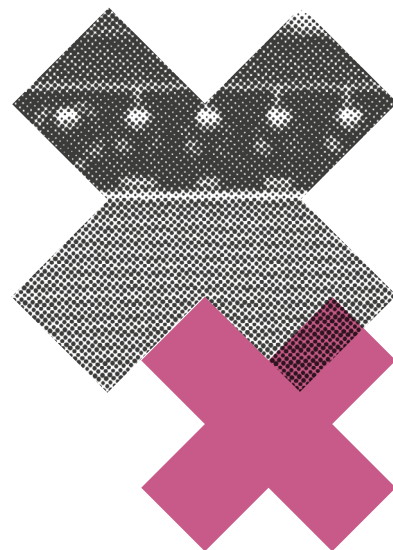


SITUACIÓN de mujeres y hombres en la industria de la MÚSICA en la CAE

AMAIA ISPIZUA GISASOLA



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: Amaia Ispizua Gisasola

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: 978-84-457-3539-8

Depósito legal: LG G 00183-2020

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 **MÚSICA** en la CAE

AMAIA ISPIZUA GISASOLA

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Eusko Jaurlaritzaren Argitalpen Zerbitzu Nagusia

Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco

Vitoria-Gasteiz, 2020

ÍNDICE

Introducción	6
Objeto de este estudio	7
Metodología	8
MIM- Mujeres en la Industria de la Música	10
1. Análisis cuantitativo. Mujeres en la industria musical vasca	12
Formación	13
Estructura de la industria musical en la CAE	17
Dimensión sectorial	17
Distribución del empleo por sexo	19
Subvenciones y ayudas públicas a la industria musical	24
Premios a la música vasca	25
2. Análisis cualitativo y artículo de opinión sobre la situación de las mujeres y hombres en la industria de la música	26
3. Retos de la industria y propuestas de acción	50
4. Fuentes documentales	54
5. Anexos	56



INTRODUCCIÓN

OBJETO DEL ESTUDIO

Este estudio se ha realizado con el objetivo de evaluar la presencia y la situación laboral de las mujeres que trabajan en la industria de la música en Euskadi.

En concreto, se han seguido los siguientes pasos:

1. Realizar una búsqueda de datos desagregados por sexo de las personas que trabajan en la industria de la música.
2. Analizar cuantitativamente datos como los hábitos de consumo de la cultura, demografía, edad de hombres y mujeres trabajadoras, sueldos, cargos que ocupan, etc.
3. Crear un análisis cualitativo a través de diversas entrevistas a mujeres que ocupan puestos relevantes y referenciales en el sector de la música, así como a mujeres que trabajan en otros campos pero que nos ayudan a conocer el porqué de las situaciones existentes.
4. Realizar una serie de conclusiones basadas en estas experiencias y en otras recogidas de otras fuentes como artículos, libros, etc.
5. Proponer una serie de medidas a adoptar.

METODOLOGÍA

El estudio se divide en cinco fases, cada una realizada por una técnica de trabajo diferente: revisión bibliográfica, cuestionario, estudio cuantitativo, estudio cualitativo, y propuestas de mejora.

PRIMERA FASE: FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

La primera fase se ha centrado en contextualizar el objeto de análisis y en revisar cómo ha sido abordado este tema en estudios previos. Con ello se ha podido interiorizar cuáles son los indicadores clave, las conclusiones a las que han llegado estos estudios, y las metodologías utilizadas para la recogida y análisis de la información.

La revisión bibliográfica se ha realizado a partir de estudios publicados por fuentes conocidas y organismos públicos, tales como EUSTAT, Instituto Vasco de Estadística, LANBIDE, Servicio Vasco de Empleo, PROMUSICAE, Federación Internacional de la Industria Fonográfica, IFPI, etc.

Tras una búsqueda exhaustiva para encontrar análisis realizados sobre el sector musical, se ha constatado que hay muchos estudios relacionados con la cultura en general, tanto a nivel Euskadi, como a nivel nacional e internacional, pero no tanto con el sector específico de la música.

Otro inconveniente ha sido que muchos de los estudios específicos sobre música estudian datos sobre consumo, centrándose en los hábitos de consumo de música y cultura, con una proliferación clara en los últimos años de estudios sobre el consumo digital, pero muchos de ellos no están desagregados por sexo. Además, la mayoría se centra en el objeto del consumo (conciertos, streaming, discos, etc) y casi ninguno habla de las trabajadoras y trabajadores del sector y de su situación.

A pesar de ello, se ha tratado de buscar estudios que revisaran la situación en estos aspectos:

- Marco normativo en materia de igualdad.
- Datos de empleo generales en Euskadi.
- Datos sobre la situación de las mujeres y de los hombres en la industria musical.

- Hábitos de consumo de cultura y música desagregados por sexo.

SEGUNDA FASE: CUESTIONARIO

En una segunda fase y tras la revisión de las fuentes bibliográficas señaladas, se han extraído una serie de conclusiones que han ayudado en la elaboración de un cuestionario para la realización de una encuesta sobre la situación laboral de las mujeres en la industria de la música. La falta de estudios concretos sobre el sector musical ha dictado las cuestiones que eran necesarias para completar el espejo del sector: número de personas trabajadoras, número de mujeres y hombres, puestos que ocupan, número de mujeres y hombres en cargos directivos, remuneración, etc. No obstante, sería necesaria una investigación más profunda sobre el sector ante la dificultad de conocer exactamente cuántas personas trabajan en él.

El de la música es un sector formado por microempresas y PYMES, y hay bastantes empresas formadas por una sola persona trabajadora, lo que hace muy difícil hacer una base de datos eficaz. Por otro lado, habría que tener en cuenta también a los creadores y creadoras que abren sus propias empresas y funcionan de manera autogestionada, ya que componen una pata cada vez más importante del sector, con un modelo diferente de gestión.

No obstante, se ha trabajado conforme a las siguientes bases:

- **Universo:** población residente en Euskadi trabajando en empresas directamente relacionadas con el sector musical. Se han considerado los siguientes subsectores: promotores, managers, festivales, discográficas, salas de conciertos, teatros y auditorios, empresas de luces y de sonido, backliners, riggers, empresas de carga y descarga.

En concreto hemos encuestado a 63 programadoras y programadores de teatros, 50 empresas de management y discográficas, 17 salas de conciertos y 16 empresas técnicas, además de consultar los datos de subvenciones y premios al departamento de Cultura y Política Lingüística del Gobierno Vasco y a Musika Bulegoa respectivamente. Hay que destacar que el índice de participación ha sido muy bajo, por lo que muchos de los datos se basan en estudios realizados anteriormente.

- **Ámbito:** Euskadi.
- **Entrevista:** anónima, por correo electrónico mediante una plantilla de Google Forms.
- **Fechas de realización del trabajo de campo:** del 21 de enero al 22 de marzo de 2019.

TERCERA FASE: ANÁLISIS CUANTITATIVO

Análisis de los datos obtenidos tanto en la fase de muestreo a través de entrevistas anónimas al sector, así como de los datos obtenidos de estudios publicados anteriormente.

CUARTA FASE: ANÁLISIS CUALITATIVO

Tras analizar en una primera fase los principales datos del análisis cuantitativo, se puede ver a primera vista una doble problemática: la falta de mujeres en el sector es notable, pero lo es más si cabe, la ausencia casi total de mujeres en puestos de dirección, especialmente en el sector privado.

Para analizar más de cerca esta problemática, en esta cuarta fase se ha realizado un estudio de conveniencia a 7 mujeres muy concretas que ocupan puestos de liderazgo tanto en empresas privadas como en la administración pública. Las entrevistas tenían como punto referencial la música, pero sobre todo han pivotado sobre el porqué de la ausencia de mujeres en los puestos directivos.

Se ha buscado expresamente y entrevistado en profundidad a estos 7 perfiles:

- 4 mujeres que ocupan cargos de liderazgo en el sector musical, para conocer de cerca su trayectoria profesional, cómo han accedido a los puestos que ocupan, y saber su opinión acerca de la ausencia de mujeres en el
 - sector:
 - 1 directora en una institución cultural pública en Euskadi.
 - 1 directora en una escuela superior de música de Euskadi.

- 1 directora a nivel nacional de un departamento de marketing en una multinacional.
- 1 directora del área profesional de un festival de música, referente a nivel internacional para el networking de las empresas musicales.
- 1 compositora y cantante de renombre en Euskadi, que lidera sus proyectos con un modelo de auto-gestión.

- Además, se ha entrevistado a 2 mujeres ajenas al sector, para tener una perspectiva global de las situación y completar el mapa planteado:

- 1 directora de una asociación de mujeres empresarias y directivas en Euskadi, y líder de su propia empresa. El objetivo de esta entrevista era trasladar la problemática observada en las entrevistas anteriores, todas ellas dentro del sector musical, a las empresas en general, para poner el foco en la sociedad y ver cuáles de las ideas se repiten en otros sectores.
- 1 antropóloga social, especializada en feminismo escritora de numerosos artículos y libros, y profesora universitaria, que nos ha ofrecido una visión muy completa desde el punto de vista social y cultural de las mujeres en Euskadi.

A partir de las opiniones vertidas en estas entrevistas, y de otras entrevistas realizadas por diversos medios con anterioridad, hemos realizado el análisis cualitativo.

QUINTA FASE: CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

Recogiendo las ideas extraídas de las 7 entrevistas, además de los datos recogidos en el análisis cuantitativo, se han plasmado a modo de resumen una serie de propuestas de mejora que podrían ser pasos importantes para intentar mejorar la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en el sector musical.



