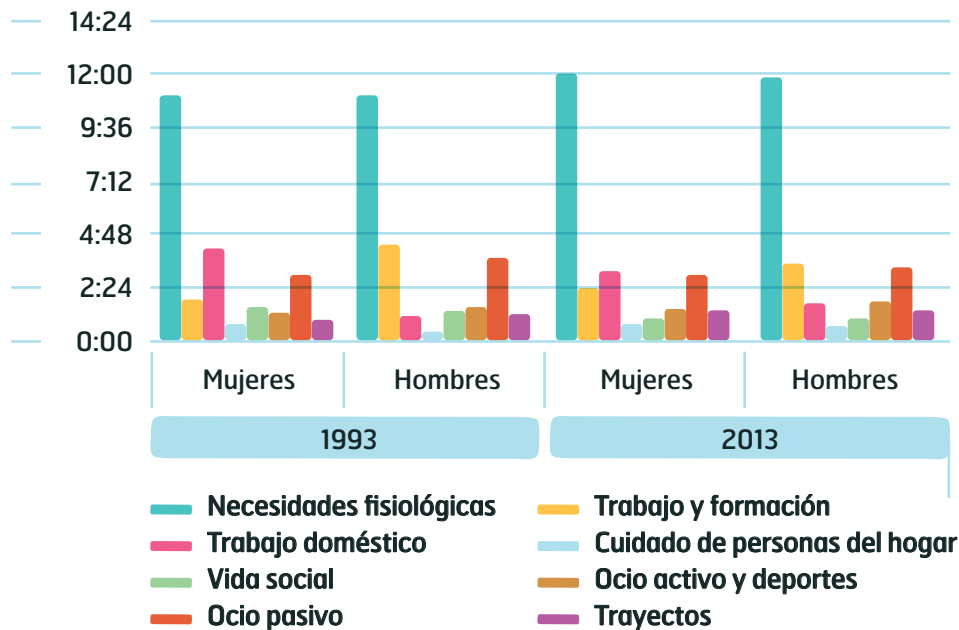
El nivel de instrucción influye positivamente a la hora incorporarse al mercado laboral: a mayor nivel de formación mayor tasa de ocupación. Pero además los estudios constituyen un “nivelador” de la ocupación según género e incluso las mujeres con estudios superiores llegan a presentar una situación ligeramente más positiva (2,7 puntos por encima de los hombres).

Es significativo el aumento de la brecha salarial entre mujeres y hombres desde el comienzo de la crisis económica, pasando del 23% en 2008 al 25,2% en 2013, de acuerdo a la Encuesta de Estructura Salarial del INE. Entre las causas de esta desigualdad se sitúan el empleo a tiempo parcial, seis veces más alto en las mujeres que en los hombres, la menor progresión laboral y de escalar a puestos mejor retribuidos por razones de cuidado, y las retribuciones menores en empleos muy feminizados (limpieza, comercio...).

Uso del tiempo. En los últimos indicadores de la Encuesta de Presupuestos del Tiempo (año 2013) se hacen patentes las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo del tiempo en lo que se refiere a sus hábitos sociales y a las actividades de la vida cotidiana.

Las mujeres dedican menos tiempo que los hombres a las actividades de trabajo y formación, al ocio pasivo (lectura, televisión, espectáculos, juegos, y aficiones artísticas) y al ocio activo y los deportes (Internet, ordenador, excursiones y prácticas deportivas). Todavía las mujeres dedican mucho

Figura 3. Distribución del tiempo medio social (hh:mm) dedicado a los principales grupos de actividad por mujeres y hombres de la CAE. Evolución 1993-2013.



Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo http://www.eustat.eus/estadisticas/tema_77/opt_1/tipo_1/ti_Encuesta_de_presupuestos_de_tiempo/temas.html

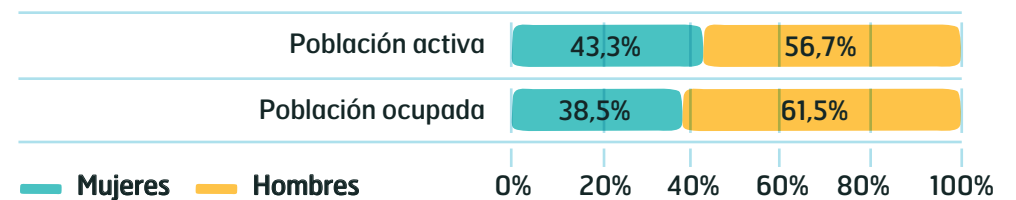
más tiempo que los hombres a la realización de trabajos domésticos. El tiempo social medio que las mujeres dedican a las actividades del hogar supera en dos horas al día al empleado por los hombres.

3. El empleo de las mujeres en el sector cultural

Según datos del Censo del Mercado de Trabajo (CMT), en 2011 la población activa de la CAE vinculada al sector cultural alcanzó 26.288 personas, de las que el 15,6% se encontraban paradas. Este colectivo está formado por personas de 16 a 64 años que trabajan o han trabajado en alguna de las actividades económicas culturales, quedan excluidas las personas que buscan su primer empleo en el ámbito cultural. Por su parte, la población ocupada en actividades culturales alcanzó 22.182 personas.

Es un sector en el que predominan los hombres, diferencia que se acentúa si se trata de la población ocupada, en la que las mujeres suponen el 38,5%. Señalar también que la brecha salarial entre la población ocupada en el sector de la cultura se situó en 19,4%: las mujeres ganaron 1.157 euros de ingresos netos medios mensuales frente a los 1.434,9 euros que ganaron los hombres.

Figura 4. Distribución de la población activa y de la población ocupada en actividades económicas culturales por sexo. 2011. Porcentaje.

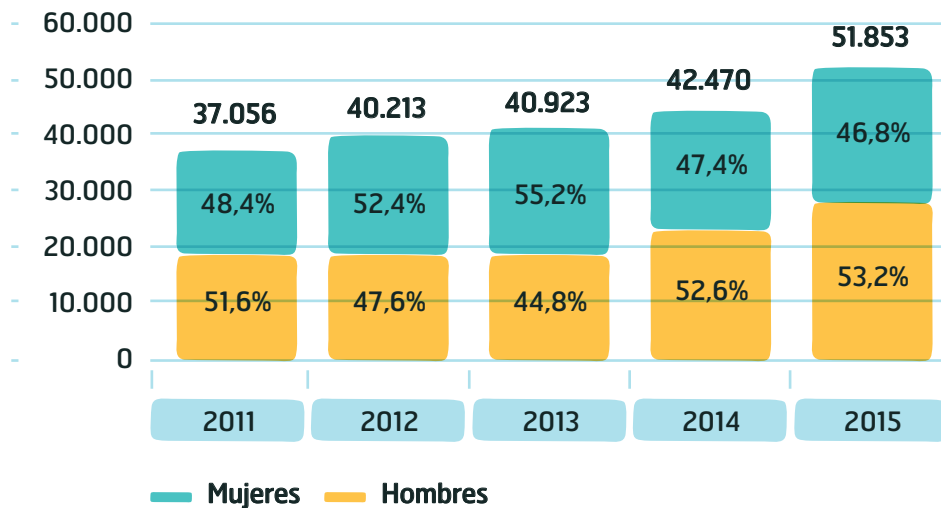


Fuente: Censo del Mercado de Trabajo 2011, Dpto. de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco. <http://www.euskadi.eus/informacion/censo-del-mercado-de-trabajo-cmt/web01-s2enple/es/>

Contratos registrados y demandas de empleo. Entre los años 2011 y 2015 las contrataciones de las actividades económicas del ámbito cultural aumentan un 39,9% situándose en 2015 en 51.853 contratos acumulados en el año. En todo caso, es un sector que se caracteriza por una alta rotación de la contratación, con un 98% de nuevos contratos temporales entre los que predominan los de un día o menos (seis de cada diez).

Tras un incremento progresivo de los contratos a mujeres entre 2011 y 2013 (del 48,4% al 55,2%), en los dos últimos años descienden hasta situarse en el 46,8%.

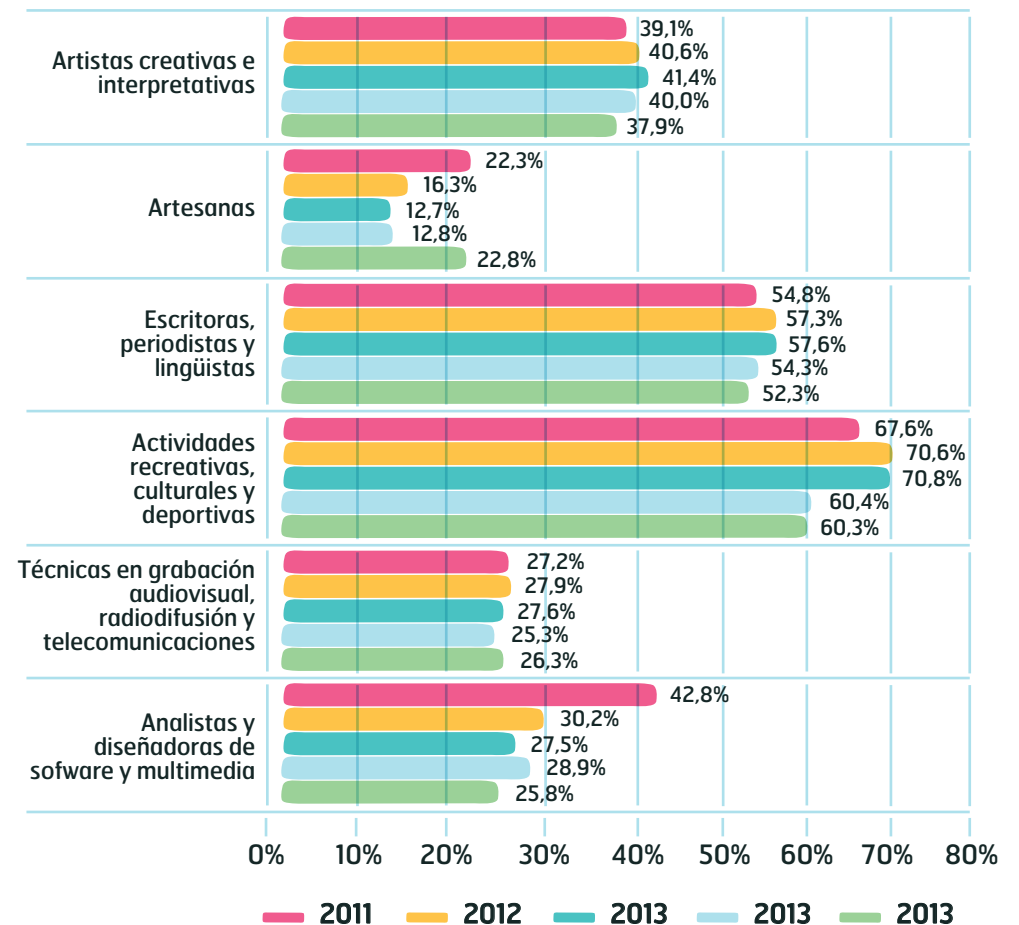
Figura 5. Evolución del número de contratos registrados en actividades económicas del ámbito cultural por sexo. 2011-2015.



Fuente: Lanbide – Servicio Vasco de Empleo. Gobierno Vasco

Entre los contratos registrados en Lanbide en ocupaciones culturales, las mujeres predominan en las actividades recreativas, culturales y deportivas y en los contratos registrados a escritoras, periodistas y lingüistas.

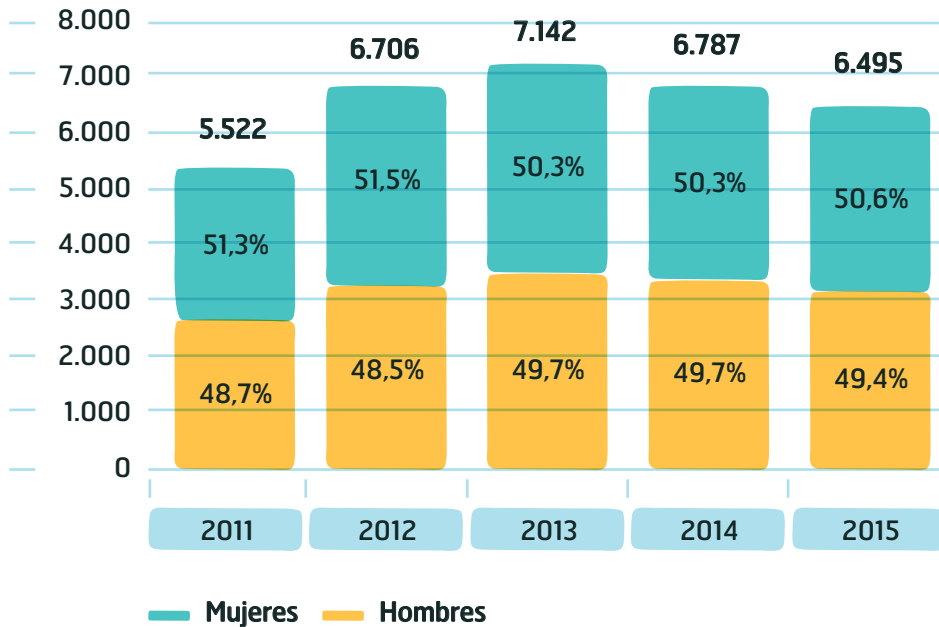
Figura 6. Contratos registrados en Lanbide en ocupaciones culturales. Porcentaje de mujeres. 2011-2015.





Entre 2011 y 2013 el número de personas desempleadas inscritas en Lanbide como demandantes de empleo en ocupaciones culturales creció un 29,3%, con un pico a diciembre de 2013 de 7.142, que ha registrado una caída paulatina en los dos últimos años. Hay un ligero predominio de mujeres entre las demandantes de empleo en ocupaciones culturales.

Figura 7. Evolución del número de demandas registradas en Lanbide en ocupaciones del ámbito cultural. 2011-2015



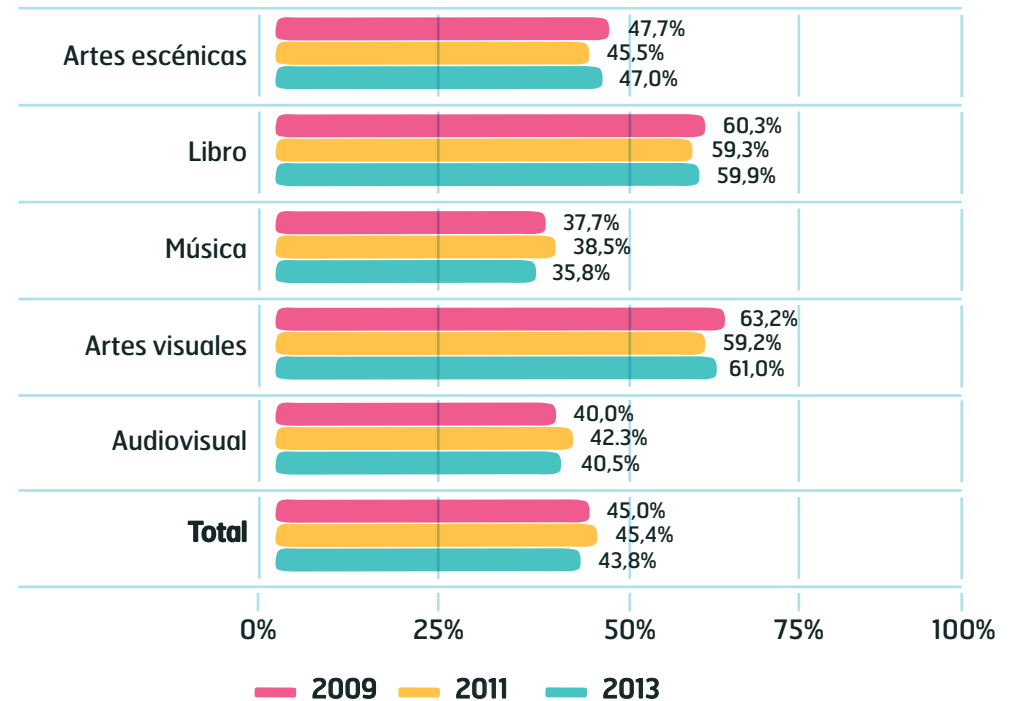
Empleo de las mujeres en las artes e industrias culturales.

Los datos de la Estadística de las artes e industrias culturales del Observatorio Vasco de la Cultura muestran también el desequilibrio entre las personas trabajadoras, con una presencia inferior de mujeres (43,8%).

Los sectores con mayor presencia de mujeres son el libro y las artes visuales, con seis de cada diez personas trabajadoras.

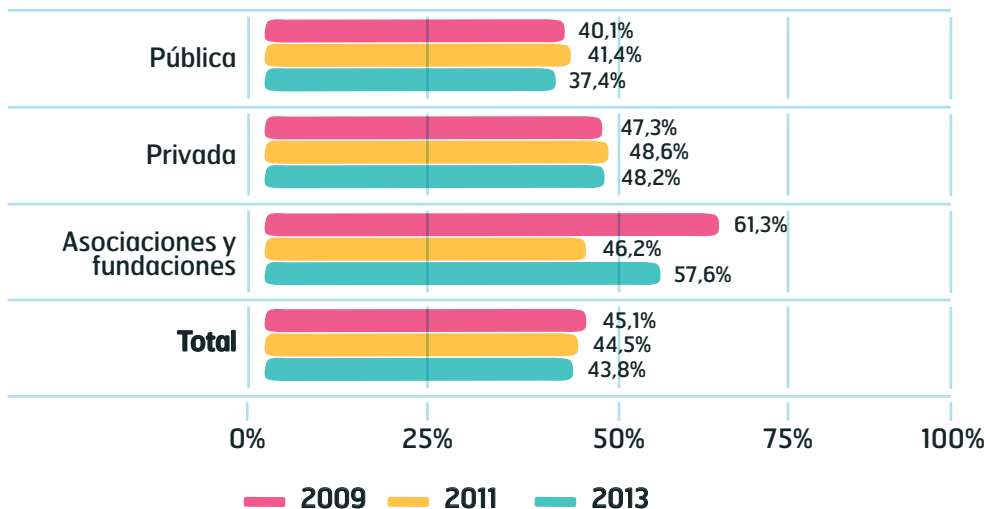
En el sector de la música es donde el porcentaje de mujeres es más reducido (35,8%), seguido del audiovisual (40,5%). El sector que presenta un mayor equilibrio entre hombres y mujeres es el de las artes escénicas aunque con un peso ligeramente superior de trabajadores del sexo masculino (53%).

Figura 8. Personas trabajadoras equivalentes a jornada completa anualizadas por sexo y sectores. Porcentaje de mujeres. 2009-2013.



Si se analiza la titularidad de los agentes, predomina la presencia femenina entre las asociaciones y fundaciones (57,6%), y, entre los de titularidad privada es superior a la media (48,2%).

Figura 9. Personas trabajadoras equivalentes a jornada completa anualizadas por sexo y titularidad de los agentes. Porcentaje de mujeres. 2009-2013.



4. Los hábitos culturales: diferencias entre mujeres y hombres

Las encuestas de hábitos culturales constatan que el perfil de las personas mayores consumidoras de cultura se caracteriza por ser mujer, joven y con estudios. De acuerdo a la Encuesta de hábitos y prácticas culturales 2014-2015 del Ministerio de Educación, Cultura y Deportes,

entre las mujeres es mayor la afición por la lectura, un 66,5% declaran leer libros al menos una vez al año, frente al 57,6% de los hombres, con excepción de la lectura profesional y la prensa. También es mayor la frecuencia con la que de manera presencial las mujeres asisten a las bibliotecas -25,2%, respecto al 20,2% de los hombres- al igual que sucede en los accesos a bibliotecas a través de Internet -un 8,3%, frente al 7,5% de los hombres. Entre el colectivo que hace teatro, baile o danza, son más altas las tasas observadas entre las mujeres, siendo también ellas más asiduas a este tipo de espectáculos.

En el caso del cine el interés de las mujeres por acudir a las salas es ligeramente superior al que muestran los hombres (6,8 frente a 6,6 en una escala de 0 a 10). Sin embargo, la asistencia al cine sigue siendo ligeramente superior en el caso de los hombres (con un 53,6% en el caso de las mujeres y un 54,4% en el de los hombres), aunque las diferencias se han reducido respecto a ediciones precedentes. En las artes visuales, el interés de las mujeres por visitar exposiciones, galerías de arte y museos es superior al que muestran los hombres. Este interés mayor tiene reflejo también en los hábitos de asistencia, aunque las diferencias entre mujeres y hombres se reducen.

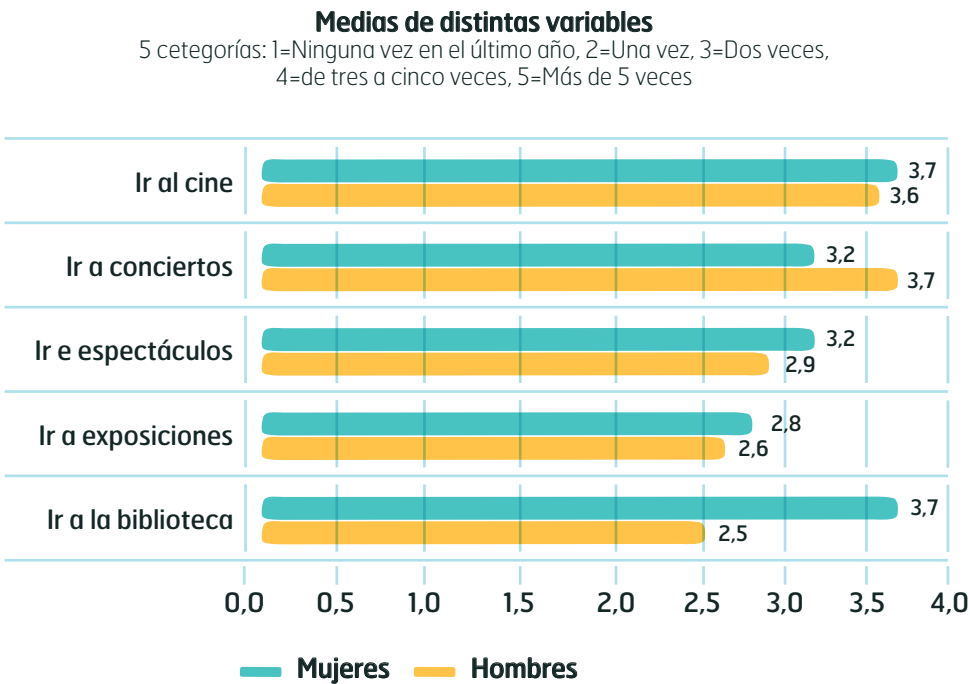
Panel sobre hábitos culturales de la CAE. Si se centra la atención en los resultados de la primera oleada del Panel sobre hábitos culturales que el Observatorio Vasco de la Cultura ha puesto en marcha recientemente (diciembre de 2015), se observan también diferencias entre mujeres y hombres. El Panel está formado por 204 personas consumidoras de cultura, con edades comprendidas entre 18 a 37 años. En línea con lo que indican las encuestas de hábitos culturales, las mujeres se decantan por la lectura y las artes escénicas; los hombres por la música.

Si ahondamos más, las prácticas culturales de las mujeres, a excepción de los conciertos de música y los videojuegos, son más intensas que las de los hombres. Las diferencias más notorias se observan en los libros leídos al año (las mujeres prácticamente duplican a los hombres) y el consumo de videojuegos (los hombres duplican a las mujeres).



Si se analiza la titularidad de los agentes, predomina la presencia femenina entre las asociaciones y fundaciones (57,6%), y, entre los de titularidad privada es superior a la media (48,2%).

Figura 10. Frecuencia de realización de determinadas prácticas culturales en el último año, por sexo. Medias.



Respecto a la asistencia al cine, destaca el elevado porcentaje de mujeres del panel que han acudido más de 5 veces en el último año (39,2%).

Figura 11. Frecuencia de realización de determinadas prácticas culturales en el último mes, por sexo. Medias.

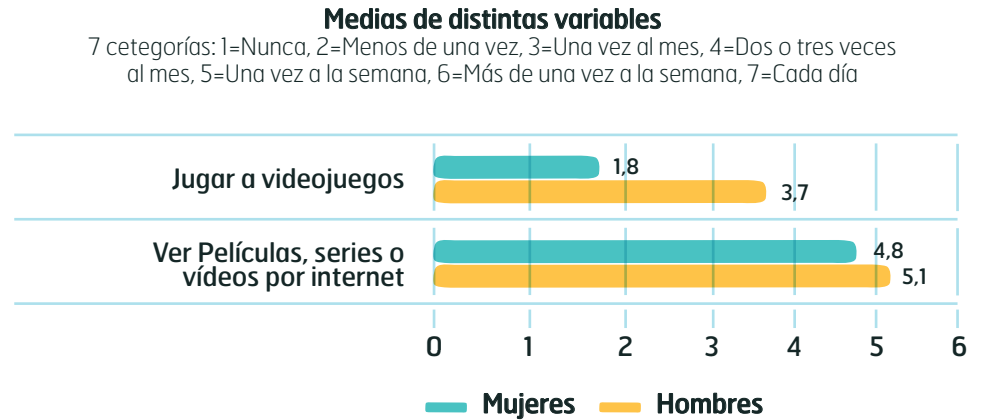
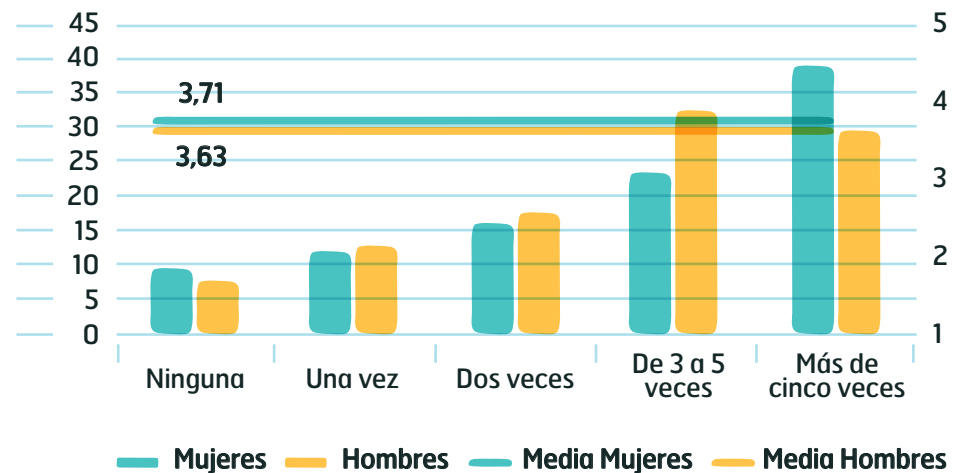
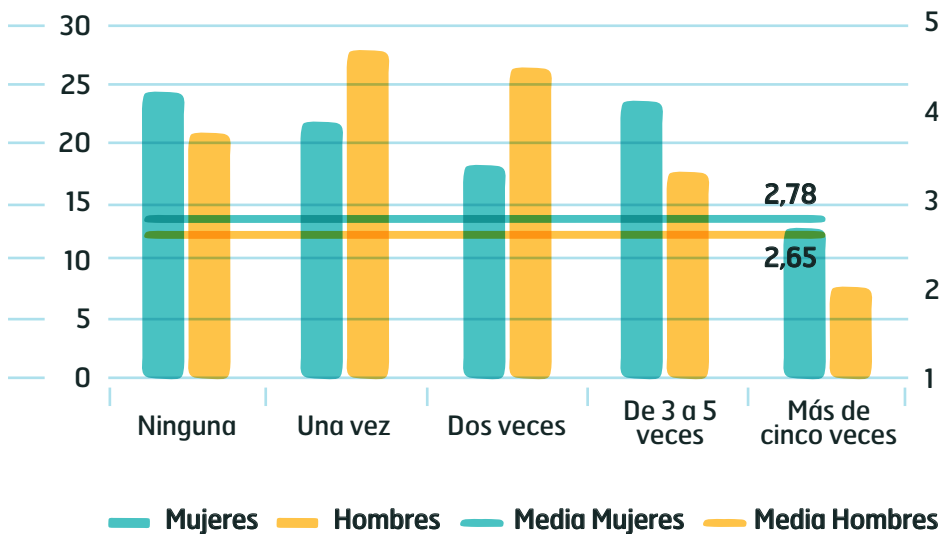


Figura 12. Personas que acudieron al cine en el último año y media de películas vistas por sexo. Porcentaje y media. 2015.



Las visitas a exposiciones son prácticas más minoritarias y ocasionales. En este caso, llama la atención el porcentaje de mujeres que no ha visitado ninguna exposición en el último año (24,5%), más aun, tratándose de un panel compuesto por personas que consumen cultura.

Figura 13. Personas que acudieron a ver exposiciones en el último año y media de exposiciones vistas por sexo. Porcentaje y media. 2015.



Apenas hay diferencias entre hombres y mujeres en la satisfacción con la experiencia vivida en las exposiciones o el cine y en su intención de repetir esas experiencias, aunque las valoraciones de las mujeres son superiores en todos los casos.

Figura 14. Media de satisfacción con la experiencia por sexo. (Escala de 1 a 10). 2015.

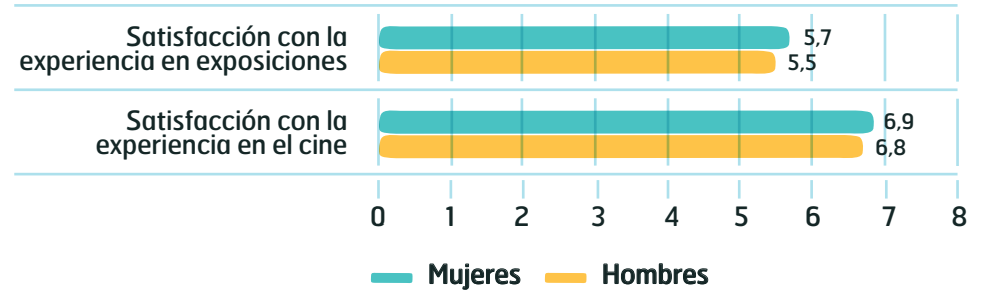
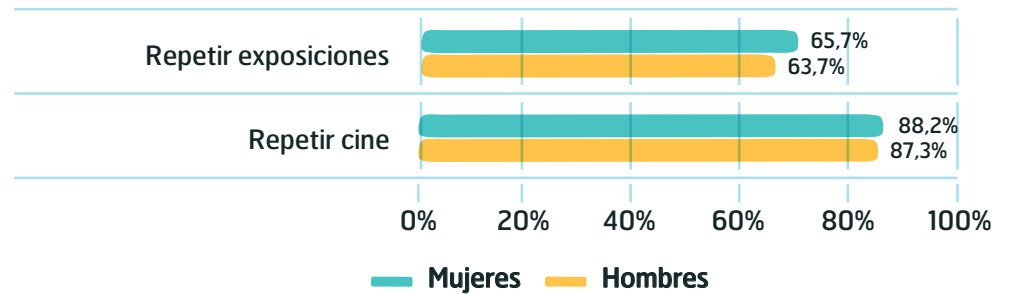
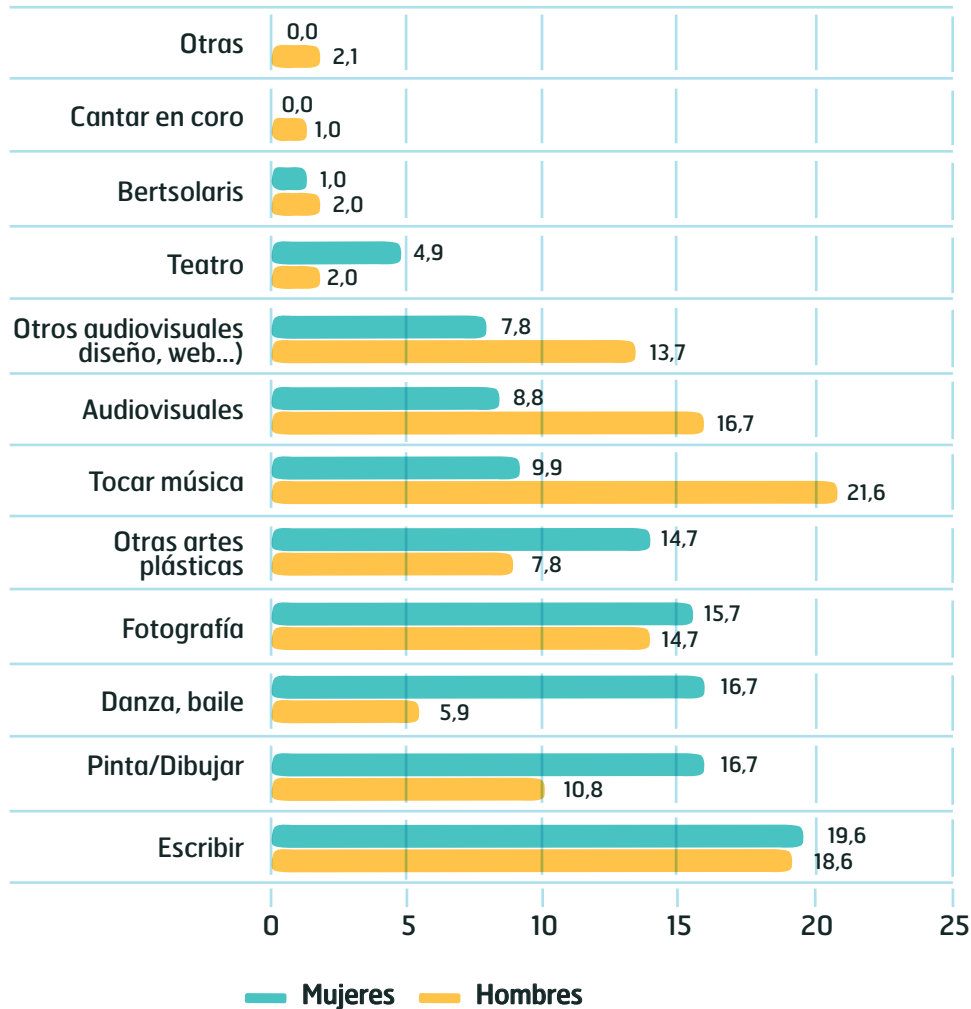


Figura 15. Personas dispuestas a repetir su experiencia por sexo. Porcentaje. 2015.



Las mujeres también se dedican más que los hombres a artes plásticas y al dibujo o pintura, así como danza. En cambio, los hombres practican música y audiovisuales en mayor medida.

Figura 16. Personas según sus prácticas culturales activas por sexo. Porcentaje. 2015.



5. Opiniones del sector sobre la igualdad de género

Las opiniones vertidas por 93 expertos culturales de todos los sectores en la encuesta realizada para valorar la situación de la cadena de valor realizada por el Observatorio Vasco de la Cultura en colaboración con la UPV-EHU en 2014-2015, incluía tres ítems sobre la igualdad de género. Al igual que en el conjunto de la encuesta, se preguntaba sobre su grado de acuerdo o desacuerdo en una escala de 0 a 10.

Los resultados son sintomáticos por dos razones: por una parte, porque en el mejor de los casos, se llega al aprobado raspado, lo que indica que queda mucho camino por recorrer; y por otra parte, porque las valoraciones de las mujeres son más negativas que las de los hombres.

En línea con el conjunto de apartados de la encuesta, son las cuestiones ligadas a las políticas públicas las que reciben valoraciones más bajas. Así, el nivel de acuerdo sobre si las políticas de los departamentos o áreas de cultura aplican la discriminación positiva de género alcanza un 4,1 para las mujeres y un 5,0 para los hombres. La situación de la igualdad de género en el tránsito creación-producción-distribución, el eslabón entre la creación y la producción es el que concita mayor distancia entre las mujeres (4,6) y los hombres (5,4).



Figura 17. Resultados de las preguntas sobre igualdad de géneros, por sexo. Media aritmética (Escala de 0 a 10).

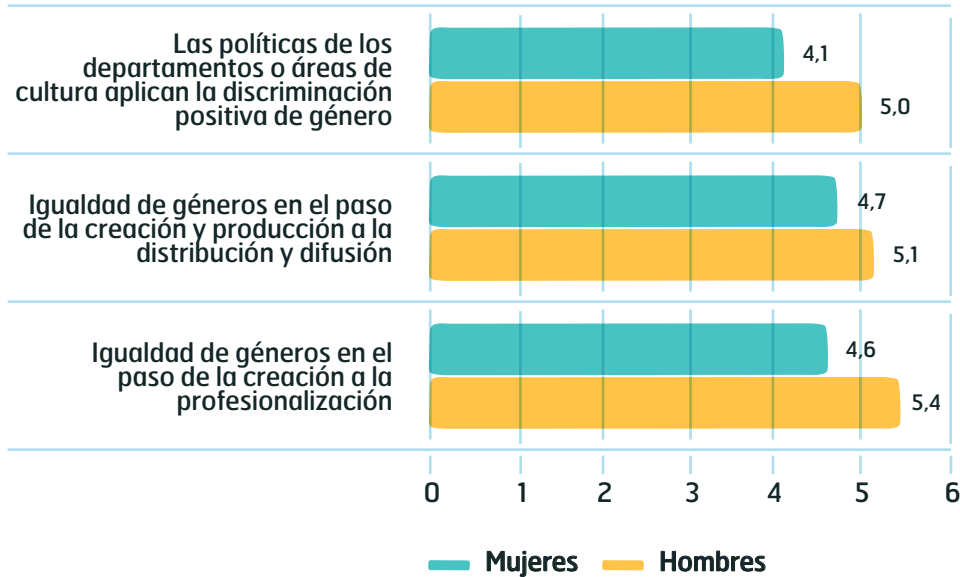
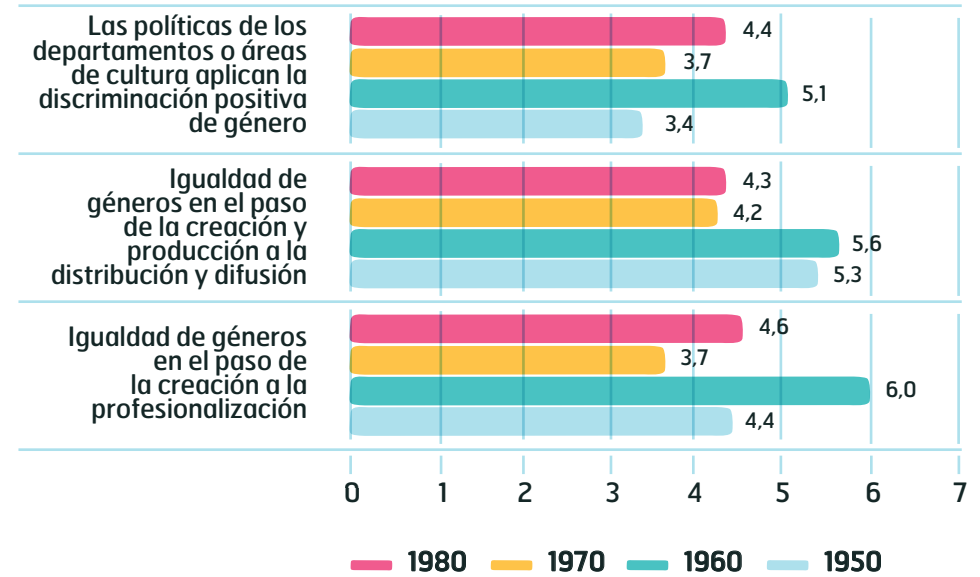


Figura 18. Resultados de las preguntas sobre igualdad de géneros realizadas por las mujeres, por década de nacimiento. Media aritmética (Escala de 0 a 10).



Si analizamos las valoraciones que realizaron las mujeres que respondieron a la encuesta de acuerdo a su generación, observamos diferencias notables entre ellas, siendo las visiones más optimistas las de las nacidas en los años 60 y las más pesimistas, las de las mujeres nacidas en los 70.



Capítulo II. Artes visuales

II.I. Análisis cuantitativo - 19

**II.II. Artículo de opinión. Fotografía transparente del techo de cristal:
la situación de las artistas en la CAE.** Haizea Barcenilla - 46

II.III. Propuestas debatidas en el grupo de trabajo - 56



II.I. Análisis cuantitativo

1. Formación universitaria - 20

2. Los programas de apoyo a la generación de contexto - 20

2.1. Subvenciones para las Artes Plásticas y Visuales del Gobierno Vasco - 21

2.2. Eremuak - 25

2.3. Becas y residencias - 27

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA - 27

DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA - 28

BILBAOARTE - 28

2.4. Programas de apoyo a la visibilidad de artistas noveles - 29

ERTIBIL-BIZKAIA - 29

PROGRAMA ARTISTAS NOVELES - 31

GETXOARTE - 31

3. Premio Gure Artea - 32

4. Programas de intercambio y movilidad exterior - 37

RESIDENCIA WROCLAW-DONOSTIA - 37

AYUDAS DEL INSTITUTO VASCO ETXEPARE - 38

RESIDENCIAS DE TABAKALERA - 39

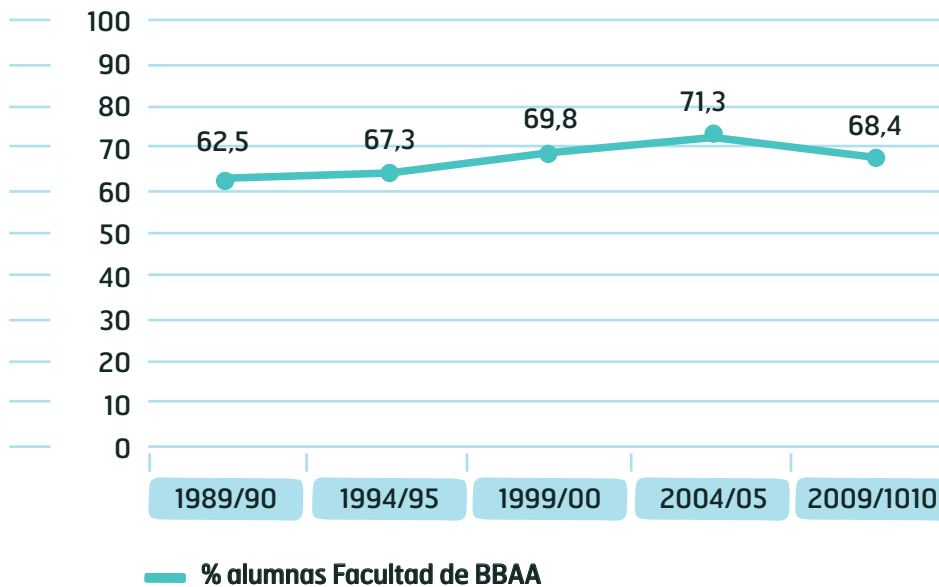
5. Museos y Centros de arte - 39

6. A modo de síntesis - 44

1. Formación universitaria

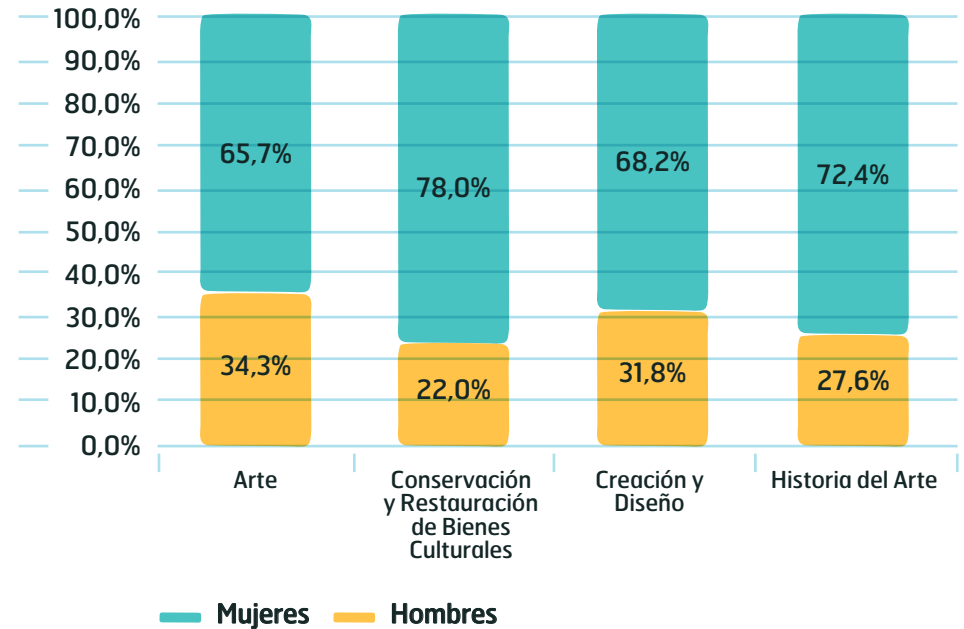
La presencia de las mujeres entre el alumnado de la facultad de Bellas Artes, además de ser mayoritaria respecto a los hombres, muestra una tendencia positiva en los últimos años, hasta situarse en torno a siete de cada diez matriculaciones.

