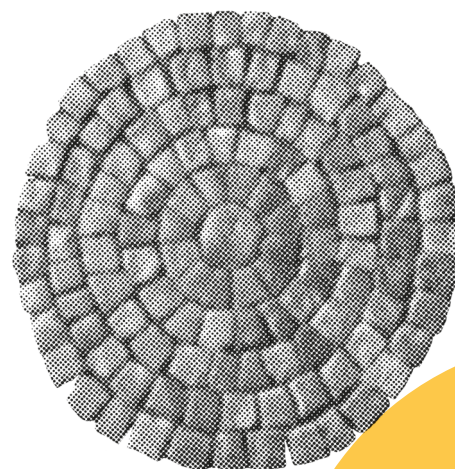


SITUACIÓN de mujeres y hombres en la industria de la **DANZA** en la CAE

JEMIMA CANO MARTÍNEZ



Edición: 1ª, marzo 2020

Tirada: 60 ejemplares

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

Internet: www.euskadi.eus

Editor:

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

Autoría: Jemima Cano Martínez

Coordinación:

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

Diseño y composición: Mooneki

Impresión: Servicio de Imprenta y Reprografía del Gobierno Vasco

ISBN: 978-84-457-3533-6

Depósito legal: LG G 00177-2020

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

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

JEMIMA CANO MARTÍNEZ

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
1. DEFINICIONES	8
1.1. Política de género	9
1.2. Industria de la danza	9
1.3. Género en escena: sexo y representatividad	11
2. CONTEXTO	12
3. OBJETIVOS DEL INFORME	14
4. ESQUEMA DE TRABAJO	16
5. DATOS ESTADÍSTICOS AÑO 2018	18
5.1. Exhibición: género de los equipos y programación 2018	19
5.2. Notas sobre el género de las audiencias	24
5.3. Producción: género de la dirección artística/coreografía/otros	24
5.4. Apoyo a la creación	26
5.5. Premios, subvenciones, ayudas a giras	27
5.6. Comunicación	28
6. DATOS CUALITATIVOS	30
7. ARTÍCULO DE OPINIÓN	34
8. PROPOSITIVOS	39
9. ANEXO DE METODOLOGÍA	49



INTRODUCCIÓN



INTRODUCCIÓN

Cuando se procede a estudiar una determinada realidad de un sector vivo resulta esencial partir de unas definiciones consensuadas de aquello que se estudia y describir el marco en el que se inscribe.

Se tratará pues de relatar cuál es el marco de este informe, en primer lugar, para así destilar qué definiciones son necesarias. La primera característica diferencial de este estudio es su origen. Siendo un encargo institucional hecho a una persona profesional del sector, será ineludible partir del interés que suscita en la institución la realidad de género de las situaciones de mujeres y hombres en la industria de la danza y de cómo esta incide en esta realidad a través de sus distintas acciones. Dichas acciones son en su mayoría parte de las políticas culturales públicas, pero no solo.

En segundo lugar este documento forma parte de un grupo de sendos informes encargados a distintas personas o entidades del sector creativo y como tal contiene la visión privada e interna de quiénes lo realizan siendo estas una parte del objeto a estudiar.

Por último, el plazo temporal o momento histórico en el que ocurre también incide en su mismo contenido. Se inicia a final de año, con la mirada puesta en ese cómputo anual, y ocurre tras una necesidad, puesto que hace demasiado tiempo -o nunca antes en algunos casos- que se estudian y atienden estas disciplinas: música, literatura, teatro y danza.

Retomando el ente que lo propicia, que es el Departamento de Cultura y Política Lingüística de Gobierno Vasco, conviene iniciar las definiciones, atendiendo su implicación activa en esto que llamaríamos “políticas de igualdad de mujeres y hombres” e incluso perfilar qué entendemos por “género”.

Posteriormente, y ya que circunscribimos este estudio a la “industria de la danza”, convendrá definir qué es ésta, qué incluye e incluso advocar por su uso generalizado, habiendo un sector artístico reacio al empleo de la palabra “industria” para referirse a su realidad como sector.

Y más adelante, y a modo axiomático, se definirán algunos de los términos que salpicarán este informe a fin de establecer un cuerpo teórico sobre el que descansarán luego los números y las estadísticas luego reflejadas, que incluirán terminología como “representatividad en escena” o “programación con perspectiva de género”.



1. DEFINICIONES



1. DEFINICIONES

1.1 Políticas de género

Partiendo de que la institución dicta y sigue su propia política de género, tanto a nivel autonómico, como estatal o internacional, y que estas políticas públicas parten de definir la *política de igualdad* como objetivo, vamos a proceder a definirla en primera instancia.

En el marco de la Comunidad Autónoma de Euskadi (en adelante CAE), la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres obliga a Emakunde a la elaboración, al inicio de cada legislatura, de una Plan General que recoja las directrices generales de las políticas de igualdad para la Comunidad Autónoma de Euskadi, teniendo como objetivo orientar las políticas públicas para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

A tal efecto, se plantea que los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, estableciendo en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Integrar la perspectiva de género, tal y como se recoge en la Ley 4/2005, “supone considerar de forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Concretamente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres señala los siguientes como los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir en su periodo de vigencia (2018-2021), objetivos que tienen que conformar el sentido de las políticas de igualdad:

- Buen Gobierno para integrar la igualdad en la organización y el funcionamiento de las administraciones públicas vascas.
- Empoderamiento de las mujeres para apoyar a que las mujeres y las niñas se empoderen a todos los niveles personal, colectivo, social y político.

- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y contribuir a un modelo social más sostenible.
- Vidas libres de violencia contra las mujeres trabajando la prevención y la atención integral a las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación.

1.2 Industria de la danza

A fin de describir la industria de la danza, deberemos situarla en el marco del resto de las industrias culturales y por lo tanto, definir estas. Para ello, tomaremos en primer lugar la definición de Jesús Muñoz y vva publicada en Wikanda como base, que dice que “*Industria cultural se podría definir como el conjunto de empresas e instituciones cuya principal actividad económica es la producción de cultura con fines lucrativos.*”, pero siendo un poco más precisas, y por afinar un poco más, tenemos la definición de Ramón Zallo que añade “*es un conjunto de ramas, segmentos y actividades auxiliares industriales productoras y distribuidoras de mercancías con contenidos simbólicos, concebidas por un trabajo creativo, organizadas por un capital que se valoriza y destinadas finalmente a los mercados de consumo con una función de reproducción ideológica y social*”. Es en esta expresión de “consumo”, de tratar las artes vivas como un objeto de consumo y a las audiencias como “consumidores” lo que genera debates en multitud de agentes del sector. En concreto, y citando a Theodor Adorno “la autonomía del arte lleva el estigma de sociedad antagónica y contradictoria que la posibilita y neutraliza al mismo tiempo”. Es decir, hay multitud de voces que reclaman que el acto artístico en sí “*resulta de la emancipación del arte respecto a contextos de uso*”, pero que en el contexto actual este no se emancipa de la “*ley del intercambio*”.

En resumen, al hablar de industria de la danza, estamos hablando de entidades (colectivas o individuales) que generan, tratan, facilitan, o distribuyen cultura con fines lucrativos, más allá de entender esta como un producto de consumo o no.

De esta acepción surgen pues en nuestro estudio algunas dudas a la hora de incluir algunas compañías de danza tradicional que, más allá de su forma jurídica de asociación sin ánimo del lucro o empresa, no cuentan con intérpretes profesionales. Aquí no se juzga sobre la calidad técnica del elenco, sino el hecho de estar remuneradas, aseguradas y dedicarse profesionalmente dichas personas a la práctica de la danza.

Dentro de la industria de la danza se incluye una serie de perfiles profesionales que se definen aquí para mayor claridad. En cuanto a la sección de programación, las categorías profesionales se subdividen en **persona programadora**, aquella responsable de realizar la selección artística de acuerdo con unas líneas estratégicas, así como de negociar cuestiones como el caché o el horario y espacio para la representación; **persona de comunicación**, entendiendo aquel profesional responsable de confeccionar o coordinar los materiales de promoción, redactar notas de prensa y mantener perfiles en redes sociales, relaciones con medios de comunicación, etc; **persona responsable de la administración**, es aquel perfil que se encarga de facturación, contratos, pagos y demás gestiones necesarias derivadas de la contratación de espectáculos en vivo, así como del resto de documentación y protocolo requerido; y **persona responsable de la técnica**, que es aquel perfil responsable de equipos técnicos, riders, coordinación de pruebas, montajes, relación con empresas de servicios técnicos y, a menudo, cuestiones de producción técnica derivada de la actividad.

En cuanto a la sección de producción escénica, se han establecido otros roles que se determinan para mayor claridad. En primer lugar se habla de **coreógrafo/a**, para la persona responsable de la partitura de movimientos y demás elementos plenamente coreográficos. En la mayor parte de casos, esta figura sustenta también la figura de **dirección de escena**, siendo a su vez responsable de la puesta en escena, la selección del tema, la estética, la música, y los demás elementos de composición del espectáculo en sí¹.

En segundo lugar se ha analizado la distribución por sexo del **elenco**, enumerando el número de personas incluidas en las categorías masculina o femenina que lo interpretan, siendo éstas responsables de su ejecución in vivo. En este caso, a modo de resumen, se ha definido cinco grupos, el primero para elencos con 100% de mujeres, el segundo para elencos con mayoría de mujeres, el tercero para elencos mixtos con mismo número de mujeres que de hombres en escena, el cuarto para elencos con mayoría de hombres y el quinto para elencos 100% formados por hombres.

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

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

Los medios de comunicación analizados previenen del listado incluido en la web www.danza.es, y tan solo se analiza el número de menciones que se hace del nombre de algún creador o creadora de Euskadi, así como si se les incluye foto o si es una entrevista o reportaje centrado en dicha persona o compañía.

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

1.3 Género en escena

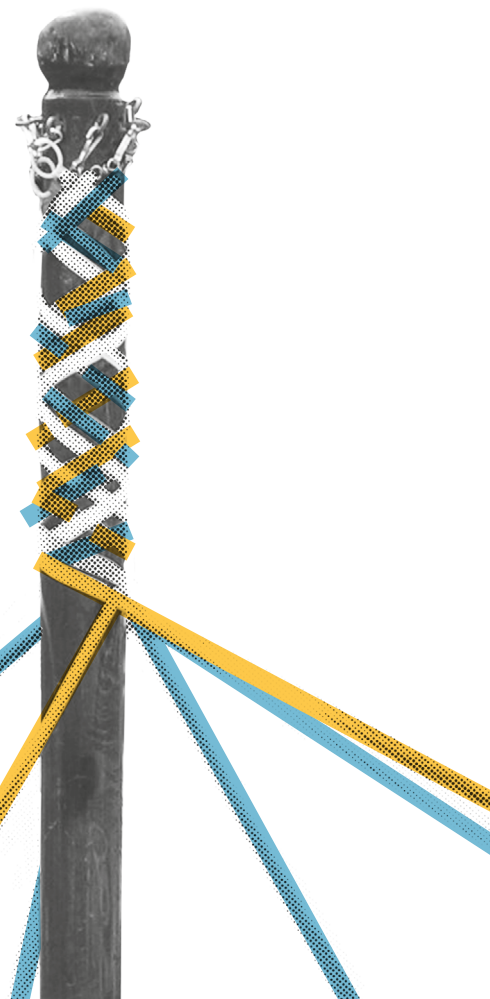
Es importante definir el objeto principal de los datos que se va a analizar, ya que este es una combinación de “género” y “sexo”. Es decir, a lo largo de este informe se hará referencia al sexo de las personas que trabajan en las compañías, en los centros de creación, en los espacios de programación, al sexo de las personas premiadas, becadas, subvencionadas, etc, y no se entrará pues en una cuestión de las características socio-culturales de cada género.

Recordemos que **género** se define en el glosario de Emakunde como “el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social”; como contraposición al **sexo** que “se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer.”

Se podría hacer un estudio específico sobre las nuevas identidades de género pero siendo el hecho industrial lo que aquí se estudia, el campo se acota al sexo del/la profesional y no se entra en cuestiones sobre sus identidades sexuales (mucho más complejas y difíciles de conocer a priori). Por otro lado, y a modo de conclusión de los comentarios de algunas personas entrevistadas, se incluirá alguna mención a la cuestión de la **representatividad** en escena del género.

La representatividad referida a la escena, no se centra tanto en la “capacidad para actuar en nombre de una persona”, sino en el “nivel de eficacia a la hora de reflejar de manera precisa ciertas cosas sobre una muestra dada”; es decir, sobre la capacidad de la escena de reflejar un mundo con mayor o menor igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad de identidades sexuales de nuestra sociedad actual. Esta reflexión incluye algún comentario sobre si los espectáculos que se programan en Euskadi facilitan o dificultan la identificación entre las audiencias que asisten al espectáculo en vivo y las/los intérpretes que lo ponen en escena. Es decir, puede que un espectáculo de danza sea interpretado por un

mayor número de mujeres que de hombres pero en su contenido o forma no se facilite la representatividad de las mujeres en su globalidad o de determinados tipos de mujeres. O lo que es aún más frecuente, el hecho de que haya un creciente número de espectáculos de danza con intérpretes solamente masculinos o direcciones coreográficas a cargo de hombres conllevará (más allá de la desigualdad oportunidad de empleo de hombres y mujeres) la falta de referentes, de cuerpos, de historias y de espacios de visibilidad.





2. CONTEXTO

2. CONTEXTO

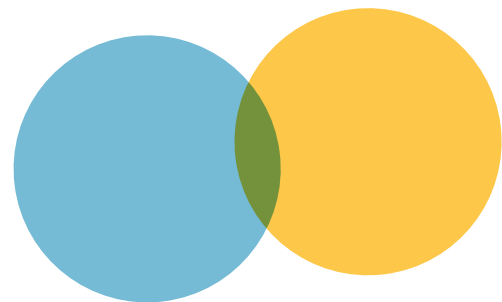
Este informe es el primero realizado sobre la situación de hombres y mujeres en la industria de la danza en el contexto de la CAE. Anteriormente se publicó un informe para los ámbitos de las artes visuales y cinematográficas creado por el Observatorio Vasco de la Cultura del año 2016. También se disponen de datos procedentes de fuentes secundarias de 2018, y en él no se habla de la danza en sí misma, sino de la distribución por sexo de las personas que trabajan en las salas que programan danza.

A nivel estatal, se puede afirmar que hay año a año un número creciente de Informes de la Cultura que muestran datos de consumo, de ingresos, o de tendencias, pero que no tratan el tema del la situación de mujeres y hombres en la danza y cuando lo hacen (en algunos casos) no lo subdividen por disciplina, de manera que resulta muy difícil poder tener referencias previas que faciliten el análisis de la situación actual.

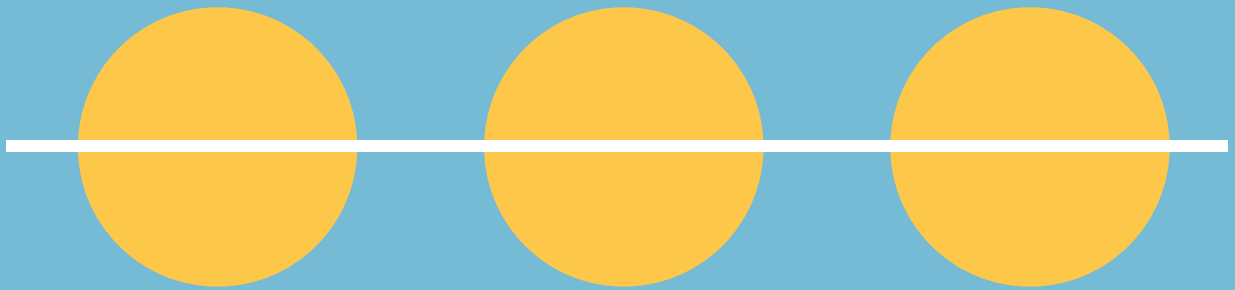
Los únicos esfuerzos realizados en este sentido vienen de SGAE con el informe realizado en 2017 “¿Dónde están las mujeres?” que recoge datos y análisis de la temporada septiembre 2015 a agosto 2016, aunque se centran en las programaciones de los teatros estatales y autonómicos.

Cabe destacar aquellos estudios publicados en Cataluña. En concreto, el informe sobre la Programación Cultural del Ayuntamiento de Barcelona desde una perspectiva de género de los años 2016-2017, cuyo planteamiento es ejemplar, y el más reciente y exhaustivo, el informe “Desigualdades de género en la ocupación cultural en Catalunya” (febrero 2019)², que se acaba de publicar en unas jornadas realizadas en el Centro Bonne Maison de Barcelona a finales de febrero 2019.