MUJERES EN LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA

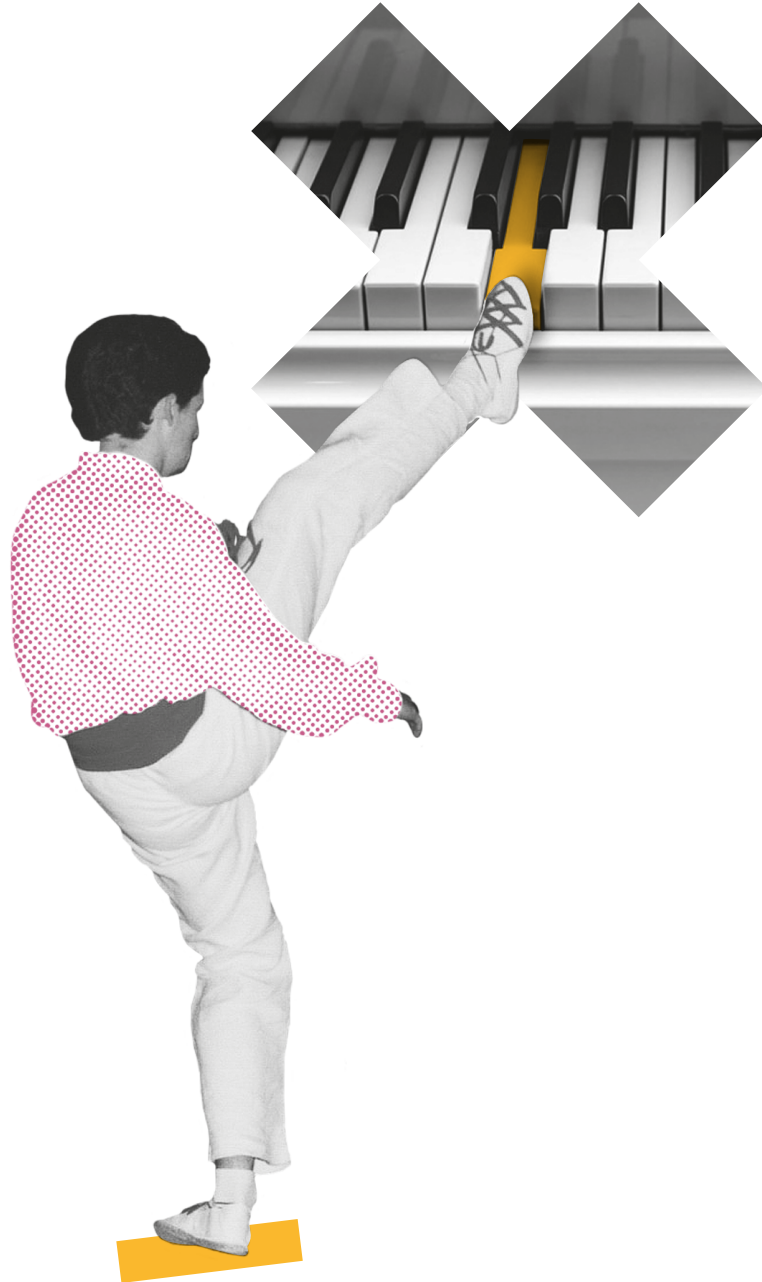
El trabajo ha contado con el apoyo y el respaldo de la asociación MIM – Mujeres en la Industria de la Música, asociación a nivel nacional que nació en septiembre de 2016 durante la 28ª edición del Mercat de Música Viva de Vic.

Esta asociación surgió a partir de varias reuniones realizadas en diferentes ciudades, donde profesionales mujeres comenzaron compartiendo sus experiencias, y concluyendo que era realmente necesaria la creación de una plataforma donde poner en evidencia las desiguales situaciones del sector. Las mujeres profesionales en la industria de la música no reciben el mismo tratamiento que los hombres en el sector, aun teniendo el mismo nivel de profesionalidad.

En un momento en el que el porcentaje de mujeres en universidades y escuelas de música tiende a ser más elevado que el de sus compañeros masculinos, y con unos resultados académicos incluso más brillantes, el número de mujeres en la industria de la música sigue siendo minoritario, sobre todo en ciertos sub-sectores. Así, podemos encontrar muchas mujeres en áreas de marketing y comunicación, pero pocas en áreas técnicas, producción, periodismo musical, etc.

Mención especial reciben las mujeres en cargos directivos, una presencia más que escasa. Esta escasez es completamente injustificada, y por ello uno de los objetivos de MIM es que la asociación sea una herramienta para conectar y contactar con mujeres de la música, en su más amplio espectro y diversidad profesional. Un lugar donde exista plena visibilidad para profesionales del sector.

Actualmente MIM cuenta con casi 200 socias, organizadas en diversas comisiones que trabajan permanentemente para lograr los objetivos de la asociación.





1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

FORMACIÓN

La formación especializada en la industria musical

La oferta de enseñanza reglada orientada específicamente a la gestión de las distintas ramas de la industria musical es aún muy escasa.

Las empresas y entidades dedicadas al sector musical están estructuradas en departamentos de management y booking, programación de teatros y festivales, dirección de producto en discográficas, producción técnica y logística, comunicación y marketing, comerciales de ventas y departamentos financieros y de contabilidad, básicamente.

Podemos diferenciar por un lado la *formación profesional técnica*, dirigida a formar a futuras técnicas y técnicos de sonido, iluminación, realización de video, etc, y por otro lado la *formación universitaria*, que engloba estudios generales como dirección de empresas, marketing y comunicación, y másteres más específicos de gestión de eventos culturales, creación de públicos, etc.

En formación técnica, hay varias escuelas públicas y privadas en la CAE que imparten estudios de imagen y sonido, a menudo orientado al audiovisual, pero también con algunas especializaciones en eventos musicales en vivo.

En cuanto a la formación universitaria, además de los estudios generales como empresas, marketing, etc, la Universidad de Deusto imparte un máster en Gestión de eventos de ocio, cultura, turismo, deporte y recreación, además de un Doctorado

en Ocio, Cultura y Comunicación para el Desarrollo Humano. Pero por lo demás, para cursar estudios (por lo general másteres y posgrados) propios en industria musical hay que acudir a universidades de Madrid y Barcelona, o a otras universidades internacionales.

Hemos recopilado datos de los centros públicos y privados que imparten los estudios mencionados en la CAE (EHU/UPV, UNIVERSIDAD DE DEUSTO, ESCIVI), para analizar la presencia de mujeres y hombres en sus centros.

FORMACIÓN PROFESIONAL EN LA CAE

En un marco general de la formación profesional, podemos observar los datos del estudio de EUSTAT sobre las matriculaciones en la CAE en el curso 2017-2018, en la especialización de comunicación, imagen y sonido ¹.

Analizando todas las matriculaciones realizadas tanto en grado medio como en grado superior, obtenemos un escaso 25,86% de alumnas matriculadas en estos grados de formación profesional en el conjunto de la CAE frente a un 74,14% de hombres matriculados de un total de 665 estudiantes (493 hombres frente a 172 mujeres).

El estudio también analiza las matriculaciones en formación profesional relacionadas con la administración y gestión de empresas, con el comercio y marketing. En estas ramas, el porcentaje es equilibrado (48,09% de mujeres matriculadas en comercio y marketing), o incluso superior en el caso de la administración de empresas (60,96% mujeres matriculadas).

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

FORMACIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
TOTAL GRADO MEDIO	4.981	9.539	14.520	34,30
TOTAL GRADO SUPERIOR	7.568	13.937	21.505	35,10
TOTAL FORMACIÓN PROFESIONAL CAE	12.549	23.476	36.025	34,83
FP ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN (Total Grado Medio y Superior)	2.144	1.373	3.517	60,96
FP COMERCIO Y MARKETING (Total Grado Medio y Superior)	706	762	1.468	48,09
FP COMUNICACIÓN, IMAGEN Y SONIDO (Total Grado Medio y Superior)	172	493	665	25,86
FP ARTES GRÁFICAS (Total Grado Medio y Superior)	228	294	522	43,68

Fuente: elaboración propia

FORMACIÓN PROFESIONAL. ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA

ESCIVI

Hemos analizado más de cerca una de las escuelas que más estudiantes tiene que acaban profesionalizándose en distintos aspectos de la industria musical. En esta escuela, el 30,85% de las 282 matriculaciones que se produjeron en ESCIVI (Escuela de Cine y Video de Andoain) en el curso 2018-2019, corresponden a mujeres, cifra ligeramente superior al curso anterior (29,37%).

FORMACIÓN PROFESIONAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
VIDEO DJ	10	43	53	18,87
REALIZACIÓN	27	43	70	38,57
IMAGEN	35	15	50	70,00
SONIDO	5	44	49	10,20
PRODUCCIÓN	8	18	26	30,77
ANIMACIÓN 3D	2	32	34	5,88
TOTALES	87	195	282	30,85

Sin embargo, varias de las especialidades de los distintos grados, están más bien orientadas al cine y audiovisual.

Llama la atención analizar las dos especialidades más requeridas en la gestión de los espectáculos en vivo: sonido e iluminación. En el caso de la especialización en sonido, (Grado Superior en Sonido para Audiovisuales y Espectáculos), tan sólo un 10,20% son mujeres, frente a un 89,8% de hombres de un total de 49 alumnado matriculado.

En el caso de la imagen e iluminación, (Grado Superior en Iluminación, captación y tratamiento de la imagen) se da curio-

samente el proceso inverso, con un 70% de mujeres matriculadas (35 mujeres matriculadas en el curso 2018-2019, frente a los 15 hombres matriculados).

Otra de las ramas requeridas a menudo, tanto en los conciertos en vivo, como en discográficas es la realización de video. En esta rama (Técnico Superior en Realización de Proyectos Audiovisuales y Espectáculos), en el año 2018 se matricularon un 38,57% de mujeres frente a un 61,43% de hombres.