Figura 1. Evolución de las alumnas matriculadas en la Facultad de Bellas Artes.



Como sucede con las Humanidades en general, tanto los tres grados que se imparten en la Facultad de Bellas Artes (Arte, Conservación y restauración de Bienes Culturales y Creación y Diseño), como la Historia del Arte atraen mayoritariamente a las mujeres.

Figura 2. Distribución de las titulaciones de grado vinculadas a las artes visuales por sexo. Curso 2013-2014.



2. Los programas de apoyo a la generación de contexto

En este apartado se presenta información sobre distintos programas de subvenciones, becas, residencias, muestras que las administraciones públicas destinan al apoyo y fomento de las artes visuales. Con características y requisitos diversos, comparten el objetivo de consolidar el tejido artístico y favorecer la generación de un contexto en torno a las artes visuales.

En la mayoría de los programas, se han estudiado tanto las solicitudes recibidas, las ayudas otorgadas, como la composición de las comisiones de valoración, con el objetivo de cuantificar la presencia de artistas mujeres en este tipo de programas. El análisis se ha focalizado en los últimos años (2013-2015), ampliándose hasta 2016 cuando ha sido posible.

En primer lugar, se analizan en detalle los dos programas de apoyo que promueve el Gobierno Vasco: las ayudas a artes plásticas y visuales y Eremuak. A continuación, se presenta información sobre becas y residencias de la Diputación Foral de Bizkaia, la Diputación Foral de Gipuzkoa y de BilbaoArte.

El capítulo se completa con datos relativos a tres programas de apoyo a la visibilidad de artistas noveles como son Ertibil-Bizkaia, el programa de Artistas noveles de la Diputación Foral de Gipuzkoa y Getxoarte.

2.1. Subvenciones para las Artes Plásticas y Visuales del Gobierno Vasco

El Departamento de Educación, Política Lingüística y Cultura promueve este programa con el objetivo de arbitrar un cauce que permita apoyar las acciones que el sector privado promueve y desarrolla en el sector de las Artes Plásticas y Visuales. Se pretende fomentar la investigación, la producción de obra artística, la difusión del arte contemporáneo y la labor creativa de los artistas vascos, así como posibilitar que obtengan el reconocimiento a su quehacer artístico.

La convocatoria de subvenciones para el fomento y desarrollo de actividades en el área de las Artes Plásticas y Visuales, contempla tres modalidades:

■ Modalidad de **PROMOCIÓN-DIFUSIÓN**. Se destinan, por una parte, a la organización y/o participación en eventos o manifestaciones de arte contemporáneo a celebrar en centros culturales de la CAE, en los que se exhiba o difunda proyectos o trabajos de autores residentes

en el País Vasco así como sus soportes documentales. Por otra parte, contemplan también las manifestaciones de sensibilización sobre el arte contemporáneo que se lleven a efecto en el ámbito de la CAE, así como sus soportes documentales. Esta modalidad supone en torno al 19% del presupuesto total de la convocatoria de subvenciones.

■ Modalidad de **PUBLICACIONES**. Destinadas a apoyar la realización de publicaciones en distintos soportes cuyo objeto sea la difusión del arte contemporáneo que se desarrolla en el País Vasco así como la promoción de los artistas y su obra. Se reserva para esta modalidad el 23% del presupuesto del programa.

■ Modalidad de **CREACIÓN-PRODUCCIÓN**. Dirigidas a la realización de proyectos en el campo de la creación-producción plástica y visual: producción de obra artística e investigación. Es la modalidad a la que se consignan más recursos, concretamente el 58% del presupuesto de la convocatoria.

De cada una de ellas se han analizado las demandas registradas a través de las solicitudes, las subvenciones concedidas y la composición de la comisión técnica que ha resuelto las convocatorias entre los años 2013 y 2015.

Cabe destacar que la modalidad de producción concentra la mayor parte de la actividad del programa en su conjunto: el 68,0% en el caso de las solicitudes y el 65,5% en las subvenciones otorgadas.

Figura 3. Solicitudes de subvenciones en el área de Artes Plásticas y Visuales por año y modalidad de subvención (absolutos y %). 2013-2015.

Año	Absolutos			%		
	Publ.	Prod.	Difusión	Publ.	Prod.	Difusión
2013	35	102	14	23,2	67,5	9,3
2014	33	82	7	27,0	67,2	5,7
2015	32	92	9	24,1	69,2	6,8
Total	100	276	30	24,6	68,0	7,4

Figura 4. Subvenciones otorgadas en el área de Artes Plásticas y Visuales por año y modalidad de subvención (absolutos y %). 2013-2015.

Año	Absolutos			%		
	Publ.	Prod.	Difusión	Publ.	Prod.	Difusión
2013	9	22	6	24,3	59,5	16,2
2014	14	37	3	25,9	68,5	5,6
2015	13	36	5	24,1	66,7	9,3
Total	36	95	14	24,8	65,5	9,7

Solicitudes. Centrando el análisis en las solicitudes se puede ver que, en términos generales, cuatro de cada diez son presentadas por mujeres, y que este porcentaje se ve reducido a medida que avanzan los años (un 14,7% menos en 2015 que en 2013). En el caso de los hombres esta reducción existe pero es menos pronunciada (un 9,6% menos en 2015 que en 2013).

Figura 5. Distribución de las solicitudes desubvención de Artes Plásticas y Visuales por sexo. 2013-2015.

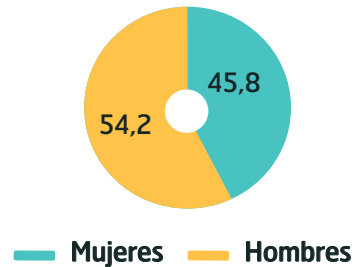


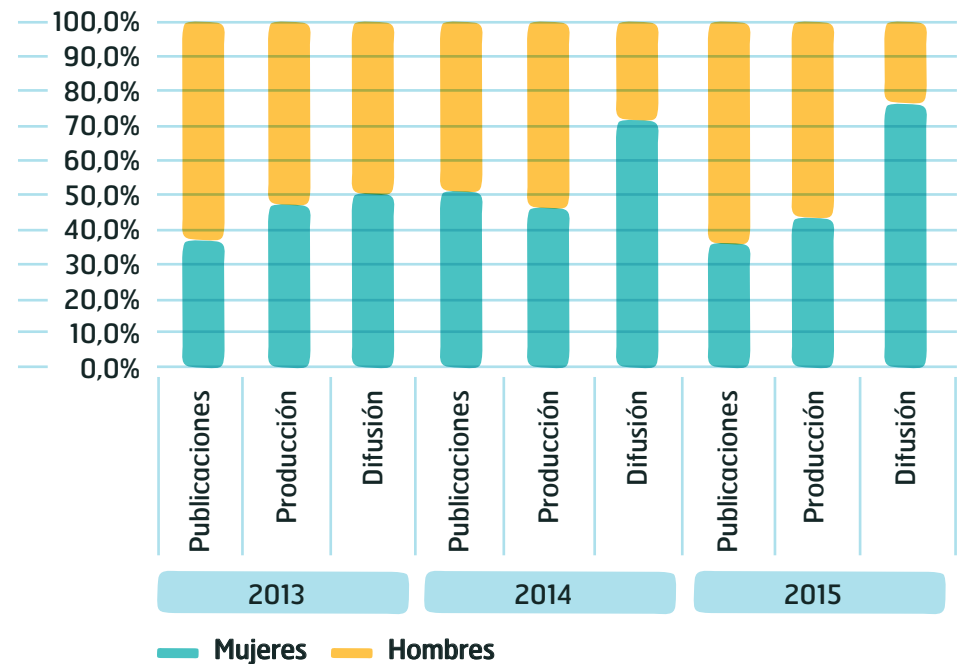
Figura 6. Distribución de las solicitudes de subvención de Artes Plásticas y Visuales por sexo y año. 2013-2015

Año	Mujeres	Hombres
2013	45,0%	55,0%
2014	49,2%	50,8%
2015	43,6%	56,4%
Total general	45,8%	54,2%

Si se observa de forma específica la presencia femenina en cada modalidad se advierte que las solicitudes para difusión tienen una tendencia positiva. Cabe tener en cuenta que este incremento del peso de las mujeres no viene dado por un aumento en el número de solicitudes sino por un descenso de prácticamente el 70% de las solicitudes realizadas por hombres (en números absolutos tanto en 2013 como en 2015 se presentaron 7 solicitudes femeninas, sin embargo, los hombres pasaron de 7 solicitudes en 2013 a 2 en 2015).

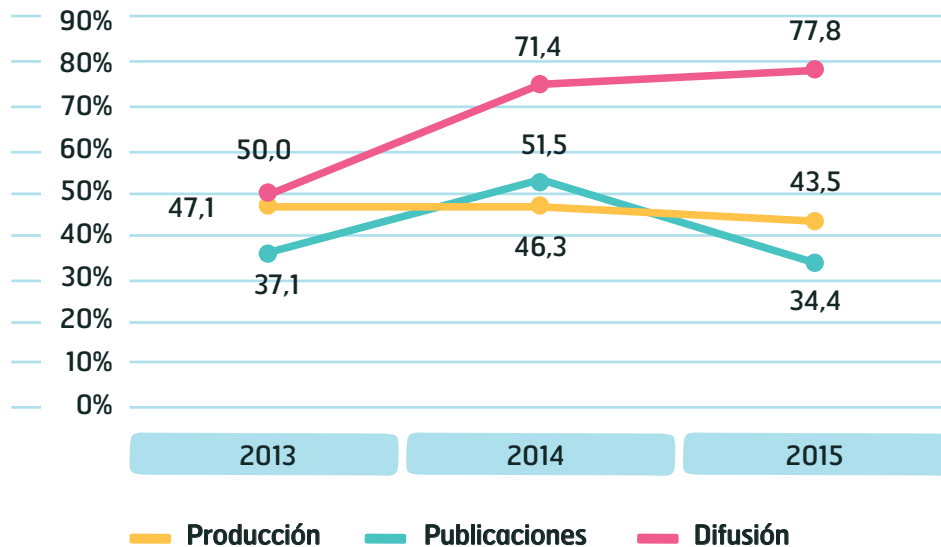
Para poder ver de forma gráfica la tendencia presentada, las siguientes figuras muestran la distribución de las solicitudes por sexo, teniendo en cuenta la evolución y las modalidades de subvención.

Figura 7. Distribución de las solicitudes de subvención de Artes Plásticas y Visuales por sexo y modalidad de subvención, según año. 2013-2015.



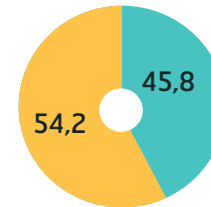
Las solicitudes de producción y publicaciones descienden en el último período, tanto las efectuadas por mujeres como por hombres. Las solicitudes femeninas de producción descienden del 2013 al 2015 en un 16,7% y las solicitudes de publicaciones en un 15,4%; las solicitudes masculinas descienden en un 3,7% y en un 4,5%, respectivamente. En la siguiente figura se constata el descenso del peso de las mujeres en las dos modalidades citadas.

Figura 8. Evolución de las solicitudes femeninas de subvención de Artes Plásticas y Visuales por modalidad de subvención. 2013-2015.



Otorgadas. El análisis de las subvenciones concedidas muestra, en términos generales, que cuatro de cada diez subvenciones se destinan a artistas mujeres.

Figura 9. Distribución de las subvenciones de Artes Plásticas y Visuales otorgadas por sexo. 2013-2015.



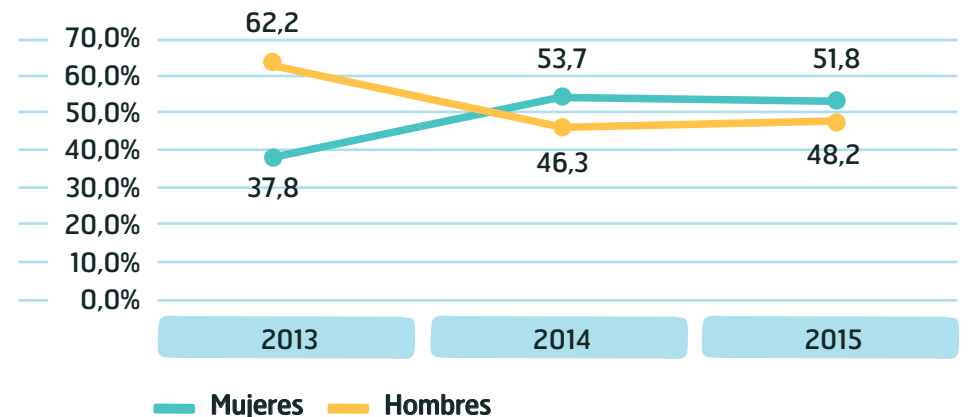
— Mujeres — Hombres

Figura 10. Distribución de las subvenciones de Artes Plásticas y Visuales otorgadas, por sexo y año. 2013-2015

Año	Mujeres	Hombres
2013	37,8%	62,2%
2014	53,7%	46,3%
2015	51,8%	48,2%
Total general	45,8%	54,2%

La evolución de las concesiones muestra una tendencia a la equidad. En 2013 la presencia femenina se situaba más de dos puntos por debajo de la presencia masculina. Sin embargo, con el transcurso de los años se tiende hacia el equilibrio. Cabrá ver si la evolución futura mantiene datos que, por ahora, se muestran paritarios.

Figura 11. Evolución de las subvenciones de Artes Plásticas y Visuales otorgadas por sexo. 2013-2015.



— Mujeres — Hombres

Modalidad de CREACIÓN-PRODUCCIÓN. Analizamos en detalle esta modalidad por dos razones: por ser la que recibe más dotación presupuestaria de las tres, y porque al estar dividida en tres tramos de ayudas, permite conocer cómo se posicionan las artistas mujeres en relación a la cuantía económica de cada uno de ellos.

De acuerdo a la convocatoria 2015, se convocan 36 subvenciones distribuidas de la siguiente manera:

- a) 20 subvenciones de 5.000 euros.
- b) 13 subvenciones de 8.000 euros.
- c) 3 subvenciones de 12.000 euros.

Los datos presentados a continuación muestran un fenómeno curioso: a medida que el importe aumenta, desciende el número de solicitudes realizadas por mujeres. De hecho, las mujeres solicitan cinco de cada diez subvenciones de 5.000 euros cuatro de cada diez subvenciones de 8.000 euros, y tres de cada diez subvenciones de 12.000 euros. Es preciso tener en cuenta también que a mayor importe, menos número de subvenciones.

Figura 12. Subvenciones solicitadas por sexo e importe subvencionable. 2013-2015.

Importe subvención	Absolutos			% filas			% columnas		
	Muj	Homb	Total	Muj	Homb	Total	Muj	Homb	Total
5.000	75	61	136	55,1	44,9	100,0	59,5	40,7	49,3
8.000	43	68	111	38,7	61,3	100,0	34,1	45,3	40,2
12.000	8	21	29	27,6	72,4	100,0	6,3	14,0	10,5
Total	126	150	276	45,7	54,3	100,0	100,0	100,0	100,0

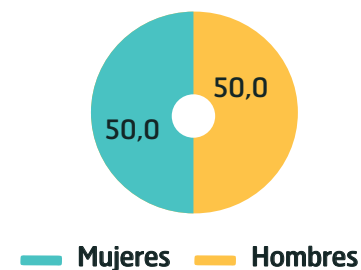
Las subvenciones concedidas mantienen en gran medida los porcentajes de solicitud, favoreciendo en cierta medida la presencia femenina.

Figura 13. Subvenciones otorgadas por sexo e importe subvencionado. 2013-2015.

Importe subvención	Absolutos			% filas			% columnas		
	Muj	Homb	Total	Muj	Homb	Total	Muj	Homb	Total
5.000	30	21	51	58,8	41,2	100,0	61,2	45,7	53,7
8.000	17	20	37	45,9	54,1	100,0	34,7	43,5	38,9
12.000	2	5	7	28,6	71,4	100,0	4,1	10,9	7,4
Total	49	46	95	51,6	48,4	100,0	100,0	100,0	100,0

Comisión técnica La paridad en el jurado que decide el otorgamiento de becas está garantizada, en los tres años analizados (2013-2015) el 50% de la comisión estaba constituida por hombres y el otro 50% por mujeres.

Figura 14. Distribución de la comisión técnica por sexo. 2013-2015.



2.2. Eremuak

Eremuak es una propuesta para implementar el espacio de actuación de la política cultural del Gobierno Vasco sobre artes plásticas y visuales a través de un programa abierto y continuo de optimización del contexto contemporáneo. Tiene por objetivo principal iniciar e incentivar procesos de contextualización que trabajen a favor de una mirada sistémica que cohesionen el complejo espacio del arte contemporáneo en el País Vasco.

Se busca complementar la política de ayudas a la creación y a la difusión analizadas anteriormente con una estructura de apoyo por una perspectiva estructural o sistémica del contexto global del arte en el contexto de la sociedad, y del contexto local del arte en el contexto del sistema global del arte. Es decir, reconsiderar los diferentes programas en activo y aquellos otros que pudieran ser impulsados en el futuro. Es un programa abierto en el sentido que no se siente afectado por restricciones territoriales, de nacimiento, de autoría, o de disciplinas, ofreciendo de este modo un espacio para la visibilidad radicalmente incluyente de todas las prácticas, de sus posicionamientos y de los discursos que los sostienen y promocionan.

Se analizan aquí los proyectos de 2010 a 2015 a los que se les ha dado soporte y las comisiones técnicas que los han seleccionado durante los mismos años.

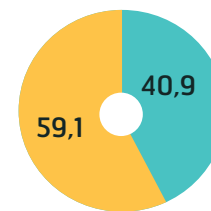
Figura 15. Proyectos analizados del programa Eremuak. 2010-2015.

Año	Proyectos	Año	Proyectos
2010	10	2013	15
2011	4	2014	17
2012	10	2015	15
Total general 71			

Proyectos seleccionados. Los proyectos seleccionados para Eremuak se enmarcan en tres categorías: creación artística, interpretación y mediación. Se han analizado todas las categorías entre los años 2010 y 2015.

Desde una perspectiva general cuatro de cada diez proyectos seleccionados son elaborados por artistas mujeres. Si se analizan los datos por categoría se puede ver que las artistas tienen mayor presencia en interpretación (63,3%), seguido de creación artística (43,5%) y mucha menor en mediación (10,0%).

Figura 16. Distribución de los proyectos por sexo. 2010-2015.



— Mujeres — Hombres

Figura 17. Distribución por sexo y tipo de proyectos. 2010-2015.

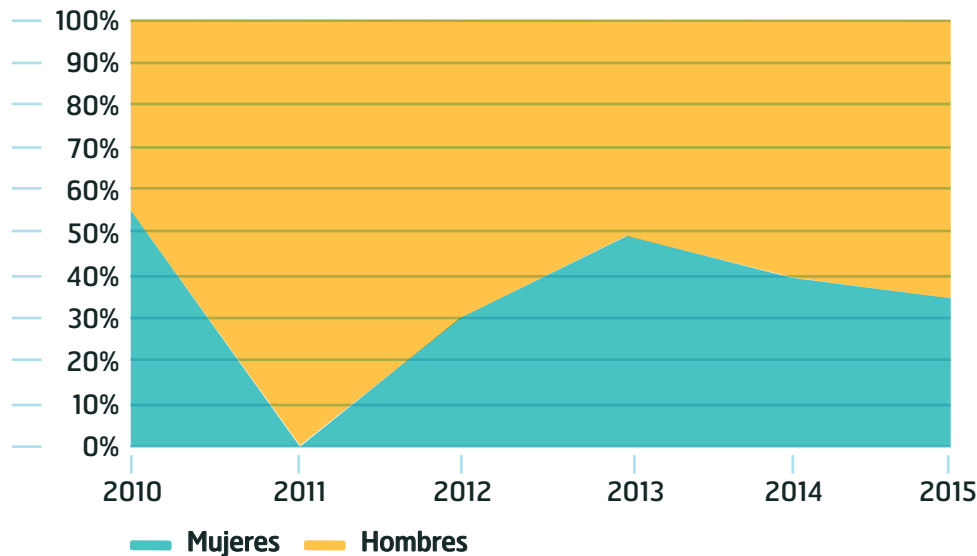
Tipo proyecto	Mujeres	Hombres
Creación artística	43,5%	56,5%
Interpretación	63,6%	36,4%
Mediación	10,0%	90,0%

Figura 18. Distribución de los proyectos por sexo y años. 2010-2015.

Años	Proyectos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010-2011	5	6	45,5	54,5
2012-2013	5	6	45,5	54,5
2014-2015	8	14	36,4	63,6
Total general	18	26	40,9	59,1

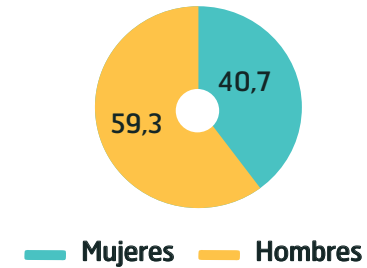
Si se observa la distribución por sexo durante todo el período analizado se puede ver una tendencia de mantenimiento de la presencia femenina desde 2013, así como una tendencia de aumento de la presencia masculina, es decir, la selección de los proyectos realizados por mujeres se mantiene en número, pero aquellos realizados por hombres van en aumento. Esta tendencia se ve reflejada en la siguiente figura, donde la presencia femenina antes del 2013 va aumentando, pero en los últimos años desciende.

Figura 19. Distribución de los proyectos seleccionados por sexo y año. 2010-2015.



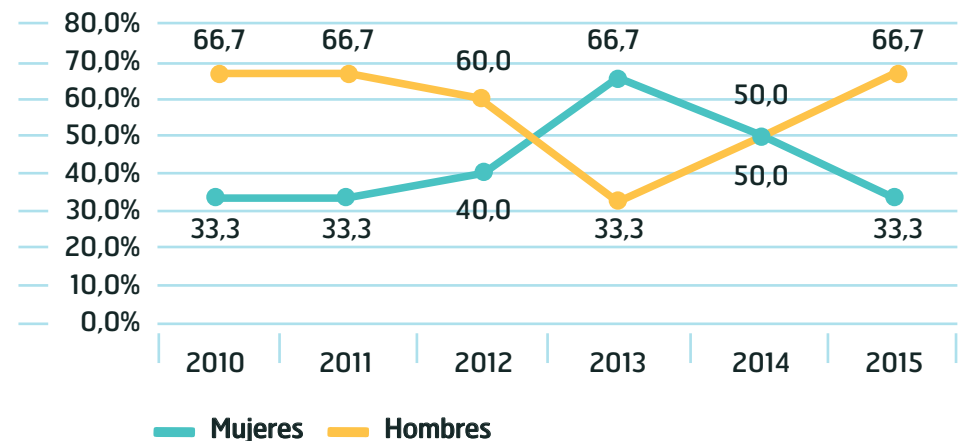
Comisión técnica. El jurado que decide la selección de proyectos Eremuak está constituido en mayor medida por hombres; cuatro de cada diez miembros del jurado son mujeres.

Figura 20. Distribución de la comisión técnica por sexo. 2010-2015.



Si se analiza la evolución del jurado se puede ver que priman los hombres: entre 2010 y 2012 seis de cada diez integrantes del jurado. Es en el año 2013 cuando la tendencia se modifica y siete de cada diez miembros del jurado fueron mujeres y en el 2014 se consigue equiparar los datos y existe un jurado paritario al 100%. Sin embargo, en el año 2015 se vuelve a la situación anterior de predominio masculino, con sólo tres mujeres de cada diez componentes del jurado.

Figura 21. Distribución del jurado por sexo y año. 2010-2015.



2.3. Becas y residencias

En este apartado se presentan los resultados de los programas de becas y residencias de tres instituciones: la Diputación Foral de Bizkaia, la Diputación Foral de Gipuzkoa y BilbaoArte.

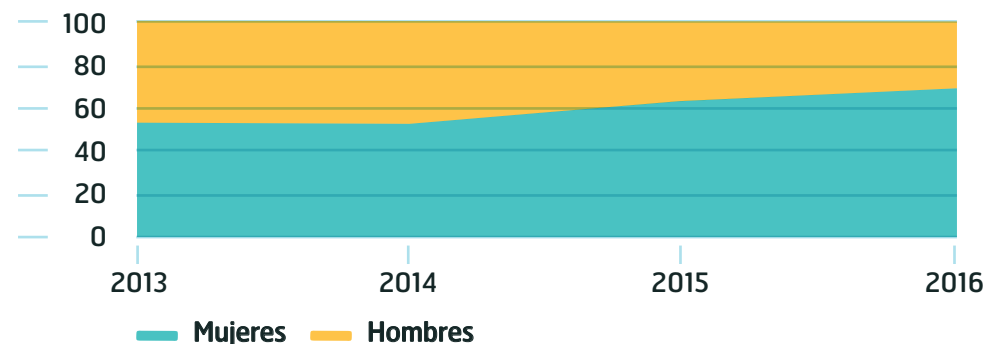
Se ha llevado a cabo un rastreo de información que las distintas instituciones difunden a través de sus webs. Es, pues, un análisis de la información pública de las entidades citadas.

DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA La Diputación Foral de Bizkaia busca promover la difusión de técnicas interpretativas de creación e investigación en el ámbito de las artes y la cultura, posibilitando la formación, especialización y perfeccionamiento. En el caso de las artes visuales, la convocatoria de becas tiene por objeto la realización de proyectos de creación artística que podrán ser desarrollados en todo tipo de centros, incluidos los estudios particulares, y en cualquier lugar.

Desde el año 2013 la presencia de las mujeres en las solicitudes de estas becas ha aumentado casi un 20%, se ha pasado de cinco de cada diez solicitudes femeninas a prácticamente ocho de cada diez.

Figura 22. Distribución de las solicitudes de beca por sexo. 2013-2016.

Años	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2013	16	13	55,2	44,8
2014	14	11	56,0	44,0
2015	21	12	63,6	36,4
2016	19	5	79,2	20,8
Total	70	41	63,1	36,9



Si se centra la mirada en aquellas solicitudes que han sido desestimadas se observa que el porcentaje de concesión va en relación al porcentaje de solicitud; no se reflejan diferencias notables entre las solicitudes, las desestimaciones y las concesiones de becas.

Figura 23. Distribución de las solicitudes otorgadas y concedidas por sexo. 2013-2016.

	Absolutos			%		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Desestimadas	40	26	66	60,6	39,4	100,0
Concedidas	30	15	45	66,7	33,3	100,0
Solicitudes	70	41	111	63,1	36,9	100,0

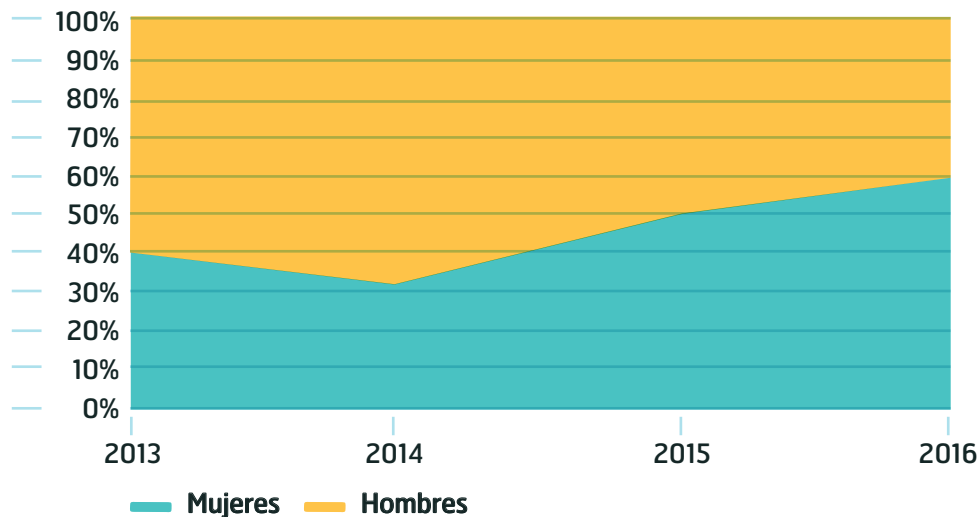
Respecto a los importes solicitados de las becas, aunque la media de los últimos años es superior en las mujeres, si se presta atención a cada año, no se aprecia un patrón predominante. El género de quienes solicitan las becas no parece marcar que las cuantías sean más o menos altas. De igual forma, tampoco cabe concluir que el género del artista guarde relación con la mayor o menor cuantía de las becas otorgadas.

Figura 24. Promedio de las subvenciones solicitadas y otorgadas por sexo. 2013-2016.

Año	Solicitado			Otorgado		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2013	5.969,0	9.000,0	6.520,1	4.840,7	4.942,0	4.859,1
2014	10.456,3	6.106,0	8.039,4	6.225,0	5.368,5	5.749,2
2015	6.260,8	8.000,0	6.795,9	3.828,3	3.696,3	3.787,7
2016	9.184,3	6.005,5	8.124,7	3.881,3	4.730,6	4.164,4
Total	7.512,2	6.970,1	7.331,5	4.465,7	4.695,6	4.542,3

Jurado Otro dato relevante es la presencia de mujeres en las comisiones de valoración. La figura que se presenta a continuación permite ver que la tendencia en los últimos años es de aumento de la presencia de las mujeres: en 2015 llegando al 50% y en 2016 al 60%.

Figura 25. Distribución del jurado de las becas de la Diputación Foral de Bizkaia por sexo. 2013-2016.



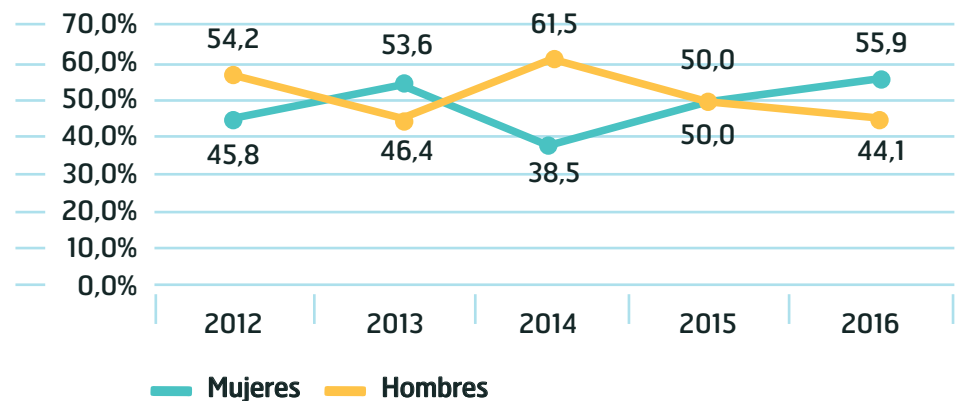
DIPUTACIÓN FORAL DE GIPUZKOA La Diputación Foral de Gipuzkoa cuenta con un programa de becas dirigidas para formación especializada en música, danza, arte dramático, artes visuales y comisariado de exposiciones.

En el período 2013-2016, de las cinco becas concedidas dirigidas específicamente a las artes visuales, cuatro han sido para mujeres.

BILBAOARTE BilbaoArte es un centro de producción artística, dependiente del Área de Cultura del Ayuntamiento de Bilbao. Pone a disposición de los artistas residentes los medios e infraestructuras necesarias para el desarrollo de sus proyectos. También proporciona becas que permitan el desarrollo de proyectos artísticos.

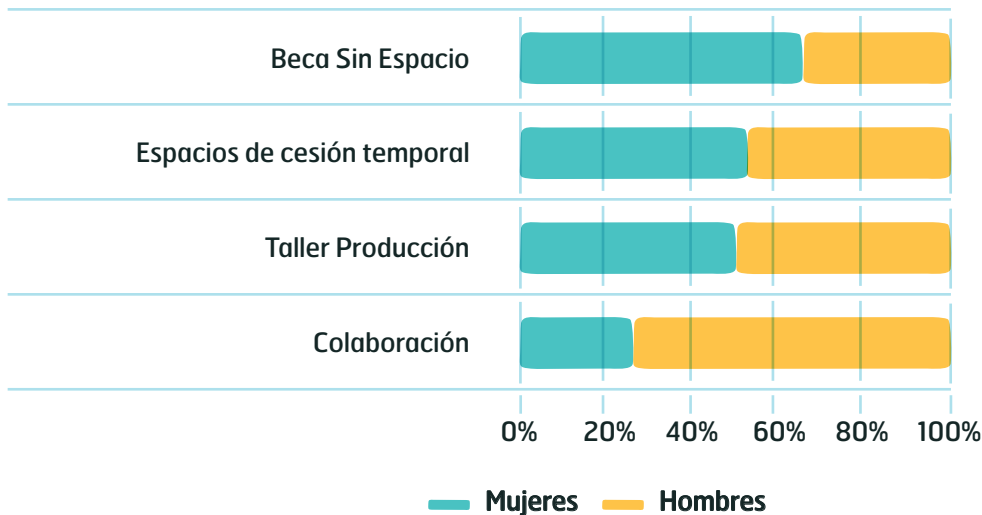
Los datos publicados por BilbaoArte muestran una tendencia cercana a la paridad en la concesión de ayudas. Como se puede observar en la siguiente figura, ambos sexos obtienen un peso de entre el 40 y el 60% en los diferentes años.

Figura 26. Distribución por sexo de las becas otorgadas. 2012-2016.



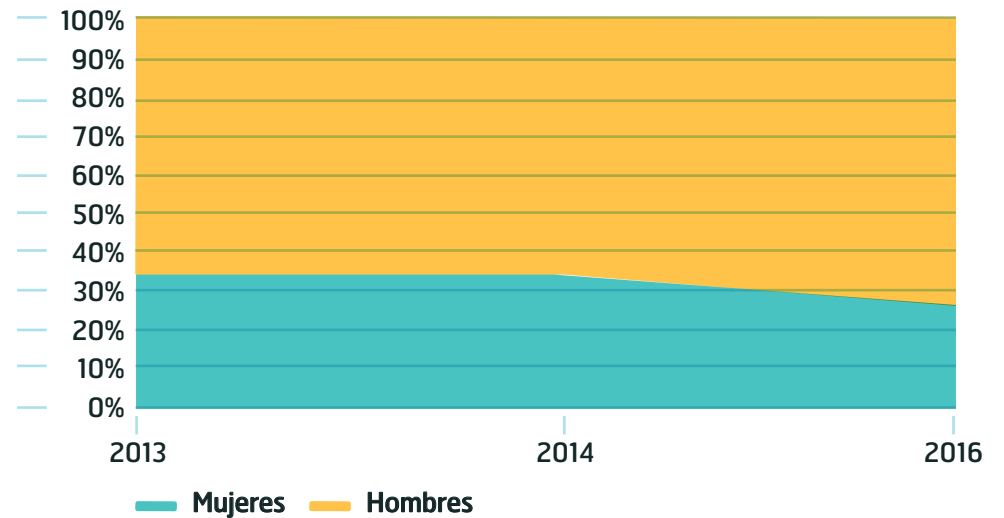
Al analizar las becas desde una óptica más específica, se advierte mayor proporción de mujeres en la modalidad de becas sin espacios (6 de cada 10); por el contrario, en las becas de colaboración predominan los artistas hombres (8 de cada 10).

Figura 27. Distribución por sexo según el tipo de beca. 2012-2016.



Jurado Los jurados de BilbaoArte son mayoritariamente masculinos, sólo tres de cada diez son mujeres; y la tendencia es negativa, en 2016 2,5 de cada diez son mujeres.

Figura 28. Distribución del jurado de las becas de BilbaoArte por sexo. 2013-2016.



2.4. Programas de apoyo a la visibilidad de artistas noveles

En este caso se han analizado programas que contribuyen al apoyo de artistas noveles y que se caracterizan por contribuir específicamente a su visibilidad, a través de la organización de muestras y exposiciones de sus trabajos.

Así, se han analizado los programas Ertibil-Bizkaia, el de Artistas noveles de la Diputación Foral de Gipuzkoa y GetxoArte.

ERTIBIL-BIZKAIA La Muestra Itinerante de Artes Visuales, busca apoyar iniciativas creativas de artistas noveles de Bizkaia. Consiste en una exposición de un máximo de 20 obras artísticas, de pintura, escultura, grabado, fotografía y DVD-Video, que se exhiben en Salas



Municipales de Exposiciones; con el objetivo de difundir y promocionar las artes visuales del territorio.

Además de formar parte de la muestra itinerante, las obras seleccionadas reciben una dotación de 2.000 euros y se asignan tres premios especiales (con una dotación de 3.000, 4.000 y 5.000 euros).

Los datos analizados corresponden al período de 2013 a 2016; se han considerado 374 solicitudes², de las cuales el 56,9% han sido realizadas por mujeres y el 43,1% por hombres.

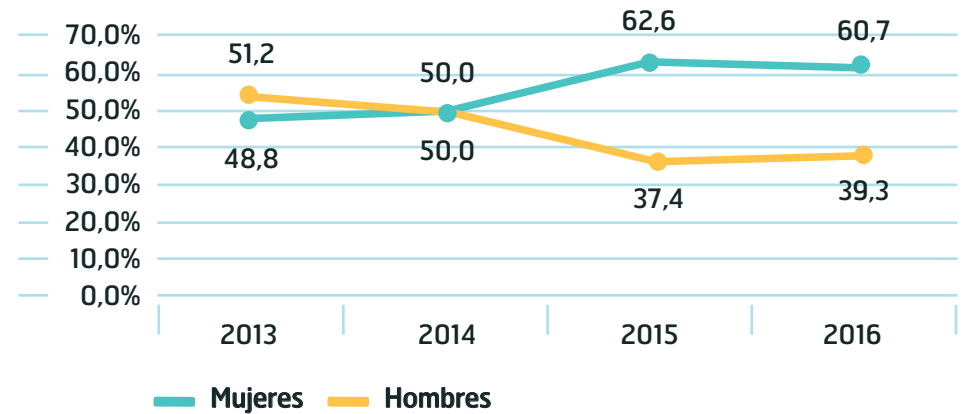
Figura 29. Distribución de las solicitudes recibidas por sexo. 2013-2016.

Años	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2013	59	62	48,8	51,2
2014*	8	8	50,0	50,0
2015	72	43	62,6	37,4
2016	74	48	60,7	39,3
Total	213	161	56,9	43,1

* No contemplados los datos de solicitudes desestimadas del año 2014, sólo se disponen de los datos de obras seleccionadas.

A medida que avanzan los años la presencia femenina va en aumento. En 2013 las solicitudes de proyectos de artistas mujeres representaban el 48,8% del total, en 2016 seis de cada diez pertenecen a mujeres (60,7%).

Figura 30. Evolución de las solicitudes presentadas por sexo. 2013-2016.



Analizando los datos de las obras seleccionadas se observa que se mantiene la tendencia hacia un mayor peso de obras realizadas por mujeres. Destaca la presencia de las artistas en los premios especiales; el 75% de estos premios (3.000, 4.000 y 5.000 euros) se otorgan a artistas mujeres.

Figura 31. Distribución en porcentaje de las obras seleccionadas por sexo e importe. 2013-2016.

Absolutos	Mujeres	Hombres
2.000	57,8	42,2
3.000-5.000	75,0	25,0
Solicitudes	56,9	43,1

Los datos generales de subvenciones denegadas y concedidas corroboran el peso de los proyectos realizados por artistas mujeres. Las solicitudes denegadas a las mujeres se sitúan por debajo de la media y las concedidas por encima. El 56,9% de las solicitudes son de mujeres y las concedidas representan el 60,5%.

² Hay que tener en cuenta que no se disponen de todos los datos correspondientes al año 2014. Los datos analizados de éste año sólo hacen referencia a las ayudas otorgadas, no se contemplan las solicitudes.

Figura 32. Distribución de las solicitudes denegadas y concedidas por sexo. 2013-2016*.

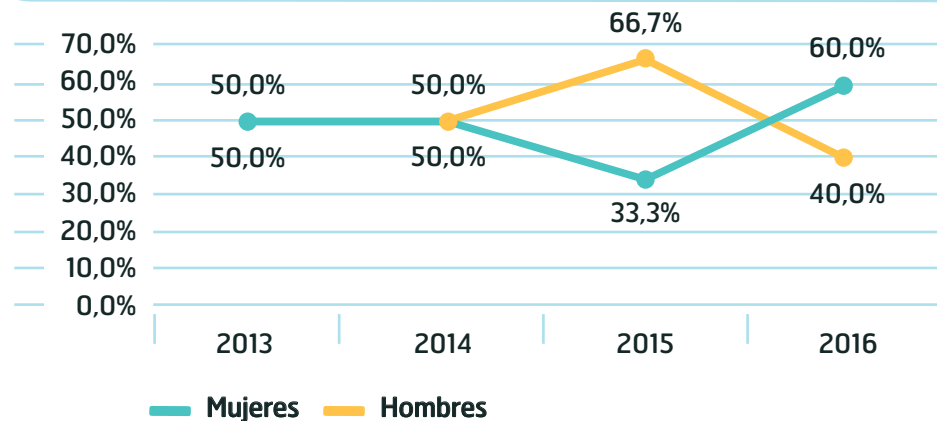
	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Denegadas	167	131	56,0	44,0
Concedidas	46	30	60,5	39,5
Solicitudes	213	161	56,9	43,1

* No contemplados los datos de solicitudes del año 2014, sólo se disponen de los datos de otorgamiento.

Jurado El jurado de selección del programa Ertibil se mantiene paritario entre el 2013 y el 2014. A partir del 2014 la representación femenina desciende y sólo tres de cada diez miembros del jurado son mujeres; en 2016 la situación se revierte y son los hombres los que descienden.

En este sentido, se observa que hay fluctuaciones en la conformación del jurado, pero que se vuelve a acercarse a la equidad.

Figura 33. Distribución del jurado de Ertibil por sexo y año. 2013-2016.