Al margen del estudio de los datos, en Euskadi se han definido y desarrollado varias planificaciones estratégicas en materia de cultura, como son el Plan Vasco de la Cultura (2004), el Contrato Ciudadano por las Culturas (2009-2012) y Kultura Auzolanean (desde 2014 hasta la actualidad). Se puede afirmar por lo tanto que en este tiempo se ha apoyado e impulsado no sólo la producción sino el surgimiento y consolidación de un tejido industrial en el ámbito de las ICCs, en el que se incluye la danza. Esta implementación de políticas culturales ha generado un ecosistema diverso pero pequeño si nos atenemos a la producción y gestión de danza profesional. El hecho de que en la CAE existan al menos 54 compañías profesionales censadas y en activo es un claro reflejo de que la industria existe y se esfuerza por resistir en un ámbito de escasa contratación y distribución. No obstante, a lo largo de este estudio se verá qué ocurre con esos productos puestos en el mercado, qué tejido hay de compra, qué apertura hay en cuanto a otros formatos, y qué atención recibe la cuestión de la situación de hombres y mujeres en ellos. Asimismo se procura detectar qué carencias o desequilibrios hay respecto a mujeres y hombres y si es posible plantear una programación o un presupuesto con perspectiva de género dadas las características de la industria que se analiza.



² http://conca.gencat.cat/web/content/arxius/publicacions/desigualtats_genere_ocupacio_cultural/IC17_DIGITAL_CAT_1.pdf



3. OBJETIVOS DEL INFORME

3. OBJETIVOS DEL INFORME

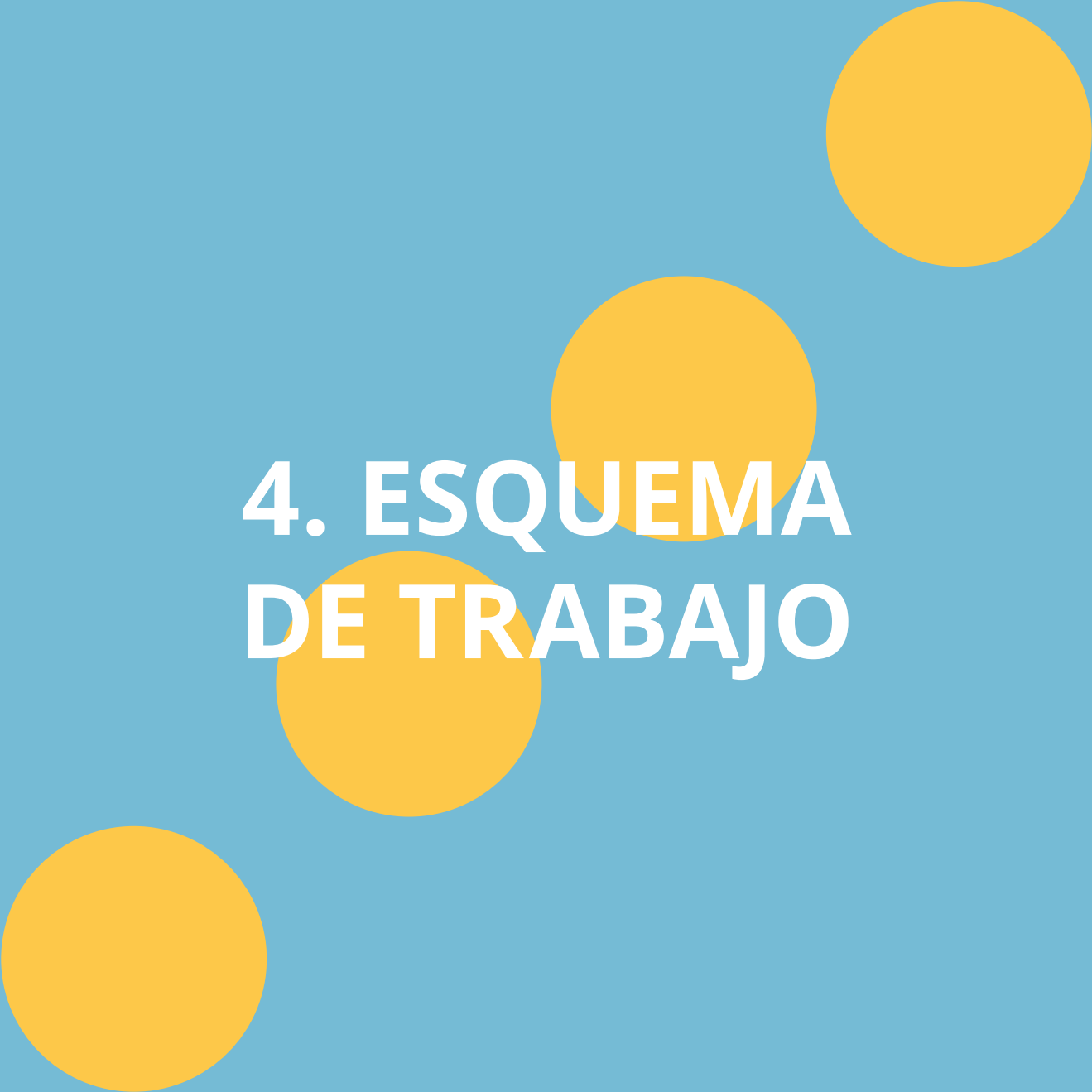
En primer lugar, este informe **pretende poner luz** a una cuestión que se intuye solventada para un sector tan feminizado como el de la danza, pero que no lo es tanto si se atienden cuestiones laborales o de difusión y visibilidad. También se persigue **dar voz** a las y los profesionales de la danza, hacerles reflexionar y compartir sus visiones sobre el tema con el fin de determinar qué acciones de mejora interesan o se perciben como útiles.

En la industria de la danza, como en cualquier otra industria cultural, al margen de quién crea, o quién realiza determinadas tareas, hay unas dinámicas económicas que afectan y mucho a qué trabajos escénicos gozan de más atención (y por lo tanto de más oportunidades de girar, generar ingresos y ser solventes), a qué compañías piden más apoyos (y a menudo los consiguen), o qué intérpretes, profesionales de la coreografía o de la dirección están más cotizados o mejor pagados. Estas realidades están afectadas por ciertas desigualdades de acceso o ejercicio según el sexo- como por ejemplo la maternidad-, pero también por otras lógicas más puramente comerciales y sociales.

En segundo lugar, este informe aspira, por el estudio de casos prácticos de otros lugares o la detección de lagunas en algunas realidades de nuestro territorio, a **promover medidas prácticas que aseguren la igualdad de hombres y mujeres en el tiempo**. No se trata de establecer ratios que de ser impuestos pueden provocar una bajada de la calidad artística, o una rigidez excesiva, sino de asegurar que todas las personas que intervienen en la cadena de valor sean conscientes de la importancia de asegurar un equilibrio de oportunidades para mujeres y hombres, una equiparación de condiciones salariales y una representatividad acorde con un respeto por esa equidad.

En tercer lugar, y de manera más tangencial, este informe pretende **denunciar la escasa visibilidad que tiene la industria de la danza** en otros contextos más allá de los suyos específicos, animando a otros programas, espacios y medios a incluir la danza en su oferta cultural, o a vincularse a los proyectos de danza de otras maneras.





4. ESQUEMA DE TRABAJO

4. ESQUEMA DE TRABAJO

Metodología empleada

Para llevar a cabo este informe se ha realizado una compilación de datos públicos, una recogida de nombres, cargos y funciones en webs y listados profesionales, así como llamadas y consultas telemáticas para el estudio de la situación de mujeres y hombres en los espacios de programación; búsquedas exhaustivas en medios de comunicación a nivel digital, visitas a centros de creación y entrevistas personales a una serie de personas profesionales seleccionadas por su importancia en el contexto, tanto del sector público como del privado.

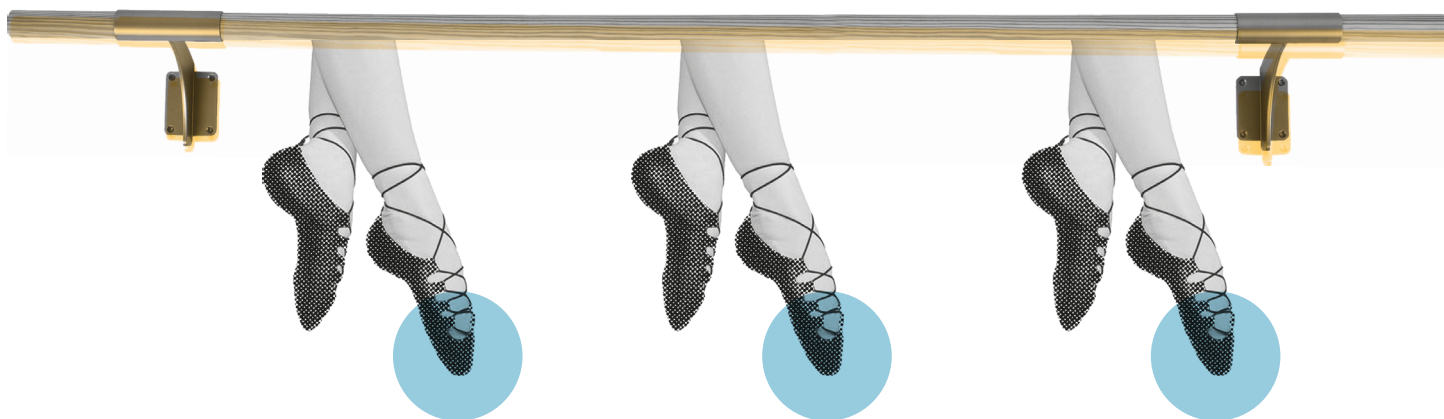
Respecto a la selección de la producción escénica, se ha optado por centrar el análisis en el circuito de danza del año anterior y en aquella programación incluida en los teatros de SAREA, así como en los festivales principales del territorio. La principal fuente ha sido pues la ficha artística facilitada por la misma compañía, de manera que a menudo la no-presencia de parte del equipo ha generado grandes silencios sobre pro-

fesionales clave en algunas estructuras (más concretamente en el nombre de las personas intérpretes de numerosos espectáculos de danza tradicional y muchos cargos de producción y distribución). En ocasiones esto se ha solventado tras visitar la web de la compañía o hacer una búsqueda de sus materiales de difusión, pero en otras, la falta de datos genera alguna inexactitud.

El censo de compañías se ha obtenido de una búsqueda entre las páginas de SAREA y ADDE, que es el listado más integrado no sólo por aquellas personas profesionales que disfrutan de alguna subvención, sino por aquellas personas que están en activo y en distribución.

Los datos se presentan en forma de gráficos de forma porcentual y numérica, haciendo referencia siempre a los datos de las mujeres sobre la totalidad de los datos base.

A su vez, algunos porcentajes son traducidos a afirmaciones más categóricas, dentro de los textos que amplían el gráfico cuando estas simplificaciones son realmente ilustrativas y facilitan así la lectura de los datos.





5. DATOS ESTADÍSTICOS AÑO 2018

5. DATOS ESTADÍSTICOS AÑO 2018

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

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

5.1 EXHIBICIÓN: DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LOS EQUIPOS Y PROGRAMACIÓN 2018

5.1.1 LOS EQUIPOS HUMANOS

Espacios escénicos públicos

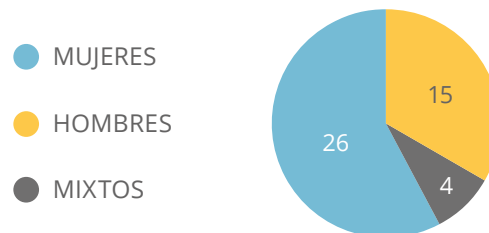
Antes de pasar a analizar la distribución por sexo de los equipos de esas estructuras que actúan de escaparate, de filtro ante las audiencias y de clientela de esta industria de la danza, cabe aclarar que las estructuras consultadas no son gestionadas por Gobierno Vasco y por lo tanto su colaboración ha sido imprescindible para llevar a cabo este estudio. Este hecho conlleva también que no se haya podido obtener datos del 100% de los equipamientos públicos, sino que de los 57 espacios consultados de SAREA, se muestren aquellos datos facilitados por un 77,97%.

De los datos obtenidos se extraen estas conclusiones: ³

a) Distribución por sexo de las **personas responsables de la**

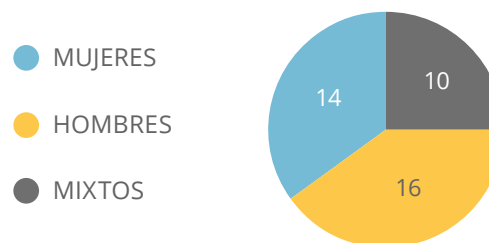
programación: un total de 26 mujeres, 15 hombres y 4 equipos mixtos. Es decir, hay una mayoría de **mujeres alcanzando el 57,78%**.

(Anexo I. Tabla 1)



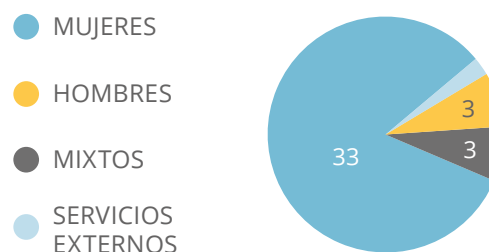
b) Distribución por sexo de **las personas encargadas de la comunicación:** hay 14 mujeres, 16 hombres y 10 equipos mixtos. Las mujeres ostentan este cargo un **35%** de las veces.

(Anexo I. Tabla 1)



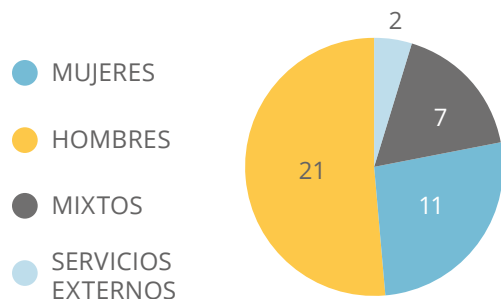
c) Respecto a la distribución por sexo de **las personas responsables de la administración:** son 33 mujeres, 3 hombres, 3 equipos mixtos y un espacio escénico que lo tiene como servicio externo. **Las mujeres son absoluta mayoría, con un 84,62%**.

(Anexo I. Tabla 1)



d) Respecto a la distribución por sexo de **las personas responsables de la técnica**: son 11 mujeres, 21 hombres, 7 equipos mixtos y dos espacios que lo tienen externalizado. Las mujeres tienen presencia en este puesto de un **28,21%**.

(Anexo I. Tabla 1)

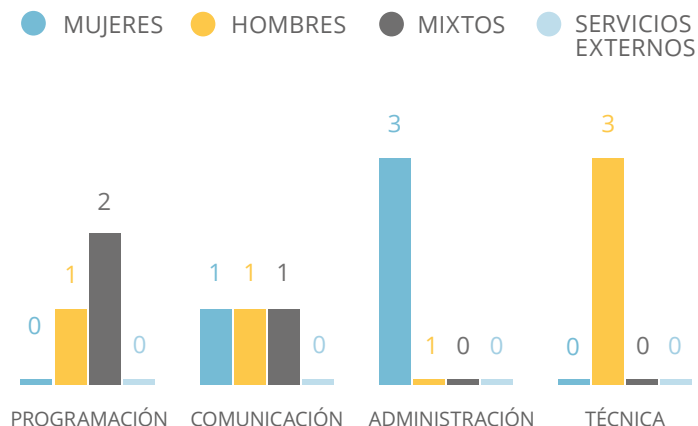


Desde un punto de vista general cabe decir que pese a que la gestión de la programación es paritaria (las mujeres la ocupan alrededor de un 57% y los hombres el 43%), sigue habiendo tareas donde la presencia de mujeres es mayoritaria (administración) o muy minoritaria (la dirección técnica).

Espacios escénicos privados:

Se definen como tales los centros que programen danza de manera sistemática y que no son de titularidad pública. En concreto se han estudiado 3 entidades: La Fundación y Baratza como espacios escénicos privados y LeLabo como promotor privado, donde los roles principales arrojan que las tareas de **dirección/programación son compartidas entre hombres y mujeres** al frente de casi todos estos espacios, la **administración** está desempeñada sólo por **mujeres**, la **comunicación** está repartida y la **técnica sólo por hombres**. De este modo puede señalarse que se repiten los mismos esquemas y asignación de tareas que en los espacios públicos.

(Anexo I. Tabla 2)



Festivales y ferias:

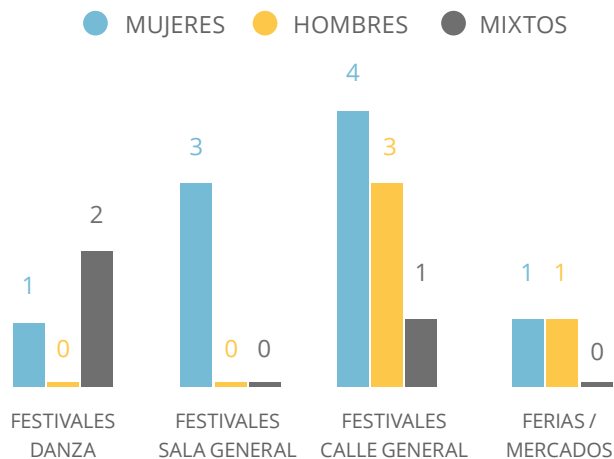
Se incluyen aquellas programaciones públicas o privadas que se centran en las artes del movimiento o que incluyen de manera sistemática (anualmente y más de uno) espectáculos de danza de tipo profesional (las propuestas amateurs no se incluyen).