En líneas generales, podemos concluir que el alumnado de la formación profesional técnica es mayoritariamente com-

puesto por hombres, y aunque se nota un ligero aumento de las matriculaciones entre las mujeres frente a años anteriores, las cifras se mantienen estables, con aproximadamente 3 de cada 10 matriculaciones realizadas por mujeres. Cabe destacar las cifras superiores de mujeres en administración y gestión de empresas, y especialmente en iluminación y tratamiento de la imagen, en el caso de ESCIVI, frente a la escasa presencia de mujeres en la rama de sonido.

ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

Del total de matriculaciones en las universidades de la CAE en cualquier especialidad, un 53,50% son mujeres, según los datos de matriculación 2016-2017 ofrecidos por el EUSTAT y por la EHU/UPV.²

AÑO 2016-2017	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Total estudios Universitarios De grado	30.279	25.898	56.177	53,90
Total masteres Oficiales	3.021	2.913	5.934	50,91
Total Doctorados	2.159	2.013	4.172	51,75
Total Alumnado Universitario	35.459	30.824	66.283	53,50

Si analizamos más de cerca las especialidades más unidas a la industria musical, y contemplando los datos del Ministerio de Educación sobre las matriculaciones en estudios universitarios en el País Vasco en el curso 2017-2018³, podemos ver que el 65,88% del alumnado que se matriculó en el curso 2017-2018 en las ramas de Artes y Humanidades en las universidades del País Vasco fueron mujeres (65,54% alumnas matriculadas frente a 34,46% hombres, de 3921 matriculaciones). Las ramas de Artes y Humanidades engloban carreras como Bellas Artes, Artes Escénicas, Música, Diseño Digital, etc.

En las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, que engloban estudios como Administración y Dirección de Empresas, Marketing, Comunicación, Periodismo, etc, observamos también un porcentaje superior de mujeres frente a hombres, con un 57,20% de mujeres matriculadas en la CAE. En el gráfico podemos analizar los porcentajes de cada una de las universidades.⁴

Nº MATRICULACIONES UNIVERSITARIAS EN LAS UNIVERSIDADES VASCAS 2017-2018

MATRICULACIONES UNIVERSITARIAS EN ARTES Y HUMANIDADES				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
EHU/UPV	2232	1182	3414	65,38
MONDRAGÓN	422	975	1397	30,21
DEUSTO	338	169	507	66,67
TOTAL	2992	2326	5318	56,26%

MATRICULACIONES UNIVERSITARIAS EN CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS				
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
EHU/UPV	9212	6759	15971	57,68
MONDRAGÓN	1410	1242	2652	53,17
DEUSTO	3588	2501	6089	58,93
TOTAL	14210	10502	24712	57,50%

El EUSTAT analiza también estas matriculaciones, en un estudio donde podemos obtener los datos de matriculación por especialidad. En las especialidades más frecuentes en las empresas que se dedican a la industria musical, la presencia de mujeres es mayor, excepto en las carreras asociadas al liderazgo de empresa (42,39% de mujeres) y a la gestión y marketing empresarial (39,95% de mujeres).

² http://www.eustat.eus/elementos/ele0003200/Alumnado_matriculado_en_las_universidades_de_la_CA_de_Euskadi_en_estudios_de_primer_y_segundo_ciclo_y_de_grado_por_titulacion_segun_territorio_historico_ysexo_201617/tbl0003205_c.html

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

⁴ Fuente: http://estadisticas.mecd.gob.es/EducajaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Avance/2017-2018/1GradoCiclo/CapituloII/10/&file=AV16_mat_II2a.px&type=pcaxis&L=0

AÑO 2016-2017	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
Administración Y dirección De empresas	2825	2785	5610	50,36
Gestión De negocios	451	550	1001	45,05
Gestión Y marketing Empresarial	153	230	383	39,95
Liderazgo de Empresa e Innovación	262	356	618	42,39
Marketing	141	127	268	52,61
Publicidad y Relaciones Públicas	388	148	536	72,39
Comunicación	179	96	275	65,09
Comunicación audiovisual	327	266	593	55,14
Creación Y diseño	308	131	439	70,16
Bellas artes	421	187	608	69,24

En líneas generales, podemos concluir que en los estudios universitarios, a diferencia de la formación técnica, la representación entre mujeres y hombres es equilibrada, con una tendencia ligeramente superior de presencia de mujeres en casi todas las áreas.

PERSONAL DOCENTE

En cuanto al personal docente en estos estudios universitarios, el Ministerio de Educación analiza en sus estadísticas el número de docentes en los centros públicos y privados en la CAE ⁵. Los datos más completos son los aportados por la UPV/EHU ⁶, donde podemos apreciar que en general hay un porcentaje ligeramente inferior de mujeres docentes que hombres, con la excepción de las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, en las que el número de mujeres es superior. También en las universidades privadas se aprecia esta diferencia en el profesorado (45,27% del profesorado son mujeres), aunque no se facilitan datos divididos por especialidad.

PERSONAL DOCENTE EN LAS UNIVERSIDADES DEL PAÍS VASCO

AÑO 2016-2017	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
EHU/UPV: total de personal docente en todos los estudios	2028	2387	4415	45,93
EHU/UPV: artes y humanidades	218	258	476	45,80
EHU/UPV: Ciencias Sociales	753	658	1411	53,37
Universidades privadas: total de personal docente en todos los estudios	483	584	1067	45,27
Deusto	301	305	606	49,67
Mondragon unibertsitatea	182	279	461	39,48

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

⁶ <http://www.ehu.eus/zenbakitan/es/>

ESTRUCTURA DE LA INDUSTRIA MUSICAL EN LA CAE

Podríamos decir que el mapa que conforma la industria musical de un país está formado por diferentes agentes que trabajan de manera directa e indirecta con los distintos ámbitos relacionados con la música. El objeto de este estudio es analizar la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres en la industria musical.

Se han dejado de lado las profesiones más relacionadas con la creación musical, ámbito que está siendo estudiado en un informe paralelo.

Pero en líneas generales, estos que siguen podrían ser los distintos agentes que conforman la industria en la CAE. Los primeros de ellos, directamente relacionados con la creación, y los demás, con la gestión, organización, programación, promoción, producción técnica, etc. de los diferentes aspectos que rodean la creación musical:

Personas músicas o compositoras, bandas de música, orquestas, discográficas, tiendas de discos, editoriales musicales, salas de conciertos, teatros y auditorios, conservatorios y escuelas de música, promotoras/es musicales, managers, organizadoras/es de festivales, ingenieras/os y personal técnico de sonido e iluminación, montadoras/es de estructuras en conciertos (scaffolders, riggers, carga y descarga, etc), seguridad en conciertos, fotografía musical, periodistas y críticas/os musicales, diseñadores gráficos, servicios de ticketing para conciertos...

En general se trata de un tejido muy atomizado y formado por personas autónomas, microempresas, PYMES, y entidades públicas, lo que hace difícil la recopilación de datos para dibujar el sector de una forma global.

DIMENSIÓN SECTORIAL

Los estudios realizados hasta la fecha, dejan habitualmente fuera a algunos subsectores mencionados, especialmente los sectores técnicos y los relacionados con el periodismo o la fotografía.

Conforme a los datos extraídos por el Observatorio Vasco de la Cultura en su Estadística de las Artes e industrias culturales de la CAE para el año 2015 ⁷, el sector de la música, con 144 agentes, estaba integrado en ese 2015 por 121 agentes dedicados a la música en vivo y 23 que conforman la industria del disco.

Entre las y los programadores musicales, según los datos obtenidos para ese año se encontraban 69 programadores públicos, 21 promotoras y promotores privados, 19 salas de conciertos, 3 orquestas y 9 bandas de música y txistularis. La industria del disco está representada por 3 discográficas y 20 comercios del disco.

Si lo comparamos con datos del mismo informe realizados en los años anteriores, la cifra de agentes se ha encontrado en descenso desde 2009, como podemos observar en el gráfico, acorde a la crisis económica sufrida durante esos años, agravada por la subida del IVA cultural al 21%, y por la crisis del sector discográfico con la digitalización del mercado. ⁸

AÑO	2009	2011	2013	2015
Nº AGENTES SECTOR MUSICAL	162	156	158	144
Orquestas	3	3	3	3
Bandas de música Y txistularis	-	-	-	9
Programadores públicos	74	68	71	69
Promotores/as Privados/as	29	29	28	21
Salas de Conciertos	24	25	23	19
Discográficas	6	5	5	3
Comercios De disco	26	26	21	20

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

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

Además, el estudio aporta algunos datos sobre la media de personas trabajadoras en el sector, lo que ya hace reflejar el tamaño de las empresas que estamos analizando.

Media personas trabajadoras en jornada completa

AÑO	2009	2011	2013	2015
Orquestas	70,3	71,4	68,7	67,3
Bandas de música y txistularis	-	-	-	-
Programadores públicos	1,2	1	1	8,6
Promotores/as privados/as	5	4,6	4,5	1,4
Salas de conciertos	2,6	2,5	1,7	1,5
Discográficas	2,6	3,3	3,2	2,1
Comercios de disco	1,5	1,3	1,4	1,1

Además de la atomización del sector, otro rasgo que se extrae de los datos es el peso que los agentes más importantes del sector tienen sobre el resto. Así, en 2015, el 23,8% de los 5 principales promotores privados de la CAE generaron el 84,4% del total de los ingresos.

En cuanto a los programadores públicos, llama la atención constatar que el 7,2% del total generaron el 53,8% del total de los ingresos.

En el caso de las salas, el 26,3% generaron el 74,4% del total de los ingresos.