PROGRAMA ARTISTAS NOVELES Con este programa se selecciona y exhibe el trabajo de siete artistas noveles. A partir de 2013-2014, la exposición reemplaza la tradicional muestra de finalistas, en la que una veintena de artistas era representada mediante una única obra. Esta fórmula da ahora paso a la presentación conjunta de la práctica de siete artistas quienes desean realizar una exposición en profundidad de su trabajo.

En el período 2013-2014, fueron seleccionadas dos artistas mujeres para la exposición, asimismo de tres proyectos seleccionados para producción uno corresponde a un colectivo integrado por dos artistas mujeres. En 2015-2016, entre ocho participantes seleccionados, cinco son mujeres. Por su parte, las dos integrantes del jurado son mujeres.

GETXOARTE Tiene como meta apoyar, difundir y promocionar el arte y las prácticas contemporáneas en cualquiera de sus manifestaciones. No se limita a la exhibición, sino que pretende servir como soporte para guiar, acompañar y asesorar a los artistas seleccionados en sus primeros pasos. Con todo ello, Getxoarte busca impulsar un proceso de aprendizaje para que los creadores puedan enfrentarse al reto de mostrar sus piezas en unas condiciones profesionales, reflexionar sobre el proceso creativo y tomar contacto con canales y agentes de mediación, públicos y mercados

Este programa está orientado a artistas que, con o sin representación comercial, están en proceso de inicio de su carrera. Podrán participar creadores mayores de 18 años, tanto del País Vasco como de otras procedencias. El 80% de las propuestas elegidas corresponderá a creadores locales y el 20% a artistas nacionales. De las obras seleccionadas para exposición se premiará a una con 2.000 euros y pasará a formar parte de la colección Getxoarte en el Museo Artium de Álava.

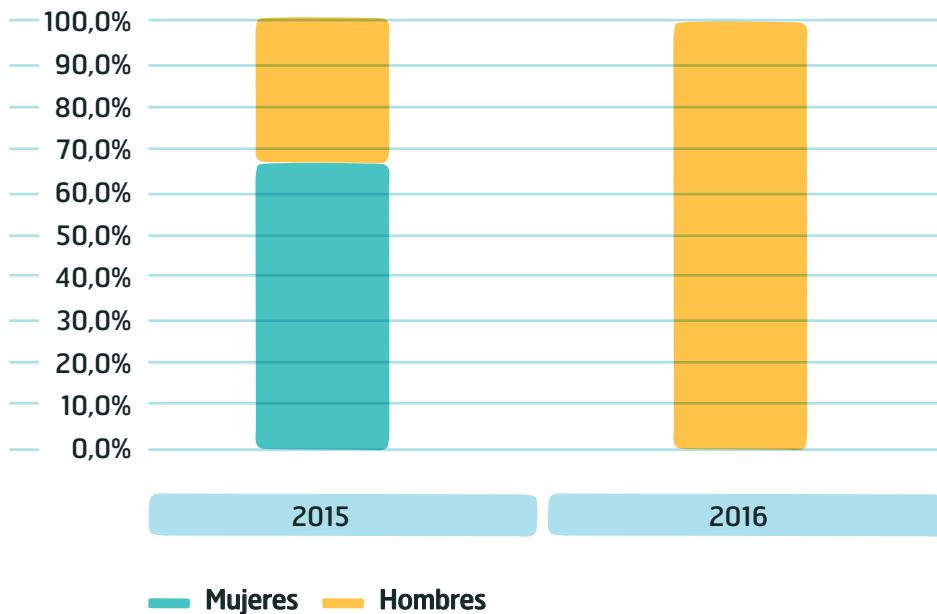
El peso de las artistas seleccionadas ha caído desde 2013, pasando del 61,3% al 45,2%. En cuanto al jurado, hay diferencias notables entre los dos años disponibles (2015 y 2016); se pasa del 66,6% de mujeres en el jurado a dejar de tener representatividad.



Figura 34. Distribución (en porcentaje) de los artistas seleccionados por sexo. 2013-2016.

Año	Mujeres	Hombres
2013	61,2	38,8
2015	54,8	45,2
2016	45,2	54,8
Total	54,9	45,1

Figura 35. Distribución del jurado de Getxoarte por sexo. 2013-2016.



3. Premio Gure Artea

El principal reconocimiento en el ámbito de las artes visuales en la CAE es el Premio *Gure Artea*. Para poder analizar los datos referentes al Premio Gure Artea se deben tener en cuenta las modificaciones que se han producido en las bases desde su creación. Tanto la periodicidad como las áreas de las artes plásticas y visuales contempladas han ido variando.

Creado en 1982, contemplaba en su inicio las modalidades de Escultura, Pintura y Grabado. En 1989 se incorpora la Fotografía y en los siguientes años se van modificando las bases para incorporar cualquier área de las artes plásticas (1996).

A partir de 1996 el premio se convocará cada dos años. Así en 1998 se vuelve a convocar y se incorporan al premio *Gure Artea* las artes visuales. En el 2000 se modifica de nuevo y se convoca el premio sólo para las artes plásticas y en 2004 se volverán a incorporar ambas artes, plásticas y visuales. Se mantendrá en 2006 y 2008.

La siguiente convocatoria es en el año 2010, en ese momento se plantea un cambio total en las bases de concesión del premio y se convocarán en 2011. A partir de 2011 las bases considerarán tres modalidades (de artes plásticas y visuales) y se convocarán anualmente:

- Premio reconocimiento a la trayectoria artística.
- Premio reconocimiento a la actividad creativa reconoce artistas o colectivos que destaquen por su actividad artística y creativa y contribución a la creación contemporánea.
- Premio reconocimiento a la actividad realizada por los diferentes agentes en el ámbito de las artes visuales: reconoce a aquellas personas físicas o jurídicas, públicas y privadas, que destaquen por su aportación a las artes plásticas y visuales de la CAE en el desarrollo de actividades de

fomento de las mismas en todas o en alguna de las fases de la cadena de valor de la cultura. Se podrá considerar tanto la totalidad de la trayectoria, como programas o proyectos concretos realizados durante los últimos años.

En relación a los Premios *Gure Artea* se han analizado las solicitudes para recibir el premio entre el período de 2002 a 2008, las candidaturas seleccionadas para la concesión de premios durante el período de 2000 a 2015, las resoluciones de los premios de los años 1982-2015 y la composición de los jurados de los premios de los años 2000 al 2015.

Figura 36. Solicitudes, candidaturas y premios analizados de los Premios *Gure Artea*.

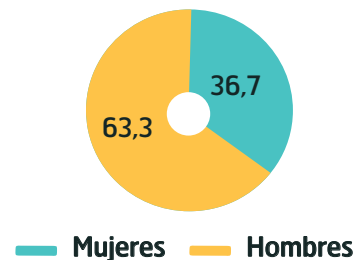
	Total general
Solicitudes (2002-2008)	411
Candidaturas (2000-2015)	179
Premios (1982-2015)	249

Solicitudes En el período analizado (2002-2008), en términos generales las solicitudes de artistas mujeres suponen el 36,7% del total. Hay un claro predominio de los hombres en todo el período.

Figura 37. Solicitudes del Premio *Gure Artea* por sexo y año. 2002-2008.

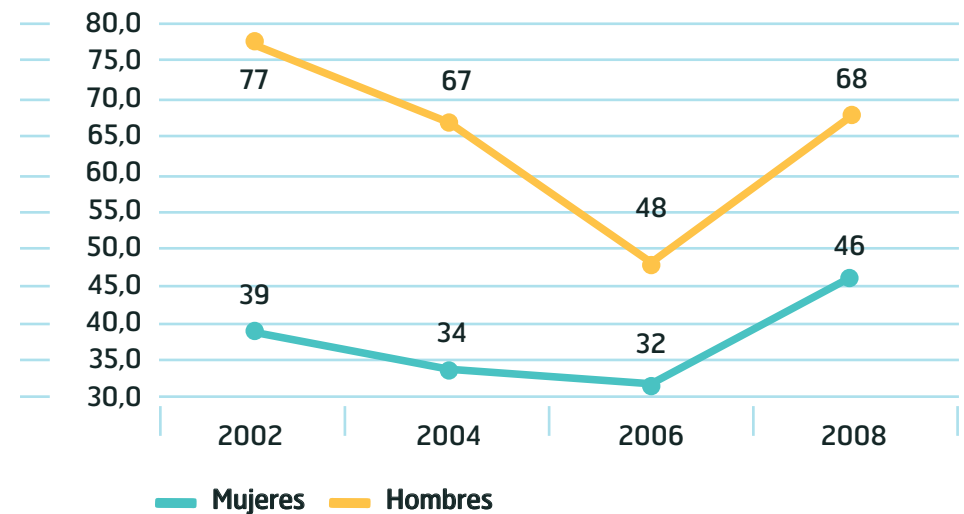
Año	Solicitudes		Total
	Mujeres	Hombres	
2002	39	77	116
2004	34	67	101
2006	32	48	80
2008	46	68	114
Total	151	260	411

Figura 38. Distribución de las solicitudes del Premio *Gure Artea* por sexo. 2002-2008.



Si se observa la evolución de las solicitudes se puede ver una reducción del 31,0% durante el período de 2002 a 2006, pasando de un total de 116 solicitudes en 2002 a 80 en 2006. Este descenso se ve reflejado sobre todo en el caso de los hombres, con una caída del 37,7%, las mujeres sin embargo lo acusan menos (17,9%).

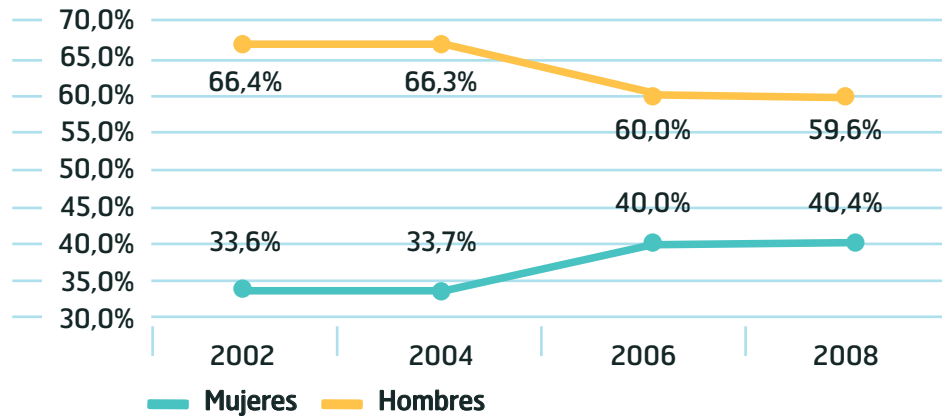
Figura 39. Evolución de las solicitudes del Premio *Gure Artea* por sexo. 2002-2008.



La presencia femenina se mantiene y aumenta durante este período de siete años; en 2008 el número de solicitudes presentadas por hombres es un 11,7% menos que en 2002, no obstante las solicitudes presentadas por mujeres son un 17,9% más en 2008 que en 2002. Así, conforme avanza el tiempo, se tiende a que aumente el peso de las mujeres. La siguiente figura permite captar las diferencias entre hombres y mujeres y la reducción de la distancia entre ambos.

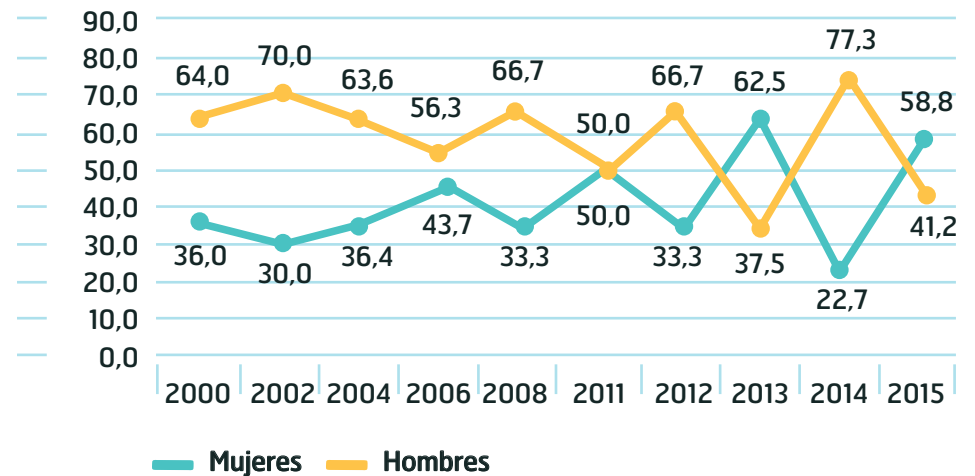


Figura 40. Porcentaje de solicitudes del Premio *Gure Artea* por sexo y año. 2002 -2008.



Se advierte un predominio de los artistas en las candidaturas seleccionadas prácticamente todos los años. Aunque la presencia de artistas mujeres va aumentando a medida que avanzan los años, a partir de 2011 la ligera estabilidad de los datos se ve alterada y hay picos de aumento y descenso por parte de ambos sexos. En todo caso, los avances no lineales pueden estar motivados bien por tratarse de un número reducido de casos, bien porque no sean sostenidos en el tiempo.

Figura 42. Porcentaje de candidaturas seleccionadas del Premio *Gure Artea* por sexo y año. 2000-2015.



Observando los datos absolutos se puede ver que durante el período de 2000 a 2015 se han seleccionado 169 artistas para optar al premio *Gure Artea* y que con los años el número de personas seleccionadas ha ido descendiendo, variación que ha afectado más a los que a las artistas. Respecto al año 2000, en 2015 la selección incluye un 56,3% de hombres menos y un 11,1% más de mujeres.

Candidaturas Tras recibir las solicitudes y previo a la concesión de los premios se realiza una selección de las solicitudes y se eligen las candidaturas al premio. Los datos recogidos permiten analizar las candidaturas por sexo durante los años 2000 a 2015. En términos generales se observa que el peso de las artistas es ligeramente superior en las candidaturas que en las solicitudes: el 36,7% de las solicitudes son realizadas por mujeres y el 40,2% del total de candidaturas seleccionadas son mujeres.

Figura 41. Distribución por sexo de las candidaturas seleccionadas. 2000-2015.

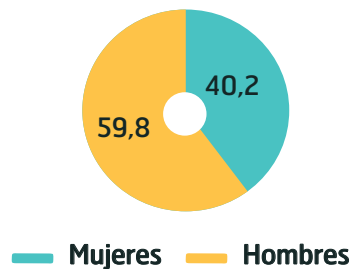


Figura 43. Candidaturas seleccionadas del Premio *Gure Artea* por sexo y año (absolutos y %). 2000-2015.

Año	Candidaturas			%		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2000	9	16	25	36,0	64,0	100,0
2002	6	14	20	30,0	70,0	100,0
2004	4	7	11	36,4	63,6	100,0
2006	7	9	16	43,7	56,3	100,0
2008	4	8	12	33,3	66,7	100,0
2011	9	9	18	50,0	50,0	100,0
2012	4	8	12	33,3	66,7	100,0
2013	10	6	16	62,5	37,5	100,0
2014	5	17	22	22,7	77,3	100,0
2015	10	7	17	58,8	41,2	100,0
Total general	68	101	169	40,2	59,8	100,0

Si se comparan los datos de las candidaturas con las solicitudes se observa que va variando dependiendo de las ediciones, pero sin que haya diferencias significativas en el peso de las mujeres en uno y otro caso. Así se puede concluir que las mujeres que solicitan son consideradas para los premios *Gure Artea*.

Figura 44. Porcentaje de mujeres solicitantes y candidatas al Premio *Gure Artea* por año. 2002-2008.

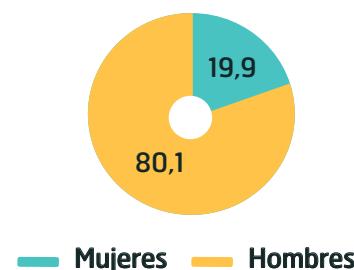
Año	Solicitudes	Candidaturas
2002	33,6%	30,0%
2004	33,7%	36,4%
2006	40,0%	43,8%
2008	40,4%	33,3%

Premios otorgados Los datos relativos a los premios otorgados abarcan todas las ediciones convocadas, de 1982 hasta 2015.

Figura 45. Premios otorgados del Premio *Gure Artea* por sexo y año (absolutos y %). 1982-2015.

Año	Premios			%		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
1982-1989	14	123	137	10,2	89,8	100,0
1990-1999	25	56	81	30,9	69,1	100,0
2000-2009	4	11	15	26,7	73,3	100,0
2010-2015	6	7	13	46,2	53,8	100,0
Total general	49	197	246	19,9	59,8	100,0

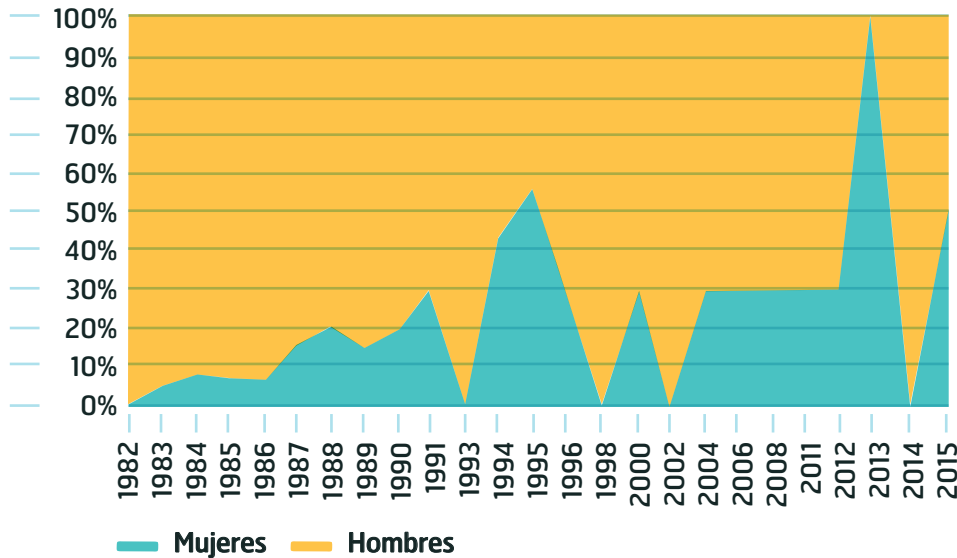
Figura 46. Distribución por sexo de los premios otorgados. 1982-2015.



En términos generales, ocho de cada diez premios son otorgados a hombres. Si se observa la figura que se presenta a continuación se puede ver la presencia mayoritaria de los hombres en los premios en las sucesivas ediciones (1982-2015).

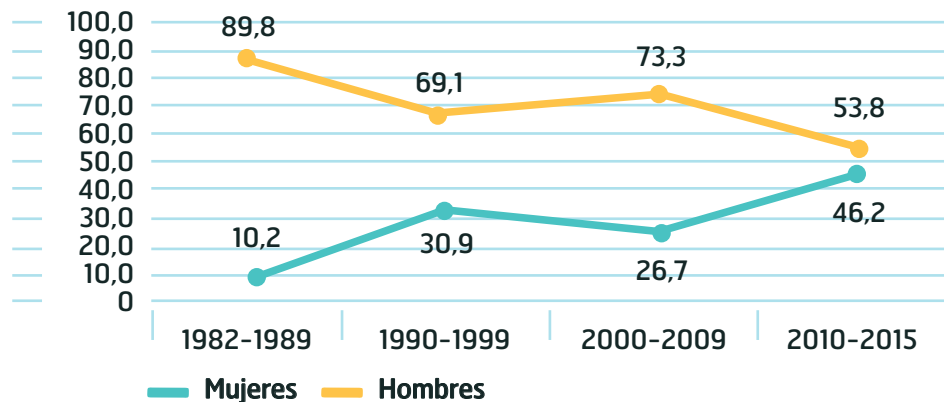


Figura 47. Distribución por sexo y año de los premios otorgados. 1982-2015.



Si se analiza la evolución de los premios en el tiempo se puede ver un acercamiento entre hombres y mujeres, pasando de una diferencia de siete puntos durante los primeros años a una diferencia de un punto en los últimos años.

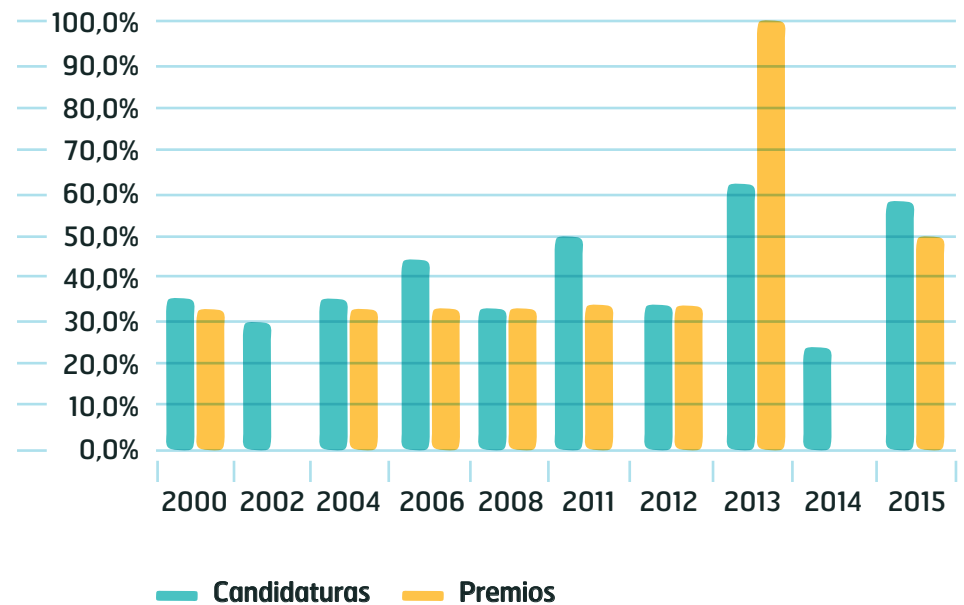
Figura 48. Distribución por sexo y períodos de tiempo de los premios otorgados. 1982-2015.



Si se analiza la relación entre las candidaturas y los premios, se observa que las artistas mujeres están más presentes en las primeras que en los premios, a excepción del año 2013, cuando se premió a tres mujeres. Cabe destacar también que en 2002 y en 2014, aunque había candidatas, no se les otorgo ningún premio.

También hay que tener presente que aunque en 2015 se recupera la presencia femenina, las diferencias entre candidaturas y premios son mayores que en las anteriores ediciones. Así, cabrá analizar las ediciones futuras para ver si la presencia femenina se mantiene y la paridad gana terreno.

Figura 49. Porcentaje de mujeres presentes en las candidaturas y en los premios. 2000-2015.



Jurado Desde una perspectiva general, en torno a seis de cada diez miembros del jurado son mujeres en el período 2000-2015.

Figura 50. Distribución en porcentaje de los miembros del jurado por sexo. 2000-2015.

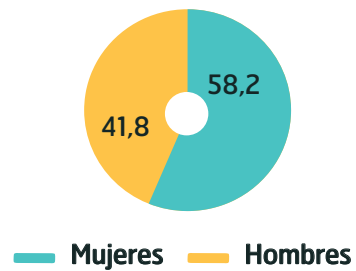
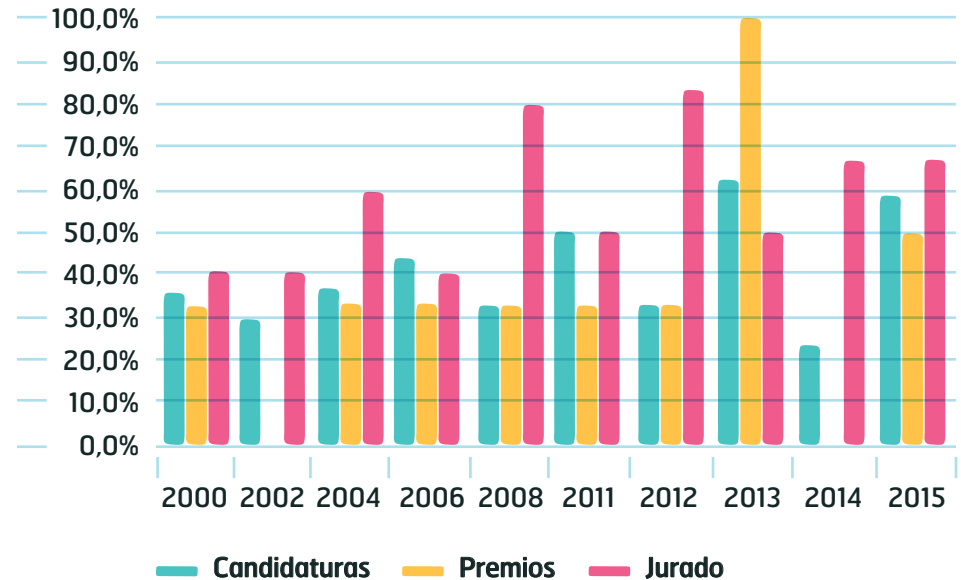


Figura 51. Distribución en porcentaje de los miembros del jurado por sexo y año. 2000-2015.

Año	Mujeres	Hombres
2000	40,0	60,0
2002	40,0	60,0
2004	60,0	40,0
2006	40,0	60,0
2008	80,0	20,0
2011	50,0	50,0
2012	83,3	16,7
2013	50,0	50,0
2014	66,7	33,3
2015	66,7	33,3
Total	58,2	41,8

La presencia femenina en los jurados es superior a la presencia femenina en las candidaturas y premios otorgados. La proporción de mujeres y hombres oscila entre ediciones, aunque sí se advierte un predominio de mujeres a partir de 2008, con dos ediciones 2011 y 2013 con jurado paritario.

Figura 52. Porcentaje de mujeres presentes en las candidaturas, premios y en el jurado. 2000-2015.



4. Programas de intercambio y movilidad exterior

RESIDENCIA WROCLAW-DONOSTIA El Instituto Vasco Etxepare y la Fundación Donostia/San Sebastián 2016 firmaron un convenio de colaboración para iniciar el proyecto de residencia en las Ciudades de Wroclaw (Polonia) y San Sebastián, con el fin de promover la movilidad de las corrientes creativas y artistas vascos, promocionando así el diálogo entre las diversas disciplinas artísticas y las distintas culturas, enriqueciéndose mutuamente.

Los creadores pueden pertenecer a las artes escénicas, la música, la literatura, las artes plásticas y audiovisuales. Esta ayuda consiste en realizar una residencia de 15-21 días en Worclaw, recibiendo una retribución de 2.000 euros netos.

Desde una óptica general seis de cada diez participantes admitidos son hombres, pero sólo tres de cada diez son seleccionados para la residencia. Sin embargo en el caso de las mujeres, cuatro de cada diez son admitidas y casi siete de cada diez son seleccionadas para realizar la residencia.

Figura 53. Distribución de las solicitudes de residencia admitidas por sexo y año. 2014-2015.

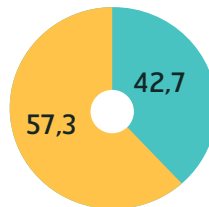
Año	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2014	28	30	48,3	51,7
2015	10	21	32,3	67,7
Total	38	51	42,7	57,3

Centrando la mirada en cada año, se puede observar como en 2014 el 100% de los artistas seleccionados fueron mujeres, y en 2015 disminuyó al 33,3%.

Figura 55. Distribución de los artistas seleccionados por sexo y año. 2014-2015.

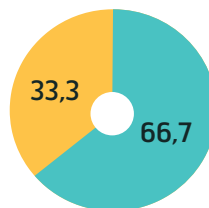
Año	Mujeres	Hombres
2014	100,0	0,0
2015	33,3	66,7
Total	66,7	33,3

Figura 54. Distribución por sexo de las solicitudes de residencia admitidas. 2014-2015.



— Mujeres — Hombres

Figura 56. Distribución por sexo de los artistas seleccionados. 2014-2015.



— Mujeres — Hombres

AYUDAS DEL INSTITUTO VASCO ETXEPARE Son ayudas económicas para proyectos o iniciativas consideradas extraordinarias para la organización y/o participación en exposiciones o actividades relacionadas con el arte contemporáneo, fuera del ámbito territorial del euskera, en los que se difundan trabajos de autores residentes en la Comunidad Autónoma Vasca.

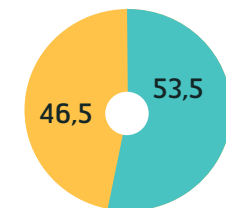
Se consideran aquellos proyectos que sean residencias destinadas a la mejora de la preparación artística de un mínimo de dos semanas de duración. Los artistas pueden solicitar varias ayudas, la cantidad de las cuales no será superior a 12.500 euros. En los proyectos de residencia, al margen de los gastos de viaje, la cantidad máxima por proyecto será 4.200 euros, y la cantidad mensual no superará los 700 euros.

Las ayudas a las artes plásticas y visuales son solicitadas tanto por mujeres como por hombres, el 53,5% de las solicitudes pertenecen a mujeres, frente al 46,5% de hombres. Si se comparan los datos por año, se puede ver que en 2014 las mujeres realizan un mayor número de solicitudes (58,5%) y en 2015 los hombres (52,1%).

Figura 57. Distribución de las solicitudes admitidas por sexo y año. 2014-2015.

Año	Absolutos		%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2014	21	22	58,5	41,5
2015	23	25	47,9	52,1
Total	54	47	53,5	46,5

Figura 58. Distribución de las solicitudes admitidas por sexo. 2014-2015.



— Mujeres — Hombres

Centrando la mirada en los importes concedidos se puede observar que las diferencias entre hombres y mujeres no son muy marcadas. A nivel general, las mujeres se sitúan por encima de la media y los hombres por debajo, con poca diferencia. Si se analizan los importes medios por año, se advierte que las mujeres tienen una tendencia positiva, aumentando levemente el promedio del importe de subvención, y los hombres negativa, disminuyendo en gran medida el promedio, pasando de 1.385 euros a 962 euros.

Figura 59. Promedio de subvención concedida por sexo. 2014-2015.

Año	Mujeres	Hombres	Total
2014	1.172	1.385	1.245
2015	1.274	962	1.118
Total	1.218	1.129	1.180

RESIDENCIAS DE TABAKALERA Las residencias son una herramienta clave del proyecto Tabakalera, enriquecen el programa cultural y al mismo tiempo se integran agentes externos a las dinámicas del proyecto cultural. Buscan también fomentar la internacionalización del proyecto y propiciar encuentros entre el contexto internacional y local.

La presencia masculina en este proyecto es importante, sólo tres de cada diez artistas en residencia son mujeres.

Figura 60. Distribución de las residencias otorgadas por sexo. 2015-2016.

Esta dinámica se mantiene en las diferentes disciplinas, aquellas residencias dedicadas a las artes visuales mantienen la misma tendencia, el 28,6% de las residencias son otorgadas a mujeres y el 71,4% a hombres.

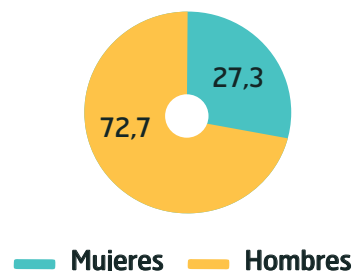


Figura 61. Distribución (en porcentaje) de las residencias otorgadas por sexo y tipo de disciplina. 2015-2016.

Disciplina	Mujeres	Hombres
Artes visuales	28,6	71,4
Audiovisual	25,0	75,0
Total	27,3	72,7

5. Museos y Centros de arte

Este capítulo se dedica a presentar los resultados de la actividad de los Museos y Centros de arte. Se ha llevado a cabo una recogida de información *ad hoc*, con el objetivo de conocer la visibilidad de las artistas mujeres en las exposiciones y las actividades que organizan estos centros.

Entre los Museos, han respondido al cuestionario Artium, el Museo de Bellas Artes de Bilbao, Guggenheim Bilbao y el Museo de Bellas Artes de Álava. Respecto a los Centros de arte, han participado Azkuna Zentroa, la Sala Rekalde, Koldo Mitxelena Kulturunea, la Fundación BilbaoArte, Tabakalera, a los que se ha añadido la actividad de la Fundación DSS2016.

Se les ha solicitado información sobre los criterios de género que aplican para diseñar sus programaciones, las exposiciones realizadas en 2015 y su presupuesto, así como el detalle de cada una de ellas especificando la participación de mujeres y hombres desde el comisariado, las y los artistas, textos del catálogo y ponentes del programa de conferencias. Se les ha solicitado el detalle del presupuesto según los conceptos descritos.

La respuesta ha sido desigual, aunque hay que destacar el esfuerzo de la mayoría por responder a la información solicitada.

Criterios de género La mayoría de los centros indican que aplican criterios de género al configurar sus programaciones, concretamente, en seis de los diez centros analizados.

Entre los que afirman que aplican criterios de género, se advierten dos planteamientos: aquellos que procuran tener un equilibrio entre artistas mujeres y hombres (en la medida de lo posible, intentamos aplicarlo, siempre que la exposición lo permita...) y los centros en los que se indica que es una cuestión interiorizada y plenamente asumida en la organización, no solo en la presencia equilibrada de artistas mujeres y hombres en las exposiciones.

Cabe concluir que, especialmente en los Centros de arte, la aplicación de criterios de género está asumida, aunque no expresamente formalizada. En el caso de los Museos, la cuestión está más en el aire, bien por las características de sus colecciones, bien porque atienden a otros baremos de forma prioritaria. En todo caso, no disponemos de suficiente información como para extraer conclusiones generales.

Exposiciones Las exposiciones realizadas durante el año 2015 por los Museos y los Centros de arte analizados ascienden a 79, de las cuales el 48,1% han sido exhibidas en Centros de arte y el 51,9% en Museos.

Figura 62. Exposiciones realizadas. 2015.

	Exposiciones	%
Centros de arte	38	48,1
Museos	41	51,9
Total	79	100,0

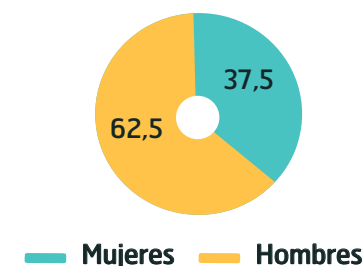
De estas 79 exposiciones, la participación de artistas mujeres se sitúa en un 26,3%; el 32,9% son mixtas, y el 40,8% presenta el trabajo de artistas hombres. Así, en términos globales, el peso de los hombres es superior al de las mujeres.

Figura 63. Distribución de las exposiciones por género del artista según tipo de centro. 2015.

	Absolutos				%			
	Mixta	Mujeres	Hombres	Total	Mixta	Mujeres	Hombres	Total
Centros de arte	11	13	14	38	29,0	34,2	36,8	100,0
Museo	14	7	17	39	36,8	18,4	44,7	100,0
Total	25	20	31	76	32,9	26,3	40,8	100,0

Si se pone el foco en las exposiciones individuales, otro dato significativo es que las dedicadas a mujeres se sitúan en el 37,5%.

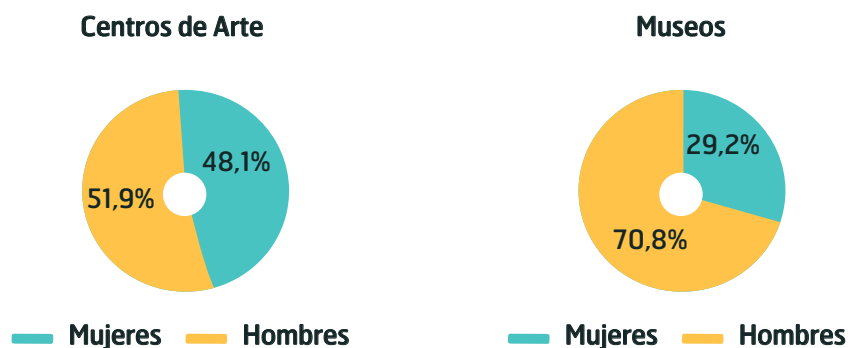
Figura 64. Distribución de las exposiciones individuales por género del artista. 2015



Observando los datos únicamente de las exposiciones realizadas por mujeres o por hombres, se aprecian diferencias notables entre los Centros de arte y los Museos.

En los Museos siete de cada diez exposiciones corresponden a artistas hombres, en cambio, en los Centros de arte el reparto entre géneros está equilibrado. En este sentido, se destaca una presencia de un 46,2% menos de mujeres en los Museos que en los Centros de arte, y un 21,4% más de hombres en los Museos que en los Centros de arte.

Figura 65. Distribución de las exposiciones por género del artista según tipo de centro. 2015.



Si se consideran los datos desde la perspectiva de género, contando únicamente aquellas sobre artistas mujeres y hombres, también se destacan diferencias entre las dos tipologías de centros. En los Centros de arte el total de las exposiciones superiores a 50.000 euros pertenecen a mujeres, sin embargo en los Museos, el total de las exposiciones con presupuesto superior a 80.000 euros pertenecen a hombres, así como el 50% de las superiores a 50.000 euros

Es decir, las mujeres no sólo tienen una mayor presencia en los Centros de arte, sino que las grandes exposiciones de estos centros desde el punto de vista presupuestario presentaron la obra de artistas mujeres; al contrario que en los Museos, donde son los hombres quienes predominan en ambos aspectos, en presencia y en presupuesto.

Cuando los datos se consideran desde la perspectiva del presupuesto también se pueden observar diferencias entre los Centros de arte y los Museos. Los Museos cuentan con presupuestos más elevados (más del 40% de las exposiciones superan los 50.000 euros); en los Centros de arte las exposiciones disponen de un menor presupuesto (casi el 80% de las exposiciones cuentan con un presupuesto inferior a los 50.000 euros).

Figura 66. Distribución en porcentaje de las exposiciones por intervalos de presupuesto. 2015.

Intervalos presupuesto	Exposiciones		%	
	Centros de arte	Museos	Centros de arte	Museos
< 20.000	19	13	59,4	44,8
20.001-50.000	6	4	18,8	13,8
50.001-80.000	3	4	9,4	13,8
> 80.000	4	8	12,5	27,6
Total	32	29	100,0	100,0

Nota: no todos los agentes han proporcionado detalle de sus presupuestos.

Figura 67. Distribución en porcentaje de las exposiciones por género del artista según tipo de centro e intervalos de presupuesto. 2015.

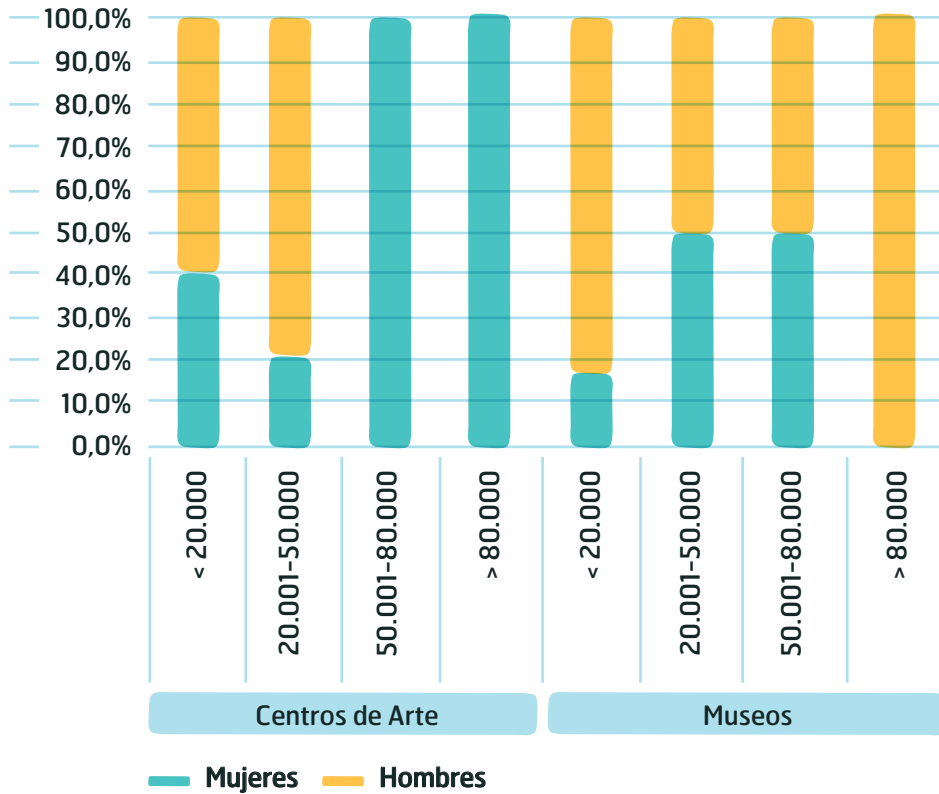
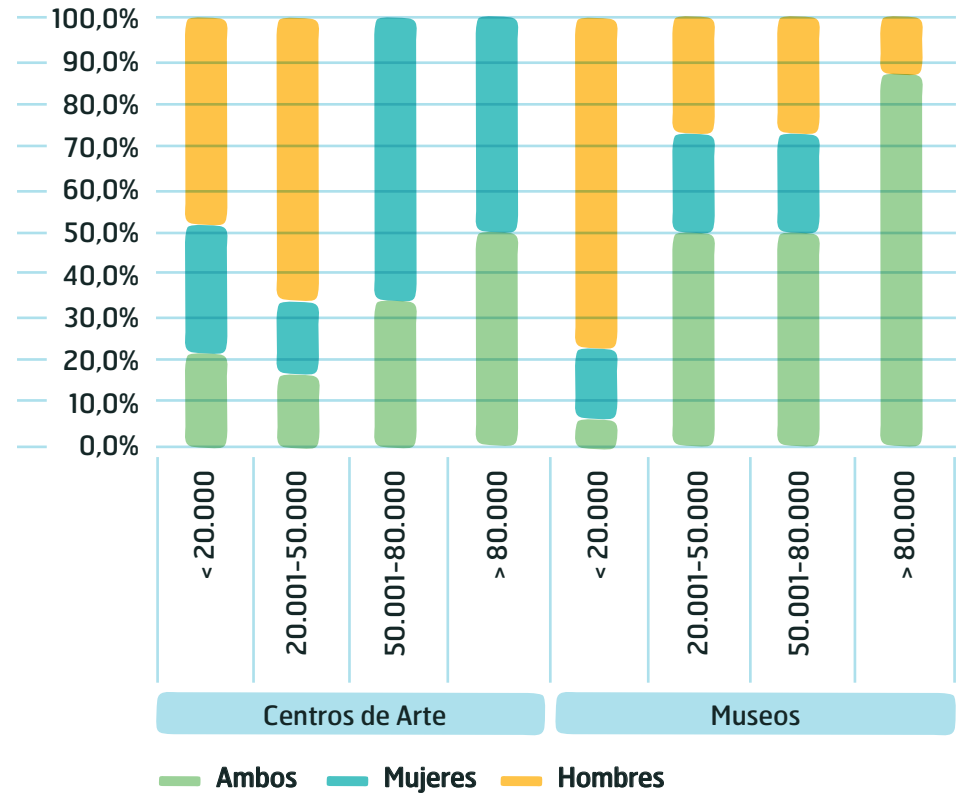


Figura 68. Distribución en porcentaje de las exposiciones por género del artista según tipo de centro e intervalos de presupuesto. 2015.



Nota: no todos los agentes han proporcionado detalle de sus presupuestos.