Se han categorizado estos entre:

- **Festivales específicos de danza:** Dantzaldia (Bilbao), Lekuz Leku (Bilbao) y Dantza Hirian (Bayonne-Donosti).
- **Festivales de sala generalistas:** Festival inTACTO (Gasteiz) y Festivales BLV Art y BAD (Bilbao).
- **Ferias de artes escénicas:** Umore Azoka (Leioa) y dFERIA (Donosti).
- **Festivales de calle generalistas:** Kalealdia (Bilbao), Kaldearte (Gasteiz), Kaleka (Lekeitio), Uda Giro (Durango), Rataplan & Rataplan (Barakaldo), Kalerik Kale (Mundaka), y Kalerki (Zarautz).

a) Respecto a la distribución por sexo de la persona responsable de la programación o dirección artística: se puede afirmar que los festivales específicos de danza están dirigidos por mujeres o por equipos mixtos, los festivales genéricos de danza aquí incluidos están dirigidos 100% por mujeres, los festivales de calle están dirigidos en un 33,33% por mujeres, aunque aquellos que tienen mayor presupuesto (Kalealdia y Kaldearte) están en manos de hombres. Y las ferias de la CAE en 2018 estaban dirigidas por mujeres en un 50%.

(Anexo I. Tabla 3)



5.1.2 ANÁLISIS DE LA PROGRAMACIÓN 2018 ⁵

En primer lugar se analiza el **Circuito de Danza Sarea**, en el que han concurrido un total de 84 actuaciones, de 61 espectáculos de un total de 36 compañías, 8 de las cuales son de fuera de la CAV.

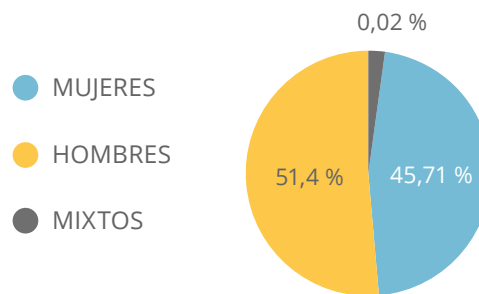
En un primer análisis, llama la atención que de las 36 compañías, **las dirigidas por mujeres son el 45,71%**, pero cuando se analiza el número de actuaciones incluidas en el circuito de

danza este porcentaje baja al 41,18%, y si se circunscribe esta cantidad a las compañías vascas aún baja más, hasta el **34,85%**. Es decir, las compañías vascas lideradas por hombres tienen un **30,30%** más de actuaciones que las de mujeres, que se podría simplificar en esta afirmación “ellos tienen una media de **3,07 bolos y ellas de 2,09**.”

VISUALIZACIÓN DEL NÚMERO DE COMPAÑÍAS INCLUIDAS CONTRA EL NÚMERO DE ACTUACIONES CONTRATADAS DE COMPAÑÍAS CENSADAS EN PAÍS VASCO.

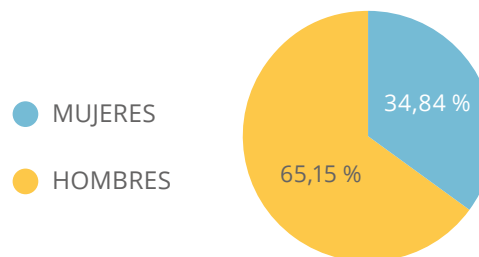
Número de compañías según la distribución por sexo de su dirección artística/coreográfica:

(Anexo II. Tabla 4)



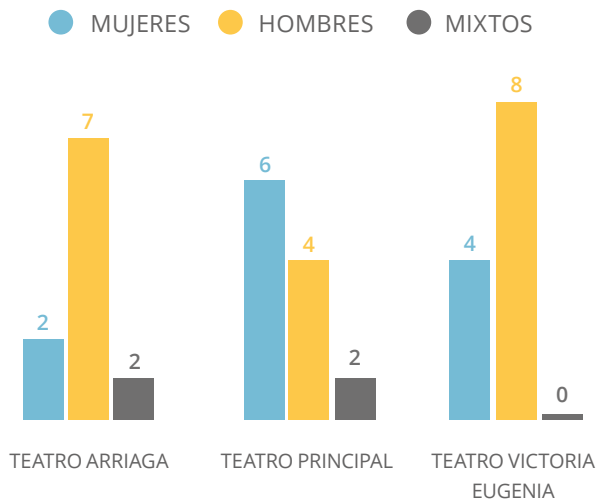
Número de actuaciones según la distribución por sexo de su dirección artística/coreográfica sobre el total de actuaciones de las compañías de la CAE:

(Anexo II. Tabla 4)



Si se estudia la programación de danza de Teatro Principal, Victoria Eugenia y Arriaga, que son los espacios escénicos de mayor capacidad y presupuesto, la presencia de espectáculos dirigidos por mujeres es del 20% en el Arriaga, del 33,33% en el Victoria Eugenia y del 54,55% en el Principal.

(Anexo II. Tabla 5)



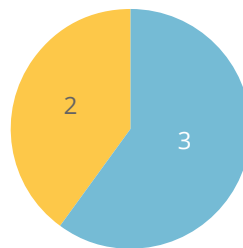
En segundo lugar, se analiza **la programación de los festivales específicos de danza**, siendo éstos los que aportan visibilidad y legitimación dentro del sector de danza (dentro y fuera de la CAE).

En la programación del Lekuz-Leku, festival de calle de danza, el **60%** de las propuestas son dirigidas o lideradas por mujeres, mientras que en el Dantzaldia (que no incluye en 2018 ninguna compañía vasca) sólo el **37,50%** son dirigidas o lideradas por mujeres. La principal diferencia entre ambos festivales es el presupuesto que gestionan, de manera que **cuando se programan grandes compañías de mayor prestigio, con mayor caché (Dantzaldia) el número de mujeres disminuye.**

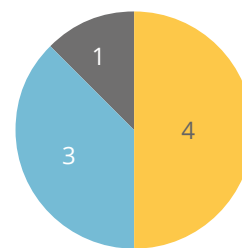
(Anexo II. Tabla 6)

● MUJERES ● HOMBRES ● MIXTOS

LEKUZ - LEKU



DANTZALDIA

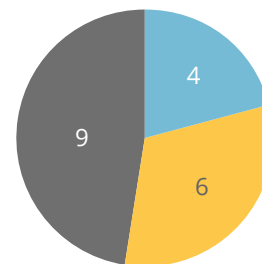


En el otro festival especializado, Dantza Hirian, los espectáculos **liderados por mujeres se quedan en el 21,05%**, pero destaca el hecho de contar con un 47,37% de equipos mixtos. Lo más reseñable de la programación de Dantza Hirian de 2018 es que la presencia vasca se queda en el 21,05%, 75% de los cuales provienen de Gipuzkoa.⁴

(Anexo II. Tabla 7)

DANTZA HIRIAN

● MUJERES
● HOMBRES
● MIXTOS



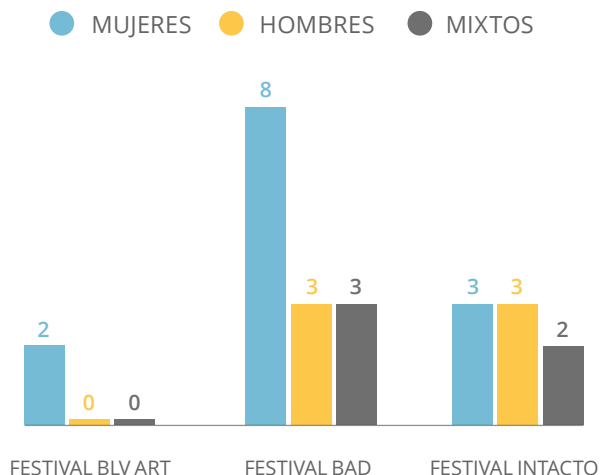
Un dato a estudiar sería también el hecho de que una parte de la programación de Lekuz Leku y de Dantza Hirian se obtiene de la red A Cielo

⁴ La mayor difusión de la danza producida en Gipuzkoa es una constante a lo largo de todos los datos.

Abierto, que es una red de festivales de calle de danza o con danza. Cada año en esa red se escogen un conjunto de propuestas que giran por los festivales de la red.

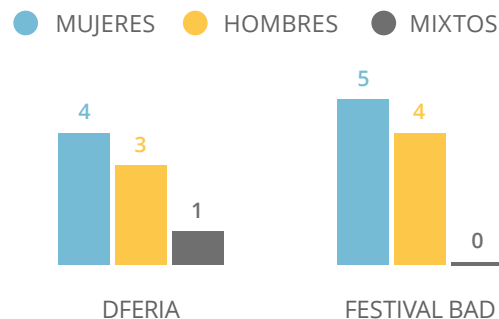
En tercer lugar, si se mira la programación de festivales generalistas entre los que se incluyen Festival BAD, BLV Art del Ayuntamiento de Bilbao e inTACTO, todos dirigidos por mujeres, la programación que cuenta con un porcentaje de programación liderada por mujeres mayor es el **Festival BAD que alcanza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

(Anexo II. Tabla 8)



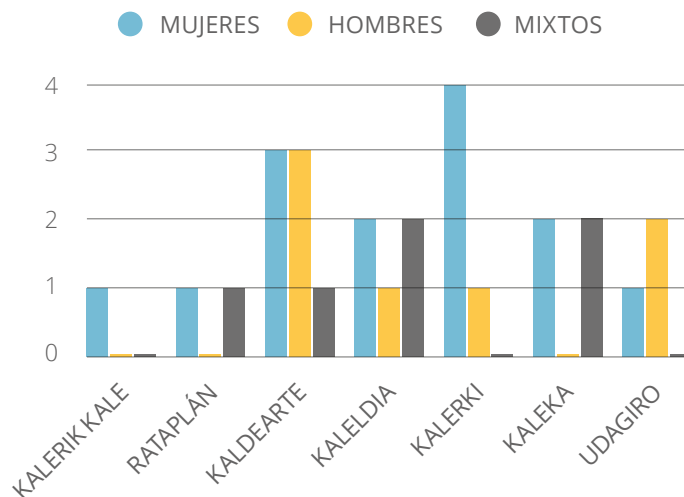
En cuarto lugar se analiza la programación escénica de ferias de artes escénicas. Siendo las ferias una ocasión de mejorar la difusión se les presupone una mayor importancia en su capacidad de incidir en las posibilidades de gira y distribución de los trabajos. En la programación de danza de 2018 de Umore Azoka y dFERIA, el número de espectáculos liderados por mujeres fue casi paritaria, siendo del 50% en dFERIA y del 55,56% en Umore Azoka.

(Anexo II. Tabla 9)



En quinto lugar, si se mira la programación de festivales de calle que incluyen danza pero son generalistas, sumando los datos de Kalerik Kale, Rataplán, Kaldearte, Kaleka, Uda Giro, Kalealdi y Kalerki, el porcentaje de espectáculos liderados por mujeres es del **51,52%**, frente a un 24,39% de hombres y un 24,39% de equipos mixtos. Lo que más llama la atención no es tanto la programación por género, sino la escasa presencia de la danza en algunos de ellos (el porcentaje total oscila entre el 20% y el 42,86%, para el cálculo se ha tenido en cuenta la descripción de la disciplina propuesta por el festival y se han considerado como danza aquellos espectáculos híbridos-danza con circo, danza con teatro, etc.)

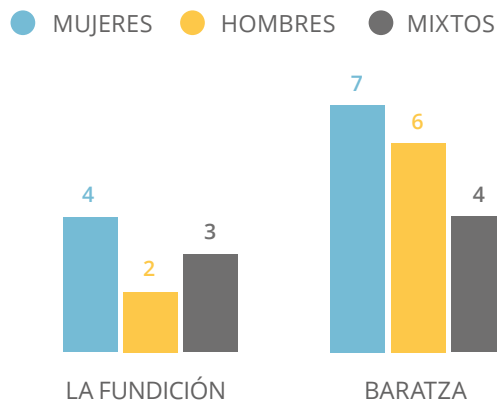
(Anexo II. Tabla 10)



En sexto y último lugar, vamos a analizar brevemente la **programación estable de salas privadas**, donde lo primero que hay que señalar es que sólo La Fundación cuenta con una programación regular, mensual, y con una presencia constante de danza en su oferta. Este espacio es parte de la Red de Teatros Alternativos como único socio de Euskadi, y cuenta con una larga trayectoria de apoyo a la danza, tanto en programación como en residencias, programas de intercambio, etc. Los números dicen que las propuestas dirigidas o lideradas por mujeres son del 41,18%.

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

(Anexo II. Tabla 11)



5.2 NOTAS SOBRE LA DISTRIBUCIÓN POR SEXO DE LAS AUDIENCIAS

Analizar e incluir aquí datos estadísticos de bases de datos supone un problema con el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos. De este modo se ha consultado a tres espacios escénicos cómplices que sin poder entregar los datos sensibles, sí han facilitado porcentajes sobre la distribución

por sexo de sus socios o socias (o amigas y amigos del teatro como se les denomina en otros casos). En este sentido, los tres consultados, tienen más de un 65% de presencia femenina entre sus asociados frente a un 35% de hombres, y atendiendo a asistencia a espectáculos da danza (a falta de datos concretos facilitados por el sistema de ticketing), se intuye que el porcentaje roza el 80%. Es decir, no se puede afirmar categóricamente, porque no se tiene acceso directo a esas bases de datos, pero la opinión de las personas responsables de programación y de taquilla es que "a la danza asisten muchas más mujeres que hombres". Sería conveniente poder analizar varios ticketings concretos a fin de extraer datos contrastados.

Este hecho, poco "científico" en su fuente, es relevante si se plantea el tema de la representatividad.

5.3 PRODUCCIÓN: SEXO DE LA DIRECCIÓN ARTÍSTICA/COREOGRAFÍA/OTROS

Tal y como se adelantaba antes, se ha analizado el sector en activo, ciñéndose al listado de compañías profesionales destilado de la web de SAREA (red de espacios escénicos de titularidad pública) y de ADDE (asociación de danza de Euskadi). Se ha añadido un indicador de territorio a fin de evidenciar la vinculación de las medidas de promoción de la danza desarrolladas por algunas de las provincias en materias de danza e impulso de la danza y su impacto en estos indicadores.

Así pues de un total de 54 compañías, **hay 30 lideradas o dirigidas por mujeres**, es decir, un **55,56%**.

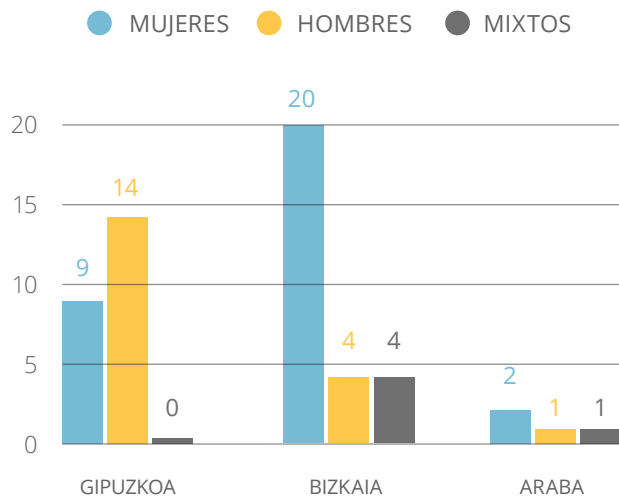
(Anexo III. Tabla 12)



De modo tangencial, pero de relevancia posterior, segmentamos también el censo de compañías por territorios escénicos en cuanto a la distribución por sexo de su dirección.