Año 2015	Nº AGENTES	TOTAL INGRESOS	MEDIA INGRESOS / MILES €	BENEFICIO NETO (€)	%Bº S/ INGRESOS	PESO 5 AGENTES PRALES (SOBRE TOTAL AGENTES) %	PESO 5 AGENTES S/TOTAL INGRESOS %
Orquestas	3	-	-			-	-
Programadores públicos	69	-	-			7,20%	53,80%
Promotores/as privados/as	21	28.877.300 €	1.375 €	2.357.224 €	8,20%	23,80%	84,40%
Salas de conciertos	19	3.254.000 €	171 €	-423.812 €	-13,00%	26,30%	74,40%
Discográficas	3	644.600 €	215 €	-21.223 €	-3,30%	-	-
Comercios de disco	20	2.982.400 €	149 €	98.571 €	3,30%	25,00%	75,40%

Desde la perspectiva de la sostenibilidad del sector, y con datos obtenidos desde el sector privado para 2015, se aprecia una ligera recuperación entre los promotores privados de conciertos, respecto a 2009 y tras la grave crisis económica de los últimos años.⁹

Año 2015	Nº AGENTES	MUJERES	HOMBRES	Nº PERSONAS TRABAJADORAS	% MUJERES	MEDIA TRABAJADORES JORNADA COMPLETA	GASTOS PERSONAL / PERSONA TRABAJADORA
Nº agentes sector musical	144	-	-	-	-	-	-
Orquestas	3	98	104	202	48,51	67,3	63.249 €
Bandas de música y txistularis	9	43,3	121,9	165	26,24	8,7	50.996 €
Programadores públicos	69	44,6	32,8	77,4	57,62	8,6	38.610 €
Promotores/as privados/as	21	38,3	55,6	93,5	40,96	1,4	39.663 €
Salas de conciertos	19	-	-	31	-	1,5	25.879 €
Discográficas	3	-	-	6,4	-	2,1	29.713 €
Comercios de disco	20	-	-	21,3	-	1,1	16.388 €

Es pronto para hablar de una recuperación completa del sector, pero la bajada del IVA al 10% en 2017 y la recuperación económica en general apuntan a datos más positivos en los próximos estudios.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR SEXO

En cuanto a la distribución del empleo por sexo, contamos con los datos aportados por el Observatorio Vasco de la Cultura, que realiza su estudio bianualmente (últimos datos recopilados en 2016 sobre la actividad 2015).¹⁰

En la figura a continuación, podemos observar en general una menor participación en todos los puestos, exceptuando los de gestión y administración.

En los subsectores propios de la industria musical destaca la muy escasa representación de las mujeres en puestos directivos, siendo únicamente las personas responsables de la programación pública quienes tienen una representación más equilibrada de hombres y mujeres, con un 42% de mujeres en la dirección. Llama también la atención la nula representación de mujeres en las direcciones de orquestas.

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

EMPLEO ABSOLUTO DE LOS AGENTES PROGRAMADORES DE MÚSICA (PERSONAS TRABAJADORAS EQUIVALENTES A JORNADA COMPLETA ANUALIZADOS) POR SEXO, TIPOLOGÍA DE AGENTE Y FUNCIÓN PROFESIONAL. FUENTE: EUSKAL KULTURAREN BEHATOKIA

		Puesto	Mujeres	Hombres	Total	% mujeres
Bandas de música y txistularis		Dirección	0	4,6	4,6	0
		Técnicos	42,5	115,7	158,20	0,27
		Administración	0,8	1,6	2,40	0,33
		Otros	0	0	0,00	0
Orquestas		Dirección	0	4	4,00	0
		Técnicos	84	90	174,00	0,48
		Administración	14	7	21,00	0,67
		Otros	0	3	3,00	0
Programadores públicos		Dirección	3,7	5,1	8,8	0,42
		Técnicos	20,9	15	35,90	0,58
		Administración	7,6	5,8	13,40	0,57
		Otros	12,4	6,7	19,10	0,65
Promotores/as privados/as		Dirección	3	11	14,00	0,21
		Técnicos	13,5	21,5	35,00	0,39
		Administración	7,7	8,7	16,40	0,47
		Otros	14,1	14,1	28,20	0,5
Salas		Dirección	2	2,5	4,5	0,44
		Técnicos	1,1	3,1	4,20	0,26
		Administración	2,5	2,5	5,00	0,5
		Otros	7,6	9,9	17,50	0,43
Discográficas		Dirección	0,5	1,5	2,00	0,25
		Técnicos	0,8	1,2	2,00	0,4
		Administración	0,8	1,2	2,00	0,4
		Otros	0	0,4	0,40	0
Tiendas de Discos		Dirección	1	9,8	10,8	0,09
		Técnicos	3,7	5,6	9,30	0,40
		Administración	0,9	0,3	1,20	0,75
		Otros	0	0	0,00	0
Total		Dirección	10,2	38,5	48,70	0,21
		Técnicos	166,5	252,1	418,60	0,40
		Administración	34,3	27,1	61,40	0,56
		Otros	34,1	34,1	68,20	0,5

Sin embargo, si echamos un vistazo a la evolución respecto a los informes de años anteriores, hay una tendencia clara al alza respecto a la incorporación de mujeres en todos los subsectores, llamando la atención la subida que se observa en las orquestas (exceptuando la dirección), especialmente respecto a los datos anteriores de 2013.

En líneas generales, podemos concluir que aún hay camino por recorrer, y aunque muchos de los datos están por debajo del 50% en todos los ámbitos, especialmente en el sector privado, la tendencia de incorporación de mujeres es ascendente. También hay que subrayar la escasa representación de mujeres en puestos directivos y de liderazgo en las empresas del sector.

Para ahondar en esta problemática, se han realizado también encuestas anónimas a 146 empresas del sector, que engloban a 50 empresas discográficas, managers y productores y productoras de espectáculos en vivo, a 63 teatros de la red SAREA, a 16 empresas técnicas, y a 17 salas de conciertos.

PROGRAMADORAS Y PROGRAMADORES PÚBLICOS

Se ha contado con la red de teatros SAREA, que engloba a 63 teatros de la CAE con programación cultural estable, incluida la programación de conciertos. Además, se ha enviado el cuestionario a los 3 auditorios más representativos y con programación musical estable de las 3 capitales vascas. Se han obtenido 8 respuestas, de las cuales se extrae que el porcentaje de mujeres entre los equipos de los programadores públicos es bastante igualitario (47,37%), y que los puestos de dirección están equilibrados a un 50%. Este dato puede sufrir una desviación con respecto a la realidad debido al bajo nivel de respuesta obtenido.

Hay que destacar que el nivel de participación ha sido bajo en general, pero de los datos extraídos se pueden obtener algunas conclusiones:

- 1.- El tamaño de los equipos de teatros es pequeño, con estructuras de trabajo de entre 2 y 12 personas trabajadoras, y con una estructura bastante equilibrada en la presencia de mujeres (47,37%) y de hombres (52,63%).

	PERSONAS EMPLEADAS FIJAS TOT.	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
Programador 1	3	1	2	33,33
Programador 2	2	0	2	0,00
Programador 3	12	8	4	66,67
Programador 4	8	2	6	25,00
Programador 5	3	2	1	66,67
Programador 6	5	3	2	60,00
Programador 7	2	1	1	50
Programador 8	3	1	2	33,33
Totales	38	18	20	47,37

- 2.- Si tenemos en cuenta los resultados obtenidos, y sin tener respuesta de todas las personas que se dedican a la programación, la presencia de las mujeres en puestos directivos está equilibrada en un 50%.

	PERSONAS EMPLEADAS FIJAS TOT.	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
Programador 1	1	1	0	100
Programador 2	1	0	1	0
Programador 3	2	1	1	50
Programador 4	1	0	1	0
Programador 5	1	1	0	100
Programador 6	2	1	1	50
Programador 7	1	1	0	100
Programador 8	1	0	2	0
Totales	10	5	6	50

- 3.- En cuanto a la programación de conciertos en los teatros, y aun teniendo en cuenta la posible desviación debida a la baja respuesta, podemos ver una desproporción en los conciertos programados de bandas lideradas por mujeres (31,75% de bandas lideradas por mujeres).

	BANDAS 2018	LIDERADAS POR MUJERES	LIDERADAS POR HOMBRES	% BANDAS LIDERADAS POR MUJERES EN 2018
Programador 1	3	0	3	0,00
Programador 2	18	10	8	55,56
Programador 3	80	20	60	25,00
Programador 4	10	5	5	50,00
Programador 5	4	1	3	25
Programador 6	6	2	4	33,33
Programador 7	2	1	1	50
Programador 8	3	1	2	33,33
Totales	126	40	86	31,75

SALAS DE CONCIERTOS

Se ha enviado el cuestionario a las 17 salas que se encuentran inscritas en la asociación Kultura Live, pero la escasa participación hace que no podamos obtener datos concluyentes.

EMPRESAS PRIVADAS

Discográficas, managers, promotores de conciertos y festivales.

Se ha enviado el cuestionario a las 16 discográficas y a las 34 empresas de producción del directo inscritas en la asociación MIE (Musika Industriaren Elkarte).a).

En las empresas privadas parece que las cifras son diferentes a las de las programadoras y los programadores públicos, con tan sólo un 37,74% de presencia de mujeres en las empresas que han respondido al cuestionario.