Los datos analizados considerando también las exposiciones mixtas muestran una dinámica parecida. Representan el 32,8% del total de las exposiciones y en el caso de los Museos, se concentran sobre todo en los intervalos de presupuesto mayores, el 75% de las exposiciones disponen de un presupuesto superior a 50.000 euros; en el caso de los Centros de arte suponen el 37,5%.

Desglose del presupuesto de las exposiciones Los datos que se presentan a continuación se han calculado a partir de la información disponible que, como se ha señalado, no en todos los casos ha resultado tan completa como sería deseable. No se han podido realizar más explotaciones de los presupuestos desglosados por conceptos por no contar con datos suficientes. De hecho, es frecuente que se asigne la

totalidad del presupuesto de las exposiciones a los costes de producción, sin entrar a detallar las partidas solicitadas. Se han calculado las medias para cada caso. Insistimos en que los datos han de leerse con prudencia.

El presupuesto medio por exposición de los Museos multiplica por cinco el coste medio de las que programan los Centros de arte. Pero, más allá de esto, las diferencias más notorias se dan en la distribución de estos costes: ocho de cada diez euros de los Museos se dedican a los costes de producción, gastos que en los Centros de arte suponen en torno a la mitad del presupuesto total. Destaca también la diferencia en los honorarios de artistas y comisarios, proporcionalmente más elevados en los Centros de arte.

Figura 69. Medias del presupuesto de exposiciones por concepto por tipo de centro (euros). 2015.

Conceptos	Presupuesto (€)	
	Centros de arte	Museos
Honorarios comisariado	4.280,0	13.354,8
Honorarios artistas	3.368,6	3.157,0
Coste de la producción	10.406,0	80.429,1
Tarifa textos catálogo	754,7	1.494,9
Coste de la publicación	2.972,9	17.035,5
Presupuesto general	21.536,9	100.936,0

El análisis según el género, proporciona un dato revelador: el coste medio de las exposiciones de artistas mujeres es significativamente más bajo que las de los hombres, con una diferencia de en torno al 60%. Son producciones menos ambiciosas. Destaca también la diferencia de las colectivas de ambos sexos.

Figura 70. Medias del presupuesto de exposiciones por concepto por género del artista (euros). 2015.

Conceptos	Presupuesto (€)		
	Mujeres	Hombres	Ambos
Honorarios comisariado	500,0	9.554,2	11.665,3
Honorarios artistas	2.032,0	1.992,9	6.861,7
Coste de la producción	8.914,5	20.682,6	91.379,2
Tarifa textos catálogo	1.155,5	820,8	1.340,7
Coste de la publicación	2.582,6	5.530,6	13.566,0
Presupuesto general	18.360,3	29.880,2	118.427,5

Catálogos Otro aspecto a tener en cuenta es si las exposiciones disponen o no de catálogo. En este caso también se observan diferencias entre los Museos y los Centros de arte, siguiendo con la lógica expositiva de unos y otros en relación al género. En los Museos, más del 80% de las exposiciones que disponen de catálogo pertenecen a hombres, sin embargo en los Centros de arte, están repartidos a partes iguales entre mujeres y hombres.

Figura 71. Distribución en porcentaje de las exposiciones por género del artista según tipo de centro y realización de catálogo. 2015.

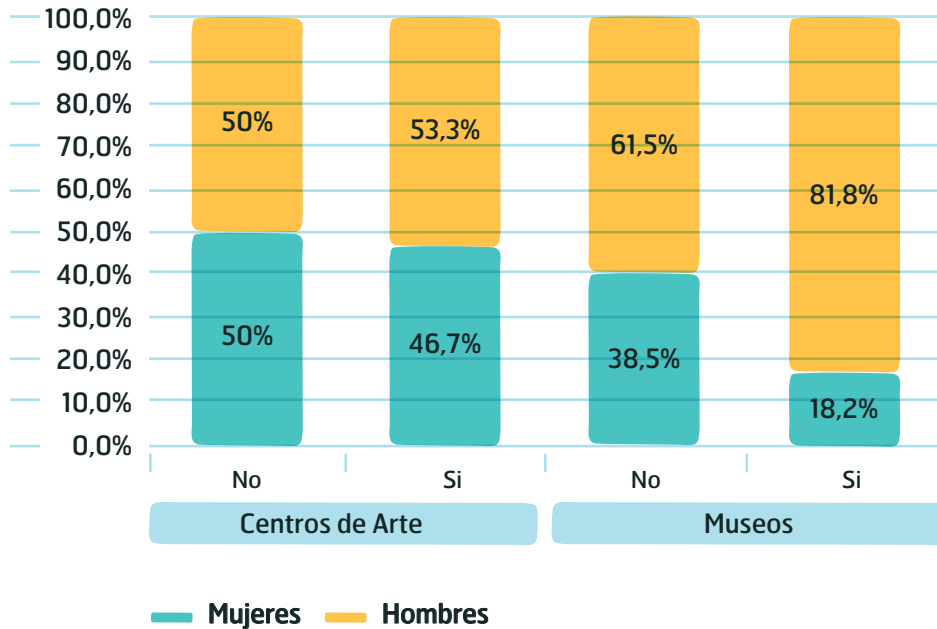


Figura 72. Presencia en el programa de actividades de más del 50% de mujeres. 2015

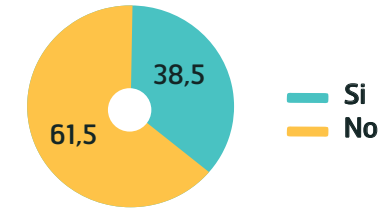
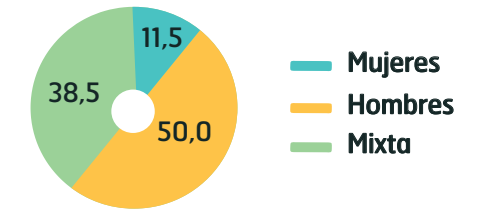


Figura 73. Distribución en porcentaje de la participación en el programa de actividades por género. 2015



6. A modo de síntesis

El análisis de los diferentes mecanismos de apoyo y reconocimiento a las y los artistas de artes visuales no permite una generalización en su conjunto en torno a la presencia de mujeres. Cada uno de los programas o subvenciones muestra tendencias intrínsecas.

Aun así, se puede realizar un repaso de los datos presentados entreviendo rasgos comunes según los diferentes puntos considerados: formación, apoyo a la generación de contexto, premios, intercambio y movilidad exterior, y las diferentes comisiones técnicas y jurados de cada uno de ellos.

Ponentes en el programa de conferencias y talleres Se ha solicitado también información sobre los programas de actividades que acompañan las exposiciones, como conferencias y talleres, para conocer la participación de mujeres. La información disponible muestra una primacía de los hombres: en apenas cuatro de cada diez programas la presencia de mujeres supera el 50%.

Formación. Los estudios de arte atraen fuertemente a las mujeres: en torno a siete de cada diez matriculaciones en Bellas Artes corresponden a alumnas.



Apoyo a la generación de contexto. En términos generales, la presencia de artistas mujeres en los programas de ayudas (becas, residencias, subvenciones) se sitúa en torno al 40%, en algunos casos superando el 50%. De manera más específica:

- En el caso de las ayudas del Gobierno Vasco, las mujeres formulan cuatro de cada diez solicitudes, la misma proporción que las ayudas que reciben. La evolución de las concesiones muestra una tendencia a la equidad.
- Las ayudas a la producción revelan un fenómeno curioso: a medida que el importe aumenta, desciende el número de solicitudes realizadas por mujeres.
- Cuatro de cada diez proyectos seleccionados en el programa Eremuak son elaborados por artistas mujeres. Desde 2013, la selección de los proyectos realizados por mujeres se mantiene en número, pero los realizados por hombres van en aumento.
- Respecto a las becas de la Diputación de Bizkaia, desde el año 2013 las solicitudes presentadas por mujeres han aumentado casi un 20%, hasta situarse en ocho de cada diez.
- En BilbaoArte, la proporción de artistas mujeres y hombres se reparte entre el 40-60% dependiendo del año.
- En los programas de exhibición de artistas noveles, en Ertibil además de una tendencia a que las obras de artistas mujeres aumenten, destaca la presencia de las artistas en los premios especiales; el 75% se otorgan a artistas mujeres. En el caso de la Diputación Foral de Gipuzkoa, la presencia de las mujeres en 2015-2016 es notable: entre ocho participantes, cinco son mujeres. Por su parte, las dos integrantes del jurado son mujeres. Sin embargo, en Getxoarte, el peso de las artistas seleccionadas ha caído desde 2013, pasando del 61,3% al 45,2%

Premio Gure Artea. El recorrido histórico refleja la progresión del reconocimiento a las mujeres en el arte en las últimas décadas, desde la práctica invisibilidad de los años 80 hasta situarse, si no a la par, en posiciones mucho más cercanas a los hombres. En concreto, se ha pasado de una diferencia de siete puntos durante los primeros años a una diferencia de un punto en los últimos años.

Intercambio y movilidad exterior. Excepto en las residencias de Tabakalera, donde la presencia de mujeres apenas alcanza el 30%, en el resto de programas de intercambio y movilidad exterior, su peso supera el 50%.

Comisiones de valoración. Analizando las comisiones técnicas de concesión de ayudas, premios, etc., se puede observar que la presencia femenina se mantiene cerca del 50% en la mayoría de los programas, excepto en los casos de BilbaoArte y Getxoarte.

Museos y Centros de arte. En términos globales, el peso de los hombres es superior al de las mujeres: las exposiciones de artistas mujeres se sitúa en un 26,3%; el 32,9% son mixtas, y el 40,8% presenta el trabajo de artistas hombres. Las mujeres no sólo tienen una mayor presencia en los Centros de arte, sino que las grandes exposiciones de estos centros desde el punto de vista presupuestario presentaron la obra de artistas mujeres; al contrario que en los Museos, donde son los hombres quienes predominan en ambos aspectos, en presencia y en presupuesto. A destacar otro dato: el coste medio de las exposiciones de artistas mujeres es significativamente más bajo que las de los hombres, con una diferencia de en torno al 60%.



II.II. Artículo de opinión

Fotografía transparente del techo de cristal: la situación de las artistas en la CAE

HAIZEA BARCENILLA (Traducción: Observatorio Vasco de la Cultura)

El objetivo del presente artículo es examinar los datos recogidos por el Observatorio Vasco de la Cultura creado por el Gobierno Vasco, que pretenden ofrecer un reflejo de la presencia de las artistas en la CAE de hoy en día. El ámbito del arte es un espacio simbólico muy mitificado, en el que durante años se ha asumido que bastaba tener genio individual, inspiración y creatividad para tener éxito. Y, como irónicamente decía Linda Nochlin, el genio es un don innato que, curiosamente, parece que sólo les ha tocado a los hombres³. Contradiendo esta visión mitificada del arte, investigadores procedentes tanto de la sociología y la antropología como de la historia del arte, afirman que en torno a la creación artística, a la exhibición, a la compraventa, a la historización, al establecimiento de cánones y al coleccionismo de arte se crea un complejo y difícil sistema de relaciones, sobre el que ejercen una influencia fundamental factores que no son ni neutros ni arbitrarios. Bourdieu estableció el término “ámbito artístico” (1995), tomado como punto de partida más adelante por, entre otras, Lourdes Mendez, para estudiar a los agentes y poderes que siguen vivos en este sistema (2009)⁴. De la teoría del arte y de la crítica, en cambio, nos llega otro término, el “mundo del arte”, planteado por Danto (1964)⁵ y desarrollado por Alloway (1966)⁶. Ya en aquellos trabajos se precisaba cómo en el sistema del arte existen agentes que favorecen la legitimación (agentes institucionales –por ejemplo, museos, agentes privados, galerías– y agentes individuales, como comisarios, directores y críticos, por ejemplo).

Aun así, en cada contexto existirán algunos agentes concretos que actuarán de forma diferente. Son muchos los condicionantes reflejados en estas relaciones de poder, y el género es uno más entre ellos, que ha dejado históricamente un rastro duro y claro; a esto dedicaremos nuestra atención, centrándonos en diferentes elementos de las instituciones y del ámbito artístico de la CAE.

Son dos los ámbitos en que el Observatorio ha estructurado los datos: de un lado, ha considerado las residencias, ayudas y premios; de otro, la presencia de las artistas en la programación de los museos. Dado que el sistema de recogida de información también condiciona los resultados (pues no hay pregunta objetiva), mencionaré las ventajas y límites metodológicos que conlleva.

Para empezar, todos los datos se concentran en los últimos dos o tres años ofreciendo una mirada actual. Este hecho puede ofrecer una falsa ilusión de igualdad, pues cuando hemos partido de datos históricos (casos de Értibil o de Gure Artea) hemos visto claramente que es una tendencia muy reciente, de los dos o tres últimos años, y que no soluciona el problema histórico de la discriminación de género desde su raíz.

Por otra parte, en el capítulo dedicado a los museos y centros artísticos, los datos no se muestran por centro, sino agrupados en total, lo que supone un problema, ya que las diferentes instituciones de la CAE

³ NOCHLIN, Linda (2008): “¿Por qué no ha habido grandes mujeres artistas?” in *Amazonas del arte nuevo*. Madrid, Fundación Mapfre, pp. 283-289

⁴ BOURDIEU, Pierre (1995): *Las reglas del Arte*. Barcelona, Anagrama y MÉNDEZ, Lourdes (2009): *Antropología del campo artístico. Del arte primitivo al contemporáneo*. Madrid, Síntesis.

⁵ DANTO, Arthur (1964): “The Artworld”, *The Journal of Philosophy*, 61, pp. 571-584

⁶ ALLOWAY, Lawrence (1966): “Art and the Communications Network”, *Canadian Art*, 100, enero 1966.

mantienen una posición muy distinta sobre las mujeres artistas, y la generalidad nos lleva a perder exactitud. En consecuencia, he tratado de completar esos datos haciendo mención a instituciones concretas, aunque en ocasiones esto suponga dejar de lado la visión general. Además, no se ha analizado la presencia de las mujeres en las colecciones y compras de los últimos años, a pesar de ser un elemento básico para la legitimación y la historización. Creo, por lo tanto, que este capítulo requeriría otro cuestionario y una investigación específica previamente pactada.

A la hora de estructurar este artículo, me he basado en las fases que determinan la trayectoria de una artista: la educación, las ayudas a la producción, los primeros premios y la legitimación a través de las exposiciones y las colecciones. Con este recorrido he querido mostrar que, así como estudiar Bellas Artes resulta fácil para las mujeres, encuentran mayores dificultades que los hombres en su camino hacia la profesionalización, dificultades que van aumentando exponencialmente cuando hablamos de legitimación.

1. Educación y paridad

Para empezar, presentamos un dato que será fundamental para los análisis posteriores: la proporción de hombres y mujeres existente entre el alumnado de Bellas Artes. Según los datos recogidos, la proporción de mujeres ha sido superior a la de los hombres durante un largo período, al menos desde 1989, primer año del que se tiene información. En el curso 1989-1990 el 62,5 % del alumnado de Bellas Artes eran mujeres. No debemos olvidar que quienes comenzaron ese año su carrera serían los nacidos y nacidas en 1971, más adelante traeremos a colación este dato. La proporción de alumnas ha ido creciendo poco a poco, y en los últimos diez años ha oscilado entre el 68 % y el 72 %. La proporción varía ligeramente en función de la especialidad (por ejemplo, en el curso 2013-2014, en la especialidad de Arte fueron mujeres el 65,7 % del alumnado, y en la de Conservación y restauración, el 78 %), pero, en general, podemos afirmar que, en los últimos 27 años, más del 62 % del alumnado de los estudios artísticos eran mujeres, y en los últimos años, no menos del 65 %. Luego está claro que las enseñanzas y oficios relacionadas con el arte

atraen a muchas más mujeres que hombres. El ámbito artístico, al menos en cuanto a porcentajes del alumnado, es predominantemente femenino.

He tomado este dato como punto de partida para el análisis de otros datos que trataré más adelante, y al hilo de esto debo citar la ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La CAE ha sido pionera al promulgar una ley de este tipo, adelantándose al Estado dos años. Una de las herramientas elegidas para alcanzar la igualdad fue la paridad, es decir, garantizar que la presencia de cada sexo en todos los órganos e instituciones fuera como mínimo del 40 %. Gracias a tal principio muchas mujeres han alcanzado una visibilidad antes desconocida en numerosos ámbitos, y se ha producido una concienciación significativa en el conjunto de la sociedad. Sin embargo, el principio conlleva el riesgo de que desviemos el punto de vista al hacer un análisis en profundidad. Concretamente, si las mujeres que estudian arte suponen el 65 % del alumnado total, ¿estamos hablando de igualdad si sólo representan el 40 % de los premios en concursos? En el análisis de las siguientes páginas voy a tener en cuenta dos datos, el porcentaje de alumnas y la paridad, para comparar las conclusiones a las que nos llevan uno y otra.

2. Primeros pasos: producción y becas

Lo primero que una artista debe conseguir para emprender su carrera profesional es tiempo para trabajar y recursos económicos para producir. Así, podrá reunir un corpus de obras con las que presentarse luego a premios y exponer en muestras. En la CAE, el primero de esos requisitos se consigue en buena medida gracias a las subvenciones; además, aparte de obtener recursos, el hecho de que una comisión de valoración impulse un proyecto le confiere prestigio.

La información analizada nos muestra la primera de las preocupantes tendencias existentes en este ámbito: en las convocatorias de subvenciones del Gobierno Vasco de los años 2013 al 2015, las mujeres formularon menos de la mitad de las solicitudes. Es decir, se da un notable descenso entre la proporción de mujeres entre el alumnado artístico (65 % de media) y la que se da entre quienes solicitan ayudas para empezar



a profesionalizarse (alrededor del 45 %). Es un fenómeno llamativo y recurrente, que pone de relieve que las mujeres no afrontan el camino profesional con las mismas expectativas que los hombres, quizás debido a que les resulten más patentes las dificultades que encontrarán después de los estudios: son más las mujeres que abandonan antes o al poco tiempo de empezar. Más adelante volveremos a este punto, pues es muy importante.

Esta falta de confianza que sufren las mujeres se ve confirmada también por otro dato: las subvenciones a la producción se dividen en tres importes, 20 ayudas de 5.000 euros, 13 ayudas de 8.000 euros y 3 ayudas de 12.000 euros. Las mujeres suelen pedir cantidades bajas: representan el 55 % de las solicitudes de 5.000 euros y, en cambio, únicamente el 27,6 % de las de 12.000 euros. Si consideramos a todas las mujeres que se presentan a esta convocatoria de subvención, el 59,5 % piden ayudas de 5.000 euros, el 34,1 % de 8.000 euros y solamente el 6,3 % de 12.000. Por el contrario, entre los hombres, el 40,7 % piden ayudas de 5.000 euros y el 14 % las de 12.000 euros. De manera que los hombres muestran tener más confianza en sus grandes proyectos, y las mujeres, por el contrario, se ven a sí mismas en proyectos menores o más económicos.

Es interesante mencionar que la reducida representación femenina de los dos últimos años no es consecuencia de tener comisiones de valoración en su contra: la proporción de mujeres entre las solicitudes y entre las concesiones se mantiene casi invariable; y de favorecer a alguien es precisamente el número de mujeres el que sube ligeramente. Aún y todo, sería arriesgado extrapolar los datos de estos dos últimos años a los anteriores, pues en las áreas en las que hemos dispuesto de datos retrospectivos, que analizaremos más adelante, hemos podido confirmar que tal tendencia es muy reciente.

Si atendemos al programa Eremuak, es más notoria aún la brecha existente entre quienes cursan estudios y quienes culminan su profesionalización en el ámbito artístico. En este caso solo disponemos

de información sobre las ayudas concedidas, no de las solicitadas, pero aun así es significativa. A pesar de ser un programa nuevo, pues se estrenó en 2010, y dirigido en buena medida a artistas jóvenes, no conserva la proporción existente en la fase de estudios. En términos generales, solo el 40,9 % de las ayudas ha sido para mujeres. Desglosada la información por años, en ningún caso la proporción de mujeres alcanza el 60 %, y solamente en dos ocasiones supera el 50 %.

En lo que respecta a las residencias, el panorama es similar: se aprecia que en los datos de BilbaoArte entre 2012 y 2016 las mujeres nunca han conseguido superar el 55,9 %. Teniendo en cuenta que la edad promedio de las y los artistas de BilbaoArte en 2016 es de 34 años, comenzarían sus estudios alrededor de 2000, año en el que el porcentaje de alumnas oscilaba alrededor del 70 %. El descenso de la proporción de mujeres es aún más pronunciado en el caso de las residencias de Tabakalera: teniendo en cuenta sus dos años de existencia, el 57 % han sido hombres y el 42,9 % mujeres. Sería interesante disponer de los datos de las solicitudes, ya que no han sido recogidos.

La única excepción la encontramos en las becas de las diputaciones de los dos últimos años. En Bizkaia, la proporción de mujeres entre las solicitudes de beca de 2013 fue del 55,2 %, y aumentó al 79,2 % en 2016. En el caso de Gipuzkoa solo disponemos de los datos de concesión, pero en cualquier caso, en los últimos años cuatro de cada cinco becas fueron a parar a manos de una mujer. Con todo, tanto la cantidad como el prestigio de estas becas son inferiores a los de las anteriores.

De manera que, atendiendo únicamente a los datos acumulados y desde el punto de vista de la paridad, en una primera impresión podríamos pensar que estas cifras son positivas en la medida en que la proporción de mujeres oscila alrededor del 40-50 %. Pero si las comparamos con los datos de matriculación, se aprecia inmediatamente que se produce una significativa caída entre los estudios y la profesionalización. Para empezar, menos mujeres solicitan subvenciones. Por otro lado, quizás a consecuencia precisamente de ello, la presencia de mujeres en



producción y residencias es menor que la masculina. En Eremuak o en Tabakalera, la proporción de mujeres cae del orden de 20-25 puntos con respecto a su presencia en centros formativos. En conclusión, estos datos ponen de manifiesto la grave brecha entre la formación y la profesionalización.

Más aún, desconocemos los datos de años anteriores, y es muy probable que sean aún peores. Lo que nos lleva a preguntarnos varias cuestiones básicas y urgentes: si las mujeres han renunciado y aún siguen renunciando en el camino a ser artistas profesionales, ¿a qué se debe? ¿Cuándo toman esa decisión, en qué momento de su trayectoria profesional? Por ejemplo, Nagore Iriberry sostiene que en el terreno económico las mujeres llevan la competitividad⁷ peor que los hombres. Está claro que las estructuras de los roles sociales influyen en los procesos de acceso al mundo laboral artístico, pero resta por investigar cuáles son y cómo funcionan.

3. Primeros reconocimientos: los premios

Una artista dispone de varias formas para lograr reconocimiento. Una es la exposición, que examinaremos en la próxima sección. Otra, los premios, constituye un importante paso para los artistas. No todos los premios son iguales, también entre estos hay jerarquías. Y con ella coincide asimismo la marca de género: veremos más adelante que cuanto más importante es el premio, mayores dificultades encuentran las mujeres para ganarlo.

Para confirmar esto tomaremos dos ejemplos que han sido estudiados en profundidad en la información recogida: Ertibil, el premio de la Diputación Foral de Bizkaia para artistas jóvenes, por un lado, y Gure Artea, el premio principal que concede el Gobierno Vasco, por otro.

En el caso de Ertibil resulta interesante el notorio cambio acaecido en los últimos ocho años. Desde 2009 hasta 2012 predominan los hombres entre los premiados, tanto en cuanto a premios como en lo que respecta a exposiciones: a excepción de 2010, los hombres suponen más del 60 % de la exposición y todos los años se llevan dos de los tres premios especiales. A partir de entonces la tendencia cambia y las mujeres van poco a poco ocupando más espacio, llegando al 60 % o incluso al 70 % este año. En los últimos tres años han copado la mayor parte de los premios especiales. Tenemos además los datos relativos a los proyectos presentados a partir de 2013, según los cuales la participación de las mujeres ha aumentado desde el 48 % al 60 %. De manera que, si se mantiene esta tendencia, la cantidad de mujeres con obra expuesta y premiada se ajustará mejor a la proporción existente entre el alumnado; lo cual, no obstante, no soluciona el problema histórico que hemos mencionado más arriba y desarrollaremos en las conclusiones.

Por otra parte, tenemos ocasión de examinar más profundamente el premio Gure Artea, dado que la serie de datos históricos es más larga. Este premio ha conocido tres etapas diferentes: de 1982 a 1996, cuando se concedía anualmente y por disciplinas; de 1996 a 2010 se concedió con carácter bienal y sin distinción de disciplina. En todos esos años se presentaban al premio los y las artistas, y un jurado decidía a quienes seleccionaba para la exposición y, entre este colectivo, los tres premios. A partir de 2011, en cambio, el premio se falla anualmente, en tres modalidades (premio a la trayectoria artística, premio a la creación y premio a las actividades), y tan sólo compiten artistas y agentes propuestos por el jurado.

Los datos nos ofrecen el número de hombres y de mujeres presentados al premio entre 2002 y 2008, y nuevamente hay que destacar que el porcentaje de mujeres es mucho menor, el 36,7 %. Debe tenerse en cuenta que las mujeres que comenzaron sus estudios en el curso 1989-1990, donde eran el 60 % del alumnado, tenían 37 años en 2008, es decir, una edad perfecta para presentarse al premio Gure Artea. Es preocupante la diferencia entre ambas cifras, y esto nos muestra nuevamente que las mujeres que llegan a esta fase son muchas menos.

⁷ IRIBERRI Nagore, AZMAT Ghazala y CALSAMIGLIA Caterina (2016): "Gender Differences in Response to Big Stakes". Journal of the European Economic Association, 14 (6).



Hay que mencionar, asimismo, que en ese lapso de tiempo se redujo el número de solicitudes cursadas por hombres: 77 en 2002, solo 48 en 2006 y la cifra subió de nuevo a 68 en 2008, pero aun así quedó por debajo de la de 2002. El número de peticiones cursadas por mujeres también descendió, pero en mucha menor medida, y la recuperación de 2008 también fue más notoria: de 39 mujeres presentadas en 2002, se pasó a 32 en 2006 y a 46 en 2008.

Este dato admite varias interpretaciones. Por un lado, resulta claro que, aun siendo las mujeres menos, su cantidad se mantiene más estable. Reparando en la lógica de las proporciones, se podría pensar que las mujeres únicamente se presentan a estos premios cuando confían en haber creado una obra de gran calidad; y los hombres, en cambio, no harían una autoselección previa tan fuerte (de lo contrario no sería posible pasar de ser el 40% del alumnado a ser el 65% de las inscripciones presentadas). Si así fuera, lo lógico sería que el porcentaje de mujeres seleccionadas para la exposición fuera mayor que el de las mujeres presentadas, pues únicamente habrían presentado obras muy buenas, mientras que entre los hombres habría más mediocridades.

Por el contrario, las cifras de la exposición sugieren otra cosa. La proporción sólo aumenta, y ligeramente, en 2004 y en 2006 (del 33 % al 36 % el primer año, y del 40 % al 43 % el segundo año). En los dos años restantes, la cifra de mujeres elegidas bajó tres puntos en 2002 y notoriamente, en siete puntos, en 2008. Es decir, el año en que se presentaron más mujeres que nunca, llegando al 40,4 % (aún lejos de las cifras de matriculación), su selección se redujo⁸.

En lo que respecta a los premios, llegamos a otra conclusión: a las mujeres les ha resultado más difícil conseguir premios que a los hombres. Siguiendo la lógica mencionada anteriormente —a saber, que las mujeres realizan una preselección—, éstas deberían estar más

representadas tanto en las exposiciones como en los premios. Pero nos encontramos el panorama contrario: entre 2002 y 2008, si bien las mujeres coparon el 35,9 % de las obras expuestas, solo recibieron el 26,7 % de los premios, es decir, casi diez puntos por debajo de la anterior proporción. No es de extrañar que las mujeres desistan a la vista del escaso número de premios Gure Artea que han recibido históricamente: entre 1982 y 1989 (recordemos que la proporción de alumnas de Bellas Artes ya era del 60 %), sólo el 10 % de los premios fueron para mujeres. La situación mejoró ligeramente en la década de los 90, hasta el 31 %, y descendió nuevamente en la década de 2000 hasta el mentado 26, %. Aunque en la última década se percibe un ligero aumento de la concienciación, estamos aún lejos de tener una representación equilibrada de mujeres y hombres en estos premios: solo el 46,2 % han sido para mujeres.

Es más: según hemos visto, es notable la diferencia entre los premios destinados a artistas noveles y aquellos destinados a artistas consagrados. Los premios de menor nivel jerárquico, como Ertibil, admiten más fácilmente la presencia de mujeres; las cifras de los dos últimos años muestran proporciones más equilibradas. En cambio, en el premio Gure Artea, dicha tendencia no se ha consolidado y la desigualdad continúa siendo notoria.

Así que las mujeres dan sus primeros pasos hacia la profesionalización cada vez con mayor facilidad, pero les resulta difícil romper el techo de cristal y llegar a los ámbitos de legitimación. Hemos visto la primera expresión de esto en el caso del premio Gure Artea, y lo confirmaremos con las principales instituciones con fuerza legitimadora y visibilizadora en el sistema: los museos y los centros artísticos.

⁸ En lo que hace a la organización posterior a 2011, resulta más difícil hacer una lectura general, dado que es el propio jurado quien presenta la candidatura. Podemos ver que esto es una fuente importante de variabilidad: si bien en 2011 la composición fue paritaria, en 2014 sólo el 22,7 % fueron mujeres. Si tuviéramos que extraer alguna conclusión de ello, sería que cuando hay más mujeres en las candidaturas llegan a duras penas a las proporciones académicas (62,5 % en 2013 fue la cifra más alta), y que, por el contrario, cuando son más los hombres dichas proporciones se abren, aumentan y a menudo se alejan notablemente de la lógica (66,7 % de hombres en 2012, 77,3 % en 2014).

4. Legitimación: museos y colecciones

Si para una artista los premios son elementos legitimadores necesarios, más aún las instituciones que construyen la narración oficial del arte mediante las exposiciones y colecciones. Entre ellos debemos distinguir dos tipos, a saber, por un lado, los centros de arte, que organizan exposiciones (generalmente más contemporáneas, a menudo más centradas en las obras de artistas más jóvenes), y por otro los museos, que además de exhibir conforman sus colecciones. Esta distinción es muy importante pues aunque los dos tipos ofrezcan visibilidad, los segundos asumen la tarea y responsabilidad de construir lo que está llamado a ser la colección, imagen e historia pública de todo un territorio. Estas colecciones suelen historizar a algunos artistas, determinan que hay que conservarlos en la memoria e incorporan su obra a las colecciones permanentes, estableciendo los cánones. Por lo tanto, hay dos clases de legitimación: el imaginario que se crea ante la sociedad mediante exposiciones temporales, y la identidad histórica que se construye mediante exposiciones permanentes y colecciones.

Los museos (Artium, Museos de Bellas Artes de Bilbao y Vitoria-Gasteiz y museo Guggenheim Bilbao) y los centros de arte (Sala Rekalde, Koldo Mitxelena, BilbaoArte, Azkuna Zentroa y Tabakalera) estudiados, además, editan sus catálogos (a excepción de Tabakalera). Un catálogo ofrece a la crítica (una o más personas) la ocasión de hacer una reflexión sobre los artistas, y posibilita la creación de una producción intelectual crítica e histórica sobre los mismos. Además, ofrece al o a la artista una herramienta para darse a conocer y sirve de legitimación.

En general, los museos tienen mayor repercusión y trascendencia que los centros de arte: son más conocidos a nivel social y está reconocido que suponen la confirmación de la trayectoria artística de los artistas. Esa distinción es también evidente en los presupuestos que dedican a exposiciones y catálogos: el 40 % de las exposiciones de museos tienen

un presupuesto de más de 50.000 euros, y de entre ellos el 67 % superan los 80.000 euros de presupuesto. En cambio, en los centros de arte, sólo el 20 % de las exposiciones superan los 50.000 euros de presupuesto. El presupuesto promedio que los centros de arte dedican a catálogos es de 2.972,9 euros, mientras que en los museos se eleva hasta 17.035,5 euros. Es decir, en los museos se hace una inversión pública mayor, y también es mayor el nivel de legitimación que se proyecta a la sociedad.

Si la discriminación que sufren las mujeres ya era patente al hablar de los premios, es en los museos donde tal discriminación aparece en su forma más intensa. Aparece una jerarquización muy marcada, en la que las mujeres resultan perdedoras. En cualquier caso, la situación varía mucho de museo a museo, y es arriesgado generalizar. Por poner un ejemplo, en 2015, de las 6 exposiciones individuales que organizó Artium, 2 fueron dedicadas a mujeres y 4 a hombres. Hay que decir, no obstante, que la exposición principal fue la de Mabi Revuelta, es decir, de una mujer, mientras que las otras cinco se ubicaron dentro del programa "Praxis", más humilde. Por el contrario, en ese mismo año, de las cinco exposiciones individuales que organizó el Museo de Bellas Artes de Bilbao no hubo una sola dedicada a artistas mujeres. Es más, este museo no ha dedicado una sola exposición individual a mujeres en los últimos 30 años; la primera se ha organizado en 2016, dedicada a Susana Talayero, en sala pequeña y en marzo, para coincidir con el "mes de la mujer". De manera que al tiempo que la política de género de Artium precisa de algunas correcciones, la del Museo de Bellas Artes de Bilbao puede ser calificada directamente de misógina⁹.

En consecuencia, comentaré algunas conclusiones generales que evidencian la discriminación mencionada, a la espera de la ocasión de investigar más profundamente el tema. Me centraré en las exposiciones individuales, pues no disponemos de datos exactos sobre las exposiciones mixtas y, por lo tanto, no nos es posible extraer conclusiones de los mismos. Son las exposiciones individuales las que ofrecen a los artistas mayor proyección y más les posibilitan su estudio crítico.

⁹ Para afirmar esto me baso en la investigación que realicé para la ponencia que presenté a las jornadas "Genero ikuspegia artearen teoria eta ekoizpenean" en 2014, donde, aparte de la programación de exposiciones, examiné asimismo las políticas de colección y concluí que las mujeres resultaban discriminadas en ambos ámbitos.

En las exposiciones ubicadas en centros de arte no es tan patente la diferencia entre hombres y mujeres; con todo, nuevamente vemos que se persigue la paridad y no las proporciones de matriculación. Correspondieron a mujeres el 48,1 % de las exposiciones de 2015, y yo subrayaría el hecho de que Tabakalera ha dedicado a artistas mujeres todas las exposiciones individuales desde su apertura, y que la sala principal del Koldo Mitxelena lleva años dedicando a mujeres exposiciones individuales e incorporando buen número de mujeres a las muestras colectivas. BilbaoArte ha mantenido proporciones próximas a la paridad desde 2014 hasta hoy. Por lo tanto, en el arte creativo contemporáneo y en centros menores, si bien las mujeres no alcanzan las proporciones reinantes en su época de estudiante, tienen una presencia mucho más notoria.

Por el contrario, la situación en los museos es completamente diferente. En 2015 solo se dedicó a mujeres el 29,2 % de las exposiciones. Además, si comparamos estos datos con los de hace cinco años, seguramente veríamos que eran aún más reducidos. Por ejemplo, el museo Guggenheim apenas dedicó exposiciones individuales a mujeres antes de 2013, después, a partir de 2014, ha dado un fuerte golpe de timón y ha proporcionado visibilidad a un buen número de mujeres artistas (Yoko Ono, Kimsooja, Athila, Sam Taylor-Wood, Louise Bourgeois...). No debemos olvidar que tal tendencia, con ser motivo de alegría, es muy reciente y que han sido muchos años los que han transcurrido con sus puertas cerradas a las mujeres. El museo Artium dedicó desde sus inicios exposiciones a las mujeres, pero siempre menos que a los hombres, y pocas veces en las salas principales. El Museo de Bellas Artes de Bilbao, en cambio, como ya hemos indicado más arriba, no ha dedicado una sola exposición a una mujer hasta este año.

Es más, también conviene mencionar la importancia de las exposiciones y no sólo su número, pues es algo muy indicativo. En los centros artísticos se realizan menos exposiciones de alto presupuesto, pero en 2015 todas las de más de 80.000 euros de presupuesto, 4 en total, estuvieron dedicadas a artistas mujeres. En cambio, en los museos, hubo 8 exposiciones de tales características y todas estuvieron dedicadas a hombres; dedicaron a mujeres la mitad de las exposiciones de entre 20.000 y 80.000 euros de presupuesto, y entre las de menos de 20.000 euros de presupuesto, sólo el 20 %. Me atrevería a afirmar que en los centros más nuevos (Koldo Mitxelena, Azkuna Zentroa y Tabakalera) se han esforzado, aun siendo de menores dimensiones, en equilibrar la discriminación que aplican los museos, llegando incluso a poner en práctica una cierta discriminación positiva.

En cualquier caso, como consecuencia de las diferencias presupuestarias entre museos y centros artísticos, tenemos que el promedio del presupuesto de las exposiciones dedicadas a mujeres en 2015 fue de 18.360,30 euros, mientras que su equivalente masculino fue de 29.880,20 euros, es decir, un 60 % mayor. Esto nos muestra que en las exposiciones de artistas hombres se hace más producción, son mayores, más visibles y con catálogos más elaborados. Es decir, en los museos públicos se promociona, se crea, se historiza y se visibiliza más el trabajo de los artistas que el de las artistas, dándoles prioridad a ellos. Podemos apreciar lo mismo en los catálogos: aunque las exposiciones de mujeres fueron el 29,2 % del total, merecieron tan sólo el 20 % de los catálogos.

Es el momento de recordar la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, mencionada al principio. De hecho, la misma establece claramente en su artículo 25 que la administración no puede promover ni impulsar acciones artísticas ni culturales que muestre discriminación por razón de sexo¹⁰. Desgraciadamente, aunque dicha ley lleva vigente

¹⁰ Artículo 25 - Actividades culturales

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

2. Las administraciones públicas vascas no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural, incluidas las festivas, las artísticas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera, que sea discriminatoria por razón de sexo.

once años y numerosos agentes hayan advertido en los últimos a las instituciones sobre la situación real, el cambio acaecido ha sido muy pequeño y apenas se ha aplicado correctamente. Prueba de ello es que no hay en la CAE un solo centro de arte que cuente con una planificación sistemática que integre la visión de género, de manera que es imposible planificar una mejora paulatina o línea de investigación: esta cuestión se gestiona al albur del gusto e intuiciones de cada director, sin ningún tipo de control institucional. Opino que esta situación es muy grave.

Para terminar, juzgo muy necesario examinar qué presencia tienen las mujeres en las colecciones, en las exposiciones de colecciones y en las compras destinadas a las colecciones. A fin de cuentas, las colecciones son memorias unificadas que se están completando con dinero público, memorias que establecerán las bases para completar la historia de nuestra sociedad, y tampoco en este caso existen criterios derivados de la visión de género ni propuestas de reparación de las discriminaciones históricas habidas. Según los datos de la investigación sobre el museo de Bellas Artes de Bilbao que realicé, estamos confeccionando literalmente una historia sin mujeres. La solución pasa por hacer el trabajo urgente e ineludible que no han hecho las instituciones.

5. Conclusiones y medidas propuestas

A modo de conclusión, si bien hemos advertido que el ámbito artístico despierta el interés de más mujeres, el camino se les va volviendo exponencialmente más difícil una vez terminados los estudios. Se percibe una pérdida de ánimo o de confianza, que tal vez comience incluso durante la propia etapa académica, pues son muchas menos las mujeres que se presentan a becas y ayudas (que marcan sus inicios profesionales) que las que estudian disciplinas artísticas. Aunque esta tendencia va mejorando, en la mayoría de convocatorias, la proporción entre

beneficiarios y beneficiarias no coincide con la existente entre el alumnado. Este punto es muy importante, dado que, si las mujeres no dan el paso de emprender esa vida profesional presentándose a becas y ayudas, ninguna discriminación positiva que se aplique a *posteriori* va a poder recuperar las personas perdidas en el camino. Además de eso, puede provocar en los hombres la sensación de estar siendo objeto de competencia desleal e impulsarlos a menospreciar los logros de las mujeres. Aunque en algunos casos la discriminación positiva pueda ser utilizada para equilibrar discriminaciones históricas, es mucho más conveniente buscar la raíz del problema y tratar de solucionarlo.

Pero, ¿cómo impulsar a esas artistas noveles si, por el contrario, las mujeres encuentran sus mayores escollos al avanzar en la profesión? Con menos opciones de ser elegidas para premios importantes, aún menos para exponer en museos y casi nula posibilidad de tener un catálogo razonado. Está claro que, en este momento, el sistema artístico admite los “intentos” de las mujeres, pero también es patente que le cuesta un triunfo proporcionarles legitimación y, lo que es peor, son las instituciones públicas quienes más obstaculizan tal legitimación. En otras palabras, estamos ante un ejemplo de libro del ‘techo de cristal’.

Es asimismo importante remarcar que, por un lado, se margina sistemáticamente la ley de igualdad, sobre todo en los museos, y que sus prescripciones no se toman como obligación sino como mera recomendación. Además, cuando se cumplen, se limita normalmente a porcentajes paritarios, y a menudo se da por suficiente llegar al 40 % de mujeres, con suerte al 50 %. Estos datos, no obstante, no se acercan a los de las matriculaciones, de manera que no son paritarios e incluso podrían llegar a ser discriminatorios: por ejemplo, si en una exposición de fin de estudios sólo el 40 % de las obras son de mujeres, constituyendo el 65 % del alumnado, podríamos estar ante un descenso de 25 puntos.

Además, hay quien ha tomado la paridad no como herramienta sino como objetivo en sí mismo, lo que no conlleva más que peligros. Puede llevar a confundir objetivos con números y ocultar las razones más profundas,



oscuras y complejas de la discriminación. Por ejemplo, ¿qué factores, hacen que las mujeres emprendan en menor medida que los hombres el camino de la profesión? Si en años anteriores se ha expulsado sistemáticamente a las mujeres, ¿condiciona ello su confianza? ¿Por qué priorizan muchas comisiones y jurados las obras de autores hombres? ¿Hay temas o técnicas considerados “femeninos” (el textil, la maternidad, el cuerpo...) y otros con la consideración “universalidad” (la escultura, la piedra, el metal, la abstracción...)? ¿Cómo influye en las artistas la precariedad laboral y, por ejemplo, la maternidad?

Un efecto añadido es el riesgo de que la paridad haga perder de vista que las medidas actuales no arreglan necesariamente las injusticias históricas. No tenemos que remontarnos más allá de la década de 2000, hace escasamente diez años, para encontrar premios, programas y colecciones en los que las mujeres están casi ausentes, como es el caso de Gure Artea, el Museo de Bellas Artes de Bilbao y el Guggenheim. ¿Dónde están esas mujeres que merecían haber sido visibles y no lo fueron? ¿Por qué fueron marginadas y renunciaron a su meta de ser artistas? Las que continuaron en ello, ¿qué dificultades tuvieron que superar? ¿Dónde exponen, si los museos les niegan su oportunidad? Estas preguntas merecen ser investigadas, y las mujeres que encontraron obstáculos insalvables en su camino, memoria.

Tras estas conclusiones, quisiera proponer algunas líneas generales. Su metodología debería ser transversal, relacionando dos conjuntos de conceptos: pasado-presente-futuro y formación-producción-reconocimiento.