- En Gipuzkoa, hay 14 creadores hombres por 9 creadoras mujeres, **siendo las mujeres un 39,13%.**
- En Bizkaia, hay 4 compañías dirigidas por hombres, 20 por mujeres y 4 mixtas, es decir, **las mujeres suponen un porcentaje del 71,43%.**
- En Araba, hay una compañía dirigida por un equipo de dos hombres, dos dirigidas por mujeres y una mixta, **las dirigidas por mujeres suponen el 50%.**

(Anexo III. Tabla 13)

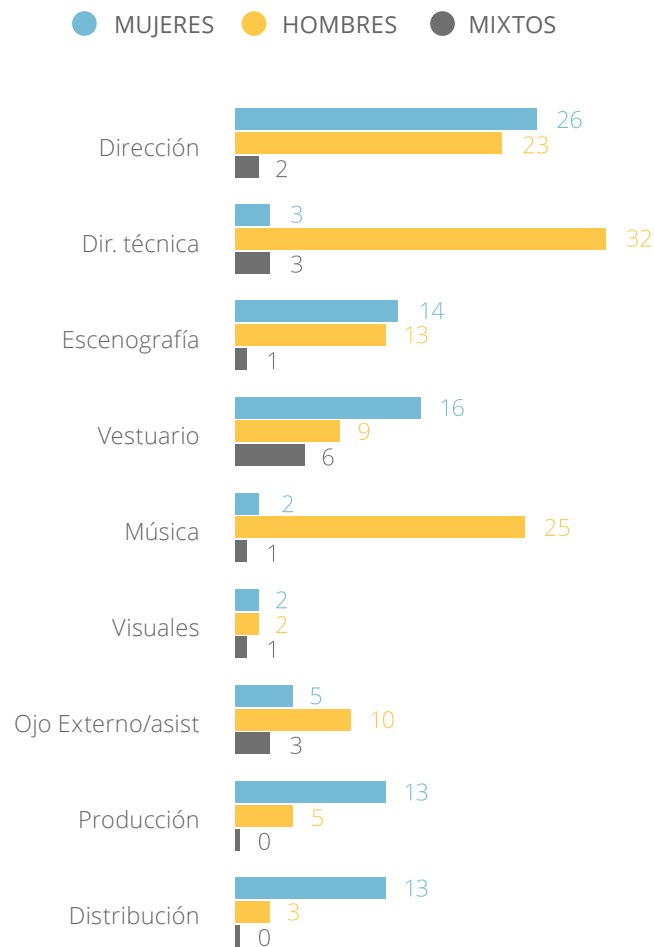


Desde una perspectiva general, lo que arrojan estos datos es lo siguiente: el territorio donde hay más compañías es Bizkaia (28) seguida muy de cerca por Gipuzkoa (23), y con un número muy inferior en Araba (4). En Bizkaia hay una amplia mayoría de compañías lideradas por mujeres (71,43%) y en Gipuzkoa una mayoría menor de hombres (60,86%).

En cuanto al estudio de los perfiles profesionales se ha tomado como base de los datos las fichas artísticas de los espectáculos incluidos en el Circuito de Danza de Sarea de 2018. Es-

tos datos dicen lo siguiente: **la dirección es equilibrada** (las mujeres son un 50,98%), **la dirección técnica es ante todo ejercida por hombres** (84,21%), **el vestuario es bastante equilibrado** (un 51,61% de mujeres), la figura del ojo externo o asistente – persona que aporta una visión experta externa a la puesta en escena, a la dramaturgia de la pieza o a la ejecución coreográfica- es ejecutada más comúnmente por hombres pero sin ser tan grande la diferencia (66,66%) y **las tareas de producción y distribución son mayoritariamente ejercidas por mujeres** (72,22% y 81.25% respectivamente).

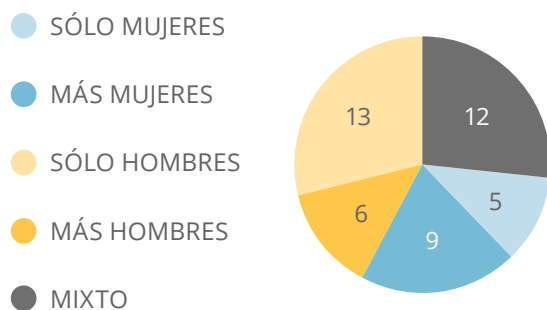
(Anexo III. Tabla 14)



Nota aparte merece el estudio del elenco según su distribución por sexo. Se han subdividido las propuestas entre aquellas con un 100% de mujeres en el elenco, más del 50% de mujeres intérpretes, el 100% de intérpretes hombres, más de 50% de hombres y un elenco mixto. Los datos señalan un 31,11% de las propuestas con sólo presencia de mujeres o un predominio de intérpretes mujeres frente a un 42,22% de la propuesta contraria, de manera que pese a que hay una mayor presencia de hombres, la diferencia no es tanta.

Sería conveniente analizar aparte el número de representaciones que han tenido esas propuestas: desde aquellas dirigidas por mujeres pero con una presencia sólo de hombres en escena ("Dancing with frogs" de Sol Picó o "La maldición de los hombres Marlboro" de Isabel Vázquez) o con una amplia mayoría de hombres frente a mujeres ("Man Ray" de Taiat danza o "Erritu" de Kukai). De esta manera se podría valorar qué peso tienen en la programación de danza estatal, ya que se intuye que tienen mucha más gira que aquellas con un elenco sólo femenino o de mayoría femenina.

(Anexo III. Tabla 14)



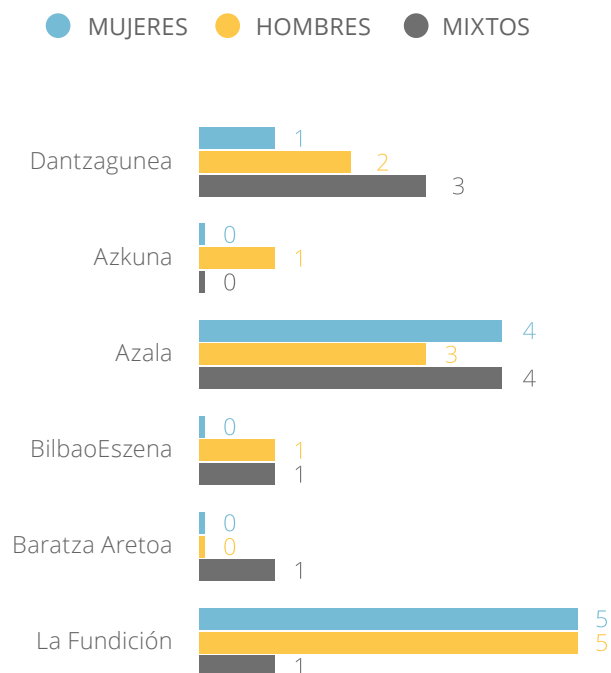
5.4 APOYO A LA CREACIÓN

En este apartado se analizan aquellos centros o programas donde se desarrollan las fases de creación e investigación pero que no se incluyen la exhibición o donde esta ocurre en una fase de proceso. Se han estudiado las residencias conce-

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

Los datos indican que excepto Dantzagunea y La Fundación que solo aporta datos de residencias de danza, el resto de espacios atienden procesos de creación de danza y otras artes en vivo, cosa que hace difícil que una interpretación en porcentajes sea del todo representativa. En cualquier caso, los números de 2018 muestran que en las residencias de Azkuna Zentroa, Bilbao Eszena y Baratz Aretoa no se seleccionó ninguna propuesta liderada por mujeres seleccionada, en Dantzagunea tan solo del 16,67%, en Azala del 36,36% y en La Fundación del 45,45%.⁵

(Anexo IV. Tabla 15)



⁵ Anexo.3: resolución residencias danza Azkuna Zentroa 2018.

5.5 PREMIOS, SUBVENCIONES, OTROS

5.5.1 PREMIOS *(Anexo V. Tabla 16)*

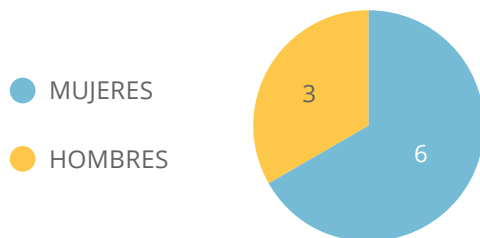
Lo primero a destacar de este punto es que en Euskadi **no hay premios de danza**. Los premios que existen son el Premio Donostia a textos teatrales en euskera y el Premio Ercilla dirigido a teatro y tauromaquia, que es un premio privado.

Se referenciarán aquí los **premios de ámbito estatal** otorgados al sector de la danza profesional debido a su impacto a nivel de prestigio y visibilidad. Las creadoras y los creadores de Euskadi han recibido en los últimos años un total de 8 premios, incluyendo el premio del Certamen Coreográfico, Premios Max y el Premio Nacional de Creación. En 6 ocasiones lo han recibido hombres o compañías dirigidas por hombres, en una ocasión un equipo mixto **y en otra ocasión una compañía dirigida por una mujer**. Es decir, el peso de las mujeres creadoras vascas en el ámbito de la danza en los premios estatales es del 12,50%.¹²

5.5.2 SUBVENCIONES *(Anexo VI. Tabla 17)*

Gobierno Vasco es la institución que tiene competencias en el ámbito de la creación de manera directa. Su apoyo a la danza se concreta en el área de la creación cultural (con la convocatoria de creación coreográfica), en las ayudas de producción de danza (en sus dos modalidades 1 y 2) y en el programa de consolidación de danza.

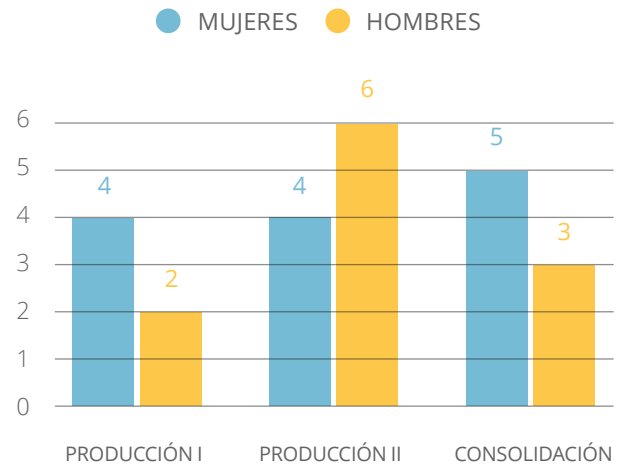
En la primera ayuda, **creación coreográfica**, la cantidad otorgada es fija (3.200€) y el número de personas seleccionadas está pre-fijado de antemano (9 personas). En el año 2018, de entre las personas seleccionadas hay 6 mujeres y 3 hombres, o sea las **mujeres representaron un 66,67%**.



En la segunda ayuda, **Obras de Danza I**, hubo 4 mujeres y 2 hombres, se mantiene el porcentaje de **66,67%** de mujeres apoyadas, pero en **Obras de Danza II** el porcentaje de **mujeres desciende al 40%**, habiendo 6 hombres y 4 mujeres. En la ayuda de **consolidación** los números son similares a las primeras, habiendo cinco proyectos liderados por mujeres que reciben este apoyo y 3 de hombres, es decir, alcanzando un total de **62,50%**. Esta mayor presencia de mujeres puede deberse a que hay compañías lideradas por mujeres que han alcanzado suficiente recorrido y número de actuaciones que les permiten optar a esta ayuda, ya que ambas cuestiones son requisitos para ser seleccionable en esta convocatoria. Ahora bien, en la ayuda de Obras de Danza II, donde la principal diferencia con la anterior es el mayor presupuesto, la mayor inversión y por ende el mayor riesgo financiero, el número de mujeres disminuye.

He aquí un pequeño resumen gráfico.

(Anexo VI. Tabla 18)





Otra institución que tiene líneas de apoyo a la danza es el **Instituto Vasco Etxepare**, en el ámbito de ayudas a la movilidad. En las **ayudas a giras** concedidas en el año 2018, hay una distribución equilibrada en el número de personas que las reciben, con un **54,55% de los proyectos liderados por mujeres y un 45,5%** por hombres, pero no así en las cantidades recibidas, donde las ayudas percibidas por hombres son el 69,56% del total, es decir, **ellos reciben más del doble que ellas**. Hay causas relativas a qué espectáculos de qué compañías de las apoyadas en 2018 son las que reflejan estos números, que quizá no se repitan en años venideros; como el hecho de que haya un mayor número de hombres en los espectáculos liderados por hombres, que justo las compañías que más giran sean dirigidas por coreógrafos hombres, o el impacto de los premios estatales recibidos por estos mismos coreógrafos los años anteriores. Todas estas circunstancias desequilibran la balanza de la movilidad.

(Anexo VII. Tabla 19)

5.6 COMUNICACIÓN

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

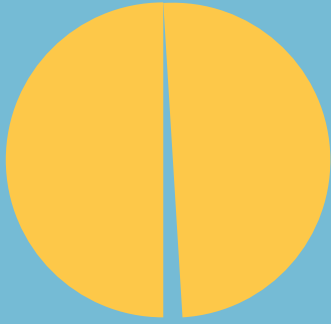
En el ámbito internacional, sólo la artista Jone San Martín es mencionada en la revista TANZ.

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

Un punto aparte merece la aparición de la danza en EITB, ente público, que además de ser escaso y muy centrado en la información de agenda, tiene **sólo un 28,57% de presencia de coreógrafas** o de propuestas dirigidas por mujeres frente a un 71,43% de hombres coreógrafos o dirigidos por ellos. (Estos datos se extraen del buscador de google y del que hay dentro de la web de eitb.)

(Anexo VII. Tabla 20)





6. DATOS CUALITATIVOS



6. DATOS CUALITATIVOS

Este informe no sería completo sin atender las opiniones y visiones que tienen los y las profesionales del sector, en concreto a responsables de la programación, coreógrafos y coreógrafas, y personas a cargo de la distribución.

a) Las preguntas para quienes realizan la selección artística se han centrado en los criterios de selección y en si se persiguen ratios.

Cabe decir que excepto una persona (hombre), el resto de entrevistadas no decían marcarse ratios de hombres y mujeres en la dirección de sus programaciones. Coincidían en que pretender unos porcentajes equiparados iba a constreñir la selección, y que no estaban de acuerdo en primar el sexo de la persona por encima la calidad o contenido artístico del espectáculo o propuesta.

Además, añadían, la realidad de la oferta de danza vasca no es categorizable, y comparar el trabajo de dos compañías teniendo en cuenta sólo el sexo de quién las dirigía era simplista y contraproducente.

En algún caso (dos mujeres), sí afirmaron tener en cuenta criterios de discriminación positiva en otras acciones de apoyo a la danza o la escena -como programas de intercambio, acciones de formación o residencias-.

En el caso del programador que sí afirmó respetar una representación equilibrada de mujeres y hombres, este afirmó que no era difícil imponérselo a la danza, ya que había muchas más propuestas de mujeres, pero este criterio sí se tenía en cuenta de manera transversal en el organismo al que pertenece en todas las acciones y programas- incluyendo en la confección de las revistas de resumen de programación.

A fin de poder equiparar sus percepciones a las de algunas personas del sector privado, se les consultó sobre si a su juicio los cachés o demandas de las compañías lideradas por hombres eran superiores a las de las mujeres, pero todas las personas entrevistadas afirmaron que no, o que como mínimo la media no es esa. Hay quizá más compañías de precio alto lideradas por hombres, pero de entre las compañías de mayor caché del estado hay varias lideradas por mujeres .

En una entrevista se llegó a comentar si la homosociabilidad entre técnicos masculinos podía perjudicar a la hora de atender a compañías con más presencia femenina en sus equipos de trabajo (entendiendo que las responsables técnicas mujeres en los equipos de danza son más comunes que en compañías de teatro), y pese a no poder afirmarlo, sí hubo comentarios al respecto de un exceso de cierta resistencia o prejuicios por parte del equipo masculino técnico de un espacio escénico ante un espectáculo que éstos percibieron como “excesivamente feminista” (citando las palabras de la responsable de haberlo programado en campaña escolar).

b) Las preguntas a quiénes producen o venden espectáculos en cambio se han centrado en su percepción de la igualdad o desigualdad en la que se encontraban, en su visión sobre las relaciones entre oferta y demanda y en la consulta sobre las condiciones laborales en caso de maternidad.

Las entrevistas fueron desde sus inicios, que en muchos casos, incluían cierta etapa como intérpretes de otras propuestas antes de formar su propia compañía, hasta el momento actual. En ese sentido, ante la primera pregunta que era **si habían percibido una ventaja o desventaja siendo intérprete masculino o femenino**, ellos han contestado que sí, ellas que no de entrada, pero que siempre han sabido que ellos tenían más opciones de trabajar, por una cuestión de oferta y demanda. Es decir, en todas esos primeros momentos hay una conciencia compartida de que hay muchas más mujeres que hombres (no se habla en este informe de la etapa formativa, pero las matrículas de Dantzerti 2017-2018 tienen un 84% de mujeres frente a un 16% de hombres), y que esa realidad hará que sea más posible que ellos acaben trabajando en la danza y que ellas “se queden por el camino”, como contestó un coreógrafo entrevistado.

Ante esa misma pregunta, un creador de la CAE que ha vivido y trabajado fuera, comenta que ese “privilegio” va más allá de la selección, que los intérpretes masculinos tienen más atención por parte de coreógrafos o coreógrafas, que hay menos exigencia, y que el espacio de creación es un reflejo “cruel de la sociedad en la que vivimos”.

La **segunda pregunta era sobre la selección realizada por estas personas**, es decir, si cuando les ha tocado elegir elenco, han tenido en cuenta cuestiones de ratios por sexos o han pensado en una distribución equilibrada de hombres y mujeres, o si bien han seleccionado a las personas por quienes

son, con sus nombres y apellidos. En ese sentido, el 80% de las personas entrevistadas afirman que saben con quien quieren trabajar de antemano, que el sexo de la personas no es motivo para su selección, y que solo en montajes puntuales crean la idea sin saber quien la ejecutará.