	PERSONAS EMPLEADAS FIJAS TOT.	MUJERES	HOMBRES	% MUJERES
Empresa 1	17	10	7	58,82
Empresa 2	4	1	3	25,00
Empresa 3	5	2	3	40,00
Empresa 4	3	2	1	66,67
Empresa 5	8	2	6	25,00
Empresa 6	2	1	1	50,00
Empresa 7	12	3	9	25,00
Empresa 8	9	2	7	22,22
Empresa 9	5	1	4	20,00
Empresa 10	7	3	4	42,86
Empresa 11	3	2	1	66,67
Empresa 12	3	1	2	33,33
Empresa 13	1	0	1	0,00
Empresa 14	8	4	4	50,00
Empresa 15	2	0	2	0,00
Empresa 16	3	1	2	33,33
Empresa 17	3	2	1	66,67
Empresa 18	11	3	8	27,27
TOTALES	106	40	146	37,74

En cuanto al número de puestos directivos, se aprecia también una importante desigualdad, con un escaso 17,86% de mujeres en puestos de decisión.

	PERSONAL DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	% DIRECTIVAS
Empresa 1	1	0	1	0,00
Empresa 2	2	0	2	0,00
Empresa 3	1	0	1	0,00
Empresa 4	2	1	1	50,00
Empresa 5	1	0	1	0,00
Empresa 6	2	1	1	50,00
Empresa 7	2	0	2	0,00
Empresa 8	2	0	2	0,00
Empresa 9	0	0	0	0,00
Empresa 10	2	1	1	50,00

	PERSONAL DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	% DIRECTIVAS
Empresa 11	2	1	1	50,00
Empresa 12	2	0	2	0,00
Empresa 13	1	0	1	0,00
Empresa 14	2	1	1	50,00
Empresa 15	2	0	2	0,00
Empresa 16	1	0	1	0,00
Empresa 17	1	0	1	0,00
Empresa 18	2	0	2	0,00
TOTALES	28	5	23	17,86

EMPRESAS PRIVADAS: EMPRESAS TÉCNICAS

Hemos enviado el cuestionario a las 16 empresas técnicas inscritas en la asociación MIE (Musika Industriaren Elkartea). Hemos obtenido 6 respuestas, de las que se deduce que en el subsector técnico la gran mayoría de las personas trabajadoras son hombres (81,25% de hombres frente a 18,75% de mujeres), y en las 6 respuestas obtenidas todos las personas directivas también son hombres (0% de mujeres en puestos de dirección en las 6 respuestas obtenidas.)

	PERSONAS EMPLEADAS FIJAS TOT.	MUJERES	HOMBRES	%MUJERES	PERSONAL DIRECTIVO	MUJERES	HOMBRES	% DIRECTIVAS
Empresa 1	1	0	1	0,00	1	0	1	0,00
Empresa 2	2	0	2	0,00	1	0	1	0,00
Empresa 3	6	2	4	33,33	2	0	2	0,00
Empresa 4	2	0	2	0,00	0	0	2	0,00
Empresa 5	3	1	2	33,33	1	0	1	0,00
Empresa 6	2	0	2	0,00	1	0	1	0,00
TOTAL	16	3	13	18,75	6	0	8	0,00

SUBVENCIONES Y AYUDAS PÚBLICAS A LA INDUSTRIA MUSICAL

Las diferentes instituciones públicas conceden anualmente ayudas a la organización de eventos musicales. Tanto el Gobierno Vasco, a través de su Departamento de Cultura y Política Lingüística y del Instituto Etxepare para la difusión de la cultura vasca en el exterior, ofrecen distintas ayudas para la creación musical y para la organización de eventos musicales.

Las ayudas más estables son las siguientes ¹¹:

GOBIERNO VASCO

DIRECTAS:

- Ayudas a la composición musical. Dotación 50.000€.
- Subvenciones para la organización de festivales en las diferentes áreas culturales (2018) Dotación: 350.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Programación musical (2018) Dotación: 140.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Iniciativas musicales empresariales (2018). Dotación: 205.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Proyectos musicales unitarios (2018). Dotación: 155.000€.
- Subvenciones para actividades musicales profesionales. Edición impresa de partituras musicales (2018). Dotación: 30.000€.
- Subvenciones para promover la movilidad de los/las creadores vascos/as: música (2018). Dotación: 350.000€.
- Subvenciones para el desarrollo de actividades para la promoción y difusión de la cultura vasca fuera del ámbito territorial del euskera. Convocatoria 2018. Dotación: 30.000€.

INDIRECTAS:

- Subvenciones a proyectos de mediación e innovación cultural y social (2018). Dotación: 500.000€
- Subvenciones a la creación cultural: Ikertu, procesos creativos dirigidos al diseño preliminar de proyectos y prototipos (2019). Dotación: 48.000€
- Subvenciones a espacios culturales independientes que apoyen las prácticas creativas (2018). Dotación: 560.000€
- Subvenciones para la realización de proyectos y actividades que tengan como objetivo la creación, la fidelización o el incremento de públicos/audiencias culturales en Euskadi (2018). Dotación 640.000€
- Subvenciones para la realización de proyectos y actividades que tengan como objetivo la creación, la fidelización o el incremento de públicos/audiencias culturales en Euskadi (2018). Dotación: 640.000€
- Hemos obtenido datos desagregados por sexo en algunas de las subvenciones.

PROYECTOS MUSICALES UNITARIOS

	TOTALES	LIDER HOMBRE	LIDER MUJER	% LIDERAZGO MUJER
2014	42	37	5	11,90%
2015	34	29	5	14,71%
2016	43	37	6	13,95%
2017	50	40	10	20,00%
2018	39	32	7	17,95%
TOTALES	208	175	33	15,87

¹¹ http://www.euskadi.eus/gobierno-vasco/tramites-servicios/?r01kQry=t:ayuda_subvencion;cA:r01e0000ff26d46212a470b83de7fedc2cf6d8b0;mA:documentLanguage.EQ.es;procedureCollection.EQ.0;pp:r01PageSize.20;p:Inter,Inter_portal&r01SearchEngine=meta

MODALIDAD EMPRESAS

	TOTALES	LIDER HOMBRE	LIDER MUJER	% LIDERAZGO MUJER
2018	21	17	4	19,05%
2017	19	17	2	10,53%
2016	17	16	1	5,88%

En ellas se observa que la mayoría de los proyectos han sido presentados por hombres, pero faltan indicadores más detallados, porque desconocemos si detrás de la persona que presenta el proyecto puede haber una mayor participación de mujeres.

PREMIOS A LA MÚSICA VASCA

PREMIOS MUSIKA BULEGOA

En cuanto a la concesión de premios en la industria, los Premios Musika Bulegoa se conceden desde hace 2 años a distintas disciplinas musicales.

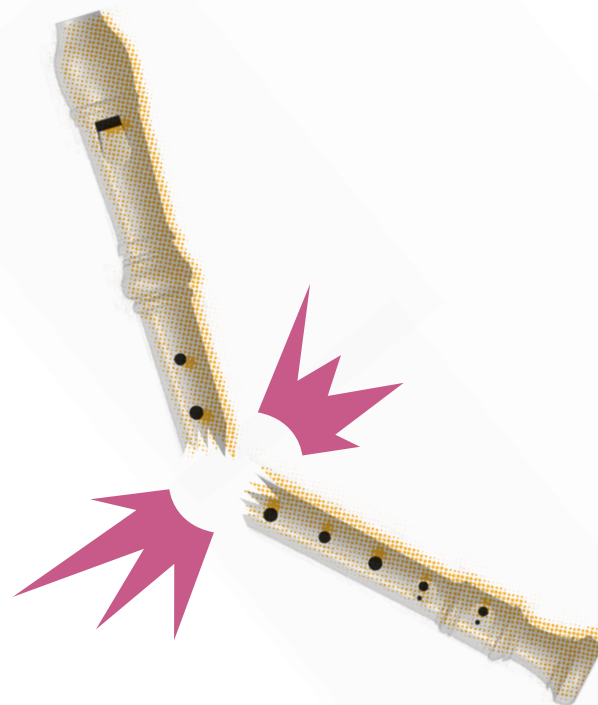
	TOTAL PREMIOS	PROYECTOS LIDERADOS POR MUJERES	PROYECTOS LIDERADOS POR HOMBRES	% PREMIOS LIDERADOS POR MUJERES
2017	7	1	6	14,29
2018	7	1	6	14,29

	JURADO TOTAL	JURADO HOMBRE	JURADO MUJER	% JURADO MUJER
2017	8	4	4	50
2018	8	4	4	50

En ellos podemos ver que aunque ha existido una representación equilibrada de hombres y mujeres en la composición de los jurados para los premios en los dos años en los que se ha celebrado (al 50%), las propuestas presentadas y premiadas por mujeres son muy minoritarias (14,29%).

A modo de resumen, y a pesar de que en algunos casos hemos obtenido pocos datos, podemos observar que existen ya ciertas desigualdades en las estructuras de las empresas que conforman el sector musical. Por un lado podemos destacar el tamaño reducido de las empresas y equipos de programación, y por otro, la muy reducida presencia de las mujeres en los puestos de dirección.

Estudiaremos estos dos temas más a fondo en el estudio cualitativo que se desarrolla en el siguiente capítulo.





2. ANÁLISIS CUALITATIVO Y ARTÍCULO DE OPINIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA INDUSTRIA DE LA MÚSICA

PRESENTACIÓN

Este documento, a modo de análisis cualitativo, es el resultado de la investigación llevada a cabo durante varios meses con el objeto de estudiar la situación respecto a la igualdad de mujeres y hombres en la industria musical en Euskadi.