Pasado: Hay que recuperar la obra de las mujeres que quedaron en el camino o que, incluso habiendo seguido, no han gozado de la merecida visibilidad. Para ello es fundamental la **investigación**. Existen muchas formas diferentes de impulsar tal investigación: becas ofrecidas por museos (el museo de Bellas Artes de Bilbao tiene una; una de las líneas podría ser estudiar las mujeres presentes en la colección, pero dado que el museo no adquiere obras de artistas mujeres, es claramente una vía

muerta); las becas creadas por Emakunde; proyectos de investigación creados en colaboración con la universidad; becas de investigación para determinadas tesis doctorales... También pueden investigar los propios museos, es decir, para elaborar sus **exposiciones**, elemento clave para el *reconocimiento*. Una vez hecho esto, sería ineludible incluir la historia de esas mujeres en el currículum de *formación*, tanto en los manuales de los institutos como en los programas de Bellas Artes y de Historia del Arte, a fin de que sirvan de ejemplo para los y las artistas el *futuro* y estén presentes en la identidad común que creemos a nivel social.

Presente: es muy urgente examinar los proyectos y programas de los museos y centros de arte que reciben dinero público y definir **algunas medidas de género** a través de una comisión. Los responsables de algunas instituciones tienen posturas completamente discriminatorias, y cuando se han planteado públicamente quejas por ello hemos tenido que oír que había que “esperar” a que se jubilaran y que entonces se abordarían “estos temas”. No podemos aceptar que las instituciones responsables de elaborar con dinero público una historia asimismo pública estén al albur de los gustos y opiniones de una persona, y menos aún existiendo una ley de Igualdad: no podemos permitirnos el lujo de esperar. La historia se está escribiendo ahora, y si queremos que la del *futuro* sea diferente, debemos actuar en el *presente*. Hay que reconocer el trabajo de las mujeres mediante exposiciones, compras y catálogos, y son los museos públicos los responsables de hacerlo.

Aparte de eso, en lo que respecta a la *producción*, sería deseable que también se tuviera en cuenta el género en los **premios, becas y subvenciones** oficiales. Por ejemplo, en las ayudas a la producción del Gobierno Vasco se ha integrado este principio en los dos últimos años, ligando el 10 % de la valoración a las cuestiones de género, y el gobierno podría recordar la ley a otras instituciones y pasarles informes basados en recomendaciones de las medidas tomadas por él.



En cuanto a la *formación*, habría que promover el esfuerzo por integrar a las artistas mujeres en los **programas de estudios** (de Arte y de Historia del Arte), impulsando manuales renovados y apoyando a los investigadores que quieran preparar este material. Por ejemplo, la Universidad ahora mismo está eliminando créditos de estudios por haber hecho manuales relacionados con cuestiones de género; sería más lógico que tal ayuda se plantease como convocatoria, si los docentes presentan proyectos y les son aceptados, para que así, gracias a sustituciones, dispongan de tiempo de desarrollar el material lectivo. De otra manera es difícil que proyectos así lleguen a buen puerto.

Futuro: debemos comprender qué razones impulsan a las mujeres artistas a renunciar, para poder combatirlas. Está claro que las estructuras de los **roles sociales** juegan su papel en los procesos de acceso al mundo laboral artístico, pero queda por investigar su alcance. De manera que hay que impulsar la **investigación** de estos elementos para que las medidas del *futuro* tengan en qué basarse. Sería interesante, asimismo, investigar qué efecto produce la maternidad sobre las artistas, pues conozco muchos casos de mujeres que han abandonado coincidiendo con esta circunstancia. Se da el caso, entre las parejas de artistas que, ante la precariedad propia del oficio, uno de los miembros se vea obligado a buscar un trabajo seguro y a menudo es la mujer quien da ese paso. También es interesante el hecho de que muchas mujeres hayan tomado el camino de la enseñanza, un rol tradicionalmente asociado a su sexo. Todas estas cuestiones se podrían desarrollar en colaboración con la universidad, a través de alumnos de master y doctorado o bien a través de grupos de investigación, para poder buscar las causas de la desigualdad de oportunidades provocada por la distinción de género y tomar las medidas concretas encaminadas a combatirlas.

Por lo tanto, resulta claro que la ley de Igualdad no ha sido capaz de arreglar muchos de los problemas de fondo, y que es necesario examinar la situación de forma transversal y emprender medidas para releer el *pasado* y construir un *presente* más justo y un *futuro* completamente igualitario en el ámbito artístico.

II.III. Propuestas debatidas en el grupo de trabajo

En este documento se resumen las propuestas debatidas en la segunda reunión del grupo de trabajo sobre la presencia de las mujeres en las artes visuales, celebrado el 22 de noviembre de 2016.

Una vez elaborado el informe de análisis cuantitativo, por parte del KEB-OVC y redactado el artículo de opinión a cargo de Haizea Barcenilla, es necesario poner el foco de atención en las medidas que contribuirán a mejorar la presencia de las mujeres en el ámbito de las artes visuales. Se trata de plantear políticas y actuaciones incisivas que permitan corregir las condiciones desfavorables que viven las mujeres en el sector, tal como constatan los datos analizados.

En el grupo de trabajo se insiste en tres cuestiones fundamentales a la hora de plantear cualquier tipo de estrategia:

- En el ámbito de las artes visuales no debemos conformarnos con alcanzar la paridad porque el peso de las mujeres en la formación es muy superior.
- La necesidad de plantear un conjunto de medidas que contribuyan a mejorar los aspectos críticos detectados en el diagnóstico desde una perspectiva integral. Se plantean siete propuestas que inciden en dos ejes: pasado-presente-futuro y formación-producción-reconocimiento.
- La necesidad de dar continuidad a las medidas creando una base estable para la acción independientemente de los equipos que se encuentren al frente de las instituciones. Las políticas de género no pueden depender de quien esté dirigiendo las instituciones.



A) Medidas de reconocimiento a la obra de artistas

Desde una mirada al pasado, hay que recuperar la obra de las mujeres que quedaron en el camino o que, incluso habiendo seguido, no han gozado de la merecida visibilidad. La investigación es fundamental para que sirvan de referentes para los y las futuros artistas y estén presentes en la identidad común que creemos a nivel social. Entre las fórmulas posibles están:

- Incorporar esta línea de investigación en las becas ya existentes (Emakunde, doctorales...) o crearlas ad hoc fomentando proyectos de investigación con la Universidad.
- Que los propios museos promuevan esta línea de investigación para elaborar sus exposiciones.
- Incluir la historia de estas mujeres en el currículum de formación de bachillerato y en los programas de Bellas Artes e Historia del Arte.

B) Medidas de definición de políticas de género en las instituciones

Poniendo el foco de atención en el presente, las políticas de género en las instituciones que se financian con presupuestos públicos no deben depender del criterio de quien esté al mando en cada momento. Urge examinar los proyectos y programas de los museos y centros de arte y analizar los criterios que siguen al confeccionar sus programas y establecer sus políticas de compras. En esta línea se propone:

- Definir criterios mínimos para la aplicación de políticas de género en los museos y centros de arte a través de una comisión.
- Promover la aplicación de puntuaciones vinculadas a cuestiones de género, como está haciendo el Gobierno Vasco desde hace dos años. Elaborar recomendaciones para las instituciones públicas.
- Investigar la presencia de artistas mujeres en las colecciones de los museos y centros de arte financiados con fondos públicos.

C) Medidas para conocer las causas de la desigualdad

Mirando al futuro, no podemos quedarnos en la superficie. Conocemos los síntomas, pero no las razones profundas. Debemos ahondar en las barreras que están tras la renuncia de las artistas a emprender una carrera artística para poder combatirlos. Por qué pierden la ilusión, por qué no se presentan a las becas, qué papel juegan la confianza, la autoexigencia, la existencia de un contexto desfavorable, las condiciones personales, la maternidad... En esta línea, se propone:

- Promover grupos de investigación multidisciplinares para conocer el alcance de las estructuras de los roles sociales en los procesos de acceso al mundo laboral artístico.



Capítulo III. Audiovisual

III.I. Análisis cuantitativo - 59

III.II. Análisis cualitativo - 73

III.III. Artículo de opinión - 86

III.IV. Propuestas debatidas en el grupo de trabajo - 104



III.I. Análisis cuantitativo

1. La formación especializada en el ámbito audiovisual - 60

2. Estructura del sector audiovisual en la CAE - 62

3. Quién escribe las historias: las ayudas a guiones del Gobierno Vasco - 63

4. Análisis de la presencia de las mujeres en las producciones - 65

4.1. Análisis del personal técnico - 66

4.2. Análisis del personal artístico - 68

5. La visibilidad y el reconocimiento de las cineastas - 68

5.1. Proyección exterior mediante el programa KIMUAK - 68

5.2. Reconocimientos y presencia en festivales - 70

6. A modo de síntesis - 72

1. La formación especializada en el ámbito audiovisual

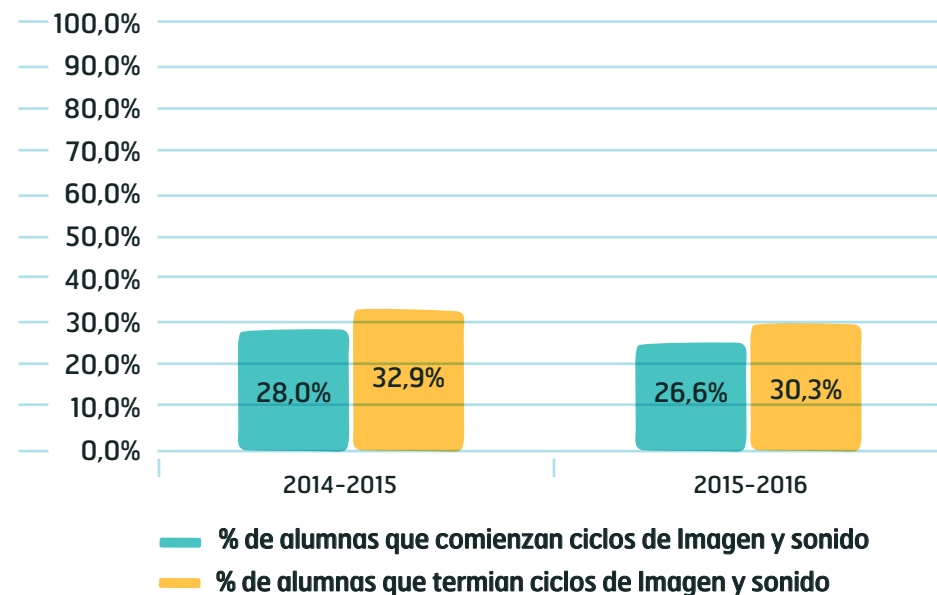
Las enseñanzas regladas especializadas en el ámbito audiovisual contemplan la formación técnica de los ciclos formativos en Imagen y sonido, así como los grados en comunicación audiovisual. Se presenta información de los centros públicos y privados que imparten estos estudios en la CAE. Los datos proporcionados se refieren a los últimos cursos académicos.

Para obtener información actualizada de la presencia de las mujeres en los ciclos formativos de la familia profesional de Imagen y sonido, se han recopilado datos de los centros públicos y privados que imparten estas enseñanzas en la CAE (IFP Tartanga de Erandio, Mendizabala en Gasteiz y ESCIVI, de Andoain). Así, el 28% de las 232 matriculaciones en el primer curso del ciclo superior del curso 2014-2015 corresponden a mujeres (65 alumnas) y el 26,6% en el curso 2015-2016, que alcanzó 214 matriculaciones (57 alumnas). El peso de las mujeres entre el alumnado que termina estos ciclos se sitúa en torno al 30% (32,9% en 2014-2015 y el 30,3% en 2015-2016).

En términos generales, cabe concluir que cerca de tres de cada diez matriculaciones de las enseñanzas técnicas profesionales corresponden a mujeres. Esta proporción se mantiene estable en los últimos cursos.

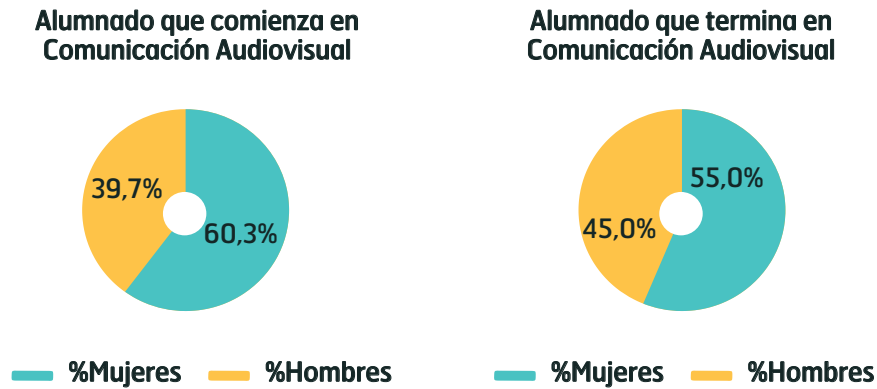
Aunque el alumnado de la formación profesional es mayoritariamente masculino, puesto que más de seis de cada diez alumnos son hombres, el tirón que estos ciclos tiene entre las mujeres se sitúa ligeramente por debajo de la media.

Figura 1. Alumnas que inician y finalizan ciclos formativos de Imagen y sonido en la CAE.



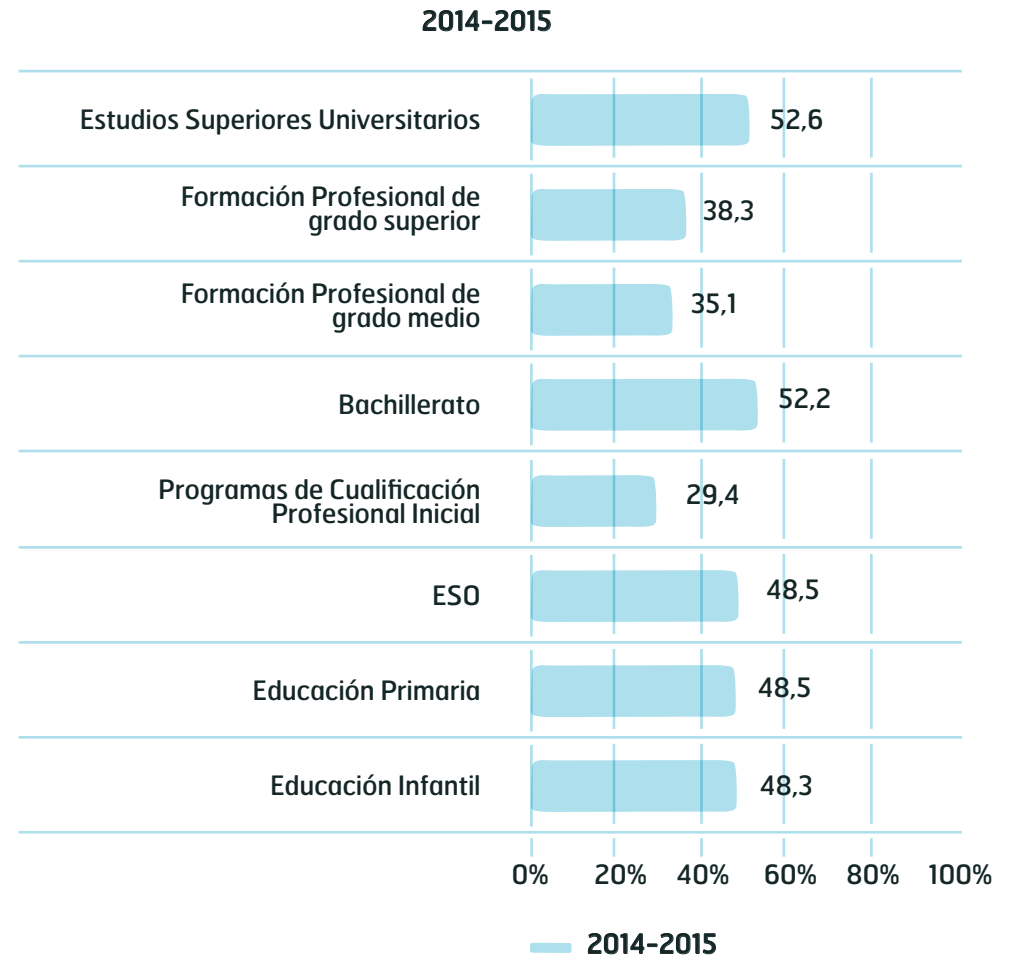
En los estudios universitarios, en el curso 2014-2015, el 60,3% del alumnado que comenzó el grado en comunicación audiovisual tanto en la UPV-EHU como en Mondragón Unibertsitatea MU, fueron mujeres (85 alumnas). En el mismo curso, fueron 77 las alumnas que terminaron estos grados (55% del total).

Figura 2. Alumnado que inicia y finaliza estudios de grado en Comunicación Audiovisual en la CAE. 2014-2015.



Como se advierte, el peso de las mujeres en las enseñanzas universitarias especializadas en el ámbito audiovisual duplica su posición en las enseñanzas profesionales. La diferencia es mayor que la media del conjunto de enseñanzas, en las que las mujeres suponen el 52,6% de las enseñanzas superiores, el 38,3% de los ciclos profesionales superiores y el 35,1% de los ciclos medios profesionales.

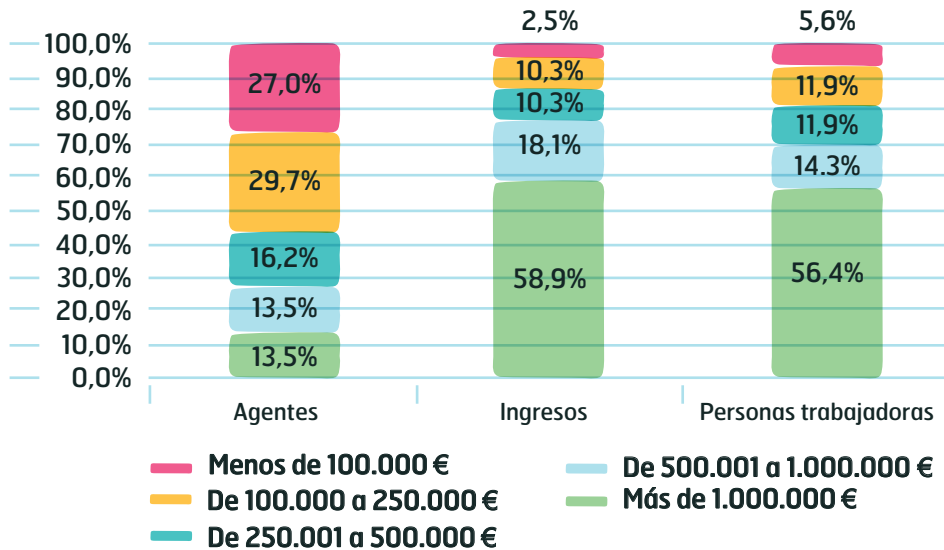
Figura 3. Personas matriculadas en las enseñanzas regladas en el curso 2014-2015. Porcentaje de mujeres.



2. Estructura del sector audiovisual en la CAE

De acuerdo a los datos de la estadística de las Artes e industrias culturales del Observatorio Vasco de la Cultura, la producción audiovisual de la CAE dibuja un sector en el que el peso de las grandes productoras es determinante. Si se excluye a ETB, que representa el 72,5% de los ingresos y el 52,5% del empleo del sector audiovisual vasco, destaca el hecho de que el 13,5% de los agentes cuentan con ingresos superiores al millón de euros, generan el 58,9% de los ingresos y concentran el 56,4% del empleo. Este porcentaje se corresponde con productoras de una dimensión considerable como indican tanto sus ingresos como la media de personas trabajadoras con la que cuentan (32,9).

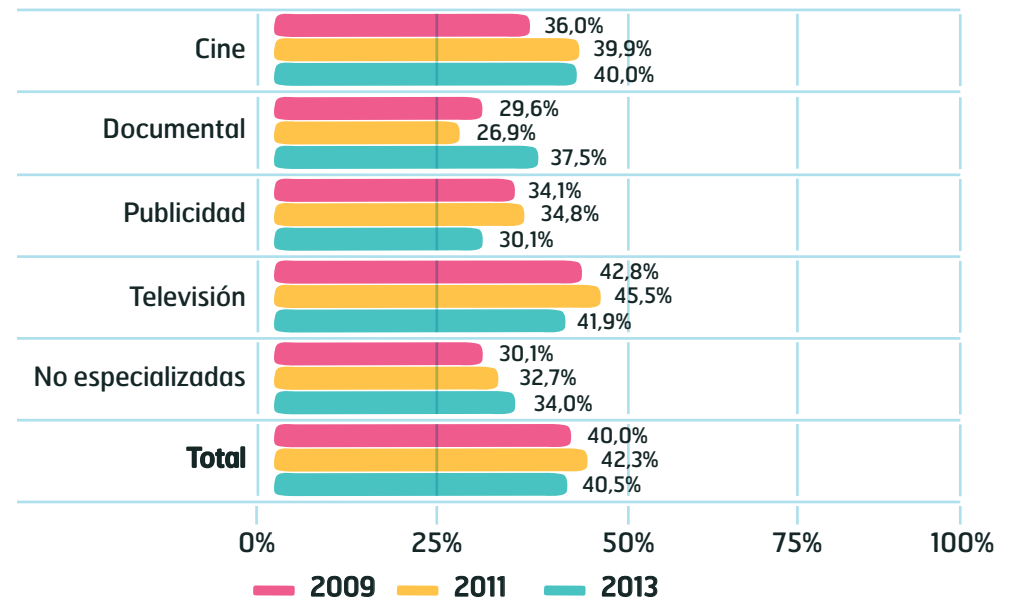
Figura 4. Productoras según tramos de ingresos, ingresos sobre el total y personas trabajadoras (equivalentes a jornada completa anualizadas). 2013.



2013	Agentes		Ingresos	Personas trabajadoras	
	Frec.	%	%	%	Media
Más de 1.000.000 €	10	13,5	58,9	56,4	32,9
De 500.001 a 1.000.000 €	10	13,5	18,1	14,3	8,4
De 250.001 a 500.000 €	12	16,2	10,3	11,9	5,8
De 100.000 a 250.000 €	22	29,7	10,3	11,9	3,2
Menos de 100.000 €	20	27,0	2,5	5,6	1,6
Total	74	100,0	100,0	100,0	7,9

Desde la perspectiva de la estructura el empleo según el género, cuatro de cada diez empleos de las empresas de producción audiovisual de la CAE, incluyendo Eitb, corresponden a las mujeres (40,5%). Este cómputo corresponde a 75 productoras de la CAE que formaron parte de la estadística en 2013.

Figura 5. Personas trabajadoras equivalentes a jornada completa anualizadas por sexo y tipología de los agentes de la producción audiovisual. Porcentaje de mujeres.



Para ahondar más en el empleo del sector, recurrimos al Panel de Artes e Industrias culturales integrado por una selección de 68 establecimientos de distintos sectores (12 productoras audiovisuales). En la tercera oleada, realizada en febrero de 2016, se ha recopilado información sobre el personal relativa al segundo semestre de 2015: por un lado se les ha preguntado por el número de personas que trabaja en total en el negocio; y por otro, por el número de personas que ocupa cargos de responsabilidad en la toma de decisiones (consejo de administración, puestos de dirección, etc.), y diferenciando entre mujeres y hombres.

Los datos indican que de los 681 puestos de trabajo de esta muestra de establecimientos, más de la mitad son mujeres (56%). Sin embargo, de las personas que ocupan cargos de responsabilidad (158), el porcentaje de mujeres baja al 38 %. En el sector audiovisual, a pesar de que las mujeres suponen el 56% del personal, destaca el hecho de que sea el sector con menor porcentaje de mujeres en los puestos con cargos de responsabilidad (3 de cada 4 responsables son hombres). Los datos ponen de manifiesto la discriminación vertical existente en el sector, en línea con estudios previos, como el realizado por Fátima Arranz¹¹.

Figura 6. Personal total y personal con cargos de responsabilidad. Absolutos y porcentaje. II semestre de 2015.

		Audiovisual		Total sectores	
		Abs.	%	Abs.	%
Personal empresa	Mujeres	120,8	56,0	381,8	56,1
	Hombres	94,8	44,0	298,8	43,9
	Total	215,6	100,0	680,6	100,0
Cargos responsabilidad	Mujeres	8,0	24,2	59,5	37,8
	Hombres	25,0	75,8	98,0	62,2
	Total	33,0	100,0	157,5	100,0

3. Quién escribe las historias: las ayudas a guiones del Gobierno Vasco

Desde el punto de vista cuantitativo, objetivo de este informe, una de las vías para valorar la presencia de las mujeres se dirige al análisis de las convocatorias públicas de ayudas y subvenciones. En el ámbito audiovisual, las políticas públicas de apoyo al sector recaen principalmente en el Gobierno Vasco.

En este apartado se analizan los resultados de la convocatoria de ayudas a guionistas. Al ser nominal permite desgranar los datos desde la perspectiva de género, hecho que otras convocatorias no permiten debido a que la solicitud es realizada directamente por las productoras audiovisuales.

Los datos que se han tenido en cuenta son las 249 solicitudes recibidas durante el período 2013-2015, así como las resoluciones de concesión de las ayudas.

La presencia de las mujeres en las solicitudes representa una quinta parte del total: el 19,7% corresponden a mujeres. En las subvenciones otorgadas representan el 24,2%.

Figura 7. Distribución de las solicitudes recibidas y las ayudas otorgadas por sexo. Porcentaje. 2013-2015.



¹¹ La situación de las mujeres y hombres en el audiovisual español, estudio sociológico y legislativo.

El peso de las mujeres disminuye en este período, porque el aumento de solicitudes recibidas se debe a las que han realizado los guionistas hombres.

Figura 8. Solicitudes y ayuda por sexo según año. Absolutos. 2013-2015.

Año	Solicitudes			Ayudas otorgadas		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
2013	16	54	70	3	8	11
2014	18	74	92	2	9	11
2015	15	72	87	3	8	11
Total	49	200	249	8	25	33

A destacar el peso de las guionistas entre el colectivo menor de 30 años, concretamente 19 de las 57 solicitudes recibidas corresponden a mujeres, lo que supone un tercio del total. Sin embargo, en el caso de las ayudas otorgadas, el 55,6% las han obtenido mujeres.

Figura 9. Solicitudes recibidas por sexo según edad. Porcentaje. 2013-2015.

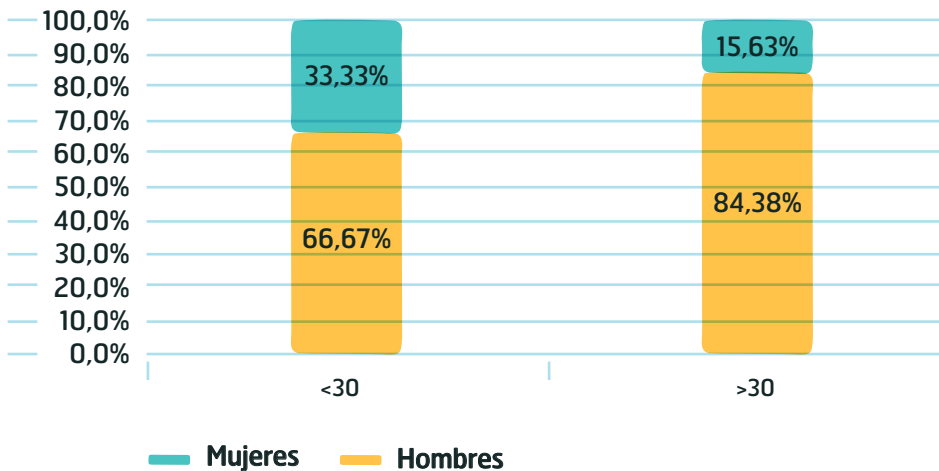


Figura 10. Ayudas otorgadas por sexo según edad. Absolutos y porcentaje. 2013-2015.

	Otorgados			%		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Jóvenes Guionistas	5	4	9	55,6	44,4	100,0
Guionistas	2	21	24	12,5	87,5	100,0
Total general	8	25	33	24,2	75,8	100,0

Desde la perspectiva del idioma en el que se escriben los guiones, el peso de las solicitudes presentadas por mujeres es mayor entre los guiones escritos en euskera: en torno a tres de cada diez. Y si profundizamos en sus edades, entre las solicitudes de las personas menores de 30 años, el peso de las mujeres alcanza el 47,4%.

Figura 11. Solicitudes realizadas por sexo y lengua del proyecto. Porcentaje. 2013-2015.

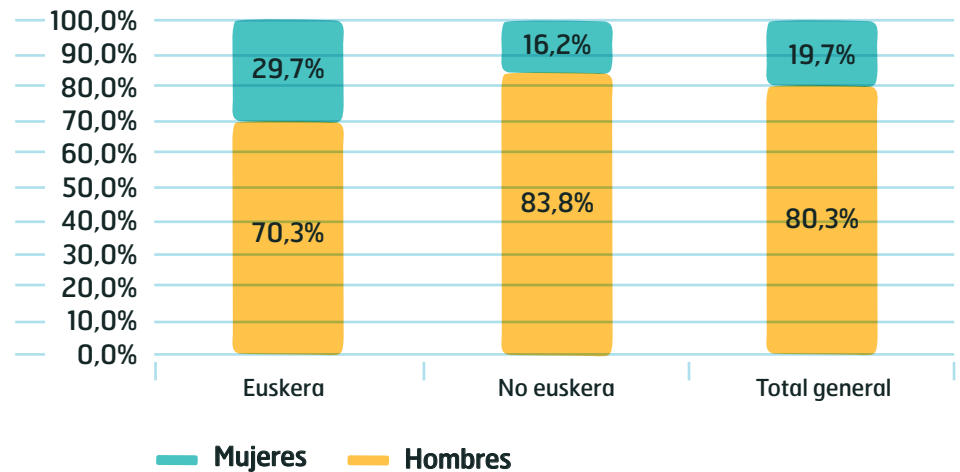


Figura 12. Solicitudes de guiones en euskera, por sexo y edad. Porcentaje. 2013-2015.

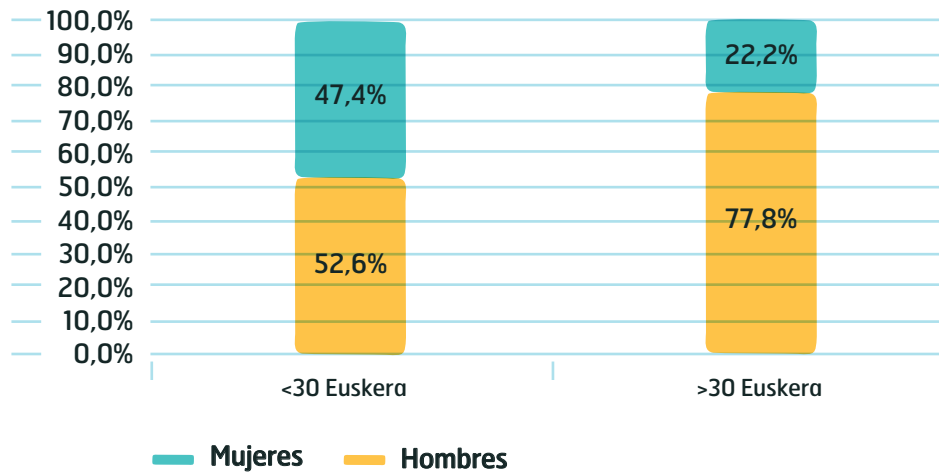
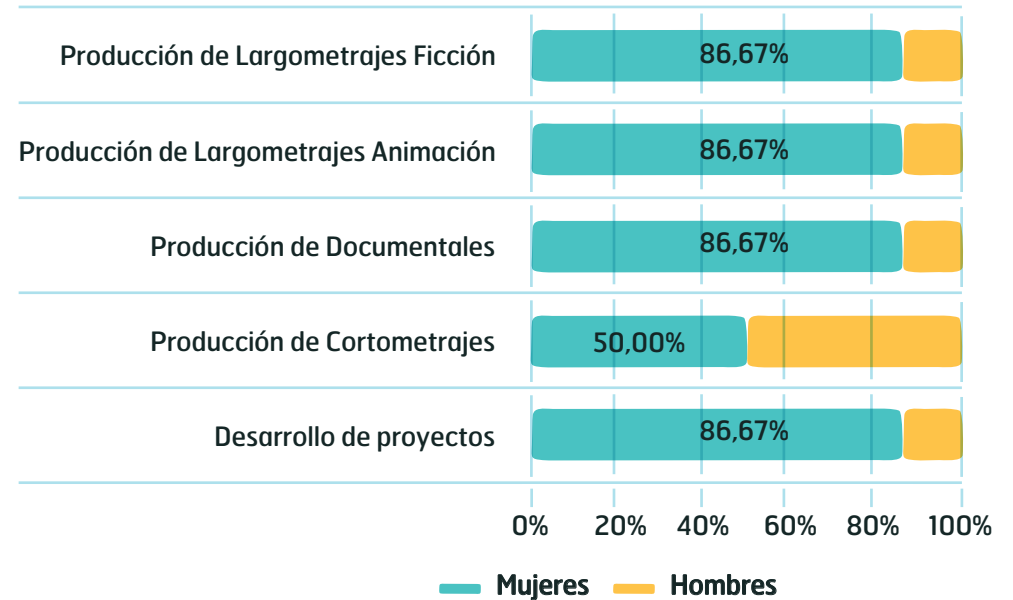


Figura 13. Distribución por sexo del jurado según modalidad de ayuda. 2013-2015.



4. Análisis de la presencia de las mujeres en las producciones

Para el análisis de la posición de las mujeres en los equipos de trabajo se ha examinado una muestra de producciones realizadas en los últimos años. Son proyectos que han recibido ayudas al desarrollo y producción audiovisual de la Dirección de Promoción de la Cultura del Gobierno Vasco.

En primer lugar, hay que señalar que la presencia de mujeres en las comisiones de valoración de los proyectos es paritaria o mayoritaria.

Los proyectos considerados en el análisis incluyen largos de animación, documental, ficción y TV movies. Se ha analizado información sobre los equipos de trabajo de estas producciones y se ha estimado su distribución desde la perspectiva de género.

Figura 14. Proyectos y equipos de trabajo analizados tipo de producción. 2011-2013.

Tipo de proyecto	%
Animación	10,0
Documental	40,0
Ficción	40,0
TV Movie	10,0
Total	100,0

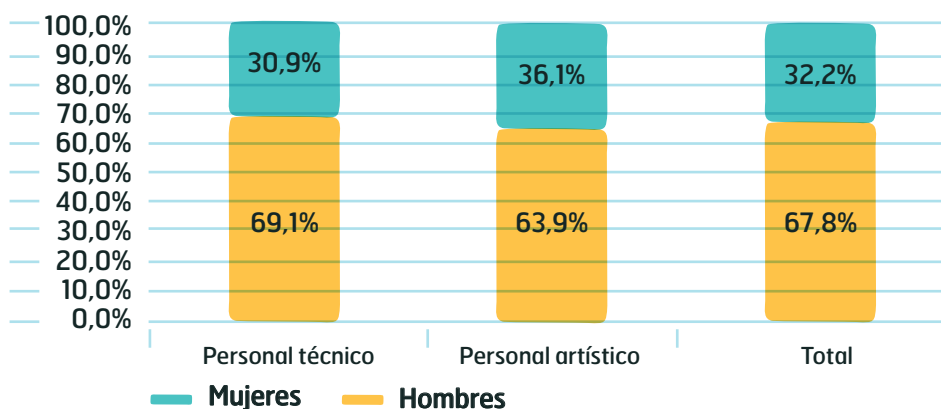
En términos generales, tres de cada diez integrantes de las producciones son mujeres: representan el 32,2% del total, frente al 67,8% de hombres. Su presencia es mayor en los largometrajes de ficción, 35,8%, y menor en las producciones de animación, donde se sitúan en el 20,1%.

Figura 15. Distribución de la composición de los equipos por sexo según tipo de producción audiovisual. Porcentaje. 2011-2013.

	Mujeres	Hombres	Total
Animación	20,1%	79,9%	100,0%
Documental	25,4%	74,6%	100,0%
Ficción	35,8%	64,2%	100,0%
TV Movie	32,8%	67,2%	100,0%
Total	32,2 %	67,8%	100,0%

Los resultados del análisis del personal según pertenezca al equipo técnico o al equipo artístico de las producciones, no presentan diferencias significativas. Las mujeres están infrarrepresentadas en ambos colectivos, con un peso que se sitúa entre el 30,9% y el 36,1% del total. Cabe precisar que no todas las producciones cuentan con personal artístico; es el caso de la animación y de gran parte de los documentales.

Figura 16. Distribución de la composición de los equipos por sexo según tipo de equipo. Porcentaje. 2011-2013.



4.1. Análisis del personal técnico

Tres de cada diez personas que componen los equipos técnicos son mujeres. En todo caso, el análisis muestra diferencias significativas entre las distintas ocupaciones, así como entre los distintos niveles de responsabilidad dentro de una misma categoría de trabajos.

Entre los puestos asociados a la dirección, el peso de las mujeres se sitúa en torno al 30%; en aquellos relacionados con la producción, supera ligeramente el 40%. La decoración reúne en torno al 30% de mujeres. En funciones como el guión, la música o el montaje las mujeres tienen una presencia menor, por debajo del 20%.

La mayor presencia femenina se localiza en ocupaciones como el maquillaje, peluquería y sastrería. En el caso del maquillaje todas son mujeres; en peluquería en los dos últimos años también, y en el caso de sastrería superan el 75%. Sin embargo, aquellas ocupaciones más técnicas como electricista y maquinistas, sonido, fotografía, etc., no superan el 15% de presencia femenina en el último año observado.

Desde esta primera mirada cabe concluir que se constata la discriminación horizontal referida en otros estudios¹² reflejo de la reproducción tradicional del reparto de tareas en función de la división sexual del trabajo: la presencia de las mujeres es abrumadora en las labores de especialistas (peluquería, maquillaje y sastrería), mayor en las labores de producción, y menor en las labores técnicas (cámaras, sonido). Estas conclusiones se repiten en el informe anual 2015 elaborado por CIMA.

¹² La situación de las mujeres y hombres en el audiovisual español, estudio sociológico y legislativo.



Figura 17. Porcentaje de mujeres en relación al total de los equipos técnicos por tipología de trabajo desarrollado. 2011-2013.

	% mujeres
Producción	42,8%
Dirección	30,0%
Decoración	29,9%
Fotografía	17,7%
Electricistas y maquinistas	2,8%
Montaje	16,1%
Guión	5,6%
Sastrería	80,5%
Sonido	7,5%
Música	15,8%
Maquillaje	100,0%
Peluquería	93,3%

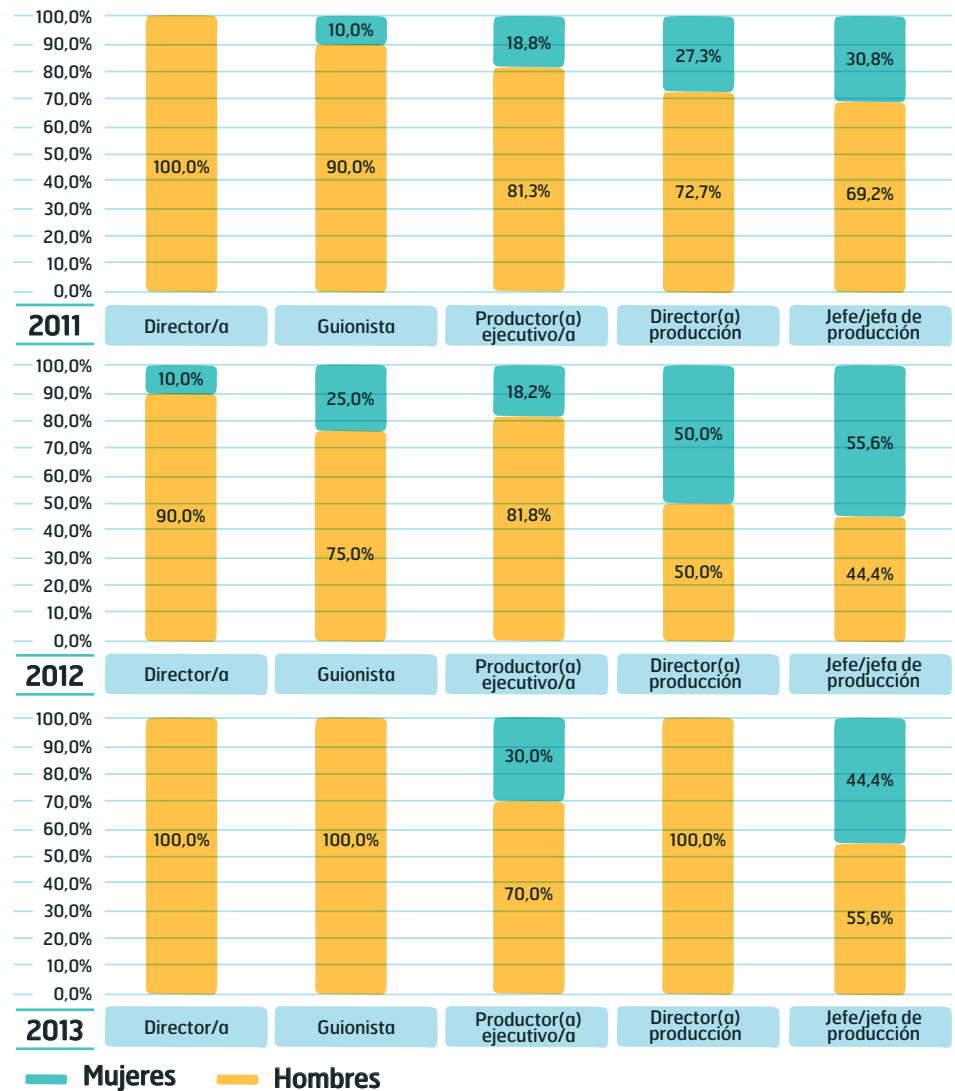
Si se pone el foco de análisis en de los puestos de trabajo de mayor responsabilidad, se constata que en la gran mayoría de los proyectos la presencia de mujeres es muy inferior a la presencia masculina.

En el caso de la dirección, el predominio de los hombres es claro: en 2011 y 2013 el 100% de los directores/as eran hombres, y en 2012 sólo el 10% eran mujeres.

Una tendencia similar se destaca en la redacción de los guiones, donde en el mejor de los casos, la presencia femenina no supera el 25%. En definitiva, las producciones las escriben y las dirigen los hombres, salvo en contadísimas excepciones.

Como se ha destacado anteriormente las mujeres comienzan a destacar en las tareas de producción, especialmente en las labores ligadas a la coordinación del trabajo. Si se observan los puestos de jefe de producción su presencia llega a alcanzar la paridad (en 2011 y 2012 superan el 50%, que desciende al 44,4% en 2013). En todo caso, la dirección de producción, a excepción del año 2012, y la producción ejecutiva siguen siendo predominantemente masculinas.

Figura 18. Distribución por sexo según trabajo realizado en las producciones audiovisuales. 2011-2013.