Este comentario compartido por coreógrafas y coreógrafos choca con la opinión de ese otro 20% que sí afirma que prefiere trabajar con mujeres por una cuestión de entendimiento y de discriminación positiva.

La **tercera pregunta se centró en su relación con el entorno, y más concretamente, con jurados o personas que “compran” el espectáculo.** Ante la primera pregunta de si las personas entrevistadas sentían que conectaban mejor con personas de su mismo sexo la respuesta fue un no rotundo. Cada persona, independientemente de su sexo, genera mejores o peores opiniones para el diálogo. Pero ante la pregunta de si sentían que estaban en igualdad de condiciones que las personas del sexo contrario ante una persona que compra o que legitima (programadora o programador, o persona miembro de un jurado), las respuestas difieren. Entre las mujeres entrevistadas las hay que se consideran en igualdad de condiciones, con las mismas capacidades de negociar, reclamar y hacerse valer; y las hay que sienten ese peso del “techo de cristal”, de esas estructuras de poder que les afectan, o de trayectorias profesionales marcadas por haber tenido menos

derechos o oportunidades. En sus propias palabras, ellas afirman que “siento que pido disculpas o permiso en vez de reclamar lo mío”-como dijo una coreógrafa entrevistada de larga trayectoria profesional. Algunas personas (un 35%) consideran que les falta bagaje para contestar a esta pregunta, sienten que no están preparadas, que les falta **formación**, que su falta de oportunidades se debe a sus propias carencias, más allá de ser hombres o mujeres, aunque esta sensación es más compartida entre las mujeres que entre los hombres.

Cuando esta pregunta se le realiza **a quiénes distribuyen** o defienden la compañía liderada por un coreógrafo hombre, la respuesta en cambio es un “sí” rotundo. Es decir, sí se percibe que hay una mayor credibilidad si la dirección artística la ha realizado un hombre. Mencionan que “al hombre creador se le da una autoridad natural, que otras mujeres creadoras tienen que seguir ganándose día a día”. En cambio, al consultar a personas que distribuyen trabajos dirigidos por mujeres y por hombres, o sea, que representan el trabajo de varias compañías, estas afirman no poder juzgar si esa falta de credibilidad al defender un trabajo se debe al sexo de quien distribuye o de la coreógrafa.⁶



⁶ Lamentablemente de las personas de distribución de danza sólo se ha conseguido hablar con mujeres, de manera que no se ha podido comparar con la opinión de hombres realizando esta tarea.

El último gran dato aportado por las personas distribuidoras es sobre los entornos más comerciales, como ferias y eventos del sector, donde varias coinciden en que sí hay un juego de poder “hombre-mujer” “comprador-vendedora”, que en demasiadas ocasiones se vincula con la edad, el poder e incluso alguna llegó a afirmar con la “seducción o el cortejo”. En este sentido, varias afirman que la situación ha cambiado, que “vamos a mejor”, pero que en algunos eventos sigue habiendo un ambiente “casoso” contra el que cuesta luchar.

Un capítulo aparte merece la maternidad. Cuando se pregunta a intérpretes o a coreógrafas-coreógrafos por la maternidad, la opinión es clara: el trabajo de los cuidados sigue siendo asumido por las mujeres en su mayoría y por lo tanto supone un gran prejuicio para una carrera en el mundo de la danza, y no tanto así la paternidad.

En el caso de maternidad, el 100% de los casos entrevistados han visto alterado el ritmo normal de producción de la compañía. Hay casos en los que este hecho les forzó a parar (e incluso a dejar la danza profesional), hay casos en los que ha marcado la imposibilidad de aceptar determinado tipo de ofertas de creaciones, de giras internacionales, y de residencias; y hay casos en los que la adaptación ha sido menor.

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

Estas mujeres han hecho hincapié en lo mucho que les costó volver a tener su cuerpo al 100%, algunas se pasaron de la interpretación a la dirección, algunas se centraron en la formación y todas sacrificaron ir a crear a espacios lejanos, ni por períodos prolongados.

En el caso de la paternidad, salvo casos en los que esta se ha vinculado a la salud en peligro, el parón ha sido mínimo -superior al mínimo legal, pero con mínimos efectos sobre la marcha normal de sus carreras o de las producciones y ritmo de la compañía.

En compañías pequeñas, tanto ellas como ellos han afirmado ser muy conscientes de las desventajas de sus compañeras madres, y han reiterado una y otra vez que solo esa solidaridad interna les ha permitido mantenerse en activo.⁷



⁷ En un caso concreto, una creadora relató su experiencia en Bruselas donde afirmaba que la maternidad y la lactancia formaban parte de la realidad profesional, tanto en creación como en formación.

7. ARTÍCULO DE OPINIÓN



Cuando desde la Dirección de Promoción de la Cultura del Departamento de Cultura y Política Lingüística de Gobierno Vasco se nos llamó para encargarnos este informe, en mi caso personal no supe prever lo que esto me supondría, lo que iba a descubrir, y lo que iba a inspirarme. Siendo alguien que lee muchos informes de consumo cultural, de industrias culturales y de género, me pareció que analizar nuestra realidad iba a ser más sencillo.

Si se desea analizar las realidades del entorno profesional de las y los profesionales parece fácil preguntar a mujeres coreógrafas o intérpretes si han sentido discriminación o no, y compararlo con la que sienten ellos, pero es difícil extraer problemáticas universales propias del sector de la danza más allá de la oferta-demanda (hay más mujeres intérpretes que hombres) o de reflejos en la escena de lo que ocurre en la calle (estereotipos, dinámicas de poder, ideologías sexuales, roles sociales). Que los números digan que recibimos lo mismo, pero que ellos tienen más actuaciones tiene muchas posibles explicaciones y responde a muchas cuestiones, algunas de las cuáles son muy complejas de explicar o de incidir en ellas.

En mi caso ser una mujer con cierta responsabilidad te hace ser consciente de las dificultades a las que nos enfrentamos todas las mujeres desde pequeñas. Cuestiones como tener iniciativa o autoridad te obligan a reflexionar sobre qué estilo de profesional quieres ser, con qué modelos cuentas y en qué contextos operas. Tener un estilo “masculino” de mando, o ser tildada de “histérica” si un día estás acelerada es algo que vivimos cada día las mujeres que nos dedicamos a esto. Codearse con hombres en cargos superiores, escoger entre el supuesto éxito profesional o la maternidad, o esquivar cuestiones estereotipadas son cosas que enfrentamos cada día.

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

Viendo pues estas ausencias, y otras muchas, la primera conclusión que extraigo de esta investigación es que no hay tal cosa como “la industria de la danza vasca”. No hay estructuras empresariales, no hay casos de éxito extrapolables, no hay modelos de negocio propios, no hay mercados consolidados y apenas hay indicadores medidos. Todos estos ítems serían deseables si queremos que la danza profesional vasca sea realmente una industria. Estudiando las giras de algunas compañías -casi todas lideradas por hombres-, todo esto parece inverosímil, con tantas actuaciones ¿cómo es posible que no haya una industria consolidada? Hay legitimación externa (premios y visibilidad) e ingresos más o menos constantes a lo largo del año de actividad, pero cuando entrevistas a quienes están detrás, el comentario recurrente es desolador: no hay margen empresarial, la fragilidad es inmensa, no hay planes de negocio y apenas hay estructuración de los equipos. “El éxito es circunstancial” aseguran, no es sólido. Y si analizamos las compañías lideradas por mujeres, la realidad industrial que hay detrás aún es peor. Así que, ¿qué se puede proponer para revertir esta situación? ¿bastan una serie de medidas correctoras?

Es que, visto desde fuera, hay hechos sintomáticos que diferencian la danza del teatro, de la música o del libro, como el hecho de que no haya ni una s.l dedicada permanentemente a la danza de manera sostenible en Euskadi, ni tan siquiera la mayor compañía de danza del territorio, con presencia en mercados internacionales y mayor número de plantilla estable, es una empresa privada sino una asociación sin ánimo de lucro y el resto de las compañías apenas son autónomos o asociaciones. La principal causa es que no hay demanda más allá de algunos circuitos muy concretos, pero hay otros problemas, hay pocas personas que acudan a espectáculos de danza -el número de entradas vendidas en espectáculos de danza de media es mucho menor que el de teatro-, hay poco interés municipal -muchos municipios no programan danza en todo el año-, en definitiva podemos decir que hay poco “contexto” para las propuestas de esta industria.

Pero hay otras cuestiones, como la falta de perfiles facilitadores, la escasa legitimación dentro del territorio, la falta de especialización general de los programas, etc.

Así que la siguiente pregunta sería ¿se puede aspirar a tener una industria de la danza?

Mucho se puede escribir sobre si las palabras “industria cultural” son aptas para describir lo que es el sector, o si es una trampa terminológica que pretende obligar a generar determinado tipo de productos (aquellos que puedan ser incluidos en la categoría de “bienes de consumo”) ante la amenaza de que si la danza no entra ahí se quede fuera. Pero ¿fuera de qué? ¿a qué nos referimos exactamente al hablar de que la industria cultural admita o no a la danza? Hace apenas unas semanas, quizá para entrar en SAREA se requería otra “tipificación” de los productos. ¿De verdad el mercado va a definir el 100% de lo que se puede hacer en escena o no?

La danza es, como muchos otros sectores creativos, una manifestación artística que tiene múltiples capas de realidad e interviene en todas las fases de la cadena de valor. Quizá el motor principal es el sector profesional (tanto de formación como de producción) que reclama su espacio en el ecosistema cultural, su derecho a la creación en condiciones, a girar sus espectáculos y a sus ayudas institucionales (subvenciones de mayor o menor tamaño), pero hay otros. No estoy diciendo que la formación -reglada o no-, la danza social, la danza amateur, la danza tradicional o los proyectos híbridos que incluyen danza no sean “danza”, pero sí es verdad que cuando pensamos en industria lo acotamos a aquellos datos relacionados con el intercambio económico, con el empleo, y no lo vemos desde un punto de vista holístico, integral, sino simple y llanamente financiero. Y visto desde ese punto de vista, es desde el que digo que la industria de la danza no existe en Euskadi.

Y puede que fuera de Euskadi la realidad sea parecida, de hecho, los últimos datos del informe de la FECED-que es la asociación estatal de compañías- dicen que la danza en el estado español se auto-emplea, y se auto-financia⁸. Los fondos recibidos por parte de los estamentos públicos no son superiores a los ingresos generados por el sector en sí, de manera que la creación es financiada por las mismas personas que la crean. Es decir, a cada euro recibido, hay otro euro de inversión privada, y por cada euro público, se genera un euro de impuesto o aportación a las “arcas”.

Podemos creer que eso es más común en algunas comunidades que en otras, como en en Andalucía o Castilla La Mancha, pero más allá de la discriminación por autonomías, la realidad es que esos datos son implacables. Y en esa precariedad, esa pobreza, tiene rostro de mujer.

Porque porcentualmente, ellos tienen más oportunidades, tienen más actuaciones, reciben más premios, acceden a cargos directivos, se les invita como profesores, como expertos; a nosotras, nos cuesta más llegar y somos muchas más. Me temo que el comentario de un coreógrafo vasco en las entrevistas de que “muchas de ellas se quedan por el camino” ¿es algo a evitar? ¿es una ley natural?

Pero dejemos el victimismo a un lado y retomemos la noción de industria. Quizá para describirla haga falta, por un lado, entender que cuando se nos etiqueta así la institución lo que pretende no es encorsetar el tipo de propuestas, sino poner en valor el pulso creativo y defenderlo ante el resto de estamentos (económicos como hacienda o sociales como la ciudadanía). Sólo cuando se puede demostrar con indicadores y demás datos que somos un sector económico, que generamos riqueza, que aportamos al PIB, etc., es cuando podemos reclamar un aumento de la inversión pública, o nuevas herramientas financieras que faciliten ese paso a la “industrialización”, que, desde mi humilde perspectiva, es un proceso deseable.

No obstante hay que ir más allá, quizá para que la noción de industria sea realmente incluyente también se requiere de una mirada nueva, que exceda la economía pura y dura, y que adopte los conceptos de la fluxonomía 4D⁹, donde el valor financiero sea uno más de los valores, y no el único.

Desde este paradigma fluxonómico podríamos hablar de cuatro dimensiones: la de los recursos intangibles de la danza -conocimiento, cultura y creatividad-, la de los sociales, la de los ambientales y la de los financieros. De esta manera, la industria de la danza tendría: recursos financieros (ingresos), recursos ambientales (espacios físicos o digitales), recursos sociales (comunidades, seguidores, redes) y recursos intangibles (la cultura o el conocimiento generado). Así que, si realmente consiguiéramos adoptar esta mirada, podríamos decir que la

⁸ Informe Situación de las Compañías Independientes en España del Observatorio de Creación Independiente, Teatros del Canal, Diciembre 2018.

⁹ La fluxonomía 4d es una perspectiva que se originó en Brasil, que analiza los sistemas y propuestas en base a 4 conceptos y que busca la “prosperidad” por encima de la “riqueza”; y que incluye cuestiones como el cuidado, el autocontrol, o lo sostenible.

industria de la danza como la conocemos ahora es rica en recursos intangibles, tiene muchos y diversos recursos sociales o de comunicación, está creciendo en recursos ambientales (espacios para la danza y contextos) y sigue precaria en recursos financieros. Y que quizá, con señalar y dar visibilidad a sus riquezas, ya se conseguiría cohesionar esa idea de danza como industria, como motor fluxonómico, y desde ahí sería más sencillo obtener esos recursos financieros que tanto parecen faltar. Porque puede que los ingresos económicos sean escasos, pero todo lo demás ¿acaso no tiene valor? Esta especie de visión pesimista de la propia realidad parecía empañar los comentarios de muchas de las coreógrafas entrevistadas (yo estoy sola, yo genero poco, yo no sé pedir), y modificar la perspectiva aportaría mucho.

Además del paradigma nuevo, si planteásemos una industria más global, más amplia, en la que la creación fuera un eje, pero en la que la generación de contextos (sociales y ambientales) tuviera más importancia ya re-dimensionaríamos la danza en sí. Con eso me refiero a la incorporación de perfiles de otros saberes, a personas de la sociología, la política, la arquitectura urbana, la gestión, la venta, el marketing. Todas esas nuevas prácticas, expandirían el sector. Porque esta además es una demanda constante de las personas que crean, necesitan distribución, producción y ayuda. Y esa ayuda (según los números) tiene nombre de mujer. Recordemos que las compañías del Circuito de Danza que mencionaban a su persona de producción eran casi al 100% áreas llevadas por una mujer. ¿Por qué no potenciar eso?

Si lográramos potenciar esos perfiles y contáramos con personas de la gestión, facilitadoras de proyectos, de espacios de colaboración o perfiles más híbridos, el sector sería más caleidoscópico y más rico. Y quizá atendería mejor a las mujeres creadoras.

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

La complejidad pues está servida, no solo porque hay que cambiar el tipo de datos recogidos sino también la visión que se tiene de ellos incluso dentro del sector. Quizá generar otros indicadores requiera de tiempo y de un cambio de mentalidad, pero atendiendo a los datos facilitados por los espacios escénicos, surgen dudas ¿de verdad hay tantas responsables técnicas de teatros cuando luego cuesta encontrarlas a pie de escenario? ¿no estarán algunos espacios haciendo un “gender washing” y diciendo que son más “paritarios” de lo que realmente son?

Tal y como afirma el plan de Justicia de Género del Ayuntamiento de Barcelona, “estamos en un contexto de cambio en el que se están produciendo múltiples crisis a la vez- económica, de sostenibilidad de los cuidados, ecológica y de representación-.” Y si estamos un poco de acuerdo con esto, la respuesta debe ser sí o sí integral, tangencial y diversa.

Y es que si alterar nuestra visión de industria es necesario, hay otro cambio de mirada necesaria, que es la de crecimiento. Debemos abandonar esa idea de que nuestra “empresa irá mejor” si tenemos más ingresos que el año anterior, que la evolución es eterna y que se puede crecer en línea recta. Necesitamos entender la prosperidad por encima de riqueza, una prosperidad sostenible, que incluya el bienestar, y donde el medioambiente sea tenido en cuenta y dejemos de postergar las cuestiones ecológicas a un futuro incierto -y lejano-. Por este mismo motivo, este informe incluye consejos y propuestas concretas respecto al impacto ambiental de la danza y la cultura. De nuevo puede ser que en este ámbito, el gran número de mujeres profesionales de la danza que no encuentran su lugar en las lógicas del mercado, puedan aportar conocimiento (intangibles) y recursos sociales (redes y grupos).

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

En ese sentido, solo puedo añadir que aprendiendo de la legislación sueca respecto al permiso de paternidad, no basta con legislar, hay que “empujar” a la sociedad a su uso. En Suecia, pese a que la ley permitía a los padres disfrutar de

un mes de baja de paternidad desde el año 1974, si éstos no lo disfrutaban no pasaba nada, esos días le eran aplicados a la madre, pero en 1995 se cambió esta norma, y si el padre no disfrutaba esos días, esos días se perdían. Sólo con esa presión legislativa y su aplicación, se produjo el cambio que hoy se conoce como el modelo de “paternidad sueco”, pero hay que ser conscientes de que este fue paulatino y muy consensuado.