En él se contrastan las opiniones de varias mujeres referentes en la industria musical, así como de otras mujeres que trabajan en otros campos, que nos ayudarán también a conocer el porqué de las situaciones existentes. Todas ellas tienen un nexo en común: tener una trayectoria contrastada y haber llegado a puestos de dirección y/o liderazgo de sus propios proyectos. No se pretende aquí dar un valor especial a los puestos de liderazgo, ni favorecer las estructuras jerárquicas, sino estudiar más de cerca el porqué de la falta de visibilidad y de la ausencia de mujeres en cargos de decisión de la industria musical, y analizar la trayectoria de estas mujeres hasta llegar al puesto que ocupan.

Tampoco se trata de demonizar, pero la realidad es que el modelo de liderazgo imperante y que en este caso ha sido un modelo que han reproducido mayoritariamente los hombres, no ha sido positivo para las mujeres ni para la creación de relaciones sanas. Se pretende por lo tanto hacer un análisis desde un punto de vista crítico, que nos acerque a los motivos sociales y estructurales de la desigualdad que hace que hombres y mujeres adquieran diferentes roles en el sector musical en particular y en la sociedad en general.

De esta manera se quiere completar el retrato ofrecido por los datos extraídos en el análisis cuantitativo previo y ofrecer una perspectiva más cercana del sector, con el objetivo posterior de extraer diversas conclusiones y propuestas de mejora.

METODOLOGÍA

En primer lugar, y tras el análisis de los datos cuantitativos, de los cuales ya se han extraído las primeras conclusiones que revelan la desigualdad en los puestos de trabajo del sector, se ha realizado una búsqueda de perfiles de varias mujeres que ocupan puestos diferentes y referenciales, tanto dentro del sector musical como fuera de él. Se han buscado expresamente siete perfiles, tanto de la empresa privada como de instituciones públicas, que completan un mapa que nos ayuda a entender la complejidad del sector desde distintas perspectivas.

Una vez completado este mapa, se han realizado entrevistas en profundidad con estas siete mujeres, con una duración aproximada de entre 60 y 90 minutos cada una. Todas estas entrevistas buscaban por un lado analizar las problemáticas existentes y los núcleos de desigualdad entre hombres y mujeres, así como plantear ámbitos de mejora para equilibrar estas desigualdades. Hemos contado para ello con una antropóloga social, con la directora del área profesional de un festival de música internacional, con la directora del departamento de marketing de una gran multinacional musical, con la presidenta de una asociación de mujeres emprendedoras y empresarias de Euskadi, con la directora de una institución cultural del Gobierno Vasco, con la directora general y académica de una escuela superior de música de Euskadi, y con una cantante y compositora de Euskadi, líder de sus propios proyectos e impulsora de un modelo de autogestión.

Todas las entrevistas plantean una serie de preguntas generales y comunes, acerca de la trayectoria personal, el día a día de su proyecto, posibles situaciones de desigualdad, educación, conciliación, visiones de futuro y propuestas de mejora.

Además dado que son 7 perfiles muy concretos, también se han realizado preguntas específicas a cada perfil. (*Ver anexo GUIÓN ENTREVISTAS*).

Los perfiles concretos de las mujeres entrevistadas se pueden encontrar también en la ficha correspondiente del apartado de Anexos.

En el artículo se han querido analizar, de manera ordenada y agrupada por temas, las reflexiones realizadas por las entrevistadas sobre la situación de las mujeres y hombres en el sector de la música. Todo ello completado a modo de artículo de opinión por una serie de reflexiones personales, con el objetivo de presentar un paisaje lo más completo posible y desde las más variadas perspectivas de lo que representa el ámbito del estudio.

“La cultura no hace a la gente. La gente hace la cultura. Si es verdad que no forma parte de nuestra cultura el hecho de que las mujeres sean seres humanos de pleno derecho, entonces podemos y debemos cambiar nuestra cultura.”

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

SOBRE FEMINISMO EN EL SECTOR MUSICAL Y EN LA SOCIEDAD EN GENERAL, Y CAMBIOS DE PARADIGMA

El feminismo es hoy en día un tema de debate incuestionable que ha trascendido a todos los ámbitos de la sociedad. Considerado injustamente durante décadas un movimiento promovido por ciertos sectores inconformistas y mal contrapuesto al machismo, desde hace apenas unos años multinacionales y empresas, políticos, instituciones y toda la sociedad en general parece estar preocupada o por lo menos comienza a visibilizar la existencia de injustas desigualdades entre hombres y mujeres. Con diferentes niveles de implicación, personas de muy distintos grupos sociales salen a la calle a movilizarse, debaten sobre el tema o simplemente reflexionan sobre sus propias formas de actuar en sociedad. Hemos preguntado a la E6 sobre estos movimientos, y sobre si opina que pueden suponer cambios profundos en nuestra sociedad de cara a un futuro no muy lejano:

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

Gizarteak nolabait onartu behar izan du emakumeen kopuru handi bat feminista dela. Edozein dela kontzientzia maila, zer hor ere... Eta gizonezkoak ere behartuta sentitu dira feminismoari buruz hitz egiteko. Maila hauek guztiak oso aurrerapauso inportanteak dira”¹²

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria

No sería justo sin embargo circunscribir el feminismo a estos dos últimos años. El movimiento feminista lleva décadas trabajando para visibilizar las desigualdades entre hombres y mujeres e intentar erradicarlas de nuestra sociedad. La entrevistada E6 nos recordaba algunas de las iniciativas más importantes de los últimos años:

“Batetik, ezin da esan azkeneko bi urteotan izugarritzko aldaketa eman denik, baizik eta aldaketa aspalditik datorrela, pixkanaka pixkanaka, ekimen eta mugimendu inportante askoren atzetik. 2015ean adibidez #NIUNAMENOS mugimendua sortu zen Argentinan, eta hortik aurrera egon dira beste mugimendu inportante asko. Trump poterrera ailegatu zenean ere, #WomensMarch egin zen, oso mediatikoa izan zena, EHan ere bai. 2016an Feministok Prest! mugimendua egon zen, indarkeria matxisten kontrako manifestazio erraldoia. Eta horrela, joan dira ekimenak metatzen, iaz Martxoaren 8a gertatu zen arte, aurten antzerakoa izan dena... Egia da fenomeno handiena iaz izan zela, baina prozesu luze baten barruan dago dena.”¹³

Parece efectivamente que desde hace un par de años una nueva oleada está impregnando toda la sociedad, y que la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades está cristalizando. Evidentemente hay que tener muy presente el grandísimo trabajo y esfuerzo realizado durante décadas por el movimiento feminista, gracias al cual podemos partir hoy en día de una base muy diferente a la que existía hace unos años.

¹² “¿qué ha cambiado? Por ejemplo, en los dos últimos años, las mujeres no tienen problemas para decir que son feministas (...) También ha habido reacciones contrarias, pero en muchos foros las mujeres son capaces de decir que están de acuerdo con el feminismo, y eso no ocurría antes.

De alguna forma, la sociedad ha tenido que admitir que un número grande de mujeres es feminista. Cualquiera que sea el nivel de conciencia, porque ahí también ... Y los hombres también se han sentido obligados a hablar sobre feminismo. Todos estos niveles son grandes adelantos.”

¹³ “Por un lado, no puede decirse que se haya dado un cambio increíble en los dos últimos años, sino que el cambio viene de antes, poco a poco, tras muchas acciones y movimientos importantes. En 2015, por ejemplo, el movimiento #NIUNAMENOS surgió en Argentina, y tras ese ha habido muchos otros movimientos importantes. Cuando Trump llegó al poder también surgió, #WomensMarch, que fue muy mediático, también en Euskal Herria. En 2016 surgió el movimiento Feministok Prest!, la gran manifestación contra la violencia machista. Y así, han ido acumulándose acciones, hasta que sucedió el 8 de Marzo del año pasado, y que este año ha sido similar... Sí que es verdad que el mayor fenómeno sucedió el año pasado, pero se encuentra dentro de un largo proceso”

Por otro lado, también es importante subrayar el papel relevante que los medios de comunicación están ofreciendo a este tema, haciendo una labor ingente de visibilización de las mujeres en todas las áreas, dando voz y mostrando la repulsa clara ante los ataques machistas, y posicionándose a favor del feminismo casi de una forma unánime.

Por último, habría que destacar el gran poder de denuncia y comunicación viral que tienen las redes sociales, donde se vuelcan las denuncias, debates, movimientos, convocatorias, etc. Esto por supuesto provoca un debate social intenso donde caben todas las opiniones, y ayuda enormemente a concienciar a la sociedad y a visibilizar el problema.

“Iazko martxoaren 8an zerbait oso inportantea gertatu zen: komunikabideek paper handia izan zutela; bertan idazten duten edozein motatako eta ideologietako emakumeak feminismoaren zerbizura jarri ziren, eta hori oso inportantea izan da feminismoarentzat, jakina.”¹⁴

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria

Es un momento muy importante en nuestra historia, en primer lugar, por el reconocimiento y la concienciación social de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y por otro lado, porque constituye un pilar fundamental para fijar la dirección de la sociedad del futuro en políticas de igualdad.

No obstante, esto no quiere decir que todo el trabajo esté hecho; el auge de la derecha en muchos países y el sentimiento de incomodidad y de incompreensión de muchos hombres y mujeres respecto a este tema, hacen que surjan conflictos y se den pasos atrás en algunos casos.

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

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

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria

El **sector musical**, por supuesto, no deja de lado este movimiento. Es más, el de la música es un sector con una visibilidad altísima, tanto en redes sociales, como medios de comunicación y popularidad, por lo que es uno de los primeros en intentar ajustarse a la corrección política. Podría parecer una moda, pero lo cierto es que la proporción de participación de mujeres en festivales, programaciones, listas de ventas de discográficas, premios de la música, etc, empieza a mirarse con lupa, lo cual no parece ser un acontecimiento efímero. Todo ello unido a los grandes avances en Big Data, que hacen mucho más fácil la recopilación y el análisis de datos, y ofrecen una herramienta certera y rápida para valorar el peso de la desigualdad en el sector. Actualmente el Big Data se utiliza en su mayor medida para conocer las tendencias de los clientes y ofrecer los productos más ajustados a sus perfiles, pero introduciendo índices de género, estaríamos ante una herramienta potentísima de análisis en materia de igualdad.