4.2. Análisis del personal artístico

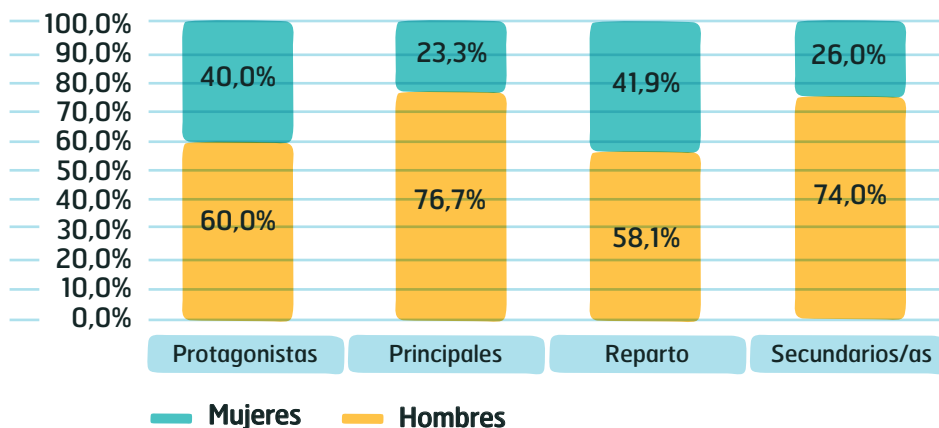
El personal artístico corresponde a producciones de ficción y TV movies. El grueso del personal artístico se concentra en las producciones de ficción. En términos generales, la proporción de mujeres dentro de este colectivo se sitúa en el 36,8%.

Figura 19. Distribución de la composición del personal artístico por sexo según tipo de producción audiovisual. Porcentaje horizontal. 2011-2013.

	Mujeres	Hombres
Ficción	36,8%	63,2%
TV Movie	32,1%	67,9%

La posición de las mujeres es minoritaria en todos los tipos de papeles. Es sintomático que su peso que se reduzca al 40 por ciento en el caso de los papeles protagonistas y de reparto (41,9%), y en torno al 25% en los principales y secundarios (23,3% y 26%).

Figura 20. Distribución del personal artístico por tipología del papel. Porcentajes. 2011-2013.



5. La visibilidad y el reconocimiento de las cineastas

5.1. Proyección exterior mediante el programa KIMUAK

El programa KIMUAK del departamento de Cultura del Gobierno Vasco, es el escaparate principal para difundir los cortometrajes producidos en la CAE. Es una selección de lo mejor del género, un medio de expresión pujante en nuestro entorno, que el programa se encarga de promocionar y distribuir tanto dentro de nuestro país como, sobre todo, por medio del fomento de nuevos cauces de difusión exterior e internacional.

El programa abre en el mes de marzo una convocatoria para la recepción de trabajos. Los únicos requisitos para poder presentarse es que los autores estén empadronados en la CAE o que la empresa productora esté radicada en la CAE. Una vez cerrado el plazo, el jurado selecciona los mejores trabajos. El principal criterio de selección es la calidad del trabajo. Se valoran también la originalidad y el riesgo de la propuesta y la participación significativa de técnicos y actores vascos.

Realizada la selección, se elabora el catálogo, principal instrumento del programa. Una vez presentado en el Zinemaldia, se remite a festivales, cadenas de televisión, distribuidoras internacionales, instituciones, etc., para que seleccionen los cortos que les interesan.

Kimuak ha contribuido de manera significativa a la visibilidad de las obras de las mujeres. Desde su primer catálogo (1998), ha difundido los siguientes trabajos de cineastas mujeres.

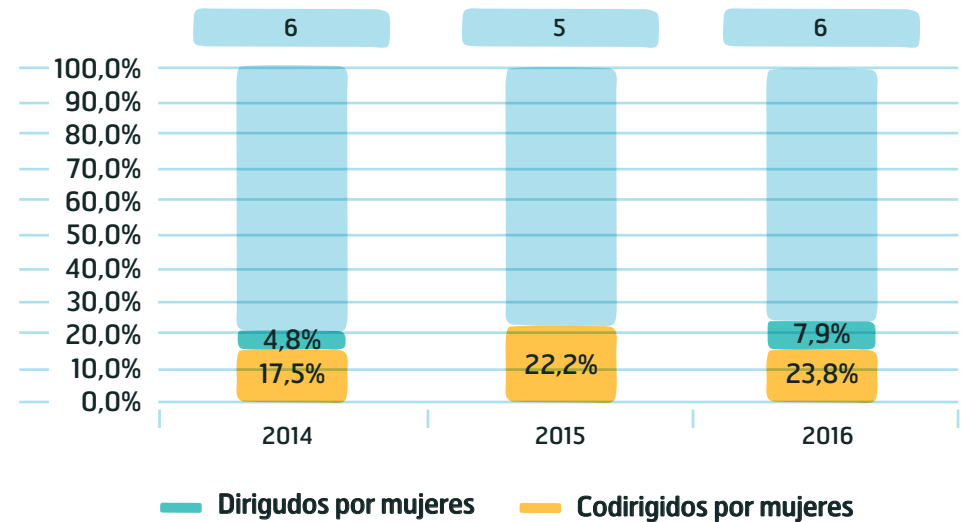
- *Luis Soto*. D: Irene Arzuaga.
- *Pregunta por mí*. D: Begoña Vicario.
- *El viento africano*. D: Mercedes Álvarez.
- *Haragia*. D: Begoña Vicario.

- *Sarabe*. D: Beatriz De la Vega.
- *Hyde y Jekyll*. D: Sara Mazkiaran.
- *Aizea, ciudad del viento*. D: Ione Hernández.
- *Dortoka uhartea*. D: Maru Solores.
- *El aire que respiro*. D: Sara Bilbatua.
- *La gallina ciega*. D: Isabel Herguera.
- *Juego*. D: Ione Hernández.
- *Hezurbeltzak, una fosa común*. D: Izibene Oñederra.
- *5 recuerdos*. D: Oriana Alcaine, Alejandra Márquez.
- *Ámár*. D: Isabel Herguera.
- *Exhibition 19*. D: Alaitz Arenzana, María Ibarretxe.
- *Bajo la almohada*. D: Isabel Herguera.
- *Hortzanak, For Your Own Safety*. D: Izibene Oñederra
- *Sailor's Grave*. D: Isabel Herguera y Cecilia Traslaviña
- *Beti bezperako koplak*. Coordinado por Begoña Vicario
- *Gure hormek*. D: Las chicas de Pasaik

Se presentan a continuación los resultados de los años 2014-2016. Para ampliar información de los años precedentes puede consultarse el artículo de Jose M^a Muñoz, *Kimuak. Cortometrajes vascos por el mundo*, publicado en la revista RIEV¹³, además de los catálogos de KIMUAK.

En los tres últimos años, el peso de los cortometrajes dirigidos por mujeres entre los 180 cortos presentados al programa se sitúa entre el 22% y el 30%, aproximadamente. En concreto, de los 63 trabajos presentados en 2014, participaron 11 directoras y en otros tres fueron codirigidos por mujeres; en 2015, 12 de los 54 trabajos presentados llevaban la firma de una mujer; en 2016, de los 63 cortos presentados, 15 correspondían a directoras y otros 5, contaron con la participación de mujeres como codirectoras.

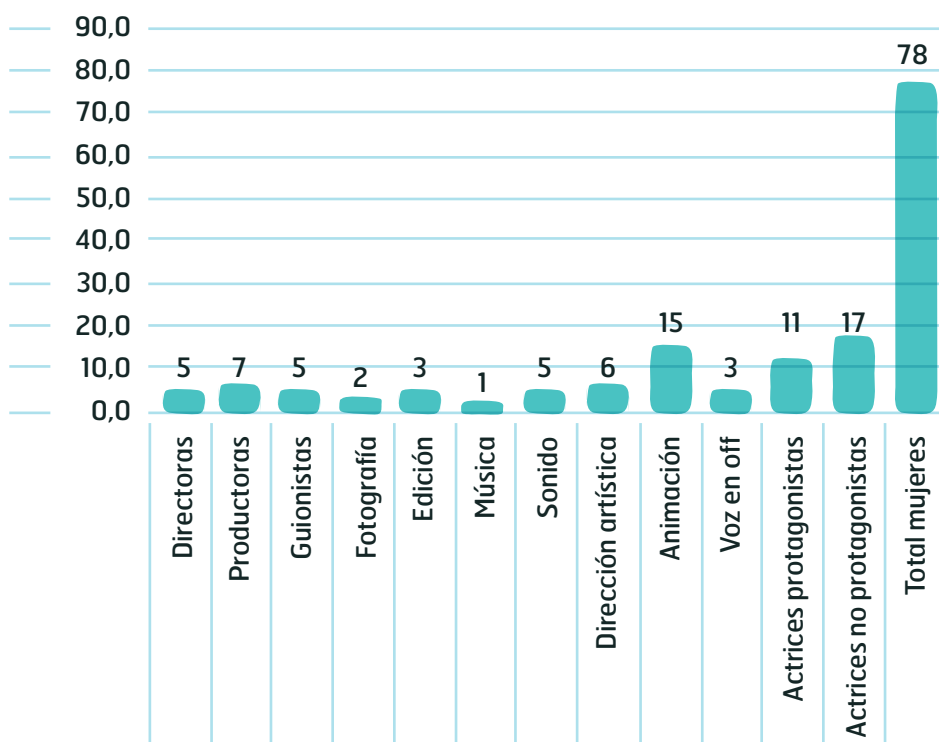
Figura 21. Peso de las directoras mujeres entre los cortometrajes presentados a KIMUAK (absolutos y porcentajes). 2014-2016.



En estos tres últimos ejercicios, se han seleccionado 7 cortometrajes por año para elaborar el catálogo. En total, 5 directoras forman parte de los trabajos seleccionados: Isabel Herguera y Cecilia Traslaviña (codirectoras) en 2014, y Begoña Vicario (coordinadora), María Elorza y Mainer Fernández (Las chicas de Pasaik) en 2016. En definitiva, destaca su participación en trabajos colectivos o codirigidos, y en cuanto a géneros, en la animación. Se constata su contribución al cine más experimental.

El peso de las mujeres en el conjunto de profesionales de los equipos en los cortos seleccionados se sitúa en el 28,6%, con variaciones entre los tres años: en 2014, su participación se situó en el 20,8%; en 2015 en el 15,7% y en 2016, sube al 43,9%.

Figura 22. Distribución de la participación de las mujeres en los equipos de los cortometrajes seleccionados para los catálogos Kimuak. Absolutos. 2014-2016.



5.2. Reconocimientos y presencia en festivales

En este apartado se recogen los trabajos exhibidos en festivales y los premios recibidos por trabajos de cineastas vascas. No pretende ser un catálogo exhaustivo ni tiene un carácter estrictamente cuantitativo. Se presenta, por tanto, una relación de trabajos exhibidos y que han obtenido reconocimientos en los últimos años en los festivales en los que la presencia de la producción vasca es significativa.

ZINEMALDIA – ZINEMIRA 2014-2016 En 2014, entre las seis producciones vascas que se presentaron en Zinemira, se encuentra *Señales de vida*: Néstor Basterretxea, de Gentzane Martínez de Osaba y Alexander García de Vicuña.

En la edición 2015, entre las seis películas que optaron al premio Zinemira, estuvo *Un otoño sin Berlin*, de Lara Izagirre. Por su parte, se otorgó el premio Zinemira a Karnele Soler, la primera mujer en obtenerlo.

En esta edición (2016), Zinemira acogerá más producciones vascas que nunca. Diecisiete producciones integrarán la panorámica de cine vasco, de las que ocho optarán al Premio Irizar al Cine Vasco.

Entre los títulos a competición figuran siete documentales y un solo largometraje de ficción. Por una parte, Mainer Oleaga, autora de *Amaren idea* y participante en la primera edición del programa Ikusmira Berriak, firma una de las cinco piezas del proyecto que ETB ha impulsado sobre el lehendakari José Antonio Aguirre. Por su parte, *Gutik Zura* es el primer trabajo audiovisual de Mari Jose Barriola.

Entre las películas fuera de concurso se encuentran *Acantilado*, el último largometraje de Helena Taberna, y el documental *Pelota II*, de la antropóloga Olatz González Abrisqueta y el poeta y cineasta danés Jørgen Leth. Podrá verse también la primera película de Iratxe Fresneda *Irrintziaren oihartzunak*. Y en Zabaltegi, tendrá lugar el estreno mundial del corto *Gure hormek*, de María Elorza y Mainer fernandez (las chicas de Pasaik).



ZINEBI 2014 - 2015

- *Irudi mintzatuen hiztegi poetikoa*. D: Las chicas de Pasaik: Maider Fernández eta Maria Elorza. Premio SGAE-Euskal gideoigileak.
- *Amore d'inverno*. D: Isabel Herguera. Gran Premio del Cine Vasco.

LEKEITIOKO EUSKAL ZINE BILERA 2014 - 2015

- *Zea Mayz*: ilunetan. D: Amaia Cuesta
- *Ezin ikusi*. D: Lucía Arrieta
- *Anonymous*. D: Ainhoa García/Ander Larrañaga
- *Etxeko Epeletan*. D: Agurtzane Intxaurreaga
- *Nire aitaren etxea*. D: Irene Bau
- *Korphuts*. D: Maite Mentxaka/Maider Aldasoro
- *Urte ametsetan*. D: Marian Gullón
- *Kerobia: zure pangearen hitzaldi kartografikoa*. D: Maider Lizeaga
- *Positibatzea*. D: Itxaso Echevarria
- *Betiko*. D: Arantza Ibarra
- *Bidean*. D: Miren Pastor
- *M. Mendeku istorio bat*. D: Andrea Lopetegui
- *Mezu bat hozkailuan*. D: Erika Elizari. Premios a la Dirección y al Guión
- *Samiña*. D: Kristina Zorita
- *Leihotikan, zu, zu, zu*. D: Maialen Cadavid Etxebarria.
- *Maddi eta Patxi*. D: M. Arrate Fernández Itxaso
- *Abiadura*. D: Sonia Estevez Fernández.
- *Bide berriak: elikadura burujabetza Euskal Herrian*.
- D: Miren Saiz Alzugaray

CORTADA 2014 -2015

- *Desafío al olvido*. D: Irantzu Lekue
- *Dote de sangre*. D: Veronika Ainhoa Loglio,
- *Nire aitaren etxea*. D: Irene Bau
- *Lobito bueno, bruja hermosa*. D: Ainara Porrón .
- *Prohibido arrojar cadáveres a la basura*. D: Tania Galán
- *Yo, presidenta*. D: Arantxa Echevarría
- *Mezu bat hozkailuan*. D: Erika Elizari eta Ekaitz Herrera

ANIMADEBA 2014 - 2015

- *Hotzanak, For Your Own Safety*. D: Izibene Oñederra
- *Amore d'inverno*. D: Isabel Herguera

ZINEMASTEIA GASTEIZ 2014

- *Amaren Eskuak*. D: Mireia Gabilondo
- *Izenik gabe*. D: Enara Goikoetxea, Monika Zumeta

HUHEZINEMA 2014/2015 No hay trabajos de mujeres premiados en la sección oficial, a excepción del premio a la mejor actriz en 2015, a Barbara Goenaga por *Oscar desafinado*. En el concurso trabajos del alumnado, aparecen los siguientes reconocimientos a mujeres.

- *Anonymous*. Ainhoa Garcia, Odei Esnaola, Janire Zubizarreta, Andrea Lopetegui eta Ander Larrañaga. Premio MU a la mejor ficción.
- *Jo ta Jarri*. Oihane Abrisketa, Nora Vicente, Amaier Perez, Izar Usobiaga eta Andrea Venegas. Premio MU al mejor documental y premio el público.
- *Positibatzea*. Amaia Badiola, Itsaso Etxebarria, Itsasne Bermudez, Maite Salaberria eta Maria Ayerbe. Mención especial.
- *Betiko eran*. Julene López. Premio Basque Culinary.
- *Tartare*. Andrea Lopetegui, Ainhoa Garcia, Amaia Badiola eta Jone Albeniz. Premio del público.
- *Kate motzak*. Jone Amonarriz. Premio MU a la mejor ficción.
- *On egin*. Haizea Arizaga, Eider Ballina, Anne Baskaran, Irate Briñas, Angela Carnovich eta Irati Cresp. Premio Basque Culinary
- *Da Casting*. Mikel Uralde, Irati Elortondo eta Loinaz Elorza. Premio del público.

FILM SOZIALAK- Festival Internacional cine invisible- Bilbao 2015

- *Bide Berriak*. Maritxu Arroyo. Premio desarrollo sostenible.
- *Larre Motxean*. Nagore Eceiza y Patricia Ponce (Euskal Herria). Premio mejor obra realizada en euskera.

6. A modo de síntesis

El análisis realizado indica que la presencia de las mujeres en el sector audiovisual vasco es minoritaria. Se resumen a continuación los datos más significativos:

Formación especializada. El peso de las mujeres en las enseñanzas universitarias duplica su posición en las enseñanzas profesionales: seis de cada diez matriculaciones de grados en comunicación audiovisual corresponden a mujeres, frente a tres de cada diez matriculaciones en ciclos de imagen y sonido.

Las empresas de producción. Cuatro de cada diez empleos de las empresas de producción audiovisual de la CAE, incluyendo Eitb, corresponden a las mujeres (40,5%). Si se pone el foco en las doce empresas que forman parte del panel ICE del Observatorio Vasco de la Cultura, a pesar de que las mujeres suponen el 56% del personal, es el sector con menor porcentaje de mujeres en los puestos con cargos de responsabilidad (tres de cada cuatro responsables son hombres).

Los guiones. La presencia de las mujeres representa una quinta parte del total en las subvenciones a guiones que convoca el Gobierno Vasco: el 19,7% de las solicitudes corresponden a mujeres. Las subvenciones otorgadas representan el 24,2%. Sube el peso de las guionistas entre las solicitudes recibidas por el colectivo de menores de 30 años (33,3%) y, destaca la paridad entre las ayudas otorgadas a jóvenes guionistas (55,6%). En cuanto al idioma, entre las solicitudes de guiones en euskera, prácticamente la mitad de las realizadas por el colectivo de menos de 30 años, corresponden a guionistas mujeres.

Las producciones. En términos generales, tres de cada diez integrantes de las producciones analizadas son mujeres: durante el período de 2011 a 2013 representan el 32,2% del total. Su presencia es mayor en los largometrajes de ficción, 35,8%, y menor en las producciones de animación, donde se sitúan en el 20,1%.

Los resultados del análisis del personal según pertenezca al equipo técnico o al equipo artístico de las producciones, no presentan diferencias significativas. Las mujeres están infrarrepresentadas en ambos colectivos, con un peso que se sitúa entre el 30,9% y el 36,1% del total.

Entre los puestos asociados a la dirección, el peso de las mujeres se sitúa en torno al 30%; en aquellos relacionados con la producción, supera ligeramente el 40%. La decoración reúne en torno al 30% de mujeres. En funciones como el guión, la música o el montaje las mujeres tienen una presencia menor, por debajo del 20%.

La mayor presencia femenina se localiza en ocupaciones como el maquillaje, peluquería y sastrería (del 100% al 75%). Sin embargo, aquellas ocupaciones más técnicas como electricista y maquinistas, sonido, fotografía, etc., no superan el 15% de presencia femenina en el último año observado.

Si se pone el foco de análisis en de los puestos de trabajo de mayor responsabilidad, se constata que en la gran mayoría de los proyectos la presencia de mujeres es muy inferior a la presencia masculina. Se constata que en la escala jerárquica, a mayor posición ocupacional menor presencia, y viceversa.

En el caso de la dirección, el predominio de los hombres es casi total. Las mujeres comienzan a destacar en las tareas de producción, especialmente en las labores de jefe de producción.

Respecto al personal artístico, la proporción de mujeres se sitúa en el 36,1%. La posición de las mujeres es minoritaria en todos los tipos de papeles: en torno al 40% en el caso de los papeles protagonistas y de reparto, y en torno al 25% en los principales y secundarios.

La proyección exterior. El peso de las mujeres en el conjunto de profesionales de los equipos en los cortos seleccionados en el programa KIMUAK se sitúa en el 28,6%, con variaciones entre los tres años: en 2014, su participación se situó en el 20,8%; en 2015 en el 15,7% y en 2016, sube al 43,9%. Destaca su participación en trabajos colectivos o codirigidos, y en cuanto a géneros, en la animación y el cine más experimental.



III.II. Análisis cualitativo

MIREN MANIAS (Traducción: Observatorio Vasco de la Cultura)

Presentación - 74

1. Punto de partida de la investigación - 74

2. Objetivos - 76

3. Diseño y metodología de la investigación - 76

4. Situación de las mujeres en el sector audiovisual vasco: singularidades y problemas - 78

4.1 Percepción personal de las entrevistadas sobre el sector - 78

4.2 La autoestima y el empoderamiento personal: asignaturas pendientes - 79

4.3 ¿Limitación de la visibilidad y de la presencia o autocensura? - 80

4.4 Las redes de contacto como vía de (des)encuentro - 81

4.5 La carga de las tradiciones y de las costumbres culturales - 81

4.6 Los medios de comunicación y la visibilidad de las mujeres - 82

4.7 Presencia de lenguaje y actitudes sexistas - 82

5. Retos del sector - 83

6. Propuestas de recomendación - 85

Fuentes informativas utilizadas - 85

Presentación

En este documento se recoge el resultado de la investigación llevada a cabo durante un mes en relación a los aspectos cualitativos del informe 'Mujeres en el audiovisual' elaborado por el Gobierno Vasco. La investigación recoge las opiniones de mujeres de diferentes tramos de edad y distintas trayectorias profesionales, a partir de su experiencia laboral vivida en el sector de la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE). El objetivo de esta mirada cualitativa es completar el retrato que la información cuantitativa puede aportar sobre una perspectiva de género paritaria en este sector, porque, de hecho, no ofrecería una representación absoluta de la realidad. Más allá de los datos objetivos se esconde una importante descripción. Precisamente, el punto de vista cualitativo nos servirá para aclarar el resultado cuantitativo (estadísticas y números) del sector, así como para conocer otros factores que este último no podría identificar.

Básicamente, se trata de contraponer los datos que reflejan la desigualdad de género en el sector audiovisual y las vivencias personales de las mujeres profesionales. Posteriormente, procuraremos explicar su falta de presencia y el proceso de carencias de paridad, y, para finalizar, realizaremos propuestas de mejora de la situación actual.

Por supuesto, la investigación podría haber incluido más ejemplos. Pero en cualquier caso, esta investigación llevada a cabo por el Observatorio Vasco de la Cultura quiere ser un primer paso que debería tener continuidad para poder seguir analizando la diversidad de género en el audiovisual de la CAE. Más concretamente, queremos poner en valor el potencial que puede ofrecer el sector a la igualdad de género y viceversa.

1. Punto de partida de la investigación

Según la Unesco (organismo de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), la cultura, incluyendo el sector audiovisual, ofrece un espacio inmejorable para representar, reforzar y cuestionar los roles de género (Unesco, 2005). Ello exige, en todo caso, garantizar que mujeres y hombres cuenten con los mismos derechos de participación en todos los ámbitos relacionados con la cultura. Por su parte, según se recoge en la investigación 'Igualdad de género. Patrimonio y Creatividad' llevada a cabo por esta organización, la realidad actual tiene grandes retos.

En la Unión Europea (UE) 6,3 millones de personas trabajan en el sector de la cultura, esto es, un 2,9% de la población activa (Eurostat, 2016: 60). En general, las mujeres representan una minoría en el mercado laboral de la UE (46%), y el sector cultural es reflejo de esa realidad (47%) (2016: 65). Según la organización European Women's Audiovisual Network (EWA), en 2012-2013 un 24,4% de las mujeres directoras se encontraban en activo en el sector audiovisual (EWA, 2016: 32). En concreto, únicamente un 16% del total de la producción de 2003-2012 (9.072 películas) fueron producidas por mujeres (Talavera, 2014).

Según una estadística internacional, solo el 10% del total de quienes dirigen y el 15% del total de quienes escriben los guiones son mujeres (Dovey, 2012). La falta de paridad de género del sector audiovisual no es un problema exclusivamente europeo. En los Estados Unidos de América (EE.UU.), unas de las industrias más potentes del mundo, de entre las 250 películas más importantes únicamente 43 han contado con una productora ejecutiva mujer, 23 con una directora, y solamente 5 con una cámara de género femenino.

Por lo general, los elementos que indican falta de paridad de género son parecidos en la mayor parte de sectores sociales (Unesco, 2015: 134): "el techo de cristal" o la escasa presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones en las áreas socioeconómicas; "la pared de cristal" o la marginación de las mujeres en determinadas actividades; la formación



continua, el reforzamiento de las capacidades profesionales y las escasas opciones de ampliación de redes; la participación desequilibrada de las mujeres en las ocupaciones familiares de cuidado no remuneradas; las malas condiciones laborales¹⁴ (contratos parciales y puntuales por proyectos, tendencia a la informalidad, etc.); estereotipos de género y prejuicios sobre los roles que deben asumir mujeres y hombres en el terreno cultural”, entre otros.

A pesar de apreciarse diferencias entre los diferentes países, la invisibilidad de la mujer es evidente en el sector audiovisual en general. En España, por ejemplo, el 51% de la población son mujeres, pero solamente representan el 46,5% del mercado laboral (INE, 2016). El sector cultural emplea de media a 512.000 personas, un 39,8% de ellas mujeres (Ministerio de Educación y Deporte, 2015: 57). En consecuencia, en el sector audiovisual ocurre algo parecido, ya que las mujeres representan únicamente un 40,4% de la población total (2015: 59).

La falta de paridad básica de género es evidente a nivel cuantitativo, y toda la cadena de valor del sector conforma un círculo vicioso. Según señala el análisis realizado por la Asociación de Mujeres cineastas y de Medios Audiovisuales CIMA, los hombres ocupan “el 74% de los puestos de creación, poder y responsabilidad” (CIMA, 2016: 25). En ese sentido, la invisibilidad de las mujeres ha favorecido un punto de vista masculino sobre la realidad. Y su influencia no puede calcularse cuantitativamente. La reducción de la figura femenina impide el aporte de conocimiento al patrimonio cultural por parte de las mujeres, así como la transmisión de los valores que a través de ese conocimiento pueden transmitir a la sociedad. Dicho de otra manera, no disponer de referentes femeninos es como borrar una parte de la realidad. Y el problema se agrava si consideramos el poder de los medios audiovisuales.

Las agencias de la industria del audiovisual (cine, documentales, televisión, publicidad y sin especializar) dan empleo a 1.230 personas en la CAE, según el Instituto Vasco de Estadística (Eustat). En cambio, los hombres representan un 60% de esa cifra (Eustat, 2016). Más aún, de

cada 10 personas inscritas en la CAE para cursar estudios relacionados con el audiovisual seis son mujeres. Así pues, la información cuantitativa choca con el nivel de representación de las mujeres en el audiovisual. Algo sorprendente si tenemos en cuenta que las mujeres son las principales usuarias en casi todos los géneros de producción cultural (Observatorio Vasco de la Cultura, 2008).

El instituto Vasco de la Mujer (Emakunde) ha elaborado el VI. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, advirtiendo de que hay menos mujeres “en los ámbitos de la cultura y la producción artística, así como en los de la investigación y la ciencia”. Y que, precisamente, “esos ámbitos necesitan el apoyo necesario para que las mujeres puedan participar en la sociedad de una manera equilibrada” (Emakunde 2014: 91).

De todas formas, la desigualdad de género y la invisibilidad de las mujeres no son problemas estructurales. Tal y como ha demostrado la investigación cualitativa, los problemas de profesionalidad de las mujeres están más vinculados al patriarcado, prácticamente imperceptible pero profundamente enraizado históricamente en la sociedad. Se trata de una ideología relacionada con conceptos como la familia, los roles de género delimitados e impuestos por la tradición social, la maternidad, el cuidado familiar, etc. Las mujeres necesitan igualdad para participar en todos los ámbitos de la sociedad, y particularmente en el audiovisual, y es que, como señala la Unesco, la cultura es una poderosa herramienta capaz de reforzar, representar y cuestionar los roles de género. Así pues, esta investigación también pretende impulsar la reflexión y abrir un debate sobre el tema en cuestión.

¹⁴ En 2012, las mujeres cineastas, actrices y operadoras cobraban un salario un 30% inferior al de los hombres que trabajaban en su mismo puesto. Ese mismo año, las mujeres directoras de cine no representaron más que un 23% del total, y además dispusieron de un presupuesto inferior que los hombres para realizar sus trabajos (Unesco, 2016: 94).

2. Objetivos

Aunque la columna vertebral de este informe consiste en analizar la competitividad en la que viven las mujeres, el tema no debe circunscribirse únicamente al ámbito femenino. La desigualdad entre mujeres y hombres es un problema más complejo, relacionado con las costumbres sociales y culturales; más concretamente, se trata de un problema que afecta a toda la comunidad. Los mecanismos que impulsan la falta de paridad en el mismo circuito se alimentan recíproca y peligrosamente. En esa situación, no hay otra manera de cambiar las cosas que no pase por el establecimiento de medidas activas. Entre otras, la visibilidad, la sensibilización, la formación, la modificación de los roles de género y las estrategias de promoción de las mujeres, todas ellas dirigidas a promover un cambio en los valores sociales, la autoestima, la autonomía y el empoderamiento personal y colectivo.

El aspecto cuantitativo ha demostrado que la desigualdad de género se manifiesta de manera vertical y horizontal. Por una parte, hay menos mujeres en los puestos de poder y responsabilidad (vertical), y, por otra, los colectivos laborales incumplen la paridad en lo referente a la representación de género (horizontal). En cambio, a la hora de identificar los retos del sector debemos profundizar cualitativamente. Conocer de cerca a las protagonistas y, a través de sus voces, visibilizar los desafíos del audiovisual vasco.

El objetivo general de este análisis es conocer la situación actual de las mujeres en el sector audiovisual vasco. Esto es, conocer sus problemas de acceso al sector, sus condiciones laborales, sus vivencias personales, sus sugerencias y sus opiniones, entre otras cosas. De esa forma, a partir del objetivo general, esta investigación prevé asimismo la necesidad de responder a una serie de preguntas más concretas:

■ ¿Qué percepción general tienen las mujeres sobre el ámbito audiovisual vasco?

- En su opinión, ¿existen diferencias de género en el sector?
- ¿De qué manera acceden las mujeres al audiovisual?
- ¿Cuáles son los principales problemas que deben afrontar las mujeres en el ámbito audiovisual?
- ¿Qué nivel de formación tienen las mujeres profesionales?
- ¿Qué condiciones laborales tienen las mujeres en el sector audiovisual vasco?
- ¿Qué factores alejan y acercan a las mujeres a los puestos de responsabilidad y dirección?
- ¿Cuál es la situación familiar de las mujeres del sector audiovisual vasco?
- ¿De qué modo influye la maternidad?
- ¿Qué posibilidades y qué dificultades encuentran las mujeres a la hora de obtener financiación?
- A corto plazo, ¿qué aspectos debe desarrollar el sector para reducir la desigualdad de género en el audiovisual vasco?

3. Diseño y metodología de la investigación

Esta investigación pretende, por un lado, conocer el proceso de desigualdad de género en el ámbito audiovisual, y, por otro, recoger el punto de vista de las mujeres que forman parte del sector. Las relaciones laborales pueden influir directamente en la falta de paridad, de hecho, las investigaciones realizadas hasta la fecha demuestran que en el sector es frecuente la tendencia a marginar a las mujeres. En ese sentido, la principal hipótesis señala que a través de las opiniones de los protagonistas podemos conocer factores y explicaciones importantes relacionadas con el tema, más allá del punto de vista puramente cuantitativo.

Así pues, para esta labor de investigación se ha utilizado una metodología cualitativa. Nuestro principal instrumento ha sido la entrevista en profundidad. De esa manera podremos verificar o descartar la hipótesis principal. Será interesante recoger directamente las vivencias y pensamientos de las personas que trabajan en el sector audiovisual vasco.

Se ha entrevistado a quince mujeres profesionales del sector audiovisual de la CAE. Para la elaboración de la muestra se han considerado la trayectoria profesional, el perfil laboral y la edad de las personas entrevistadas. De esa manera, se ha procurado reflejar la diversidad en lo referente a las funciones, el relevo generacional y la experiencia profesional. A través de esos criterios se ha tratado de obtener un punto de vista y un conocimiento profundo sobre el tema. También se ha reflejado el amplio marco geográfico de las personas entrevistadas, agrupando a mujeres de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.

En lo relativo al cuestionario, se ha diseñado una lista de temas basada en los siete ámbitos. Comenzando por la percepción general de las entrevistadas sobre el sector, se les ha preguntado sobre la experiencia personal que han tenido hasta la fecha y sobre los principales aspectos del audiovisual a trabajar en el futuro.

Tabla 1. Muestra de entrevistadas y resumen de sus características.

Territorio	Edad	Perfil profesional	Formación académica
Gipuzkoa	38	Foquista	Ciclo Formativo de Grado Superior en producción y dirección
Gipuzkoa	28	Productora	Grado en comunicación audiovisual
			Máster relacionado con el cine (Barcelona)

Territorio	Edad	Perfil profesional	Formación académica
Bizkaia	29	Productora	Grado en comunicación audiovisual
			Máster relacionado con el cine (Reino Unido)
Gipuzkoa	52	Guionista	Licenciatura en Derecho
			Doblaje y guión
Gipuzkoa	28	Directora de arte	Grado en bellas artes
			Cursos de escultura y cerámica
Bizkaia	33	Actriz	Licenciada en Traducción e Interpretación
			Teatro
			Cursos de interpretación, inteligencia emocional, animación turística, interpretación de versos y teatro musical
Bizkaia	25	Directora de fotografía	Grado en comunicación audiovisual
			Ciclo Formativo de Grado Superior en dirección de fotografía
Araba	23	Técnica de sonido	Ciclo Formativo de Grado Superior en producción y realización
			Ciclo Formativo de Grado Superior en montaje, sonido y posproducción
Araba	28	Directora	Grado en comunicación audiovisual (Barcelona)
Gipuzkoa	51	Directora	Estudios de teatro
			Pedagogía (3 años)

Territorio	Edad	Perfil profesional	Formación académica
Bizkaia	41	Guionista	Ingeniería informática
			Informática musical y cursos de edición
			Curso de dibujos animados en 3D
			Cursos de solfeo, piano y armonía
Bizkaia	41	Directora	Ciclo Formativo de Grado Superior en sonido e imagen
			Ciclo Formativo de Grado Superior en dirección
Gipuzkoa	62	Actriz	Filología románica
Gipuzkoa	29	Editora	Grado en comunicación audiovisual
Gipuzkoa	27	Editora	Grado en comunicación audiovisual
			Máster relacionado con el cine: edición y posproducción
			Curso de animación y videojuegos en 3D

4. Situación de las mujeres en el sector audiovisual vasco: singularidades y problemas

Mediante un trabajo cualitativo se han ido recogiendo las percepciones y vivencias personales de las entrevistadas. Dicha información se ha distribuido en una serie de puntos donde se han ordenado las principales ideas subrayadas por las protagonistas. Han aparecido diversos elementos y factores relacionados con el audiovisual, así como opiniones

contrapuestas, especialmente, entre mujeres de diferentes generaciones. Por otra parte, la mayor parte de las entrevistadas han señalado la complejidad del tema, reconociendo la dificultad de responder a muchas cuestiones.

4.1. Percepción personal de las entrevistadas sobre el sector

En general, las mujeres entrevistadas piensan que viven una situación mejor que en las décadas de los 80 y 90, tanto las que cuentan con una larga trayectoria como las de menor experiencia. En opinión de las primeras, la dificultad de acceder al audiovisual es una característica propia del sector, tanto para hombres como para mujeres, y la diferencia de género está todavía presente. De todas formas, estos últimos años las protagonistas han percibido un cambio positivo en lo referente a la igualdad de género:

“Yo diría que con los años las cosas han cambiado mucho. Tengo 52 años y, sí, diría que cuando empecé había menos mujeres trabajando en el sector”

(Directora, 52 años. Gipuzkoa)

“La visibilidad de las mujeres varió de los 80 a los 90. De filmar únicamente temas políticos y aparecer únicamente como acompañantes del hombre, pasamos a estar delante y detrás de la cámara en la parte técnica. También la temática de las películas varió notablemente, por ejemplo, en ‘Vacaciones’ (1992). Por primera vez vimos a mujeres dirigiendo películas: Arantxa Lazkano, ‘Urte ilunak’ (1993). Eran películas muy diferentes, la protagonista era una chica, y era su mundo el que se contaba. Tal vez, porque la directora era mujer. (...) Pero ¿dónde se han metido esas mujeres hoy en día?”

(Actriz, 62 años. Gipuzkoa)

El patriarcado profundo y enraizado durante largos años en la sociedad constituye, a juicio de muchos, uno de los fenómenos que mejor explican la falta de paridad. Algo a lo que habría que añadir que el cine “siempre ha sido un mundo de hombres”. Aún y todo, la crisis de estos últimos años ha hecho posible que las mujeres “nos unamos y mostremos nuestros valores”. Aunque se ha incrementado la presencia de mujeres profesionales, son conscientes de que un cambio real no puede producirse de un día para otro:

“No podemos pasar de la noche a la mañana de un machismo absoluto a una paridad del 100%, pues el machismo está totalmente integrado en nosotras y en todos nuestros roles sociales. Es un fenómeno que se va transformando poco a poco. Hoy en día puede resultar normal que un chico de 12 años piense que a su amigo le gustará otro chico cuando cumpla 14 años. Y entre chicas lo mismo. Para nosotras eso era totalmente freak, y estamos hablando de los miembros de una generación que se toman unos tragos juntos en la actualidad”

(Directora, 41 años. Bizkaia)

4.2. La autoestima y el empoderamiento personal: asignaturas pendientes

Las mujeres representan una minoría en los puestos de responsabilidad de la gestión creativa y cultural. Por su parte, las mujeres profesionales que han participado en esta investigación han demostrado contar con la suficiente formación académica como para ocupar esos puestos. En ese choque representativo de la realidad, las mujeres que trabajan en el sector audiovisual vasco transmiten sentimientos de miedo al desempeñar diferentes trabajos. Inseguridad, impotencia o baja autoestima, entre otros:

“Puede ser que el tema influya, es verdad que algunos hombres tienen mucha más capacidad para desarrollar algunos temas, y las mujeres pueden dar más de sí en otros. Podría ser, no lo sé. ¿O será que estamos acostumbradas a ello y nos lo creemos? No lo sé”

(Actriz, 33 años. Bizkaia)

“Creo que soy buena en sonido, pero siendo mujer no tienes demasiadas oportunidades, las mujeres no somos la primera opción en ese ámbito. Soy pequeña y...”

(Técnica de sonido, 23. Araba)

Todas las declaraciones anteriores ponen de manifiesto la carencia para formar mujeres líderes. Las entrevistadas explican que en lo referente a su situación laboral y vital muchas veces luchan contra ellas mismas, y que se trata de un problema que arrastran desde el sistema educativo. En ese sentido dan a entender que habría que analizar mejor el número de mujeres que desean ser directoras de audiovisuales y no tanto por qué se financian más proyectos dirigidos por hombres. La falta de igualdad de género estaría presente en el número real de candidatas dispuestas a cubrir puestos de responsabilidad:

“Creo que se trata de una lucha que arrastramos desde la educación. No nos han educado para estar en la calle, sino para estar en casa. A la sombra. Nos han educado solamente para estar en un segundo plano. Como ayudantes de dirección, de producción... siempre ahí, pero en un segundo plano. Así pues, las que queremos pasar a dirigir tenemos que trabajar el triple. Y a eso hay que añadirle la falta de confianza que tenemos las mujeres”

(Productora, 28. Gipuzkoa)

4.3. ¿Limitación de la visibilidad y de la presencia o autocensura?

En opinión de las mujeres que trabajan en el sector audiovisual vasco, los directores de cine más conocidos son hombres. Por lo tanto, las mujeres no han contado con referentes como para poder decir: “podemos”. Por ejemplo, denuncian que en la universidad se muestran casi siempre trabajos realizados por hombres, para añadir a continuación que también existen ejemplos de mujeres.

Algunas opinan que, como muchos puestos están ocupados por hombres, “es más fácil que, si buscas a alguien, tengas más oportunidades de encontrar a un hombre con experiencia. Se trata de un fenómeno que se da por costumbre y que viene de siempre, los hombres han tenido más facilidades para llegar a esos puestos”. En cambio, otras piensan que a las mujeres no se les dan las mismas oportunidades de participar:

“Tienes diez chicos para hacer cuatro papeles, y por otro lado unas 100 buenas actrices para hacer quizá cuatro. Está claro que ahí hay un desequilibrio, los chicos siempre intervienen mucho más. (...) Por otro lado, muchas veces nos pasa que cuando en los guiones aparece personal de limpieza llamamos a una mujer. ¿Por qué? Ahí también nosotras tenemos un problema: ¿dónde pone que el personal de limpieza sea femenino?”

(Guionista, 52 años. Gipuzkoa)

“Muchas veces lo que veo es falta de oportunidades. El director de fotografía, el operador de cámara suelen ser hombres; la ayudante de cámara, en cambio, mujer. Existe una jerarquía”

(Directora artística, 25. Bizkaia)

Reconocen que la diferencia de género no es un problema que afecte únicamente al sector audiovisual, sino que afecta a todos los sectores; “pero sí es cierto que en este sector es muy evidente”. ¿Quién escribe? ¿Quién dirige?

“La película de L. G. M” (nombre masculino), cuando es una película de los dos. Tienes que luchar más siendo chica. Parece que no sabemos. A veces se escucha: “pues esta no sabrá... De cosas técnicas y así...”, ¿no? Y no se trata del nivel de experiencia de la persona, muchas veces surgen algunas afinidades en el cine... que son muy masculinas o, no sé. Hay un punto de machismo”

(Guionista, 41 años. Bizkaia)

Las escasas oportunidades de participación han impulsado a las mujeres a tener que desarrollar disciplinas variadas, así como a agruparse en un ámbito determinado. Por ejemplo, en el área técnica aparecen menos mujeres. En ese sentido denuncian que cuanto más tarde llegue la mujer a esos puestos, más tiempo necesitará para normalizar esa realidad. Las vivencias de las entrevistadas dan muestra de ello:

“Para trabajar en producción me han llamado muchas veces, pero para sonido casi nunca. Yo creo que podría ser que se nos han metido en la cabeza que tenemos que ser altas para coger la pértiga, o algo así. (...) Ante una contratación, con un mismo currículum un hombre estaría siempre un paso más allá que yo. Tienes que mover bafles... y dicen: una mujer no. En una entrevista de trabajo para organizar el sonido de una actuación me preguntaron dónde quería estar, y cuando comenté la posibilidad de mover las cosas me dijeron: “no. Contrato a chicos, y es que si les digo que viene una mujer surgirán problemas”. O sea que “no entras en este perfil. Tú mejor que organices con el ‘walkie-talkie”

(Técnica de sonido, 23. Araba)

4.4. Las redes de contacto como vía de (des)encuentro

La industria del audiovisual vasco tiene un tamaño reducido, si la comparamos con la de Madrid o la de Barcelona. En consecuencia, se realizan menos proyectos y menos personas pueden vivir de la profesión. Aún así, a la hora de buscar empleo las mujeres entrevistadas destacan la importancia de disponer de redes de contactos. Normalmente los grupos de trabajo se forman con antelación, y por delante del currículum se da prioridad a trabajar con gente de confianza:

“Como siempre ha sido un mundo de hombres, pues hay que entrar ahí. Entrar en el cine ya es muy difícil. ¿Que tienes un familiar o un amigo? Eso ayuda, porque entrar en el cine es muy, pero que muy difícil”

(Foquista, 38 años. Gipuzkoa)

Haciendo referencia a ese fenómeno, algunas mujeres entrevistadas han utilizado la palabra “club”, añadiendo que “la gente no se abre fácilmente a nuevas ideas”. Se trata de un punto de vista destacado, particularmente, por las mujeres de las generaciones jóvenes.