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

Sintetizando mi postura, un encargo como este es complejo, por lo que tiene de personal y de grupal a la vez. Es difícil sintetizar las necesidades de todas desde la mirada propia.

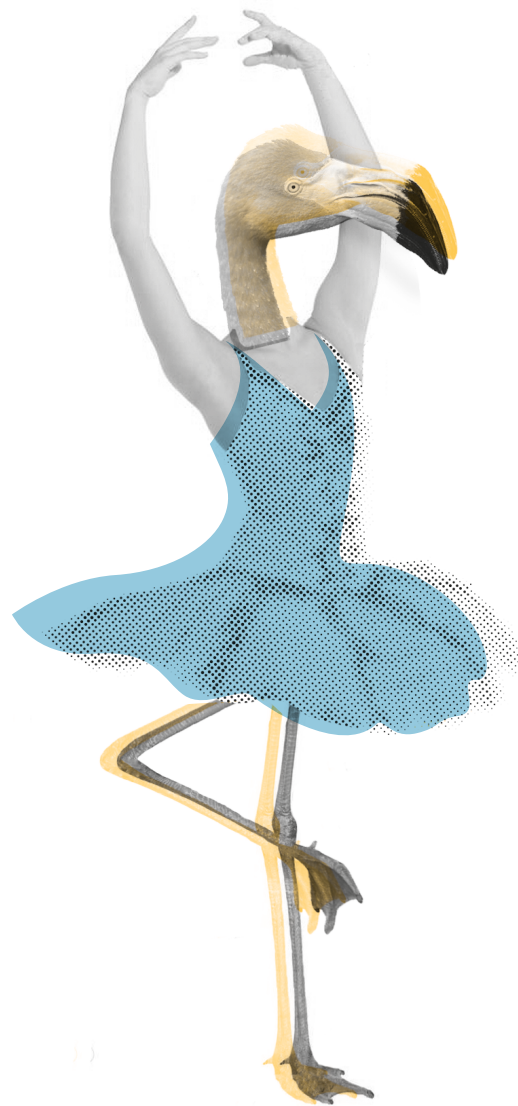
Este es el fruto de un esfuerzo por estar fuera y dentro en ese sentido, un conjunto de propuestas precisas o amplias, según he entendido que deben ser, un intento de incidir en las necesidades vistas, las que se pueden detectar, y las intuidas; en las de ahora y las que están por venir. Y todo marcado por la humildad dada mi falta de experiencia en el diseño de políticas públicas y sociales y dado mi anclaje en ese sector del que formo parte.

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

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

Eskerrik asko.

Jemima Cano





8.

PROPOSITIVOS



CAPÍTULO 1: DANZA Y MATERNIDAD

Residencias para madres

Siendo Gobierno Vasco el principal financiador de las fábricas de creación, ya que la mayor parte de éstas reciben alrededor de un 70% de financiación del programa Sorgune, y de manera indirecta, facilitador de otros centros culturales (Azkuna Zentroa, Tabakalera y Montehermoso entre otros), propongo exigir un porcentaje de residencias dedicadas a creadoras con hijas o hijos a su cargo, en los que los horarios, los espacios de trabajo y los recursos económicos permitan que madres con personas menores a su cargo puedan acceder también a estas convocatorias.

Con esto me refiero a obligar, por ejemplo, a cada espacio de creación apoyado por la ayuda de Sorgune a ofrecer al menos una residencia anual a una propuesta dirigida o ejecutada por una madre con su hija o hijo. Y para ello exigir que estos espacios aseguren un horario flexible con las necesidades de la criatura, que los horarios de creación no tengan que ser consecutivos, que admitan descansos adaptados-, con espacios seguros para el menor- sin fillos, adaptados, donde pueda ocurrir la lactancia, y que asegure-en caso de ser así deseado por la madre en cuestión- la presencia de alguien que atienda a la niña o niño mientras su madre trabaja, con una bolsa de dinero para esa persona que actúe de canguro.

No estoy hablando de un sistema de puntos que haga que alguien por ser progenitor tenga más puntos, sino de reservar residencias específicas.

Todas las personas entrevistadas manifestaron sus dificultades para crear con hijas o hijos, de manera que esta sería una medida correctora. Ahora bien, esta propuesta no pretende legitimar el desigual reparto en los cuidados de hijas o hijos del que la mujer es mayor responsable en la actualidad, sino atender de manera urgente una realidad desigual denunciada por todas las profesionales consultadas.

Es decir, esta medida debería ir acompañada de otras de impulso de un reparto más equilibrado de estos cuidados entre el hombre progenitor y la mujer progenitora; así como de campañas de puesta en valor de la madre profesional, a fin de evitar la estigmatización a la que esta se enfrenta dentro de la industria cultural.

Espacios para madres en los espacios escénicos

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

En cuanto al personal propio de los espacios escénicos, el hecho de que la mayoría de los puestos sean por oferta pública hace que en principio se permitan bajas u horarios más amables con la edad escolar que en el sector privado, pero sigue haciendo falta garantizar la conciliación familiar. Por eso mismo, además del acondicionamiento arquitectónico, hace falta avanzar en la concienciación del personal en su globalidad para exigir y usar un horario flexible que facilite la conciliación (de hombres y mujeres, pero ante todo para las mujeres); así como ofrecer servicios de guardería en todos aquellos espacios escénicos o equipamiento culturales que contengan un número mínimo de madres en plantilla.

Con esto nos referimos a facilitar el tele-trabajo, generar dinámicas permeables a ese horario flexible, atender las necesidades especiales, y garantizar la igualdad de condiciones ante posibles promociones internas.

Además del personal propio del espacio, estas medidas son mucho más necesarias para quienes llenan el espacio escénico de contenido, esto es: audiencias y compañías. Para atender correctamente las posibles necesidades de cuidados de menores dependientes de personas de las compañías, cada espacio escénico debería estar obligada a **contar con un listado de hoteles cercanos amables para con las niñas o niños**, de apartamentos con cocina en lugar de hoteles sin servicios en la habitación. Así como contar con **camerinos adaptados**, y de horarios de montaje o pruebas amables o sensibles a las necesidades de las madres con hijos o hijas a su cargo en gira. La confección de esta guía de "buenas prácticas" podría estar coordinada por una empresa anexa a Gobierno Vasco a fin de garantizar cierta homogeneización y marcar cierta guía.

Y lo mismo para las audiencias, habría que revisar **las políticas que obligan a pagar entrada por personas menores que no ocupan un asiento**, y facilitar una serie de recomen-

daciones para hacer de los teatros espacios más “kids friendly”. Carece de coherencia que algunos teatros de SAREA programen espectáculos de danza para bebés unos días al año y el resto de la temporada se aleje a ese segmento de públicos (madres jóvenes, padres jóvenes, abuelas y abuelos con menores a su cargo). De la misma manera que se ha aplicado una normativa respecto a las personas con discapacidad motora, podrían adaptarse lugares de las plateas para madres o personas con bebés o criaturas pequeñas (cerca de la puerta, por ejemplo).

Para completar esta propuesta y hacerla más “estandarizable” habría que confeccionar un **cuestionario a los espacios escénicos que reciban financiación autonómica sobre sus políticas de género** en el que contesten a todas estas cuestiones como requisito indispensable para recibir dichos apoyos.

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

Facilitar, vía la subvención directa a través de las asociaciones sectoriales, que exista una mutua (en cada territorio histórico) que atienda las necesidades físicas de las intérpretes o creadoras que han pasado por una maternidad. Proveer del contexto necesario para que florezca este servicio (como Momentu, la cooperativa que ofrece servicios laborales y de gestión para facilitar la contratación puntual de artistas, administrando sus altas y bajas a un coste mínimo), ya que esta necesidad afecta a muchas personas y lo hará mucho más cuando las nuevas generaciones alcancen ese momento en sus vidas si lo hacen.

Si se atienden las muchas mujeres jóvenes que han pasado por Dantzaz u otras compañías los últimos años, se prevé un futuro cercano de madres intérpretes, coreógrafas y pedagogas. Sería deseable un marco jurídico que facilite ese momento profesional y que evite la desigualdad de condiciones.

Danza y bienestar

Sería complejo legislar desde aquí algo que permita que las mujeres profesionales de la danza que se acercan a su jubilación tuvieran todos los derechos que les tocan, cuando durante años ha habido prácticas laborales que las han empujado a emprender con malas condiciones económicas, y que ha llevado a la situación actual de poca jubilación prevista.

Pero algo que sí se puede hacer con un mínimo esfuerzo por aplicar esa manida expresión de la “teoría de los cuidados” es usar y estandarizar el uso de la guía de la “SosteVIDabilidad” generado por Colabora el año pasado. Es una guía sencilla de auto-análisis para fomentar un uso correcto de los tiempos y fomentar un equilibrio sostenible de la vida personal y el emprendimiento cultural.

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

Otra medida relativamente simple pero que se hace necesaria dado el estado de las cosas en nuestra sociedad sería habilitar en los baños para mujeres de espacios escénicos y festivales o eventos de danza de toda índole (no sólo en la red Sarea) paneles con información para saber qué hacer en caso de situaciones de acoso o agresión sexual. Comunicar que existe un protocolo de atención a las víctimas, dar información y educar las maneras de reaccionar sería beneficioso para el mundo de la danza y para la sociedad en general.

CAPÍTULO 2: DANZA Y BARRERAS

Mentoring: Romper el techo de cristal

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

Se podría organizar durante un período de tiempo prudencial (de 2 a 5 años), una red de mentoras para el asesoramiento y seguimiento de un número limitado de compañías o proyectos. La duración sostenida en el tiempo en el que estuviera abierto este programa es vital para que su efecto sea real, no basta con una reunión. Sin seguimiento no hay impacto cuando se trata de modificar actitudes, restablecer dinámicas y eliminar “vicios”.

Sería necesario realizar una convocatoria abierta entre los tres territorios de la CAE, posibilitándose el acceso al programa de “mentoring” tras una selección.

Sería importante seleccionar las expertas que actuaran de mentoras en función de 4 ejes claros: financiación-plan de negocio (podría invitarse a las productoras ejecutivas más exitosas del estado para que compartieran trucos y herramientas en cómo planificar la economía como mujeres empoderadas, y cómo gestionar las vicisitudes del día a día), internacionalización (a cargo de la doctora en movilidad Maïa Sert de On the Move que asesora de manera completamente personalizada sobre eventos, aliadas o aliados, y maneras de alcanzar esa dimensión internacional), promoción-comunicación (a cargo de una experta de este área que pudiera compartir sus estrategias para hacer relevante la danza y alcanzar esa visibilidad), y venta-distribución (a cargo de las distribuidoras con más éxito y conocimiento del mercado, pero adaptado a la realidad de Euskadi hoy). La selección de estas personas es compleja, pero de su acierto depende en gran medida el éxito de esta actividad.

Este programa debería incluir también una lista de “itinerarios formativos recomendados” en la que las personas participantes estuvieran obligadas a atender al menos 2 o 3 cursos o seminarios al margen del mentoring. A fecha de hoy hay numerosos cursos gratuitos o semi-gratuitos (desde los digitales MOOC-massive open online courses- a seminarios presenciales) sobre algunas de estas cuestiones. De manera similar a Kimuak, esta complementariedad de la formación es lo que ahondaría en la consecución de los objetivos.

Mentoring: Relevo generacional

Teniendo en cuenta la existencia de varias coreógrafas de más de 50 años en Euskadi, una posible manera de ejercer el mentoring para las jóvenes que se incorporan al “mercado laboral de la danza”, sería la facilitación de encuentros entre “seniors” y “juniors”. Es decir, fomentar sesiones de intercambio entre quienes tienen más de 20 años de experiencia en escena, y quienes acaban de empezar. La idea no sería monitorizar la incorporación de las jóvenes al mundo de la danza, sino acompañar en ese proceso (avisar de posibles peligros, aportar desde la experiencia).

Quizá una opción sería recurrir al modelo de re-makes empleado por la APdC (la asociación de profesionales de la danza de Catalunya) en la que desde la asociación se invitó a creadores jóvenes a re-versionar algunas obras de los menos jóvenes, y contar con la coreógrafa original como mirada externa.

Este proyecto podría estar titulado por ADDE-Asociación de Profesionales de Danza de Euskadi- o Dantzagune que ejercen de entidades cohesionadoras, quienes gestionarían el coste, con apoyo de sus vías habituales de financiación.

Concienciar a quienes programan

En el marco de un festival o feria se debería organizar un pequeño itinerario para personas programadoras para que entiendan y sean sensibles a la realidad de las compañías (y viceversa). Una posibilidad es Dferia, feria de artes escénicas que ocurre en Donostia cada marzo, dado su número de propuestas de danza y su capacidad para convocar personas encargadas de la programación y la selección artística.

Como se ha realizado ya en otros eventos del sector (“el bus del amor” del **Sismògraf** o “this is not a speed dating” de **CINARS**, por ejemplo), se trataría de organizar encuentros donde la meta no sea vender o comprar, sino empatizar, conocer las dinámicas del otro “bando”, eliminar tales barreras, y que surjan proyectos de colaboración reales. Se buscarían momentos de encuentro horizontal que acercaran perfiles.

Esta actividad no sería propiamente para mujeres del sector de la danza, pero sí deberían tener al menos un 50% de mujeres seleccionadas para participar.

Estas actividades de concienciación podrían ser: desde entrenamientos matinales de danza dentro de una feria donde la mayor parte de quienes programan estén desplazados (durmiendo fuera de sus municipios habituales), hasta slow-meetings (en lugar de la reunión breve típica, un café largo y tranquilo en el que el guión esté marcado lejos del producto), o un video explicativo (como el de “**Planet Dance**” que realizó The Place para acercar la danza contemporánea a las audiencias retratando el lado humano de las personas que se dedicaban a bailar, pero explicando ahora qué son “las compañías” o qué y cómo son “las personas que programan”, cómo viven, cómo se relacionan...).

Si bien los videos o el programa general podría implementarse desde Gobierno Vasco, otras actividades de intercambio deberían ser organizadas por alguien de fuera del sector con experiencia en este tipo de dinámicas (como Kultiba, Colabora u otros).

Públicos: conectando desde el género

Si la mayor parte de las espectadoras de danza son mujeres y la mayor parte de estudiantes de danza o de intérpretes de danza también, sería sencillo organizar actividades de “acompañamiento a audiencias” teniendo en cuenta esta mayor presencia de mujeres entre el público. De manera similar a los programas “Tandem” presentes en festivales de Austria o Alemania (donde se invita a personal de la educación a asistir a la programación de un festival con una alumna o alumno de otro centro- o un adulto con un adolescente), se podrían organizar “parejas-tandem” entre profesionales de la danza y espectadoras, para que vengan juntas, se tomen un café o vino antes, y se realice una transmisión. Esto sería una mezcla entre un auténtico viaje iniciático a la danza de la mano de alguien que lo conoce desde dentro para la espectadora, y un auténtico feedback, contraste para la creadora que puede ver cómo se recibe la danza por parte de quién la disfruta.

Este programa debería estar gestionado por cada espacio escénico que se podría acoger a un sistema (como el de amigas o amigos del teatro) para dar descuentos a aquellos “tandems de creadoras-espectadoras” que asistan juntas. No debería tener demasiado coste, debería ser voluntario, y podría estar vinculado a las líneas de apoyo a proyectos de Audiencias.

A su vez, sería sencillo conseguir una entidad sponsor que ponga la bebida que puedan tomar juntas, y facilitar desde la colaboración público-privada ese espacio-tiempo juntas. Sin delimitar posibles empresas, la idea sería que proveer de un contexto en el que pasar más tiempo charlando antes o después del espectáculo no supusiera una barrera económica y estuviera sufragado por la entidad sponsor.

Si una actividad como esta durase en el tiempo, el impacto en la capacitación de las audiencias a medio plazo sería muy importante. Estaríamos ampliando el acervo cultural, ahondando en la conexión de creadoras-audiencias, y estaríamos aportando asistencia a los espectáculos programados. A su vez, la colaboración entre espacio escénico y creadoras sería un aporte transversal a esas carencias detectadas en el diálogo programación-creación.

CAPÍTULO 3: LEGITIMACIÓN EXTERNA

Danza y visibilidad: premios de la danza (o de las artes escénicas de euskadi)

Viendo la importancia que tiene de cara al mercado (a juzgar por los números del estudio se sacan más actuaciones tras recibir un premio) y al prestigio en general (se reciben más invitaciones, más presencia en medios, más atención por parte del público) el hecho de que una compañía vasca reciba un premio de índole estatal, la propuesta sería organizar unos premios de la danza vasca. Estos premios serían similares a Gure Artea, es decir, promovidos por Gobierno Vasco, bajo convocatoria y con un evento público para la entrega de los premios en sí.