La proliferación de asociaciones de mujeres del sector Mujeres en la Música (AMM), Mujeres en la Industria de la Música (MIM), Mujeres y Música (MYM), Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE), etc, ayudan también muchísimo a visibilizar las buenas prácticas y a denunciar las desigualdades existentes. A grandes rasgos, estas asociaciones hacen una gran labor trabajando en varias direcciones: ofreciendo asesoramiento a las socias, creando redes dentro de la asociación, dando visibilidad a las mujeres que trabajan en el sector mediante la creación de bases de datos con información de cara a programadores, festivales, etc. Proponiendo acciones formativas, conferencias, etc, para concienciar y sensibilizar.

¹⁴ “El pasado 8 de Marzo sucedió algo muy importante: los medios de comunicación cumplieron un gran papel; cualquier tipo de mujer y de cualquier ideología que escribiese en ellos se puso al servicio del feminismo, y por supuesto, eso fue muy importante para el feminismo”

¹⁵ “Lo que digo es que ha surgido un frente popular, con mujeres anónimas, que ahora están dispuestas a apoyarlo, y supone que en su vidas también están haciendo algo a favor de ello, pero de momento no sabemos que cambios traerá esto. El momento es positivo pero debemos estar atentos y atentas, ya que por otro lado la derecha está reaccionando, y ya veremos.

También surgirán conflictos. Esto es, cuanto más conscientes sean las mujeres, surgirán más conflictos. En los puestos de trabajo, o desde la militancia... esto es, en la medida que tienes consciencia, empiezas a aplicarla, y empezarás a pedir y no creo que esto sea pacífico. Veremos lo que hacemos las mujeres y los hombres también. Todo lo que surja de aquí en adelante no lo conocemos.”

Y denunciando situaciones injustas de desigualdad en el sector, como la baja presencia de mujeres en programaciones de teatros, festivales, conferencias etc.

Acciones como la incorporación de categorías de premios a la igualdad y diversidad de género en festivales, (1) mediciones sobre el porcentaje de incorporación de mujeres en los escenarios (2), o la activación de protocolos contra las agresiones sexistas en festivales, salas de conciertos o espacios de ocio, hacen que pensemos que la sensibilización social esté cristalizando.

El *Festival Primavera Sound* de Barcelona, por ejemplo, anunciaba para el 2019 un cambio estructural de su organización en materia de igualdad, activando la campaña *#TheNewNormal*, que hace alusión a que una paridad en la programación y que una igualdad real entre mujeres y hombres debería de ser lo normal.(3)

Paralelamente, y unida a esta acción, el Primavera activaba campañas de visibilización de mujeres creadoras, a la vez que reforzaba el protocolo *#NoCallem*, bajo un nuevo nombre y concepto *#NobodyIsNormal*, que engloba toda una serie de acciones para poner de manifiesto el rechazo absoluto a cualquier forma de agresión o discriminación por cuestiones de género.(4)

Más cerca nuestro, el *Festival Iruña Rock* se unía al movimiento *#metachodemacho*, movimiento de la plataforma navarra *"Acción Contra la Trata"*¹⁶, que se esfuerza en recordar que *sin agresores no hay agresiones*. La campaña pone sobre la mesa la pregunta *¿Quién dice cómo tiene que ser un hombre sólo por ser hombre?* y cuestiona los estereotipos que tradicionalmente han definido lo que es "ser un hombre", posicionándose por *"la construcción activa de una sociedad verdaderamente igualitaria por parte de los hombres"*, con el objetivo de desmontar los estereotipos de lo que significa ser un hombre.

Otros muchos programadores de teatros y de festivales se han unido a propuestas y acciones parecidas.

Sin embargo, todavía hay muchísimo trabajo por hacer, y las nuevas reivindicaciones van en la línea de trabajar también con las personas que están más a la sombra del sector (personas trabajadoras de empresas privadas, programadores, managers, técnicos, críticos musicales, etc), no centrándose

únicamente en los focos de atención mediáticos (artistas en grandes festivales, programaciones en grandes recintos...). Los datos extraídos de los análisis cuantitativos y cualitativos son bastante alarmantes, aunque ofrecen un foco de esperanza al cambio.

Algunas de las entrevistadas nos aportan algunas reflexiones al respecto, y ante la pregunta de si piensan que el feminismo está calando en la sociedad o es un movimiento efímero estas son algunas de sus respuestas:

"Creo que es una buena moda, a la que hay que subirse, y que esa moda va a calar en algo que se va a establecer para dejar de ser moda y ser una realidad. Pero aún estamos muy lejos de que la reivindicación haya calado, nos queda mucho por hacer."

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

"Ahora el tema de la igualdad es tendencia clara y no se cuestiona tanto el valor universal que tiene la igualdad."

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

"Las mujeres hemos decidido trabajar para cambiar unas cuestiones que no nos parecen justas, y no queremos que esta cuestión se eternice, porque las que estamos ahora con ganas de aportar queremos ese lugar, no queremos esperar. ¿Por qué, por ejemplo, en cuestiones medioambientales si alguien echa un vertido tóxico en un río se le pone inmediatamente una multa, y por qué las administraciones y los gobiernos no intervienen cuando se incumplen todas las medidas en materia de igualdad? ¿Qué pasa?, ¿que es menos importante?"

E7, Presidenta de una Asociación de mujeres emprendedoras y empresarias

Frente a todo este debate surgen en la sociedad muchas voces discordantes de quienes se oponen a pensar que el feminismo sea una lucha relevante, viéndolo como afrenta discriminatoria ante los hombres y confundiéndolo como oposición al machismo. En cuanto a los conflictos y diversos debates que surgen en la sociedad respecto al feminismo, las entrevistadas opinaban:

“He aprendido a ponerme las gafas, y ahora he desarrollado una mirada de cosas que hace no un tiempo no veía. Ahora hay un modelo que comprendo muchísimo, y antes no era consciente, y ahora lo integro”.

“Sólo hay que ver cualquier foto del periódico de cualquier congreso en el que se decida algo...”

“Desde luego, y aunque no lo parezca, se han sucedido muchos pequeños grandes cambios. No hace tanto tiempo, los padres no esperaban de sus hijas un desarrollo profesional, y ahora esto no se cuestiona.”

E7, Presidenta de una Asociación de mujeres emprendedoras y empresarias

“No es una lucha de poder, sino de que somos todos y todas parte de esa sociedad.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Cuando parece que esto es una batalla, y así como IGUALDAD es un término que ya está reconocido mayoritariamente, FEMINISMO todavía no. Si ves la definición en el diccionario, se ve claramente que no hay nada contra los hombres, pero muchos lo relacionan como si fuera lo contrario del machismo. Estoy cansada de oír si me han acosado en el trabajo, o si me han maltratado por ser mujer. Por supuesto que desgraciadamente hay casos, pero en general no se trata de eso, sino de todas las barreras invisibles que nos impiden acceder donde queremos, y que incluso algunas de ellas, las tenemos tan integradas por ese peso histórico, que nos cuesta avanzar. Pensamos: ¿Y si no me compensa?, ¿y si no puedo?, y si... y al final renunciamos.”

E7, Presidenta de una Asociación de mujeres emprendedoras y empresarias

“He vivido algunas situaciones de techo de cristal. Incluso ahora en mi puesto actual vivo situaciones de desigualdad todos los días. Cuando hablo con mis compañeros, que están al mismo nivel que yo, digamos que hay dos que lo tienen claro y que lo viven, pero los directivos no creen que haya una desigualdad, simplemente no lo ven. Y este es uno de los primeros obstáculos para el cambio. Así que yo creo que el cambio tiene que ser radical.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

PROBLEMÁTICAS EXISTENTES Y PUNTOS DE DESIGUALDAD

SOBRE LOS ROLES DE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR MUSICAL

La industria musical en Euskadi está formada en su mayoría por microempresas y PYMES, con plantillas de entre 1 y 10 personas en su mayoría, y muy pocos casos con más de 10 personas. Los datos cuantitativos arrojan que cuando las empresas están formadas por 1 o 2 personas trabajadoras, estos son hombres en casi la totalidad de los casos, mientras que la presencia de mujeres está más concentrada en empresas medianas, y prácticamente nunca en puestos directivos o de decisión, exceptuando en las instituciones públicas, donde los porcentajes están más equilibrados.

Podríamos deducir por lo tanto, que el liderazgo de estas empresas privadas está muy centrado en los hombres.

Para entender un poco el origen de esta situación, hay que conocer que la mayor parte de las PYMES de la industria musical en Euskadi surgieron en los años 80 para dar cabida a la demanda creciente de música, tanto en formato grabado, como en conciertos y espacios de ocio.

Los conciertos y los negocios relacionados con la música estaban y están asociados a la noche y al ocio, espacios tradicionalmente no asociados con la presencia mujeres, especialmente tras la maternidad. Los roles de managers, técnicos, jefes de producto de discográficas, han sido asumidos de forma natu-

ral por hombres a los que les unía la pasión por la música, que han ido conociendo el negocio con la práctica de los años. Las mujeres se han ido incorporando, muchas de ellas también por su pasión por la música, a tareas administrativas, de traducción, relaciones públicas, y más tarde, a departamentos de marketing y financieros. Para poder cambiar estos roles, hay también que analizar los valores que se han asumido como necesarios para el liderazgo, y cómo estos han ido cambiando a lo largo de los años. Este tema del liderazgo lo analizaremos posteriormente.