“En el mundo del cine también existe mucha endogamia, siempre trabajan los mismos y siempre son los mismos los que reciben las subvenciones, y yo siempre con mis amigos y... es comprensible, a fin de cuentas, si han funcionado bien, pues es normal que haya confianza”

(Productora, 28 años. Gipuzkoa)

4.5. La carga de las tradiciones y de las costumbres culturales

Todas las entrevistadas comparten el sentimiento de que la sociedad ha transmitido desde la infancia una serie de valores concretos sobre cada género. Es decir, sobre las funciones que deben cumplir mujeres y

hombres obligatoriamente. Dicho fenómeno ha sido fuente de multitud de trabas para las mujeres, sobre todo a la hora de dar el salto al mundo laboral. Muchas veces se han encontrado con contradicciones entre los deseos personales y la tradición familiar.

“Yo lo viví de pequeña. Por ejemplo, mi abuela es muy tradicional, y me pedía algunas cosas que a mi hermano no, ¿no es cierto? La modernidad ha conseguido romper un poco con esa tradición”

(Directora artística, 28 años. Gipuzkoa)

En este sentido no es habitual ver a las mujeres en funciones que han sido desempeñadas por hombres. Además, en los casos que así sucede se considera como algo raro. Como si fuera algo fuera de lo normal, y también cuando ocurre lo contrario.

“En cambio, la sociedad no está preparada para ver diferentes tipos de mujeres y hombres. Todo está muy marcado. Si eres mujer tienes que ser de una manera, y si eres hombre de otra. Eso ha hecho mucho daño, y es que muchas veces los hombres se sienten obligados a ser de una manera determinada. Tal vez exista otro tipo de hombres”

(Técnica de sonido, 23 años. Araba)

En ese contexto, las mujeres tienen que esforzarse más, sintiéndose incómodas en muchas situaciones.

“Y claro, luego hay otro tema, si tú vas a una reunión o te encuentras con un grupo grande de gente y eres mujer, está claro que en muchos casos no te van a tomar en serio. Por ejemplo, yo siempre digo algo que me llama mucho la atención, en una reunión los hombres se estrechan la mano entre ellos y a ti en cambio, como eres mujer, te dan dos besos, ¿no es así? Eso ya indica la relación que tienes con la mujer. Profesional vs Personal. Ocurren muchas cosas como esas, pero muchas veces soy incapaz de explicarlas. Son sensaciones, muy difíciles de gestionar y de medir”

(Directora, 28 años. Araba)

“Y de alguna manera es normal que nos vean así, porque nos han vendido un determinado concepto de la mujer... con la publicidad y ese tipo de cosas... Oye, que ese no es tu sitio. Tu sitio es otro, enseñar las tetas para vender un coche, ¿no?”

(Foquista, 38 años. Gipuzkoa)

4.6. Los medios de comunicación y la visibilidad de las mujeres

La falta de visibilidad y hacer la vista gorda son la misma cosa. La continuidad de esa práctica ha motivado el establecimiento de puntos de vista masculinos en el sistema de reclutamiento de profesionales del audiovisual. Así pues, en la situación actual se hace necesaria la visibilización pública de las mujeres, precisamente para garantizar una presencia cuantitativa a la producción del género femenino.

“Por ejemplo, las películas ‘Loreak’ o ‘Amama’, dirigidas por hombres, han tenido gran éxito. En cambio, ‘Un otoño sin Berlín’ (Lara Izagirre) y ‘El último verano’ (Leire Apellaniz) también han tenido éxito, pero no tanto. No han tenido una gran repercusión”

(Directora de fotografía, 25. Bizkaia)

Los medios de comunicación son un instrumento fundamental para la normalización de la paridad, así como de cara a poner en valor la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. En cambio, las protagonistas señalan que el sistema de comunicación y publicidad impulsa el resultado contrario, por no tener en cuenta a las mujeres.

“En los artículos de prensa sí que he aparecido como la novia del director, pero no como productora. Algunas veces de las dos maneras, bueno, la mayoría de las veces. Pero en un par de artículos únicamente como novia. Eso sí, él no es mi pareja, la pareja del director soy siempre yo”

(Productora, 29. Bizkaia)

Sin caer en generalidades, las entrevistadas señalan que los elementos que hay que poner en valor son las ideas, antes que fijarse si tras el trabajo hay una mujer o un hombre. En cambio, hasta la fecha los medios han mantenido una tendencia dirigida a destacar principalmente el trabajo de producción audiovisual de los hombres, por lo que estos “siempre lo han tenido todo más fácil”.

“Ahora por ejemplo está Lara Izagirre, una, Helena Taberna, otra... pero así y todo hay pocas mujeres, ¿no? Alex de la Iglesia o Juanma Bajo Ulloa son mayores, y más conocidos para el público. ¿Por qué? Porque no hay referentes femeninos”

(Guionista, 41. Bizkaia)

“Y la audiencia también tiene sus prejuicios. A mí me ha tocado oír: ‘¡jo, ¿una película de una mujer? vaya... será sensiblera, será...’. Y no es verdad, hay de todo.”

(Actriz, 62. Gipuzkoa)

4.7. Presencia de lenguaje y actitudes sexistas

“Somos iguales y al mismo tiempo distintas” subraya una entrevistada. La mirada que pueden ofrecer las mujeres tiene características “frescas”, y puede hacer ver que es posible “otra manera” de hacer las cosas. Fundamentalmente, las experiencias vividas por las mujeres hacen que imaginen historias diferentes con un punto de vista también diferente sobre la realidad. De todas maneras, en cuanto al avance relativo al sector audiovisual, las entrevistadas mencionan un problema que va más allá del conflicto personal interior: las actitudes y el lenguaje sexista que soportan.

“¿Y siendo mujer quieres ser directora? ¿Ya sabes cuánto pesan las cámaras? ¿Sabes cómo se cogen los fresneles de 15 vatios en el grupo de iluminación? ¡Cómo te metes a dirigir si nunca has hecho nada parecido!”

(Directora de fotografía, 25. Bizkaia)



Ese tipo de situaciones se dan sobre todo en el área técnica. Además, los últimos años se han podido ver más mujeres trabajando en ese ámbito del sector. Las protagonistas señalan que los hombres no aceptarían ese cambio de la noche a la mañana, que todavía hoy muchas relaciones resultan problemáticas si hay mujeres en cargos de responsabilidad. Los hombres están acostumbrados a dar órdenes, y por eso no aprueban la presencia femenina.

“Hoy en día, si la mayoría del grupo son mujeres, y especialmente si son cámaras, no nos gusta demasiado tener que decir a los hombres: “hay que hacer esto”. Sobre todo con los técnicos, no es lo mismo que estés tú o que esté un chico diciéndoles algo. De acuerdo, lo tienen que hacer porque tú se lo dices, pero no creo que lo hacen a gusto. Y hablo de hoy en día. Es duro decirlo”

(Guionista, 41. Bizkaia)

En ese sentido denuncian que los hombres ponen en práctica actitudes sexistas para acentuar la diferencia entre mujeres y hombres. Entre otras cosas, comentarios sobre el físico de las mujeres, sin que ellas puedan hacer lo mismo. Peor todavía, ocurren cosas realmente insultantes.

“Cuando empecé en este trabajo me tapaba mucho con la ropa; si no, te miran, te dicen o te tocan. De todo. Agacharte y que te metan una botella de agua en la parte de atrás... claro, con 24 años, un montón de hombres... A veces respondes, pero yo muchas veces no estoy preparada para dar la respuesta adecuada. Yo cuando trabajo, me concentro en otras cosas. “Esa chica está en ese puesto porque se ha acostado con no sé quién...”. Yo me visto normal, pero las chicas jóvenes han empezado a venir a los rodajes con shorts muy cortos y con sujetadores llamativos... yo no iría así. También estás trabajando, y tienes que estar cómoda.”

(Foquista, 38. Gipuzkoa)

Precisamente el principal problema radica en que esa realidad se ve en la sociedad como si fuera normal. Porque remarcar la diferencia de género todos los días, continuamente y en todos los ámbitos es un mecanismo eficaz que sirve para reforzar una ideología concreta.

5. Retos del sector

Según el resultado recogido en el análisis, el sector audiovisual vasco tiene retos concretos de cara a mejorar la situación actual de las mujeres. Ha quedado en evidencia que nuestras costumbres sociales se fundamentan en creencias. Y para poder modificarlas, a partir de ahora nuestro trabajo se orienta hacia siete ámbitos diferentes.

5.1. Sistema educativo

Los criterios que hacen funcionar el mundo son, en gran medida, masculinos. En el sistema educativo actual, los hombres se forman para poder ser lo que quieren ser en el futuro. Particularmente, para intentar ser directores. Además, si no se consigue un resultado positivo no hay problema, porque el objetivo es intentarlo. En cambio, las mujeres deben demostrar el doble si quieren trabajar fuera de sus roles habituales, porque la confianza se promueve únicamente entre los hombres. Ese es el mensaje que se transmite desde la infancia en la escuela y en casa, y su resultado directo será la desigualdad entre géneros. Por eso, la sociedad actual necesita un tipo de enseñanza basada en la igualdad.

5.2. Referentes femeninos

En el sector audiovisual vasco la presencia de mujeres profesionales es un hecho. Conocidas, en cambio, son muy pocas. La mayor parte de las películas que se proyectan en la actualidad son dirigidas por hombres, transmitiendo un único punto de vista de la realidad. Esto es, a no ser que



hayan trabajado mucho, las mujeres son prácticamente invisibles en este sector. Pero además de directoras, también hay trabajos técnicos realizados por mujeres, y la sociedad necesita ese tipo de referentes, tanto delante como detrás de la cámara. En el camino hacia la consecución de la igualdad de género se hace evidente la necesidad de mostrar e interiorizar otro punto de vista de la realidad social.

5.3. La autonomía y el empoderamiento personal de las mujeres

Entre las protagonistas de esta investigación se advierten sentimientos relacionados con conflictos interiores, así como actitudes inconscientemente autoexcluyentes. Se trata de una práctica que tiene su origen en la falta de iniciativa y es que durante años las limitadas oportunidades de participación han sido un obstáculo para la autonomía y el empoderamiento personal de las mujeres. Así las cosas, establecer mecanismos que sirvan para modificar los valores de la sociedad colectiva y proyectos que faciliten aumentar los espacios para mujeres resulta fundamental.

5.4. Trabajo en equipo

No existen diferencias entre mujeres y hombres, por lo que deben hacer juntos el camino que lleva al futuro. Tanto quienes contratan como a quienes se contrata. En el sector audiovisual la igualdad de género no debe reducirse únicamente al ámbito femenino, se trata de un reto que afecta a ambos sexos. Entre los hombres hay que despertar la conciencia sobre el problema, y su implicación resulta igualmente necesaria. Pero para ello no hay más remedio que diseñar un proyecto conjunto.

5.5. Conciliación familiar

El sector audiovisual puede exigirte pasar dos semanas o tres meses fuera de casa. También en ese sentido, la conciliación familiar resulta más complicada para las mujeres. La tendencia general es que los

hombres apuesten por la profesión y que las mujeres abandonen el trabajo después de tener hijos. Dicho de otra manera, las mujeres renuncian a su futuro profesional en favor de los hombres. Para que ocurra lo contrario es imprescindible un mayor grado de concienciación entre los hombres al respecto de la situación. Esto es, que estén dispuestos a acompañar a las mujeres en esa situación, a quedarse en casa y a repartir responsabilidades.

A ello hay que añadirle que el sistema laboral actual no tiene en cuenta la posibilidad de la maternidad: la jornada laboral, la duración de la licencia de maternidad, etc. El sistema no está preparado para que las mujeres interesadas puedan conciliar las tareas reproductivas y el trabajo. Ni por supuesto, para poder recuperar el trabajo tras haber tomado la determinación de dejarlo.

5.6. Industria del audiovisual vasco

La industria del audiovisual vasco es pequeña, en Madrid, en Barcelona o en los Estados Unidos se realizan muchas más películas. Introducirse en ese pequeño sector ya es difícil para cualquier persona, y para las mujeres todavía mucho más. Las condiciones laborales, los horarios, los tipos de contratos... no ayudan a mejorar la situación de las mujeres. Así pues, la salud de la industria local también guarda relación con la situación de las mujeres. Junto a las medidas de igualdad hay que dirigir instrumentos e implementar iniciativas económicas, relacionadas con la formación de profesionales, logísticas y favorecedoras de la división de trabajos, etc., dirigidas a impulsar más el sector vasco.

5.7. Investigación y desarrollo

Las labores de investigación en cualquier ámbito de la sociedad tienen su importancia para poder realizar y llevar a cabo propuestas de mejora sobre los resultados obtenidos. La falta de paridad de género en el audiovisual necesitaba una auténtica reflexión, y este análisis ha servido para dar un primer paso en el desarrollo del sector. El problema que afecta al audiovisual no es coyuntural, por lo que este trabajo adquiere una especial relevancia. Considerando el carácter intrínsecamente

variable del sector, las relaciones laborales y los métodos de elaboración de audiovisuales seguirán en constante evolución. Así pues, todos los agentes participantes en el sector deberán responsabilizarse para dar continuidad a este asunto en el futuro próximo.

6. Propuestas de recomendación

Esta investigación ha puesto en evidencia los principales factores que inciden en la falta de paridad de género en el sector audiovisual de la CAE. En ese sentido, los agentes públicos y privados deberán adoptar medidas que garanticen que las mujeres puedan participar en igualdad de condiciones en ese ámbito. Como hemos señalado con anterioridad, los ámbitos de la cultura y del audiovisual cuentan con un gran potencial para influir en ese ámbito, así como para socializar nuevos valores de igualdad de género. En resumen, como aportación final de esta investigación, en la siguiente tabla se proponen nueve líneas fundamentales de trabajo futuras:

Tabla 2. Lista de acciones de igualdad

1. **Diseño y establecimiento de políticas de igualdad en el sector audiovisual**
2. **Aplicación de medidas de discriminación positiva, que garanticen una presencia mínima de mujeres**
3. **Adaptación de las nuevas políticas a las diferencias intergeneracionales**
4. **Igualdad de presencia de mujeres y hombres en la oferta de producción audiovisual**
5. **Facilitar a las mujeres el acceso a la toma de decisiones**
6. **Formación audiovisual de las mujeres, reforzando sus capacidades y su formación profesional**
7. **Facilitar a las mujeres el acceso al crédito y a los medios financieros**
8. **Impulso de proyectos para la visibilidad y la sensibilización de las mujeres**
9. **Análisis de estadísticas e indicadores del sector**
10. **Creación del Observatorio Audiovisual Vasco**

Fuentes informativas utilizadas

CIMA Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios Audiovisuales (2015) Informe anual CIMA 2015. *La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico*. (Última consulta: 29/08/2016) >

Emakunde (2014) *VI. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres*. Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz. >

Observatorio Vasco de la Cultura (2008) *Encuestas de hábitos, prácticas y consumo cultural en Euskal Herria en 2007-2008*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco, Vitoria-Gasteiz. (última consulta: 05/10/2016) >

EWA, European Women's Audiovisual Network (2016) *Report on gender equality for directors in the European film industry 2006-2013*. (Última consulta: 28/08/2016) >

EUROSTAT (2016) *Culture statistics / 2016 edition*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. >

Eustat (2016) *Empleo absoluto y medio (personal E.D.P.) de las agencias de la industria audiovisual de la C.A. de Euskadi por tipología de la agencia según sexo. 2013* (Última consulta: 11/09/2016) >

INE Instituto Nacional de Estadística (2016) *Las Cifras de Población activa*. (Última consulta: 20/09/2016)

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2015) *Anuario de Estadísticas Culturales 2015 / Empleo cultura*. Subdirección General de Documentación y Publicaciones, Madrid. >

Talavera, J. (2014) *Female directors in European film productions. State of play and evolution between 2003 and 2012*. European Audiovisual Observatory, Strasbourg.

Unesco (2013) *Igualdad de Género, Patrimonio y Creatividad*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), París. >

Unesco (2005) *Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales* (Última consulta: 08/08/2016) >
<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001429/142919s.pdf> >



III.III. Artículo de opinión

PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL AUDIOVISUAL Reflexión sobre la situación y propuestas de mejora, en un artículo de opinión ANE MUÑOZ MITXELENA (Traducción al castellano: Observatorio Vasco de la Cultura)

Introducción y presentación personal - 87

1. El contexto. Las dificultades de ceñirse a la tradición - 87

2. El audiovisual: las mujeres en la formación - 88

3. Tras terminar los estudios, ¿qué? - 89

3.1. Primeras prácticas. Por el camino del corto - 89

3.2. El salto al mundo laboral. Dificultades para la actividad profesional - 89

4. Las mujeres en el trabajo: Basado en diez producciones vascas de ficción - 90

4.1. Personal contratado - 91

4.2. La presencia femenina, por áreas - 92

GUIÓN - 92

EQUIPO ARTÍSTICO, DENTRO DEL GUIÓN - 93

PRODUCCIÓN - 94

DIRECCIÓN - 96

FOTOGRAFÍA Y CÁMARA - 97

SONIDO - 98

AMBIENTACIÓN / DECORACIÓN - 99

VESTUARIO - 100

MAQUILLAJE / PELUQUERÍA - 100

ELECTRICIDAD - 101

MAQUINISTAS - 101

MONTAJE - 101

MÚSICA - 101

EFECTOS (ESPECIALES Y DIGITALES) - 102

5. Presencia activa de las mujeres - 102

5.1. Cuidando la visibilidad - 102

5.2. Importancia de las comisiones de valoración - 103

Introducción y presentación personal

El objetivo del presente trabajo es realizar una aportación personal a lo ya recogido mediante los análisis cuantitativo y cualitativo y no redundar en lo ya analizado. Es decir, desarrollar una reflexión personal sobre la presencia de las mujeres en el sector audiovisual, teniendo en cuenta los resultados, las conclusiones y las propuestas recogidas en el entorno de este proyecto. Cómo veo la situación de un sector que conozco bien por dentro. En qué medida somos minoría, las razones de la falta de paridad y, principalmente, qué podemos hacer para que en adelante nosotras las mujeres podamos compartir, o incluso sustituir, los puestos de trabajo que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres.

Al mismo tiempo que reflexiono sobre la presencia de las mujeres en el recorrido desde el inicio de los estudios hasta el momento de la profesionalización, estudiaremos la situación de las trabajadoras por áreas de trabajo. Para ello, he tomado como modelo 10 largometrajes de ficción en los que he participado en los últimos años.

Dado que, como ya he dicho, este ejercicio de reflexión va a ser analizado desde un punto de vista personal, antes que nada es preciso que me presente:

Tras estudiar Periodismo y audiovisual en la universidad, llevo recorrido un largo camino, siempre compaginando el trabajo periodístico con el cinematográfico.

Mi primer contacto con el cine fue a través de los cortos. En la década de los 90, tras unos años ejerciendo de *script* y de ayudante de dirección, dado que mi impulso natural era dirigir, me animé a dar el paso cuando sentí que estaba preparada. Entonces vivía en Madrid. Pensadlo bien; mujer, vasca y directora. Pues como mujer no tuve ningún obstáculo; como vasca, hubo alguno que otro, y como directora, a pesar de ser

completamente desconocida y sin tener experiencia dirigiendo, encontré apoyos. A mi regreso a Euskal Herria, comencé a dirigir, rodeada de experimentados técnicos de aquí. En poco tiempo dirigí cuatro cortometrajes, algunos subvencionados y otros financiados mediante un crédito personal. Recibí premios y reconocimientos, tanto en casa como a nivel internacional, exhibí estos filmes en diversos festivales y certámenes, y conseguí amortizarlos todos. Hoy en día trabajo de *script* en el cine, y en el ámbito del periodismo.

1. El contexto. Las dificultades de ceñirse a la tradición

Para poder tratar sobre la presencia de las mujeres en el sector audiovisual, es ineludible tener en cuenta el contexto en el que vivimos. De hecho, las diferencias de género impuestas tradicionalmente por nuestra sociedad tienen su reflejo en el día a día, en la educación, en el trabajo, en el clima familiar, en los círculos de amistades, en la calle... Los hombres tradicionalmente han trabajado fuera de casa, mientras que las mujeres asumían las labores domésticas, la maternidad y la custodia de personas mayores y enfermos.

Ahora, mientras desde el Observatorio Vasco de la Cultura estudiamos cómo resolver la escasa presencia de las mujeres, nosotras y, en este caso, un medio de difusión público, tenemos mucho trabajo por hacer. Se me antoja llamativo un anticuado anuncio que estos días se está emitiendo en la tele (ETB), llamado HERRIKO DENDARIAK, en el que, a la hora de dar nombres a sus protagonistas, se reflejan las ideas retrógradas de esta sociedad, ya que asigna nombres de varón al carnicero, al fontanero y al pescadero, y de mujer al personal de la tienda de ropa, de la peluquería y de la joyería.

Habida cuenta de la influencia que ejercen los medios de comunicación sobre la sociedad, está claro que mensajes como éste no hacen sino perjudicarnos. Mientras no podamos dejar atrás esos roles tipificados (sic) no tenemos nada que hacer. Y ese anuncio es del Gobierno Vasco, y esto lo dice casi todo ¿No deberíamos empezar por ahí cuando se trata de contrastar las razones de la escasa presencia de las mujeres?

Una vez claro el contexto, pasemos a reflexionar sobre la presencia de la mujer en el sector audiovisual.

2. El audiovisual: las mujeres en la formación Propuestas de mejora

Una vez terminados los estudios básicos, muchas personas no suelen tener claro a qué profesión les gustaría dedicarse en el futuro. En el caso de Imagen y Sonido, sólo una minoría la elige por vocación. Muchas se decantan por diversas razones. Quizá porque la ven fácil. Las opciones existentes son la universidad (EHU y MU) o estudios técnicos de FP (IES Tartanga de Erandio, IES Mendizabala de Vitoria, la ESCIVI de Andoain). También hay escuelas, másteres y cursos especializados en áreas concretas.

Según los resultados del análisis cuantitativo, la mayor parte de las mujeres que se decantan por el audiovisual optan por la universidad, donde suponen el grueso del alumnado. Por el contrario, entre quienes escogen la opción técnica predominan los hombres.

Estos estudios son interesantes de por sí para familiarizarse con el sector, para aprender una metodología de trabajo, mejorar la técnica, estudiar la historia de la disciplina, etc. Pero son sobre todo **útiles para hacer contactos, entablar relaciones tanto entre estudiantes como con el profesorado.**

Quienes enseñan también deberían tener en cuenta los trabajos realizados por mujeres a la hora de seleccionar los ejemplos. Dejar claro una y otra vez que las mujeres son capaces de trabajar en todas y cada una de las áreas del audiovisual. Es necesario infundir confianza para que las mujeres se incorporen con tranquilidad al mercado de trabajo.

También son muy interesantes los cursos especiales que se organizan para menores de edad (por ejemplo en Larrotxene-Donostia). Además de fomentar la afición desde la infancia, más adelante ofrecen la posibilidad de conocer de cerca los entresijos de un rodaje y las funciones de cada área, y así, una vez terminados los estudios básicos, tendrán más claro si quieren optar por este sector. Dado que no hay diferencias en el comportamiento de chicas y chicos, es conveniente que a la hora de formar grupos se tenga en cuenta especialmente a las chicas, destacar sus capacidades, capacitarlas por igual para todas las áreas y, al hacer sus prácticas, ofrecerles también a ellas los puestos de mayor responsabilidad. Hay que animarles a que se sientan atraídas por el audiovisual.

CREADORAS/ES: No hace falta título para crear una obra audiovisual. Ni una licenciatura, ni haber terminado los estudios de FP. Por supuesto, estaremos mucho mejor preparadas conociendo las técnicas y la metodología de trabajo, pero mientras se disponga de recursos, cualquiera puede crear. Sin embargo, como veremos más adelante, aún hay muy pocas autoras profesionales.

TÉCNICAS/OS: En lo que respecta al equipo de rodaje, es casi indispensable tener estudios, a excepción de quienes son autodidactas y de quienes han tenido el lujo de poder hacer prácticas desde el principio. Por ahora también entre el personal técnico predominan los hombres.

3. Tras terminar los estudios, ¿qué? Propuestas para facilitar el tránsito al mundo laboral

La posibilidad de trabajar en el sector audiovisual cambia mucho según se trate de una productora o de la empresa pública. Así, por ejemplo, para trabajar en la televisión pública es necesario superar los correspondientes exámenes para acceder al puesto. Como personal funcionario, tienen contratos a largo plazo y pasan de un programa a otro directamente, conservando el puesto en todo momento. La presencia de las mujeres en la televisión es cada vez más notoria, aunque siguen predominando los hombres en los puestos creativos creativos y los de mayor responsabilidad.

Si se trata de trabajar en el cine es inútil enviar el curriculum, no hay convocatorias. Es fundamental conocer a alguien que ya esté dentro, tener contactos. En cualquier caso, dado que nuestra industria es muy reducida, se producen muy pocas películas y no hay trabajo para todas las personas que terminan sus estudios. Además, los equipos de trabajo son a menudo cerrados y, aunque las productoras que trabajan con personal habitual en todos los puestos suelen incluir aprendices, muy pocas personas cuentan con esa posibilidad. Como veremos más adelante, garantizar la presencia de mujeres está en manos de quienes contratan. Para ello es necesario ayudarles a romper con los prejuicios sociales tradicionales.

3.1. Primeras prácticas. Por el camino del corto

Para poder trabajar como profesional es imprescindible darse a conocer, para que te vean quienes te vayan a contratar en el futuro. Si lo haces bien te llamarán de nuevo, y si tu participación es duradera te tendrán en cuenta para hacer un largo. Los cortometrajes son clave en ese recorrido.

No es especialmente difícil integrarse en el equipo de trabajo de un cortometraje, pues casi siempre se trabaja gratis y, en consecuencia, los productores tampoco pueden exigir un gran nivel. Además, es la forma más indicada para compartir trabajo con equipos experimentados. El aprendizaje es recíproco: ambas partes aprenden mutuamente.

Si no se conoce a nadie que trabaje en el ámbito de los cortos, el único camino es crear equipos con personas que estén en la misma situación y ser perseverante; en estas circunstancias las mujeres no deberíamos tener ningún obtáculo. De hecho, muchas mujeres se dedican al cortometraje con la máxima implicación.

Respecto a las nuevas generaciones, debo añadir que las nuevas tecnologías facilitan la posibilidad de hacer prácticas. Cualquiera lleva una cámara en el bolsillo (las videocámaras de los móviles son cada vez de mayor calidad y dan la posibilidad de grabar en HD), y, dado que son pequeñas y ligeras, pueden utilizarse desde cualquier punto de vista: grabación en movimiento, grabación de imágenes desde cualquier ángulo...

Más allá de los cortos, existe otra posibilidad para dar los primeros pasos: ESCIVI, por ejemplo, suele enviar estudiantes a realizar prácticas a rodajes de grandes producciones. Además de valorar la disposición y la capacidad de las personas enviadas, es necesario que no sean siempre hombres quienes tengan las puertas abiertas para entrar en el mundo profesional mediante las prácticas. Reconozco que también han enviado mujeres.

3.2. El salto al mundo laboral. Dificultades para la actividad profesional

Pongamos que una mujer termina sus estudios, acumula experiencia y ha hecho contactos. Ha llegado el momento de comenzar a trabajar como profesional. No obstante, es notorio el severo descenso que sufre la presencia de las mujeres al dar el salto de los cortos a los largos. ¿Qué sucede con ellas en el momento en que acceden al mundo profesional?



Para trabajar en el cine hay que estar dispuesta a llevar un **modo de vida inestable** y a amoldarse a él. De hecho, la industria que tenemos es, si es que existe, muy pequeña, y como se realizan tan pocas producciones al año, no hay trabajo para todos los profesionales capacitados. Pueden pasar meses –a veces incluso un año– hasta que recibes la llamada de un productor.

Cuando estás acostumbrada al ritmo cotidiano de actividad doméstica, te llega una llamada inesperada: que tienes trabajo para los dos meses siguientes. ¡Qué bien! ¿Verdad? Trabajo, ingresos... y sube la autoestima.

Debemos estar preparadas asimismo para afrontar las **largas y desequilibradas jornadas** que exige el rodaje. De lunes a viernes, a veces de día, otras veces de noche, por lo menos durante 11 horas (a veces, con horas extra), y el sábado unas 7 horas. A lo que hay que añadir el tiempo que se llevan los desplazamientos desde casa (en un rodaje del año pasado tuve que hacer 3 horas diarias de carretera).

La situación de muchos trabajadores de televisión es diferente. Suele haber un equipo casi fijo para grabar un programa, y el personal suele tener, en general, trabajo todo el año. Es más estable, sin llegar nunca a ser seguro. Quienes trabajan en series de televisión, por ejemplo, deben prestar atención a la evolución de la audiencia (share). Si no llega a un mínimo dado, la serie se cancela y todos los trabajadores van a la calle, hasta la siguiente llamada.

La falta de estabilidad y de seguridad económica y los incómodos horarios a cumplir cuando hay trabajo obstaculizan la posibilidad de llevar una vida ordenada. ¿Cómo organizarse, si ni se sabe cuándo llegará el próximo trabajo?

El caso es que tener que trabajar en tales condiciones dificulta la conciliación familiar, lo que resulta un inconveniente para muchas mujeres. Es verdad que teniendo pareja o alguien con quien compartir las responsabilidades hay soluciones. Aunque aún hoy en día hay muchos hogares de la vieja escuela, hay afortunadamente muchas

casas donde las responsabilidades se comparten a medias. En cualquier caso, esas son cuestiones personales, deben organizarse y alcanzar acuerdos para que uno y otra se ocupen de los niños, los mayores, los enfermos o de las tareas domésticas. Todo esto no resulta tan complejo en otras actividades más habituales, pues el horario estándar y la estabilidad facilitan la organización familiar.

Muchas veces somos nosotras mismas, bien por garantizar la seguridad económica, bien por mantener unos valores que juzgamos más importantes, las que tenemos una tendencia a buscar oficios más equilibrados renunciando a ese modo de vida inseguro. También es responsabilidad de los hombres, naturalmente, y, aunque las cosas van cambiando, todavía las mujeres somos más responsables ante la situación que tenemos en casa.

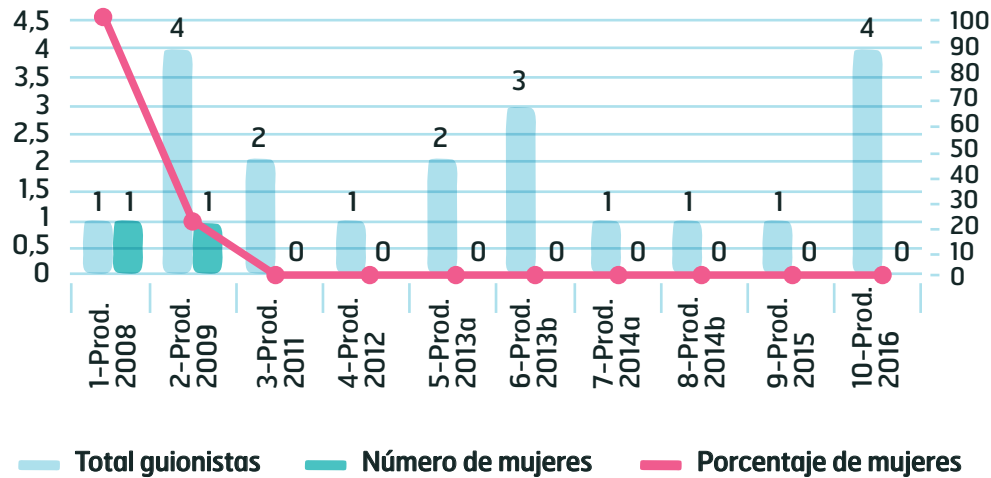
4. Las mujeres en el trabajo: Basado en diez producciones vascas de ficción

Propuestas de mejora

Para examinar la presencia de las mujeres por áreas, he escogido 10 películas en las que he participado (entre 2008 y 2016). Son producciones vascas, rodadas en castellano o en euskera, algunas sencillas, realizadas “enfamilia”, y otras con mucho dinero, recursos y personal:

1. (2008) Directora. Producción: empresa productora guipuzcoana de larga trayectoria. Euskera.
2. (2009) Codirigida (Directora y Director). Producción: participación mayoritaria de la TV pública. Telefilm contemporáneo. Euskera.

4.2. La presencia femenina, por áreas



GUIÓN Es la base de todo proyecto audiovisual.

Según muestra el análisis cuantitativo, se presentan muy pocas mujeres a la convocatoria de ayudas del Gobierno Vasco para el desarrollo de guiones, y, si bien entre los adjudicatarios de las mismas se mantiene la proporción de sexos, pocas mujeres reciben finalmente las ayudas. Afortunadamente, con la llegada de generaciones más jóvenes el panorama ha ido cambiando y se va reduciendo la brecha entre mujeres y hombres.

Pero, ¿por qué no nos ponemos nosotras mismas al nivel de los hombres? ¿Por qué predominan todavía los hombres entre quienes solicitan las ayudas? Para escribir un guión teniendo un mínimo conocimiento técnico, en principio bastan boli y papel, una tablet o un ordenador. **Lo que hace falta es tener en mente una buena historia,** y

está claro que las mujeres tenemos la misma capacidad. Somos buenas contando historias y, conociendo la técnica, tenemos el nivel necesario para crear un buen guión. Además, existen cursos expresamente destinados al efecto y, que yo sepa, en ellos siempre hay alumnas.

Por otra parte, debemos añadir un factor importante: el **tiempo**, la **dedicación**. Para escribir un buen guión, la guionista debe pasar muchas horas centrada frente al papel o al ordenador. Por eso, las referidas ayudas resultan muy útiles para que la guionista pueda cumplir su tarea con total dedicación, pues le garantizan seguridad económica al escribir. Además, el hecho de habersele reconocido calidad al proyecto resulta muy motivador.

Recordando que el guión es la base de una producción, para que la presencia de las mujeres no sea tan reducida en el sector, es muy importante dedicar especial atención al trabajo de las guionistas. Es decir, **vigilar que la composición de las comisiones de valoración sea paritaria**. En lugar de adjudicar las ayudas siempre a los mismos, habida cuenta que ‘los mismos’ suelen ser hombres’, dar oportunidad a las nuevas propuestas respetando, por supuesto, **el interés intrínseco del proyecto**.

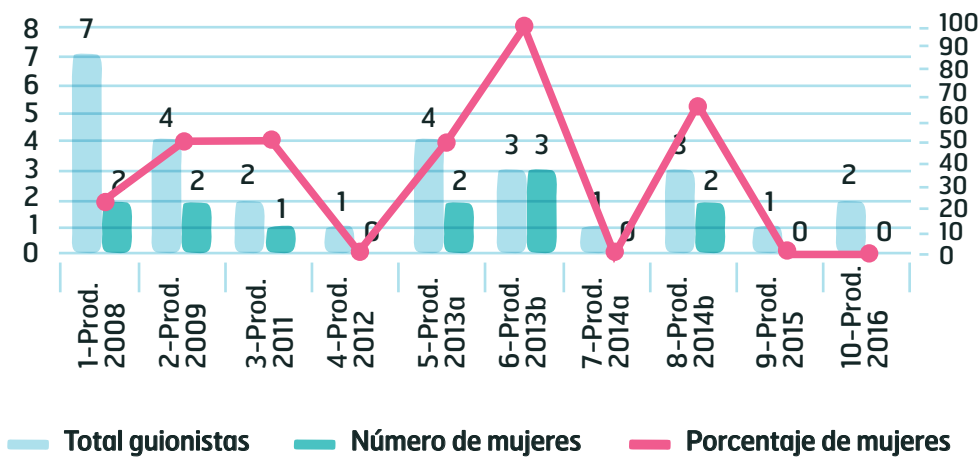
En una ocasión presenté un borrador de guión. Iba a ser parte del 19,7 % de mujeres que indica el análisis cuantitativo. Lamentablemente, no me dieron la ayuda. Mi primera reacción fue abandonar, resignada, creyendo que mi historia no sería tan interesante. Ya se sabe, hacer un corto sin subvención pública, pase; pero nunca iba a conseguir reunir el dinero suficiente para hacer un largometraje. Decidí que no me iba a meter en tales fregados hasta que no tuviera en mis manos una historia muy potente. Y siempre con la muletilla de que el futuro es muy largo y “si tiene que llegar, llegará” en mente.

En situaciones así, al menos en mi caso, puede haber un problema de autoestima. Soy responsable, y aunque a duras penas consiguiera mi objetivo, me parecería lamentable ser yo la responsable de la triste trayectoria de la película, tras semejante inversión de esfuerzo y dinero,. Si por lo menos hubiera recibido aquella ayuda inicial, tendría mayor confianza en mí misma y luego movería el proyecto con más seguridad, hasta que una productora aceptase realizar el proyecto.



Pero sé que, si el guión que tengo entre manos es realmente bueno, llegaré a dirigirlo. Que no tendré obstáculos pese a ser mujer y que incluso sin subvención llegaré a encontrar en el camino esa productora o productor valiente que crea en mi proyecto. Que no me voy a acobardar, por lo menos no por ser mujer.

EQUIPO ARTÍSTICO, DENTRO DEL GUIÓN



- **1.** Coral, el protagonismo recae en un grupo de personajes. Aun siendo la mayoría de ellos hombres, los papeles secundarios son interpretados mayormente por mujeres. Pone a unos y otras al mismo nivel.
- **2.** Los papeles protagonistas son dos mujeres y dos hombres, rodeados de numerosos personajes. Los motores principales de la acción son mujeres de gran personalidad, que en general predominan sobre los hombres.
- **3.** Se desenvuelve alrededor de una mujer, y al protagonista masculino que la acompaña lo presenta como un imbécil.

- **4.** Aun siendo coral, el personaje principal es hombre. Presenta a las mujeres como amantes, madres o hermanas, en segundo plano.
- **5.** Aunque propiamente sigue los pasos de un hombre, es un cuarteto protagonista y, en términos generales, los sitúa en el mismo plano.
- **6.** Tres mujeres protagonistas; trata especialmente de su carácter, personalidad e inquietudes.
- **7.** Protagonista masculino. Sólo aparecen dos mujeres y es algo casi episódico.
- **8.** La mujer tiene gran fuerza, y ella es el motor principal de la acción.
- **9.** Siendo el papel protagonista masculino, es coral, y trata equitativamente a hombres y mujeres.
- **10.** Los únicos protagonistas son varones.

A la vista de la gráfica, podemos concluir que hay historias sobre mujeres, y que, aunque hoy día aun predominen los papeles masculinos entre los protagonistas, en esta nuestra pequeña industria las películas sobre mujeres siguen despertando el interés de las personas que producen. Dado que su interés es llegar al mayor número posible de espectadores, cabe pensar que no harían este tipo de apuestas si no gustaran a la mayoría del público.

Para aumentar la presencia de mujeres, habría que incrementar o cambiar los papeles s femeninos, proporcionar mayor personalidad a sus personajes para convertirlos en motores de la acción y no quedar siempre relegados al lado de los hombres. Recuerdo el efecto que tuvo la película *Solas* del andaluz Benito Zambrano. Cuando se estrenó, en 1999, no estábamos acostumbradas a lo que aquel drama exponía. Las protagonistas eran mujeres (Ana Fernández y María Galiana) y los personajes masculinos no eran más que condicionantes externos.

Desde entonces, también en nuestro entorno se han escrito, producido y llevado a la pantalla historias sobre mujeres, como *Loreak*, *Amama*, *Un otoño sin Berlín...*



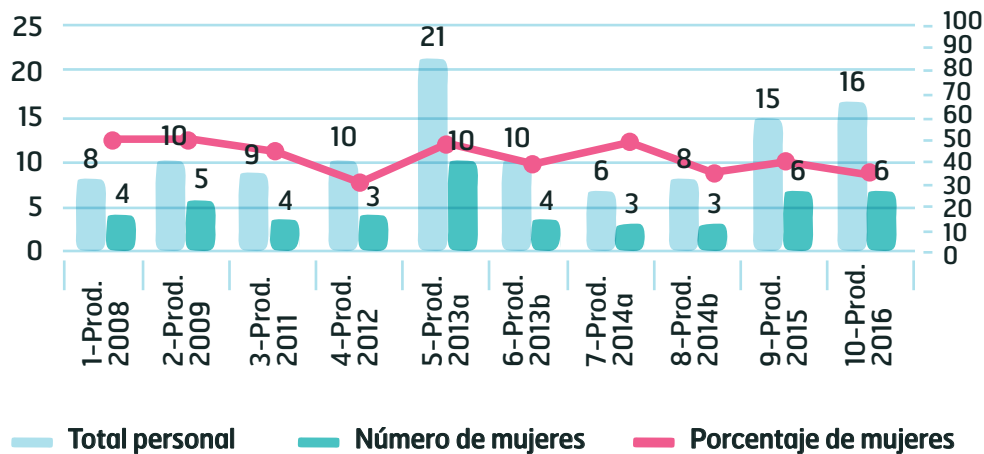
A más personajes femeninos en el reparto, más actrices trabajando.

Los datos son directamente proporcionales.

Muchas mujeres eligen la interpretación como oficio, es un ámbito que nos resulta atractivo. Por otra parte, tienen muy difícil vivir del audiovisual en nuestra pequeña industria, y la mayoría se dedican al teatro, compaginándolo con varios oficios paralelos más al mismo tiempo. Quiero resaltar de paso las duras conclusiones a que llega un estudio recientemente publicado: al parecer, una buena parte de los actores y actrices de la CAE vive actualmente en la pobreza. Ze azterketa da hau?

Hay pocas empresas de *casting* para buscar actores, y sus gestoras son mujeres.

PRODUCCIÓN



Para hacer una lectura correcta de la gráfica y comprender mejor los datos, conviene conocer los distintos puestos que integran este ámbito de estructura jerárquica.

En el nivel superior se halla la productora o el productor (responsable de la productora que será la propietaria del proyecto) y la producción ejecutiva (financiera). Cuando la empresa productora emprende un proyecto, lo primero que hace es contratar a quien se hará cargo de la dirección de producción; es decir, la persona que diseñará el proceso de producción y contratará al personal en nombre del máximo responsable. Más adelante hablaré sobre las responsabilidades de quienes contratan.

De la dirección de producción hacia abajo tenemos al equipo de rodaje, encargado de la organización logística del rodaje: jefa o jefe de producción, asistentes, auxiliares y meritorios. A medida que vamos descendiendo en la escala jerárquica se va debilitando el nivel de responsabilidad de cada categoría. En esta sección se reúnen, asimismo, el personal que realiza labores de secretaría y administrativas, la supervisión de localizaciones, el servicio de *catering* y los agentes de promoción (responsable de prensa, etc.).

Dirección de producción (+producción ejecutiva): Llama la atención que de 10 películas únicamente en dos de ellas sean mujeres. La mayor parte de quienes recaudan o realizan aportaciones económicas personales suelen ser hombres. Aunque la paridad se me antoja muy lejana, estimo necesario estimular a las empresarias que invierten en el audiovisual, ofreciéndoles amparo y ayudas especiales. Aunque sea su primera producción, tomar en consideración especialmente los proyectos presentados por mujeres en las convocatorias de ayudas. Pues, de hecho, es muy importante que te echen una mano en el primer intento para poder emprender una trayectoria.