La primera cuestión a definir sería si es necesario que sean sólo de danza, o si sería conveniente combinar teatro y danza (tal y como se están combinando las ayudas y las mesas sectoriales).

Lo segundo sería delimitar las categorías de manera que se pudieran definir unos marcos conceptuales donde las disciplinas, los perfiles profesionales, y los proyectos tuvieran cabida. Es decir, es importante marcar que no deberían ser los premios de la danza contemporánea (que es el grueso del sector a nivel institucional), sino de la danza en su totalidad, y por lo tanto se debería atraer al resto de disciplinas.

La tercera cuestión sería garantizar tanto el acceso como la participación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres, y en ese sentido podrían plantearse diferentes alternativas: segmentación de las categorías por sexos, pre-selección equilibrada entre propuestas lideradas por mujeres y por hombres, etc (aunque la primera opción sería más deseable ya que se entendería que el segundo podría eliminar criterios de excelencia).

Para que esta medida tuviera el impacto deseable, debería ir acompañada de una inversión en comunicación, para alcanzar el eco deseado fuera de nuestras fronteras.

Danza y medios de comunicación

Sería deseable recomendar desde lo institucional a los medios de comunicación públicos una presencia más cuantiosa y estable de las noticias relacionadas con la danza. Es decir, promover cierto “ratio” de menciones de danza, de reportajes a profesionales del sector, de promociones y descuentos a eventos de danza, etc.

Interferir en los contenidos y en las miradas no es lo que se plantea, sino animar, desde un Plan de Impulso de la Danza Global que la danza resuene en el inconsciente colectivo.

Si esta presencia mayor en medios fuera equilibrada en cuanto a la representación y participación de mujeres y hombres, ya se generarían de por sí nuevas oportunidades, nuevas audiencias y más imaginario colectivo en favor de las mujeres profesionales de la danza.

Sería deseable también un programa especializado de televisión (como el programa “Ballar” de TV3 que surgió del Plan de Impulso a la Danza de la Generalitat de Catalunya). Este programa recoge noticias, reportajes, secciones más lúdicas, y está presentado por un coreógrafo (hombre) profesional del territorio catalán.

Algo así, en esa línea, sería beneficioso no sólo para la visibilidad inmediata de lo que se hace y quién está detrás, sino para mostrar la danza como algo relevante, y cercano.

CAPÍTULO 4: DANZA Y COMUNIDAD

Danza y educación: dantza eskolara y familiak dantzara

Retomar y redimensionar programas de sensibilización como el de Dantza Eskolara a cargo de DantzaBiz (dependiente de la Diputación de Bizkaia), o similares, en los que personas del sector realizan un proyecto de sensibilización o formación a personas menores en edad escolar. Si bien el diálogo con el centro tiene sus dificultades al principio, si la aportación de las diputaciones fuera más constante, esta relación y colaboración se estandarizaría y se consolidaría en el tiempo (como ocurre en territorio francés).

A su vez, los programas de mediación con familias, donde la infancia se relaciona con la danza fuera del horario escolar -en su tiempo libre, sin que sea percibido como “obligatorio”-, aún da mejores resultados consiguiendo que las personas que han participado en ediciones anteriores se conviertan en públicos más fieles, más comprometidos con las artes del movimiento. Este programa (Familiak Dantzara) requiere de un apoyo mayor para que realmente sean muchas las familias que disfruten de la experiencia de acercarse a la danza en familia.

De manera complementaria, algunas compañías han realizado programas de sensibilización en este sentido (como Kukai), pero la desaparición de la ayuda de Consolidación de Compañías de Danza hace peligrar estos programas. Sería conveniente estudiar cómo las nuevas ayudas pueden fomentar estas actividades y multiplicarlas.

Danza y adolescentes

A fecha de hoy, salvo excepciones, la mayor parte de niñas y niños asisten a la programación escolar y al llegar a la adolescencia abandonan la oferta cultural hasta los 30-40 (cuando vuelven). -Revisando el dato del año de nacimiento de los listados de amigas y amigos del teatro a los que se ha tenido acceso durante la investigación del informe, la mayor parte de estas personas son o menores de 12 o mayores de 30-. Una manera de intentar paliar esto sería vincular más el espacio escénico a proyectos amateurs, participativos, o de otras disciplinas, donde las personas adolescentes sí tienen cierta presencia (según datos de departamentos o áreas de Juventud de varios municipios).

El hecho de que las primeras experiencias escénicas no acostumbren a estar relacionadas con la danza sino con el teatro (casi el 90% de las propuestas de las campañas escolares no son danza), hace aún más difícil que luego la oferta escénica sea percibida como “relevante” o “necesaria” para estas personas que lo vieron como una obligación.

Además, la programación escénica y la danza sobre todo parece ser “alta cultura”, mientras que muchas de las inquietudes de la adolescencia están más cerca de la “baja cultura”. Por este motivo, cualquier acción destinada a romper estas distinciones puede tener el efecto deseado:

- a) Programar más danza urbana
- b) Programar espectáculos participativos
- c) Fomentar programas como el 5 Days to Dance
- d) Organizar visionados en el teatro de “Fama a Bailar”
- e) Cualquier otra propuesta alternativa que invite a adolescentes a habitar los espacios escénicos.

El hecho de que la mayor parte de personas que imparten danza sean precisamente mujeres debería dar nuevas oportunidades laborales a estas si se promueven actividades que acerquen la danza a este segmento de la población. Ya que son ellas las que tienen el conocimiento adecuado para conectar con estas personas, y porque ya que ellas giran menos, esta actividad estable en sus municipios sería más sencilla de gestionar y mantener.

Danza y young curators

Una de las cuestiones que también afecta a la danza es la falta de críticos o críticas especializadas. El hecho de que la persona más especializada del territorio provenga del ámbito del euskera, sea hombre y de determinada edad, marca una mirada, y quizá esa mirada no sea tan equilibrada en cuestiones de sexo como se desearía.

Un proyecto que podría limar esas diferencias en la legitimación de algunas propuestas de hombres coreógrafos vs las de mujeres coreógrafas, sería el incorporar a ese estamento de la “crítica oficial de danza” la mirada joven. Se podría emular el proyecto “Stalkers” del festival Salmón Danza de Barcelona, en el que un grupo de adolescentes se compromete durante 3 años a acompañar festivales o ferias del sector, recibir formación, y seguir la trayectoria de algunos trabajos hasta desarrollar una mirada crítica y hasta curatorial. O quizá el pro-

yecto “Jóvenes Críticos” del centro Gabriela Mistral de Chile, en el que un grupo de unos 10 adolescentes (chicas y chicos) redactan críticas sobre toda la programación del centro, y la publican en redes sociales.

Si se incorporase esa tendencia al sector de la danza, si se incluyera la danza a la corriente de “tuiteaterros”, grupo de twitter auto-organizado que comenta y comparte la cartelera teatral de Madrid y otras ciudades del estado- se acercaría la disciplina a quienes crean y a quienes la disfrutan.

Una manera sencilla de fomentar eso es hacerlo en colaboración con Dantzerti, donde ya hay un proyecto de revista universitaria que aspira a incluir críticas. Una mínima aportación económica, canalizada a través del propio Dantzerti, daría el impulso necesario.

CAPÍTULO 5: DANZA Y MEDIO AMBIENTE

La sostenibilidad de la danza y la cultura

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

Una lista tentativa de algunos de esos puntos incluiría:

- a) Compartir coche siempre que sea posible
- b) Reciclar escenografías, vestuarios o atrezzo de espectáculo anteriores
- c) Intentar alargar la vida de los espectáculos
- d) Usar el tren antes que el avión cuando exista esa opción
- e) Intentar extender los viajes, no ir y venir de una actuación, sino procurar organizar actividades complementarias en la ciudad, colaboración con otros eventos cercanos, residencias y actuaciones.

- f) Evitar impresiones innecesarias (de material promocional, contratos digitalizados, contabilidades digitalizadas, etc.)
- g) Tratar de controlar, aún en gira, el uso de envases innecesarios, materiales más contaminantes, etc.
- h) Promover en los ámbitos de formación donde sea posible alternativas vegetarianas (ya que la industria de la carne es muy contaminante)

Las recomendaciones para los espacios escénicos podrían incluir:

- a) Eliminar la cláusula de exclusividad para compañías que vienen de fuera, y facilitar así las estancias expandidas en la zona.
- b) Promover alojamientos a distancia a pie del teatro.
- c) Contar con bicicletas para el personal técnico o de gestión del teatro.
- d) Promover la tecnología verde (menos consumo, otras máquinas).
- e) Asegurar y certificar el reciclaje de los materiales técnicos desechados o de los consumibles.
- f) Ofrecer agua gratis, en jarra, con vasos no desechables, a la entrada de los teatros.
- g) Evitar plásticos innecesarios (eliminar las fundas de los paraguas de plástico y comprar espacios para paraguas numerados).
- h) Ofertar o promover, cuando haya servicios de comida o máquinas vending, la comida vegetariana y/o con el mínimo número de envases posibles.
- l) Asegurar contenedores de basuras segmentadas para su correcto reciclaje.
- j) En caso de reformas arquitectónicas estudiar la instalación de placas solares o similar, a fin de alcanzar en 2030 la eficiencia energética total.

- k) La obligatoriedad de contratar el consumo eléctrico con una empresa de renovables.
- l) Financiar la transición de las entradas físicas de Janto al lector de código QR para no tener que imprimir entradas.
- m) Facilitar espacios y proyectos de ecología social (recogida de tapones, etc).
- n) Evitar los patrocinios de empresas que se dedican a la venta de petróleo o energía fósil.

Todas estas medidas de transición hacia una cultura sostenible en términos de medio ambiente pueden ser apoyadas financieramente por la institución o no; pero está claro que conllevan una mirada transversal que atraviesa todos los departamentos institucionales y que tienen un carácter urgente.

Danza y ecología: sello de calidad

Siguiendo todo lo planteado en el punto anterior, se podría establecer un sello “danza verde” que garantizara que determinadas compañías, proyectos o espacios sí cumplen todas esas cuestiones.

Sería un proyecto transversal que excedería el ámbito de la danza y forzaría a colaborar al Departamento de Medio Ambiente, Planificación Territorial y Vivienda con el Departamento de Cultura y Política Lingüística, pero serviría de concienciación, y pondría en valor lo que la danza puede aportar a la lucha contra el cambio climático.

CAPÍTULO 6: DANZA Y POLÍTICA

Danza e identidad de género

Parece excesivamente ambicioso pretender relacionar las propuestas de danza con las cuestiones de las nuevas identidades de género o sexo-afectivas y su impacto político en un momento crucial como éste a nivel estatal y mundial- (el auge de una derecha reaccionaria y el creciente conflicto entre feminismos y conservadurismo). Pero las nuevas creaciones de danza realizadas con esta temática en otros países europeos (Dinamarca sobre todo) o las reivindicaciones “trans” encar-

nadas en la compañía Les Impuxibles de Barcelona (como su espectáculo “Limbo”), son prueba de que desde el lenguaje universal del movimiento y desde la presencia de los cuerpos en escena se pueden cambiar mentalidades y afectar comunidades.

Faltan muchos estudios que incorporen indicadores en la configuración de la mentalidad o incluso en cómo, a determinada oferta cultural le corresponde cierta tendencia de voto; sería deseable poder establecer metodologías ambiciosas en los parámetros y abiertas en sus mediciones para poder correlacionar si las personas que asisten a un mayor número de espectáculos más contemporáneos son más activas políticamente, si votan de manera más conservadora o progresista, así como relacionar si cuando determinadas audiencias participan de imaginarios más tolerantes con otras opciones sexuales, la convivencia social mejora. A falta de datos más concretos, si se compara la presencia de espectáculos y propuestas más transgresoras presentes en las principales ciudades del estado (Madrid y Barcelona) con la presencia progresista en su representación parlamentaria o con las nuevas municipalidades parece que hay una relación directa pero que este no es el único indicador a estudiar.

Por este motivo, y con la clara convicción de que imaginario y comportamiento social están relacionados, planteo una colaboración entre Los departamentos responsables de Cultura y los responsables de Igualdad en el fomento de proyectos que muestren otras representatividades sexuales. Mostrar una niña científica y mostrar una heroína en Disney está bien, pero también debería poder mostrarse un cuerpo en transición chica-chico o chico-chica, una versión feminista (que no femenina) de los clásicos de Shakespeare, o una adaptación inversa de La Consagración de la Primavera (donde las identidades de género puedan no ser binarias).

Se trataría pues de fomentar esta línea de creación e investigación, no de comisariar proyectos específicos. También se debería generar diálogo y complicidad con las y los agentes activos de las asociaciones que trabajan estos temas, y hacerlo desde una mirada plural y que atienda diferentes sexos (hay a fecha de hoy una carencia de presencia de otras feminidades ¹⁰).

Danza y participación ciudadana

Si bien la supervivencia de los programas de Danza Tradicional en las Plazas (como el Dantzaz Plazetan de Bilbo) y la organización de “Los Bailables” de algunos barrios es un síntoma del interés suscitado y su pulso, mucho se podría hacer por extender este tipo de iniciativas y vincularlas a procesos de participación ciudadana.

Es decir, la danza tradicional acoge determinado grupo socio-demográfico, así como los bailables, pero se podrían organizar- en colaboración con los departamentos de juventud, por ejemplo- eventos abiertos participativos de danzas urbanas (como lo que ocurre espontáneamente en algunos barrios), de swing, de contemporáneo o de cualquier otra disciplina o sub-disciplina.

Si estos momentos se vincularan con mayor o menor “descaro” a procesos participativos (decisiones vecinales sobre usos de espacios públicos, configuración colectiva de usos urbanos, propuestas sobre presupuestos participativos municipales, u otras cuestiones de convivencia), se retomaría el uso catártico y colectivo de la danza. Sería una actualización del rito ancestral vasco, quizá más instrumentalizado, pero no por ello menos pertinente.

¹⁰ De las colaboraciones de Zinegoak con espacios escénicos, casi el 100% de la presencia escénica son hombres, con un alto porcentaje de gays versus otras opciones sexo-afectivas.



The background is a solid light blue color. There are ten large, solid orange circles scattered across the page. The text is centered and reads:

9. ANEXO DE METODOLOGÍA

FUENTE DE LOS DATOS

El diagnóstico realizado sobre igualdad de hombres y mujeres en la industria de la danza de la CAE en 2018 ha tenido como objetivo incluir todas las áreas de la industria cuyos datos cuantitativos son de fácil acceso y cuyos datos cualitativos se han obtenido de un contacto directo con agentes del sector.

La selección de las áreas a estudiar ha atendido todas las fases de la cadena de producción de la danza, atendiendo a la distribución por sexo de quienes compran, de quienes producen, de quienes aparecen en los medios, de quienes ganan premios, de quienes reciben apoyo público y de las personas finalmente usuarias de los productos de la industria de la danza, o sea, sus audiencias. Se ha excluido la etapa de formación y los aspectos relacionados con la formación y la pedagogía.

Para la obtención del material a analizar se ha llevado a cabo una selección de datos públicos, presentes online la mayoría de ellos, y cuando esos datos no eran de fácil acceso se ha procedido a complementar con consultas telefónicas y telemáticas (como es el caso de todos los espacios de Sarea y los espacios escénicos privados de la CAE) o como han sido las entrevistas personalizadas a agentes del sector creativo (cuyas opiniones y vivencias no cabían en la información que da un dato cuantitativo). Para ello se ha diseñado una encuesta específica para los equipamientos culturales.

En el caso de los datos sobre la distribución por sexo de las personas responsables de la programación escénica o el resto de funciones dentro de los espacios de Sarea, los datos incluidos han sido proporcionados por los mismos espacios escénicos. Aquellos espacios que no contestaron la encuesta enviada no han sido incluidos.

En el caso de otros festivales o programas, los datos provienen de sus páginas webs donde se señala quien dirige determinada entidad o proyecto. Este también ha sido el caso de los datos sobre la distribución por sexo de las personas profesionales de las compañías, cuyo elenco y cargos provienen de su ficha artística presente en la web del Circuito de Danza o en las webs de cada compañía o espectáculo.

Para la obtención del número de espectáculos de danza en festivales, ferias u otros programas, la distinción de disciplina ha venido de los mismos programas publicados, casi todos ellos en Kulturklik. En aquellas ocasiones en las que la disciplina no

estuviera clara, se ha buscado en las webs de las y los artistas o a la descripción del espectáculo en festivales de otros territorios. En todos aquellos espectáculos cuya disciplina fuera etiquetada como danza con circo, o acrobacia con danza, se ha incluido dicho espectáculo como producto de danza.

En el caso de las apariciones en medios de comunicación, se ha tomado como base de referencia el listado de medios presente en la web del ministerio y en RedEscena, complementándose posteriormente con otros medios generalistas en País Vasco, en concreto El Correo y EITB principalmente. En las webs de dichos medios, así como en los otros más especializados como la revista escénica Artez, se ha procedido a hacer una búsqueda por nombres de artistas o compañías cuando esta era posible, o se ha procedido a analizar una a una cada página de las revistas del año de estudio, en este caso 2018.

MÉTODO DE ANÁLISIS

El análisis cuantitativo se ha ceñido a indicar si la responsabilidad determinada estaba en manos de una mujer, de un hombre o de un equipo mixto hombre mujer, sin discriminar aquellos equipos con mayor o menor presencia de un sexo o el otro. Para determinar el sexo de una persona profesional se ha procedido a buscar su nombre, no se ha atendido cuestiones de intergénero u otras consideraciones que, aunque interesantes no se han podido considerar prioritarias.

El análisis cualitativo de las respuestas se ha realizado transcribiendo fragmentos de las entrevistas y acotando bastante los temas a tratar. Es decir, por más útil que pudiera haber sido tener diálogos extensos sobre la experiencia de determinado coreógrafo o coreógrafa, el diagnóstico se limita a incluir sus respuestas o comentarios a las preguntas planteadas, sin haber admitido reformulación de las consultas ni otras disquisiciones.

ENTREVISTAS

Criterios para la selección

El método para escoger las personas entrevistadas se ha basado en seleccionar al menos una persona para cada sub-grupo, atendiendo a la siguiente distribución: al menos una persona mujer y un hombre al cargo de la programación con bastante presencia de danza, al menos alguien que dirija un festival, al

menos alguien al frente de un espacio escénico público con poca presencia de danza, al menos una persona de un espacio escénico privado, y lo mismo con las compañías (al menos un hombre padre coreógrafo, al menos una mujer madre coreógrafa, al menos un hombre sin hijos coreógrafo y al menos una mujer sin hijos coreógrafa). Más difícil ha sido con el tema de las otras profesiones de la danza, donde apenas una mujer al cargo de la distribución ha podido contestar debidamente la entrevista entera.

El objetivo era por tanto recoger las distintas facetas de una realidad, desde diferentes tamaños, perspectivas y funciones dentro del sector.

GUIÓN DE PREGUNTAS

Para las personas al cargo de la programación:

- ¿Tienes en cuenta el sexo de las personas que lideran una propuesta escénica para tu selección artística?
- Una vez realizada tu selección, ¿buscas equilibrio entre presencia de mujeres y hombres dentro del total de la programación?
- En caso de que dispongas de otros programas de apoyo o ayuda, ¿buscas equilibrio entre sexos en estos apoyos?
- ¿Dirías, en tu experiencia, que hay una diferencia de caché entre espectáculos dirigidos por mujeres con respecto a aquellos dirigidos por hombres?
- En cuanto al contenido, ¿dirías que se puede hablar de una “danza hecha por mujeres” y “una danza hecha por hombres”?

Para las personas a cargo de la creación:

- Antes de dedicarte a la creación, ¿fuiste intérprete? En el caso de que sí, ¿atendiste audiciones? ¿sentías que en ellas tenías las mismas posibilidades de que te dieran un papel siendo hombre o mujer? ¿te sentías igual tratada o tratado?
- En tu faceta de coreógrafa o coreógrafo, ¿tienes en cuenta el sexo de las personas que van a interpretar tu pieza en tu selección? ¿y para trabajar en tu compañía en otra área como producción o distribución? ¿y en la técnica o la realización de escenografía?

- En tu trabajo de representar a la compañía frente a personas encargadas de la programación artística, ¿dirías que eres tratada/o igual que las personas del sexo opuesto? En caso de que no... ¿a qué crees que se debe?
- ¿Solicitas ayudas de producción? En caso afirmativo, ¿dirías que tienes más confianza o conexión con personas de tu mismo sexo? ¿dirías que defiendes, argumentas y pides igual que las personas del sexo opuesto? En caso de que no... ¿a qué crees que se debe?
- ¿Has sido madre o padre? ¿Qué supuso para tu carrera? En el caso de que encontraras barreras, ¿en qué aspectos o fases del proceso se daban? ¿se te ocurren soluciones?

PERSONAS ENTREVISTADAS

- **Mujer programadora de espacio escénico especializado en danza**
- **Hombre programador de espacio escénico especializado en danza**
- **Mujer programadora de espacio escénico generalista**
- **Mujer programadora de festival público**
- **Mujer programadora de espacio escénico privado especializado en danza**
- **Mujer programadora de espacio escénico privado e intérprete con menores a su cargo**
- **Mujer coreógrafa, con menores a su cargo**
- **Mujer coreógrafa sin menores a su cargo**
- **Hombre coreógrafo sin menores a su cargo**
- **Hombre coreógrafo con menores a su cargo**
- **Mujer distribuidora**
- **Mujer coreógrafa y pedagoga con menores a su cargo**
- **Mujer coreógrafa e intérprete con menores a su cargo**

ANEXO I

TABLA 1

SALAS PÚBLICAS	PROGRAMACIÓN	COMUNICACIÓN	ADMINISTRACIÓN	TÉCNICA
Mujeres	26	14	33	11
Hombres	15	16	3	21
Mixtos	4	10		
Serv.Externos				
Porcentaje mujeres	57,78%	35,00%		
Faltan respuestas de:	22,03%			

TABLA 2

SALAS PRIVADAS	PROGRAMACIÓN	COMUNICACIÓN	ADMINISTRACIÓN	TÉCNICA
Mujeres	0	1	3	0
Hombres	1	1	0	3
Mixtos	2	1	0	0
Serv.Externos			0	0
Porcentaje mujeres	0,00%	33,33%	100,00%	0,00%

TABLA 3

	DIRECCIÓN	PROGRAMACIÓN	ADMINISTRACIÓN	COMUNICACIÓN	TÉCNICA
Mujeres	3	1	0	0	0
Hombres	1	3	0	1	1
Mixtos	1	1	1	3	2
Serv.Externos	0	0	2	1	2
Porcentaje mujeres		0,00%	33,33%	100,00%	0,00%

ANEXO II

TABLA 4

	DIRECCIONES	TOTAL BOLOS CAP Y FUERA DE LA CAP	BOLOS CAV	% HOMBRES	DIFERENCIA	MEDIA BOLOS	NÚMERO CÍAS
Mujeres	16	41,03	23	58,97		2,09	11
Mixtos	1	100	0				1
Hombres	18	29,51	43			3,07	14
Porcentaje mujeres	45,71%	41,18%	34,85%	65,15%	30,30%		
Porcentaje mujeres	0,51		0,65				

TABLA 5

ARRIAGA

% Dirección	Mujeres	2	
	Mixtos	1	
	Hombres	7	
Porcentaje mujeres		20%	
% Produc. Técnica	Mujeres	0	
	Mixtos	0	
	Hombres	9	
Porcentaje mujeres		20%	
% Elenco	Mujeres	100,00%	0
	Mujeres	> 50%	6
	Hombres	100,00%	1
	Hombres	< 50%	2
	Sin elenco		1
Porcentaje mujeres		60,00%	
% Escenografía	Mujeres	1	
	Mixtos	0	
	Hombres	4	
Porcentaje mujeres		20%	

% Creac. Musical	Mujeres	2
	Mixtos	1
	Hombres	25
Porcentaje mujeres		7,14%
% Vestuario	Mujeres	0
	Mixtos	1
	Hombres	7
Porcentaje mujeres		0%
% Visuales	Mujeres	0
	Mixtos	0
	Hombres	3
Porcentaje mujeres		0%
% Ojo externos/asis	Mujeres	1
	Mixtos	0
	Hombres	1
Porcentaje mujeres		50%
% Producción	Mujeres	1
	Mixtos	0
	Hombres	1
Porcentaje mujeres		50%

VICTORIA EUGENIA

% Dirección	Mujeres	4	
	Hombres	8	
Porcentaje mujeres	33,33%		
% Produc.técnica	Mujeres	2	
	No lo dice	2	
	Hombres	8	
Porcentaje mujeres	16,67%		
% Elenco	Mujeres	100%	1
	Mujeres	> 50%	2
	Hombres	100%	1
	Hombres	> 50%	3
	Mixto	2	
	Sin elenco	3	
Porcentaje mujeres	25%		
% Escenografía	Mujeres	2	
	Sin ficha	0	
	Hombres	6	
Porcentaje mujeres	25%		
% Creac. musical	Mujeres	1	
	Mixtos	1	
	No lo dice	3	
	Hombres	7	
Porcentaje mujeres	11,11%		

% Vestuario	Mujeres	8	
	No lo dice	3	
Hombres	1		
	Porcentaje mujeres	66,67%	
% Visuales	Mujeres	1	
	No lo dice	10	
	Hombres	1	
Porcentaje mujeres	8,33%		
% Ojo externos/asis	Mujeres	3	
	Mixtos	1	
	Hombres	3	
Porcentaje mujeres	42,86%		
% Producción	Mujeres	3	
	No lo dice	9	
	Hombres	0	
Porcentaje mujeres	25%		
% Distribución	Mujeres	3	
	No lo dice	9	
	Hombres	0	
Porcentaje mujeres	25%		

PRINCIPAL

% Dirección	Mujeres	6	
	Mixtos	1	
	Hombres	4	
Porcentaje mujeres	54,55%		

% Produc.técnica	Mujeres	1	
	No lo dice	2	
	Hombres	8	
Porcentaje mujeres	9,09%		

PRINCIPAL			
% Elenco	Mujeres	100,00%	2
	Mujeres	> 50%	0
	Hombres	100,00%	2
	Hombres	> 50%	3
	Sin elenco		4
Porcentaje mujeres			18,18%
% Escenografía	Mujeres		3
	Sin ficha		6
	Hombres		2
Porcentaje mujeres			27,27%
% Creac. musical	Mujeres		0
	No lo dice		2
	Hombres		9
Porcentaje mujeres			0%
% Vestuario	Mujeres		5
	No lo dice		3
	Hombres		1
	Mixtos		1
Porcentaje mujeres			55,56%
% Visuales	Mujeres		0
	No lo dice		10
	Hombres		1
Porcentaje mujeres			0%
% Ojo externos/asis	Mujeres		3
	No lo dice		3
	Hombres		5
Porcentaje mujeres			27,27%
% Producción	Mujeres		2
	No lo dice		9
	Hombres		0
Porcentaje mujeres			18,18%
% Distribución	Mujeres		2
	No lo dice		9
	Hombres		0
Porcentaje mujeres			18,18%

TABLA 6

DANTZALDIA		LEKUZ-LEKU		CÍAS VASCAS	
Mujeres	3	Mujeres	3	Mujeres	2
Mixtos	1	Mixtos	0	Mixtos	0
Hombres	4	Hombres	2	Hombres	0
Porcentaje mujeres	37,50%	Porcentaje mujeres	60%	Porcentaje mujeres	100%

TABLA 7

DANTZA-HIRIAN

Mujeres	4
Mixtos	9
Hombres	6
Porcentaje mujeres	21,05%
Porcentaje mixtos	47,37%
Porcentaje clas vasc	21,05%

TABLA 8

BAD Fest		BLV Art		inTACTO Fest	
Mujeres	8	Mujeres	2	Mujeres	3
Mixtos	3	Mixtos	0	Mixtos	2
Hombres	3	Hombres	0	Hombres	3
Porcentaje mujeres	57,14%	Porcentaje mujeres	100,00%	Porcentaje mujeres	37,50%

TABLA 9

Dferia		Umore Azoka	
Mujeres	4	Mujeres	5
Mixtos	1	Mixtos	0
Hombres	3	Hombres	4
Porcentaje mujeres	50,00%	Porcentaje mujeres	55,56%

TABLA 10

GENERAL

Mujeres	21
Mixtos	10
Hombres	10
Porcentaje mujeres	51,22%

DANZA VS OTRAS DISCIPLINAS							
	Kalealdia	Rataplan	Kaldearte	Kaleka	Uda Giro	Kalerik Kale	Kalerki
Danza	6	4	10	6	3	1	4
Otros	20	16	27	20	7	5	12
%	30,00%	25,00%	37,04%	30,00%	42,86%	20,00%	33,33%

% DIRECCIÓN							
	Kalerik kale	Rataplan	Kaldearte	Kalealdia	Kalerki	Kaleka	Uda Giro
Mujeres	1	1	3	2	4	2	1
Hombres	0	0	3	1	1		2
Mixtos	0	1	1	2		2	0

TABLA 11

LA FUNDICIÓN (Programación Gneral)		BARATZA (Programación Gneral)	
Mujeres	7	Mujeres	4
Mixtos	4	Mixtos	3
Hombres	6	Hombres	2
Porcentaje mujeres	41,18%	Porcentaje mujeres	44,44%

ANEXO III

TABLA 12

DIRECCIÓN SEGÚN SEXO	
Mujeres	30
Mixtos	5
Hombres	19
Porcentaje mujeres	55,56%

TABLA 13

DIRECCIÓN SEGÚN SEXO Y ORIGEN				
	Mujeres	Hombres	Mixto	% Mujeres
Gipuzkoa	9	14	0	39,13%
Bizkaia	20	4	4	71,43%
Araba	1	1	1	33,33%

TABLA 14

SEGÚN FICHA ARTÍSTICA DE CIRCUITO DE DANZA									
% Dirección	Mujeres		26		% Vestuario	Mujeres		16	
	Mixtos		2			Mixtos		6	
	Hombres		23			Hombres		9	
Porcentaje mujeres			50,98%		Porcentaje mujeres			51,61%	
% Produc. técnica	Mujeres		3		% Visuales	Mujeres		2	
	Mixtos		3			Mixtos		1	
	Hombres		32			Hombres		2	
Porcentaje mujeres			7,89%		Porcentaje mujeres			40,00%	
% Elenco	Mujeres	100,00%	5		% ojo externos/ asis	Mujeres		5	
	Mujeres	> 50%	9			Mixtos		3	
	Hombres	100,00%	6			Hombres		10	
	Hombres	> 50%	13			Porcentaje mujeres			27,78%
	Mixto		12						
Porcentaje mujeres			31,11%		% producción	Mujeres		13	
% Escenografía	Mujeres		14			Mixtos		0	
	Mixtos		1			Hombres		5	
	Hombres		13		Porcentaje mujeres			72,22%	
Porcentaje mujeres			50,00%		% distribución	Mujeres		13	
% Creac. musical	Mujeres		2			Mixtos		0	
	Mixtos		1			Hombres		3	
	Hombres		25		Porcentaje mujeres			81,25%	
Porcentaje mujeres			7,14%						

ANEXO IV

TABLA 15

DANTZAGUNEA			BILBAO ESZENA		
% Apoyo creación	Mujeres	1	% Apoyo creación	Mujeres	0
	Mixtos	3		Mixtos	1
	Hombres	2		Hombres	1
Porcentaje mujeres		16,67%	Porcentaje mujeres		0,00%
AZKUNA ZENTROA			BARATZA ARETOA		
% Apoyo creación	Mujeres	0	% Apoyo creación	Mujeres	0
	Mixtos	0		Mixtos	1
	Hombres	1		Hombres	0
Porcentaje mujeres		0,00%	Porcentaje mujeres		0,00%
AZALA			LA FUNDICIÓN		
% Apoyo creación	Mujeres	4	% Apoyo creación	Mujeres	5
	Mixtos	4		Mixtos	1
	Hombres	3		Hombres	5
Porcentaje mujeres		36,36%	Porcentaje mujeres		45,45%

ANEXO V

TABLA 16

PORCENTAJE DIRECCIÓN	
Mujeres	1
Mixtos	1
Hombres	6
Porcentaje mujeres	12,50%

ANEXO VI

TABLA 17

CREACIÓN COREOGRÁFICA

% BECADOS	Mujeres	6
	Hombres	3
Porcentaje mujeres		66,67%

TABLA 18

SUBVENCIONES DE PRODUCCIÓN

CONSOLIDACIÓN		PRODUCCIÓN I		PRODUCCIÓN II	
Porcentaje mujeres	62,50%	% Becados Mujeres	4	% Becados Mujeres	4
% Dinero Mujeres	0,56	% Becados Hombres	2	% Becados Hombres	6
% Dinero Hombres	0,44	Porcentaje mujeres	66,67%	Porcentaje mujeres	40,00%
Media Mujeres	14518,6	% Dinero Mujeres	0,734628571	% Dinero Mujeres	0,40
Media Hombres	19135,67	% Dinero Hombres	0,265371429	% Dinero Hombres	0,62
		Media Mujeres	12856	Media Mujeres	22041,75
		Media Hombres	9288,00	Media Hombres	21972,17

TABLA 19

SUBVENCIÓN A MOVILIDAD-INSTITUTO ETXEPARE 2018

% PERSONAS BECADAS	Mujeres	6
	Hombres	5
Porcentaje mujeres		54,55%
% DINERO	Mujeres	0,304373566
	Hombres	0,695626434
MEDIA MUJER	Media Mujeres	2056,5
MEDIA HOMBRE	Media Hombres	5620,00
% RECHAZADOS	Mujeres	2
	Hombres	2
	Mixtos	2

KULTURA AUZOLANEAN

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



Kulturaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de la Cultura