Necesitaríamos discriminación positiva, con urgencia, para que más mujeres se animen a ser productoras. ¿Que no tienen experiencia? Ya la acumularán. Hay que ayudar y brindar confianza a la mujer que quiera ser productora. **Si queremos una industria, necesitaremos productores, hombres y mujeres.** Si la industria es de por sí pequeña, su falta es el fin.

Las productoras pueden hacer mucho, además, para subrayar nuestra presencia. Por ejemplo, al contratar personal, pueden ocuparse preferentemente de garantizar la paridad.

Empresas productoras. Responsabilidad de quienes

contratan: Son quienes más pueden hacer por garantizar la presencia de mujeres puesto que escogen el equipo. A no ser que quien dirija la película exija su propio equipo. Aunque puedo asegurar que no tienen ningún problema para trabajar con mujeres, sé que habría más mujeres en los rodajes si procurasen evitar el rechazo que nos causan el carácter inestable del sistema de trabajo y los horarios largos e incómodos.

Yo propondría lo siguiente: **destinar una parte del presupuesto a asumir los costes de garantizar la igualdad.** Facilitar a las mujeres oportunidades para trabajar y, si se tercia, adaptarse a sus necesidades. Esto es, si la trabajadora tuviera razones de peso, ofrecer la posibilidad de que comparta el puesto con otra persona. A fin de cuentas, lo único que encarecería el coste sería el tener que tramitar dos altas en la Seguridad Social en lugar de una, nada más, pues el único sueldo se lo repartirían entre dos. Creo que, en tales casos, trabajando cada persona 6 horas, se garantizaría la conciliación familiar y, consecuentemente, habría más mujeres trabajando en el audiovisual.

En caso de maternidad, es muy importante **reservar el puesto** a las madres que deciden alejarse durante unos meses del trabajo. Respetar los derechos de las trabajadoras. Pues suele suceder que, en esta difícil profesión nuestra, se olvidan de nosotras. Si quien se aleja unos meses de la profesión con motivo de la maternidad, deja de trabajar en los dos últimos proyectos, llaman a su sustituto también para la siguiente vez, y la madre queda fuera olvidada. Para que no suceda tal cosa, hay que ser solidario con la profesional que esté en esa situación y ofrecerle la posibilidad de ser contratada de nuevo o de compartir un puesto de trabajo, especialmente si está sola para atender las tareas domésticas o si quienes comparten con ella dichas responsabilidades no pueden realizarlas (son situaciones propias de la organización de cada hogar, cada caso es especial).

Equipo de producción de rodaje: Según la gráfica de distribución del personal por sexos, en casi todas las películas son mayoría los hombres. La mayoría de los directores de producción del nivel jerárquico más alto, si no todos, son varones con experiencia, y seguirán así en tanto no lleguen las nuevas generaciones. Y es que, la empresa productora suele preferir a alguien de confianza y larga experiencia para asignarle un trabajo de tanta responsabilidad. No les suele gustar arriesgar en eso, aplicando el viejo dicho “más vale malo conocido que bueno por conocer”. Por otra parte, de la misma forma que para ellos también hubo una primera oportunidad alguna vez, ¿por qué no se le va a dar también una oportunidad a quien, lamentablemente, no tiene tanta experiencia precisamente por falta de oportunidades, pese a estar preparada? Habría muchas mujeres en tales puestos.

Las mujeres tenemos mucho que hacer al respecto. Siendo los hombres mayoría, a ellos deberíamos pedirles ayuda, o si no, ocuparnos nosotras mismas, mientras se van concienciando, y **mientras ello no suponga privar de su trabajo a las pocas que hay**, naturalmente, despertando el interés de las mujeres hacia el oficio de directora-productora. Ayudar a que se les den oportunidades, informar y recodar que las mujeres también existen.

Bajando en la jerarquía, tenemos el puesto de jefa o jefe de producción. Es decir, a la persona responsable y que coordina el equipo de producción de rodaje. En el estado español hay muchas mujeres para este puesto, pero aquí son minoría. De las 10 películas analizadas, por ejemplo, únicamente 3 han tenido mujeres en el puesto. Es decir, casi un tercio.

Quien ocupa la jefatura de producción, como todas las personas responsables de área, normalmente escoge a gente de su confianza: entre los ayudantes casi en todos los rodajes hay alguna mujer, y a medida que vamos bajando de categoría, la cantidad va aumentando. A ese respecto, quiero insistir en que es muy importante, en aquellas áreas con estructura jerárquica, como la producción, **garantizar la paridad entre meritorios o principiantes.** Los puestos meritorios —especialmente los de producción— no precisan tener gran experiencia previa, y por eso es el puesto más accesible a los principiantes en todo rodaje audiovisual. Deben cumplir lo



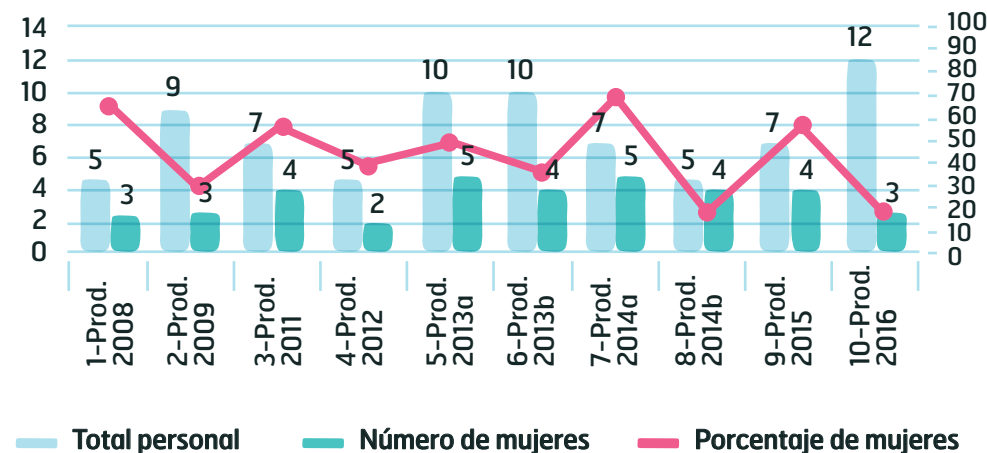
que ordenen “los de arriba”, como conductores, organizando el *catering*, haciendo recados, cuidando el material y un largo etcétera. Quienes son **meritorios hoy serán responsables mañana**.

Una anécdota que me ha sucedido recientemente indica que vamos por el buen camino: me llamó el ayudante de producción (hombre), a ver si conocía algún buen meritorio, y que, a ser posible, prefería que fuera mujer. Me estuvo hablando del valor de la paridad. ¡Qué bueno!

Administrativa y secretarías de producción siempre o casi siempre son mujeres. Es trabajo de oficina, los horarios no suelen ser, en general, tan dilatados, y suelen tener contratos más largos, de varios meses.

Todos los supervisores de localizaciones y material suelen ser hombres. Trabajan especialmente en grandes producciones (es el caso de la película número 10 de la tabla), y no suelen ser profesionales. No es trabajo cómodo, hay que pernoctar en el emplazamiento del rodaje, y son hombres los que suelen estar dispuestos a ello, o quizás se les ofrezca el puesto a hombres por pura inercia. Ello, no obstante, no significa que las mujeres no sean capaces. Para romper con el mito de que “el hombre es más duro para afrontar cualquier problema, desgracia o sorpresa”, debemos concienciarlos a ellos y también a nosotras mismas de que, si queremos, deberíamos comenzar a ofrecernos para desempeñar esas labores.

DIRECCIÓN



Atendiendo a la gráfica podemos decir que, lamentablemente, en este ámbito la presencia de mujeres no ha aumentado en las últimas décadas. De hecho, en un rodaje de 2008, cuatro de los seis trabajos de dirección contratados eran mujeres (el 66,6 %), mientras que en uno de este año (2016), solo 3 de doce lo eran (el 25 %).

Solo dos de las 10 películas han sido dirigidas por mujeres. ¿Significa eso acaso que no hay mujeres directoras? Pues no. De hecho las hay, pero ejercen básicamente en el mundo del cortometraje, por el momento. A muchas de ellas, sin duda, las veremos en el futuro dirigiendo largometrajes, como en el caso de los directores, muchos de los cuales comenzaron su carrera haciendo cortos –tradicionalmente, también en el caso de los cortos han predominado con diferencia los directores–.

También el área de dirección tiene una estructura jerárquica. Por debajo del puesto de director tenemos el de primer y segundo ayudante, los puestos de auxiliares y finalmente los de meritorios (novatos).



El puesto de primer ayudante es el ‘motor’ del rodaje. Su trabajo dura el doble que el rodaje, y exige intensivamente organización y un alto grado de inteligencia.

Este puesto lo vienen ocupando generalmente, por tradición, hombres. Y las mujeres que conozco, todas o casi todas, carecen de descendencia y de responsabilidades ajenas al trabajo. Sin embargo, tenemos todas las capacidades para ello. Yo misma trabajé de primera ayudante en varios cortometrajes.

Junto al primer ayudante viene el puesto de segundo ayudante, que hace labores de oficina. Es un duro trabajo organizativo que exige grandes dosis de concentración, y para esto también hay mujeres sobradamente válidas. Sin embargo, los segundos ayudantes siguen siendo predominantemente hombres.

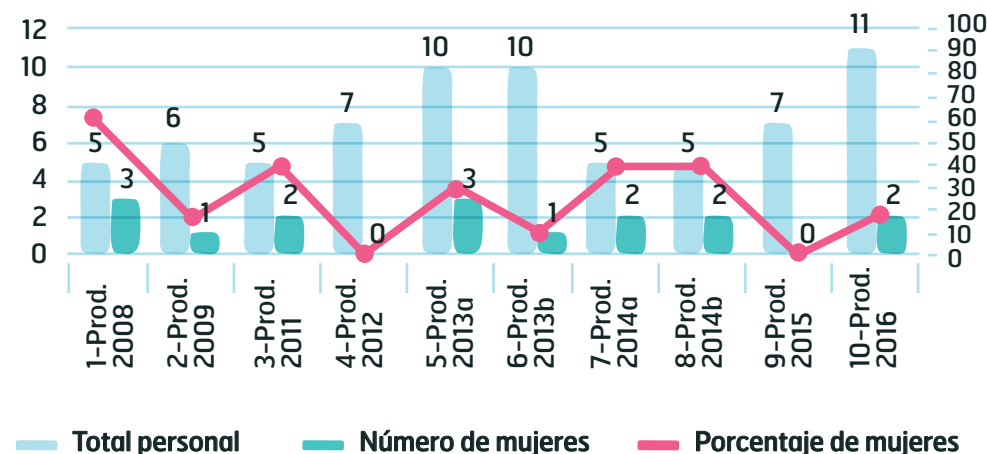
Las personas auxiliares desempeñan labores de responsabilidad algo menor, pero según adquieren experiencia, ascienden para convertirse en el futuro en segundos o primeros ayudantes. **A mayor nivel, mayor responsabilidad y mayor retribución.**

Finalmente, tenemos a los puestos de meritorios. Son en general principiantes, jóvenes con poca o ninguna experiencia, que cuidan de los actores y actrices, conducen, cortan el tráfico o piden silencio, siempre a las órdenes del primer ayudante. Esa es precisamente la primera labor a realizar para garantizar la paridad en el futuro, que haya mujeres entre estos puestos de meritorios. Una vez adquirida experiencia y aprovechada la oportunidad de darse a conocer les será más fácil ascender y llegar a cargos de mayor responsabilidad. Aunque aún queda camino por recorrer, como en otras áreas, ya se va cuidando el tema de la paridad entre los principiantes. **Meritorios de hoy, responsables de mañana.**

Hay otro puesto en Dirección que es único en cada proyecto y que casi siempre suele ser ocupado por mujeres: el de *script*. El *script* trabaja junto al director en el rodaje, y además de cumplir los partes de producción y montaje, aconseja y se ocupa de que se mantenga la continuidad de la

acción del guión. Han sido habitualmente mujeres, pero como curiosidad puedo decir que en esta nuestra pequeña industria, hay dos o tres hombres dedicados a esto. El puesto de *script* debe ser alguien de confianza de la persona que se ocupa de la dirección puesto que es necesario que se entiendan. Dado lo estrecho de esta relación, normalmente lo escoge directamente.

FOTOGRAFÍA Y CÁMARA



Está de moda que la misma persona se ocupe de la dirección de fotografía y sea también cámara. Unificando ambos puestos se ahorra un empleo, un contrato, y a la producción le sale más barato. Es un puesto de gran responsabilidad, pues consiste en trasladar a imágenes las intenciones de la dirección y debe asumir el aspecto visual de la obra. Hay, por costumbre, muchos más directores de fotografía hombres, y mientras estos continúen en activo, va a ser muy difícil que entren nuevas personas (sean hombres o mujeres). Y es que es muy difícil que un productor llame a alguien de poca experiencia. Si el presupuesto se lo permite, siempre



elegirán a alguien de mayor prestigio y nivel. Es muy corriente que cada director tenga su director de fotografía favorito o habitual y que siempre llame al mismo. De manera que no es de extrañar que llamar a “los de siempre” implica llamar habitualmente a hombres.

Es habitual formar equipos de confianza de cara a facilitar y hacer más cómodo el trabajo. Pero, naturalmente, en ese repetirse, los que siempre trabajan con hombres seguirán trabajando con hombres, intentarán mantener el equipo. Pero es importante que si alguien falla, o si se constituye un nuevo equipo de cámaras, se tire también de mujeres.

Las mujeres tenemos mucha tarea. De hecho, es importante fomentar la promoción de directoras de fotografía, ayudarles a darse a conocer para que tengan esa primera oportunidad y sean contratadas en el futuro. Es un trabajo muy delicado, sí, pero si nosotras convertimos eso en falta de confianza, nos resultará harto difícil mostrar que estamos en el mercado al mismo nivel que los hombres; que se nos vea.

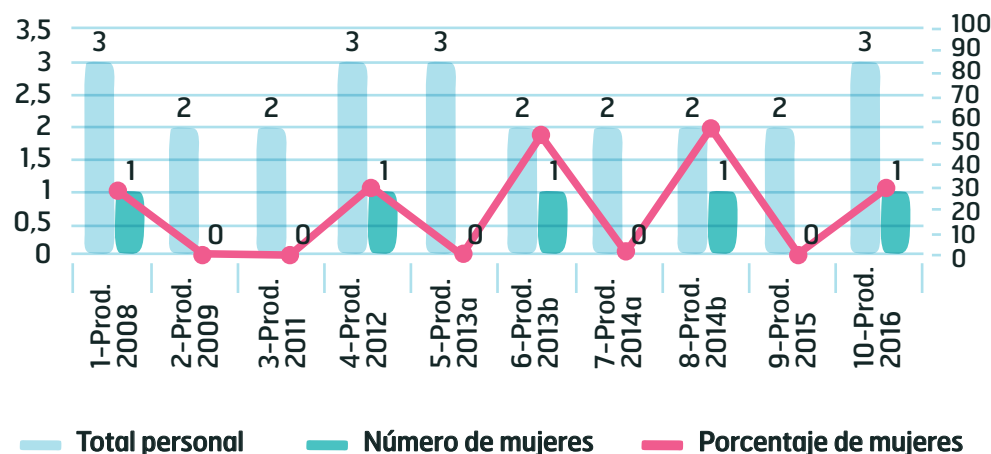
Ciñéndonos a la estructura estrictamente jerárquica, el siguiente puesto es el de auxiliar de cámara o foquista. Si bien casi todos son hombres, cada vez hay más foquistas mujeres. Normalmente han sido meritorios o auxiliares con anterioridad, que están ascendiendo. Así y todo, conozco el caso de una mujer que no aspira a ascender. Auxiliar desde hace mucho, reivindica la importancia de su puesto y quiere seguir en él. Se siente cómoda, domina bien sus funciones y la contratan frecuentemente por su experiencia y larga trayectoria.

Quiero insistir en la importancia de que al buscar meritorios, trabajadores principiantes de poca o nula experiencia previa, se eche mano de mujeres. No olvidarse de garantizar la paridad cuando vayan entrando nuevas generaciones a la profesión; teniendo en cuenta que también existen mujeres que quieren ser y se están preparando para ser cámaras o directoras de fotografía, en la universidad y en los centros de FP.

La persona responsable del monitor donde el director visualiza el material rodado, llamado “video-asistente”, es un técnico que desea promocionar,

y en nuestro ámbito hay tantas mujeres como hombres. Finalmente, hay un puesto nuevo, derivado del avance de las tecnologías que utilizamos: el técnico DIT (*digital imaging technician*, técnico de imagen digital). Conozco mujeres preparadas para esto, pero en nuestra pequeña industria, todos o casi todos los “de casa” son aún hombres.

SONIDO



En primer lugar, hay que subrayar que es absolutamente compatible ser mujer y técnico de sonido. He leído en un fragmento de la transcripción de una entrevista recopilada para el análisis cualitativo que una chica tuvo problemas para trabajar en sonido, concretamente como microfonista, “por ser mujer y además pequeña”. Yo no lo veo igual. He trabajado con mujeres técnicas jefes de sonido y con mujeres microfonistas. Las hay que trabajan durante todo el año aun siendo madres. No son especialmente altas, pero incluso entre los hombres tenemos algunos más bien menudos. Así que no creo que la estatura sea problema.



No he conocido casos de discriminación, pero tengo que reconocer que en nuestra reducida industria los técnicos jefes de sonido que más trabajan son siempre los mismos, y son hombres.

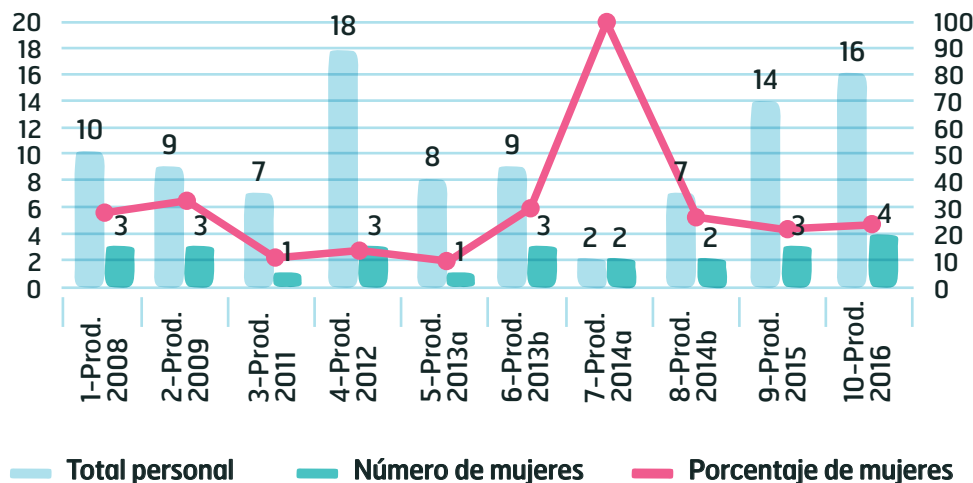
El problema surge cuando el técnico de sonido elige a su ayudante (microfonista). Mientras pueda, llamará a su persona de confianza, sin importar si es hombre o mujer. Pero, ¿qué pasa cuando tiene dos personas de confianza, una mujer y la otra hombre? Pues que llama al hombre pensando que la mujer ya tiene suficiente trabajo en su casa. Aquí puede darse una discriminación notoria, pero, como ya he dicho, suelen ser casos puntuales. Es precisamente ahí donde tendríamos que hacer hincapié en la **estrategia de concienciación**, y en lugar de pensar que ser madre o tener trabajo en casa es un obstáculo, tener en cuenta la categoría laboral de la candidata y darle facilidades para que pueda ejercer su actividad. Está claro que el principal responsable es la persona responsable de la producción, pero es muy importante asimismo que quien se ocupa del sonido también apoye a la mujer.

Se ocupan de la ambientación, de los decorados, del attrezzo y de todos los elementos del film que no sean los propios actores. En función de la complejidad del guión, el tamaño del equipo de trabajadores varía, siendo mayor especialmente cuando son historias de época, de ficción científica, futuristas... En tales casos, como hay que construir nuevos decorados, o adecuar los existentes, en poco tiempo, suelen necesitarse más brazos.

Esta sección ha estado tradicionalmente en manos de hombres. Los directores artísticos, jefes de esta sección, son artistas, son creadores, y su responsabilidad en la producción es grande. Muy pocas veces he trabajado con una directora artística, y casi siempre ha sido fuera de Euskal Herria. Sin ir más lejos, entre las 10 películas elegidas para el análisis no figura ni una sola.

En cambio, en los cortos realizados aquí, sí que hay mujeres en este puesto. Lo cual quiere decir que para trabajar profesionalmente como directora artística son útiles la experiencia que se adquiere en los cortos y la relación con otras personas que conozcamos en el camino. Estamos tan preparadas como los hombres para ejercer ese delicado oficio.

AMBIENTACIÓN / DECORACIÓN



Por ejemplo, en carpintería y construcción, son hombres el 95 % de los trabajadores. ¿Pero por qué? ¿Acaso no estamos preparadas para ser carpinteras o trabajar en la construcción? Sin embargo, en *attrezzo*, aunque la mayoría siga siendo masculina, hay algunas mujeres. **La igualdad debería venir de las generaciones nuevas que han comenzado en la profesión como meritorias y se incorporan al equipo.** Al igual que sucede en otras áreas, deberíamos poner más mujeres en puestos de ayudantes y facilitarles la ocasión de continuar en el oficio para que en un futuro, con experiencia acumulada, puedan promocionar.

El caso de los regidores es curioso. Es el encargado de conseguir el attrezzo, los vehículos y materiales de todo tipo. El puesto exige organización, orden, concentración y gran responsabilidad, sin olvidar la dificultad de conseguir inmediatamente cualquier cosa por causas imprevistas. Es un puesto de gran peso. Pues bien, entre nosotros, habiendo muy pocos regidores, casi todos son mujeres (como en las



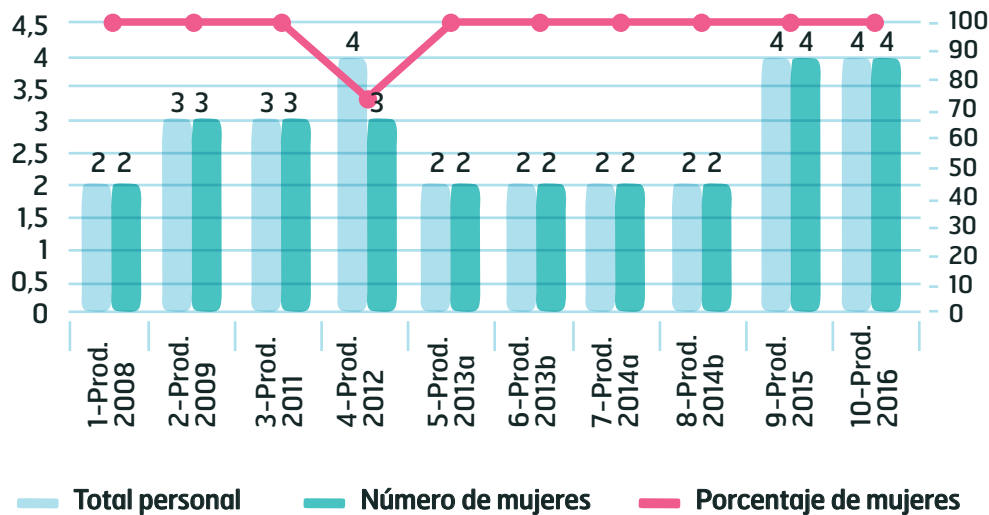
10 películas seleccionadas), sin olvidar que muchas veces es la misma persona. Trabajan rodeadas de hombres y nunca he visto una falta de respeto ni una muestra de menosprecio.

Por el contrario, el director artístico y los asistentes son hombres en casi todas las películas de la tabla. Naturalmente, son de gran renombre y experiencia, y les suelen llamar directamente. Así y todo, es preocupante la escasa presencia que tenemos las mujeres en este ámbito.

No hay más que echar un vistazo a las escuelas del ramo; las mujeres son absolutamente mayoritarias. Aun así, en este sector hay trabajadoras que carecen de estudios de sastrería. Es posible que en algún corto que otro les hayan llamado para vestir a los personajes y más tarde, una vez adquirida experiencia, hayan hecho de ello su profesión.

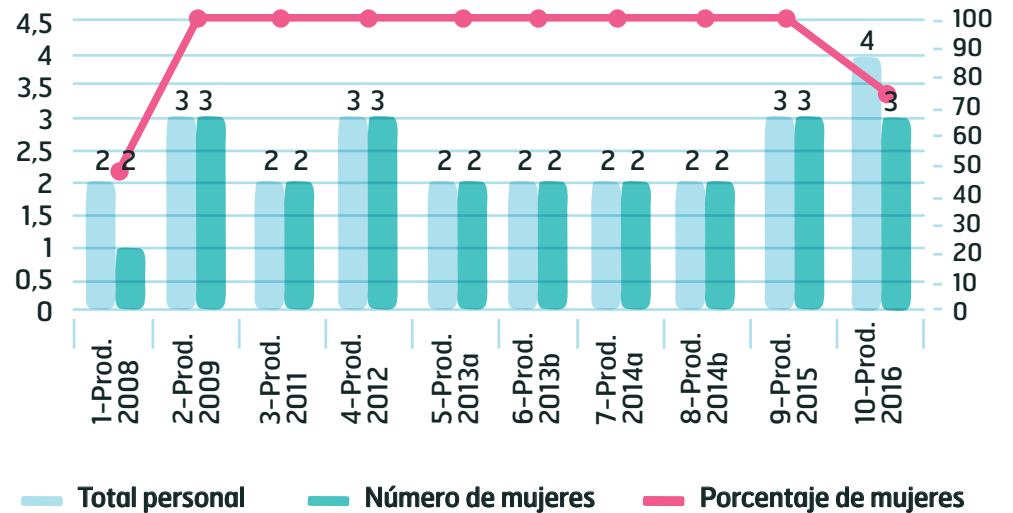
En mi caso, cuando comenzamos a rodar cortos, siendo el equipo siempre mixto, al preguntar quién se ocuparía del vestuario siempre era una mujer la que se ofrecía para este cometido. Es decir, aunque ofrecíamos las mismas oportunidades a todos, nunca un hombre se "lanzaba" a presentarse o a ningún hombre le pareció atractiva la oferta.

VESTUARIO



Como la propia gráfica indica perfectamente, son casi siempre mujeres las responsables del vestuario en el mundo del cine, y si en el equipo hay algún hombre, siempre suele ser ayudante. El de la ropa es un mundo que siempre ha atraído a las mujeres.

MAQUILLAJE / PELUQUERÍA



Es sin duda la sección más femenina de cuantas participan en el audiovisual. He encontrado en algún que otro rodaje en Madrid profesionales varones, maquilladores y peluqueros de prestigio



especializados en cine, pero nunca en producciones de la CAE. Aunque deberían trabajar a las órdenes de los directores, sin olvidar que aquellos son las más de las veces hombres, habitualmente estas mujeres suelen ser las responsables de su propia sección, y los responsables de la producción, en general, también dejan en sus manos toda la responsabilidad del trabajo.

ELECTRICIDAD Hay un caso peculiar en el sector audiovisual de la CAE, y es la sección de electricidad. Hay una empresa grande, sita en Gipuzkoa, que tiene contratado para todo el año un equipo fijo de trabajadores y que lo lleva a todas las producciones. Naturalmente, aunque existan iluminadores autónomos perfectamente competentes, las facilidades, comodidad y practicidad que ofrece una empresa son más adecuadas para satisfacer las necesidades de la productora. Se contrata el paquete y es la persona responsable de la empresa quien organiza el equipo.

Esta empresa trabaja en casi todas las producciones vascas, es un mercado monopolizado, y dado que **todos los trabajadores son** hombres, es muy muy difícil, casi imposible, encontrar mujeres en esta sección. Es verdad que es un trabajo físico duro, que el horario además es extremadamente largo y desequilibrado, pero hay mujeres capaces de eso y mucho más.

Por eso, para poder abrir una brecha en favor de las mujeres, sería necesario crear **empresas nuevas**, mixtas o por lo menos que contraten mujeres, o en su defecto, de continuar el monopolio descrito, promover que la mencionada empresa **comience a contratar mujeres**. Por mucho que habitualmente haya sido un cometido masculino, no tiene por qué seguir siendo “cosa de hombres”.

MAQUINISTAS El caso de los maquinistas es similar al de los electricistas. Tenemos dos o tres maquinistas y, como hay una única

empresa, son siempre los mismos, con una excepción. No hay mujeres maquinistas. Hace falta técnica, saber mover las grúas con mucho cuidado y hacer los *travelling*, pero aparte de eso el trabajo exige fuerza física y eso impone exigencias al respecto. Pasarse casi doce horas al día cargando pesos y agachándose no está al alcance de cualquiera. Por otra parte, de la misma forma que no todos los hombres valen para ello (ino todos son fuertes!), sí que hay mujeres con la preparación física suficiente como para ejercer este trabajo. Como queda dicho, es necesario dominar la técnica, y toda técnica se puede aprender.

MONTAJE La labor de montaje es, por decirlo de alguna manera, autoral. Siempre están bajo el mando de la dirección, dando forma al material filmado y conectando las escenas; le ayudan a dar sentido a la historia. Sus propuestas suelen ser decisivas y, por tal motivo, muchos directores suelen trabajar con su propia persona de confianza.

Tradicionalmente, sobre todo en el extranjero, muchos montadores son, de hecho, mujeres. Pero hoy en día, aunque he conocido alguna, y además buena, en nuestra pequeña industria los más conocidos son todos hombres. Entre los puestos de ayudantes de montaje, sin embargo, sí que hay mujeres que, en el mejor de los casos, en el futuro serán montadoras.

MÚSICA Es la persona que pone música a la película. Su trabajo propiamente dicho comienza una vez terminada la fase de montaje, en la post-producción, y si aparece alguna vez por el rodaje lo hace de visita. Aunque el mundo musical vasco cuenta con interesantes autoras, lamentablemente muy pocos directores acuden a ellas para ambientar sus historias. No es cuestión de género, sino porque no conocen a nadie que esté preparada para componer música de cine y, sobre todo, porque cada cual tiene un músico de cabecera, favorito. Entre las diez películas que he utilizado de ejemplo hay dos mujeres músicas, y en el caso del ejemplo número 7, se ocupa de escribir la música de todas las obras del mismo director.



Está claro que hay un gran hueco en lo que respecta a la presencia de mujeres en este ámbito. Dado que los directores consagrados ya tienen sus propios músicos, no estaría de más presentar autoras musicales, o ayudarles a buscarlas, a los y las cineastas noveles, por ejemplo de cortometrajes.

EFECTOS (ESPECIALES Y DIGITALES) Los EFECTOS ESPECIALES son los que se hacen *in situ* en el propio rodaje y en tiempo real. El control de fuego y armas, lluvia artificial, nieve, viento, oleaje...

No se suele contratar a profesionales independientes para estos quehaceres sino que, como en el caso de electricistas y maquinistas, se acude a una empresa especializada, que es quien, naturalmente, pone su propio personal. Hoy en día hay unas pocas empresas **cuyos trabajadores son todos hombres**. Deberíamos hablar con los propietarios de las mismas para que nos expongan por qué no contratan mujeres. No creo que sea un caso de machismo o de menosprecio hacia las mujeres, sino más bien que al tratarse de empresas surgidas a partir de un núcleo de amistad, en su momento sencillamente no tenían a su alrededor mujeres preparadas.

Deberíamos enviarles mujeres (preparadas) a las que les guste este trabajo, para que las llamen si surgen nuevas oportunidades de trabajo, y no a otro hombre, por pura inercia. Debemos ayudar, informar y, si existen mujeres para ello, darlas a conocer y promoverlas. **También nosotras tenemos mucho por hacer.**

LOS EFECTOS DIGITALES se prevén y se preparan durante el rodaje, para añadirlos posteriormente a la filmación mediante ordenador. Parece ser que la informática y los trabajos de ordenador no son muy del gusto de las mujeres, y los responsables de los efectos digitales de casi todas las películas de la CAV –si no todos– son varones. He conocido en Madrid mujeres que viven de esto. Sin embargo, entre nosotros, no.

5. Presencia activa de las mujeres Propuestas de mejora

5.1. Cuidando la visibilidad

Para garantizar la visibilidad de las autoras y su obra, es necesario, en primer lugar, que el profesorado cuide este aspecto al seleccionar ejemplos y referencias, que los proyectos de mujeres sean valorados equitativamente en las convocatorias de ayudas, acordarse de las mujeres en los homenajes y, sobre todo, ayudarles a mostrar y promocionar su obra en festivales.

Por lo que respecta a los cortos, es verdad que, tal como muestran los resultados del análisis cuantitativo, el programa KIMUAK ha contribuido decisivamente a aumentar la visibilidad de los cortos de producción vasca al distribuirlos aquí y fuera de nuestras fronteras. Por otra parte, hay numerosas obras de mujeres entre el montón de cortos que quedan fuera de esa colección que se recopila anualmente de lo cosechado en el año, y en el caso de que muevan sus trabajos por su cuenta, también suelen ser visibles por ahí. En mi caso así ha sido.

La muestra itinerante que organiza Topaguneak de pueblo en pueblo y, cómo no, la Zine Bilera de Lekeitio, donde se proyectan no solo cortos profesionales sino también obras de principiantes, son una gran ayuda para los que piensan estrenarse en el audiovisual. Independientemente de si se es autor o técnico, es muy importante para todo principiante ver su obra en una pantalla grande, porque aparte de suponerle un gran empujón, le motiva a emprender nuevos proyectos. Tales escaparates son **imprescindibles para continuar emprendiendo proyectos**. A fin de cuentas, ¿qué es una película si no se proyecta ante el público?

En lo que respecta al largometraje, cuantas más obras de mujeres se presenten, más notoria será nuestra presencia. Por ejemplo, el Festival de Donostia de este año ha concedido el premio Donostia a Sigourney Weaver y ha proyectado numerosos títulos dirigidos por mujeres en

muchas, si no en todas las secciones (oficial, nuevos realizadores, Zabaltegi-Tabakalera, Perlak, Zinemira...). La Zine Bilera, celebrada estos días en Lekeitio, asimismo, ha homenajeado a la gran actriz Kontxu Odriozola.

Por otra parte, existen festivales específicos dedicados a cortos dirigidos por mujeres. Por ejemplo, el “Festival Internacional de Cine Invisible” recientemente celebrado en Bilbao es un interesante escaparate para las obras de cineastas mujeres.

5.2. Importancia de las comisiones de valoración

¿Quién decide qué proyectos merecen recibir subvenciones? ¿Quién elige los cortos de programas como KIMUAK? Y en los festivales, ¿quién elige qué películas entran?

Para estos cometidos se designan comisiones de valoraciones. Pero, ¿quién elige a los miembros de las comisiones? ¿Se cuida la presencia de mujeres en ellos?

A fin de cuentas, será una comisión elegida por alguien quien decida a quién ayudar y a quién premiar. Para ello considero imprescindible que a la hora de constituirse las comisiones se tenga en cuenta a quién se designa, y se garantice que las personas elegidas se atenderán a la calidad de los proyectos y no tendrán prejuicios con respecto al sexo de las personas que hay detrás de cada proyecto. Más que valorar la experiencia, **priorizando siempre la calidad**, ellos tendrán que respetar el equilibrio y la paridad, en tal caso.

Otra función de las comisiones que me parece importante es la de **no seleccionar nunca historias que desprecien a la mujer** entre las películas que compiten, sea por un premio, sea por una ayuda o subvención.

Las veces en que he sido miembro de alguna comisión, de la misma forma que me ha tocado ser la única mujer de tres integrantes, cuando hemos sido más de cinco miembros las mujeres hemos sido por lo menos dos. Puedo asegurar que es algo que se cuida cada vez más.

Dicho lo dicho, no quisiera terminar mi reflexión sin traer a colación un detalle que dará qué pensar a más de uno:

Y es que la discriminación positiva, con tener aspectos interesantes en muchos casos, en otros puede resultar perjudicial. Me viene a la cabeza un ejemplo deplorable: en cierta ocasión un corto mío fue nominado para un premio. Recibí la llamada de una mujer cuyo nombre no quiero recordar. Me dijo que era miembro del tribunal de aquel premio y que quería saber el título de la película. ¿Para qué? Pues porque tenía muy claro que había que dar el premio a una mujer y, dado que yo era la única mujer candidata, quería saber el título, no para ver mi trabajo, sino para premiarlo directamente. Y me lo dijo así, tal cual. Ante esa vergonzosa actitud, le contesté enfadada que no me estaba haciendo ningún favor y que, además, así nunca alcanzaríamos la igualdad. Debo confesar que ha sido la única vez en que me he alegrado de no ser premiada.

“Soy mujer, de acuerdo; pero, en tanto que cineasta, quiero que se premie mi trabajo, no mi condición de mujer”.



III.IV. Propuestas debatidas en el grupo de trabajo

En este documento se resumen las propuestas debatidas en la segunda reunión del grupo de trabajo sobre la presencia de las mujeres en el audiovisual, celebrado el 22 de noviembre de 2016.

Una vez elaborado el informe de análisis cuantitativo, por parte del KEB-OVC, realizado el análisis de percepciones por Miren Manias y redactado el artículo de opinión de Ane Muñoz, es necesario poner el foco de atención en las medidas que contribuirán a mejorar la presencia de las mujeres en el ámbito audiovisual. Se trata de plantear políticas y actuaciones incisivas que permitan corregir las condiciones desfavorables que viven las mujeres en el sector, tal como revelan sus experiencias y constatan los datos analizados.

En el grupo de trabajo se insiste en tres cuestiones fundamentales a la hora de plantear cualquier tipo de estrategia:

- La necesidad de formular cualquier tipo de acción en positivo, sin victimismo y haciendo hincapié en la mejora que suponen no solo para las mujeres sino para el conjunto del sector y, por extensión, de la sociedad.
- La necesidad de plantear un conjunto de medidas que contribuyan a mejorar los aspectos críticos detectados en el diagnóstico desde una perspectiva integral. Se plantean cuatro estrategias complementarias que inciden en las convocatorias de ayudas, medidas de asesoría y acompañamiento, medidas de sensibilización y otras orientadas a la investigación y un conjunto de nueve propuestas a revisar y completar por parte del grupo de trabajo.
- La necesidad de dar estabilidad y continuidad a las medidas que se propongan para poder valorar su efecto a medio y largo plazo.

A) Medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas

Bajo el concepto de acción positiva se enmarcan las actuaciones dirigidas a igualar las condiciones de acceso, el punto de partida para iniciar el camino hacia la profesionalización. En esta línea, las propuestas aplicables a las convocatorias de ayudas incluyen incentivos a la contratación de mujeres en los equipos de las producciones. Por su parte, la discriminación positiva se asienta sobre la idea de la obligatoriedad para contrarrestar la infrarrepresentación de las mujeres. Así pues, está dirigida a la obtención de resultados. En esta línea, las medidas que se plantean pasan por el establecimiento de cuotas o el trato preferente mediante la asignación de puntos a los colectivos que se desea favorecer. En el ámbito audiovisual, las políticas públicas de apoyo al sector en la CAE corren a cargo del Gobierno Vasco mediante dos convocatorias de ayudas: las ayudas a guiones y las destinadas al desarrollo y producción audiovisual. En los últimos años se han incluido medidas de discriminación positiva en ambas convocatorias. Hasta el momento no se han aplicado incentivos a la participación de mujeres en los equipos de las producciones.

Las medidas que se proponen en esta línea incluyen:

- abrir una convocatoria específica dirigida a apoyar a jóvenes talentos, de manera que facilite su inserción en el circuito profesional.
- incentivar la contratación de mujeres en los equipos de las producciones.



■ mantener las medidas de apoyo existentes en las convocatorias actuales. En la convocatoria de guiones se estipula que “siempre que la aplicación de lo establecido en el artículo 26.2 lo permita se garantizará que por lo menos tres de los proyectos subvencionados sean proyectos realizados por mujeres”, y en la valoración del interés del proyecto (30%) se indica que se tiene en cuenta “la integración de la perspectiva de género en el proyecto”. Respecto a las ayudas al desarrollo y producción, se valora “la participación de la mujer en labores de dirección, guión y/o producción ejecutiva, así como la contribución de la obra a una proyección equilibrada y no estereotipada entre los géneros (5%)”.

B) Medidas de acompañamiento y asesoría

A las barreras de acceso de las mujeres en el circuito profesional se suma la dificultad que tienen para dar continuidad a sus carreras. En esta línea existen ejemplos de acompañamiento para las cineastas como el programa CIMA MENTORING de asesoría personalizada encaminado a impulsar la financiación y producción de largometrajes, documentales y series de televisión, que pone en contacto a nuevos emprendedores del sector audiovisual con profesionales con trayectoria reconocida. Otro ejemplo es el que promueve el Instituto sueco del cine, con el programa mentor Moviement, en el que cinco directoras consagradas guían a diez emergentes con una sola película en su haber para aprender técnicas de estrategia y empoderamiento.

C) Medidas de sensibilización

Las medidas de sensibilización contemplan diversos tipos de actuaciones dirigidas a:

■ Fomentar modelos y referentes en positivo desde la base, con proyectos educativos y actuaciones en los centros educativos, las universidades y escuelas técnicas. Este es un aspecto que tanto en las entrevistas realizadas en la investigación cualitativa como en el propio grupo de trabajo se consideran importantes.

■ Informar al sector de la situación. Es previsible contar con la resistencia al cambio de un sector tan masculinizado como el audiovisual, por lo que será preciso poner en marcha programas de información y proyectos con productoras y agentes privados que pongan en valor el potencial de las mujeres.

■ Divulgar el trabajo de las cineastas mujeres, al estilo del sitio web del Instituto sueco del cine o del trabajo que está realizando Hemen Here. Pueden también implicarse la Filmoteca vasca, EITB, Tabakalera o los festivales más significativos.

■ Se considera central el papel de EITB en el fomento de modelos en positivo por su importancia como agente socializador.

■ Asegurar la presencia equitativa de hombres y mujeres en los órganos de decisión: comités de selección, festivales, jurados... Las convocatorias del Gobierno Vasco aplican estos criterios en sus comisiones, pero pueden ampliarse a los festivales que reciben ayudas públicas y a formular recomendaciones al resto.

D) Medidas dirigidas a la investigación

A la luz de los datos y del análisis de las percepciones surgen cuestiones como, por ejemplo, ¿Cuáles son los factores que inciden en que el salto a la profesionalización de las mujeres sea limitado? ¿Cuáles son las barreras que se encuentran para poder trabajar en algo que, a priori, les interesa? ¿Son razones de falta de oportunidades, de confianza, de educación? ¿De qué manera incide la precariedad y la falta de estabilidad laboral? ¿Por qué es tan residual su peso como guionistas o directoras?... Son cuestiones cuyas causas se desconocen y que requieren de investigaciones que incidan en el conocimiento de las raíces del problema.

En esta línea se propone:

■ abrir líneas de investigación en colaboración con la universidad y Emakunde para promover tesis doctorales o grupos de investigación que incidan en estos temas.



Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual.



**Kulturaren
Euskal Behatokia**
Observatorio Vasco
de la Cultura