Algunas entrevistadas hacían alusión a los roles que asumimos mujeres y hombres en la industria de la música:

“Es muy importante la sensación de pertenecer al equipo. A veces, en roles que siempre han sido muy masculinos, las mujeres nos sentimos aparte. Yo no lo había vivido tanto en las discográficas, pero en las producciones de conciertos lo ves muy claro.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Tengo una percepción de que nuestra visión del negocio y del sector ha sido muy distinta de la de los hombres. O sea, los hombres habitualmente alternan: tienen comidas de trabajo, salen por la noche, y estaba bien visto, no pasaba nada...”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Si para mí cerrar un negocio tuviera que ver con invitar a alguien a cenar, invitarle a unas copas... para mí ese negocio no sería muy importante, pierde credibilidad. Creo que es importante ese cambio de cómo se negocia, cómo se trabaja... Ya no hay tantas comidas de trabajo, y creo que tiene que ver con que hay muchas más mujeres trabajando.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“El economista Ignacio Conde Ruiz afirmaba que tendemos a tener

personas con las que de alguna forma nos vemos reflejadas. Los directivos hombres se reflejan más en otros hombres, y es la pescadilla que se muerde la cola.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“El mundo de la multinacional, por ejemplo, aún tiene mucho que cambiar, con CEOs que son hombres. Es el típico paradigma del hombre blanco de unos cincuenta y tantos, que está educado de otra manera, que tiene unas dinámicas determinadas, y que no quiere cambiarlas [las estructuras] a esas alturas, y escoge a otro hombre para sucederle. Esto se va a acabar porque esos hombres van a ir jubilandose, y hay muchas mujeres preparadísimas para dar el salto.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Hor bi faktore elkartzen dira: zure sentsazioa da emakumea izanagatik ere zerbait egin duzula, edo lortzen duzula, eta zuk badakizu gizon askok pentsatzen dutela emakume izateagatik zaudela leku horretan. Eta zuk esaten duzu emakume izanagatik zaudela hor, izanda ere. Beraz, gauza bera esateko gomaren bi alde dela iruditzen zait. Nire karrera osoan entzun dut jendea galdetzen zidala: gizonetako bat bazina, ze erreferentziak izango zenituzke? Eta entzun ditut gizonetako esaten: emakume ez bazina, ez zenuke batere daukazuna edukiko. Beraz zu hor zaude, horrelako bidegurutze batean.”¹⁷

E5, Compositora, música, cantante

“Matxismoa batzuetan oso sofistikaturia da. Badaude zoritxarrez egoera oso esplizitoak, baina beste batzuetan oso implizitoak izaten dira, eta gero konturatzen zara. Adibidez, bilera batera joaten zara, eta emakumeak hasten dira idazkari lanetan edo rol hori hartzen, ezta? Nahi gabe. Oso erraza da, emakumeak beti gaudelako prest. Ez baduzu hori ikusten, ez diozu garrantzia antzematen horri. Eta ziuraski gizon horrek esango dizu: baina ze garrantzi dauka horrek? Ba bai, garrantzia du. Gauza sibilinoak oso zailak izaten dira aldatzen.”¹⁸

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria

¹⁷ “Ahí se juntan dos factores: tu sensación es que por ser mujer has hecho algo, o estas logrando algo, y tú sabes que muchos hombres piensan que estas ahí por el hecho de ser mujer. Y tú dices que estas ahí por ser mujer, y aún siendo mujer. Por tanto, me parece que son los dos lados de la goma para decir lo mismo. Durante toda mi carrera he escuchado a la gente preguntarme: si fueras hombre, ¿qué referentes tendrías? Y he escuchado decir a los hombres: si no fueras mujer, no tendrías nada de lo que ahora tienes. Por tanto, tú te encuentras en una especie de cruce de caminos.”

¹⁸ “El machismo a veces es muy sofisticado. Existen por desgracia situaciones muy explícitas, pero muchas veces son muy implícitas, y luego es cuando te das cuenta. Por ejemplo, acudes a una reunión, y las mujeres empiezan a realizar trabajos de secretaria o asumen estos roles, ¿no? Sin querer. Es muy sencillo, porque las mujeres siempre estamos dispuestas. Si no ves eso, no le otorgas importancia. Y posiblemente ese hombre te dirá: pero ¿qué importancia tiene? Pues sí, tiene importancia. Los temas sibilinos, son realmente difíciles de cambiar.”



“Gurea “diskreziokrazia” izan dela esango nuke, beti hor atzean egon behar duzu, eta onena bazara ere, diskreziorearen balorea, emakumeok oso asumituta daukagu.”¹⁹

E5, Compositora y cantante

“Otra cosa que yo ahora veo menos, pero que también lo he vivido en muchas ocasiones, es por ejemplo, cómo las mujeres en las reuniones, para que te escucharan tenías que elevar mucho más la voz, es que notas que no te están escuchando, es como si se asumiera que no vas a decir nada importante. Esto, creo que poco a poco está cambiando.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

SOBRE LA FALTA DE REFERENTES

Una de las afirmaciones que más se ha reiterado en todas las entrevistas, ha sido quizás la de la falta de referentes en el sector. Es verdad que en los últimos dos años hemos visto un incremento importante de la presencia y participación de mujeres en el sector en general; por un lado, gracias a la visibilización de las bandas formadas por mujeres en los escenarios. La reivindicación está siendo clara en este aspecto, y parece que ya está dando sus frutos, no solo en número de mujeres contratadas, sino en los cachés y en los horarios en los que se les programa. Esto ya es un gran giro que activa poco a poco mecanismos de conducta que funcionan como un engranaje, ya que fomenta que otras mujeres se puedan sentir identificadas y tengan el valor de formar nuevas bandas, que podrán ser también programadas y así sucesivamente.

Por otro lado, también estamos viviendo un incremento en las contrataciones de mujeres en puestos directivos de instituciones culturales. Los núcleos duros de toma de decisión y poder político en general siguen ocupados por hombres, lo cual es otro techo que también debe ser estudiado, pero el hecho de que haya mujeres a cargo de la gestión de ciertas instituciones culturales propiciará ciertamente cambios en las estructuras organizativas, en la perspectiva que se tiene del liderazgo y de la gestión de la cultura en general.

Algunas entrevistadas opinaban al respecto de la falta de referentes:

“Soy optimista. Como doy clases en diversos másteres, veo que hay una apabullante mayoría de mujeres. Los tiempos, por pura lógica matemática, van a tener que cambiar. Es cierto que las mujeres jóvenes que quieren dedicarse a esto no tienen referentes. No porque no los haya, porque creo que somos muchas las que trabajamos en el sector, pero si miramos en nuestro entorno, creo que esa visibilidad, esa visión de poder llegar más alto, les va a hacer mucho más fácil perder esos complejos. Y creo que las cosas están cambiando si miramos a la industria en su globalidad, y no me refiero sólo a la presencia de mujeres en los escenarios, que es muy importante. Me refiero a cambios profundos en la sociedad en general. Aunque sea por ser guerreras, yo creo que ellos se van dando cuenta de que no podemos quedarnos atrás, y también según se vayan jubilandos los antiguos jefes de las empresas, creo que las cosas irán cambiando porque estamos listas y preparadas para ocupar esos puestos en igualdad de condiciones y nivel de responsabilidad.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Tenemos que hacer visible lo invisible. Cuando pensamos que no hay mujeres en un campo, seguro que las hay, pero vamos a hacerle una foto.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“Sí, faltan referentes, pero creo que este panorama está cambiando bastante rápido. Soy la primera mujer como directora de esta escuela. El hecho de que las alumnas vean que por qué no, ya es muy importante.”

Nos reunimos con asociaciones, directores de centros, congresistas, no sólo de música, sino también de otras disciplinas artísticas, y siempre son mayoritariamente hombres. Pero la mayor parte de los directores son de 55 años hacia arriba. Esto va a ir cambiando progresivamente. Cuando las alumnas lleguen al momento de su profesionalización todo surgirá con otra naturalidad y no serán las primeras. Lo rico de cada persona es que tenga la libertad de poder elegir.”

E4, Directora general y académica de una escuela de música

¹⁹ “Diría que ha sido nuestra “discreccioncrazia”, siempre tienes que estar ahí detrás, y aún siendo la mejor, el valor de la discrección, la mujer lo tiene muy asumido”

Desde una perspectiva antropológica, la entrevistada E6 nos daba algunas claves sobre la importancia del cuerpo en la creación de referentes:

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

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

Esan nahi dut pixkanaka irudi horiek aldatzen doazela. Era be-rean, hainbeste insistitzen dugu emakumeok ditugun mugetaz, batzuetan ez dugula aztertzen gizonen dituzten mugak. Ikusi behar da ere noraino den desberdina, zergatik, ze kontestu, ze musika klase, ze emakume mota... ez dugu estereotipatu behar, batzuetan esaten dugulako emakumeak okerrago gaudela, baina horrekin ez goaz inora, gehiago sakondu behar dugu.”²⁰

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria.

“Erreferenteak sortu behar direla, erabat ados nago. Anarik iaz Adarra Saria jaso zuenean bezala, ezta? Ez zuen jaso emakumea zelako, baizik eta Musikari bikaina eta erreferentziala delako, eta hori bilatzen zuen sari horrek ezta? Eta horrek du sariak bezain-besteko garrantzia, irakurketa hori egitea egin den bezala.”²¹

E3 Directora de una institución cultural

SOBRE LA VISIBILIZACIÓN Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL SECTOR

Otra de las cuestiones que han surgido en todas las entrevistas es de qué manera pueden tener más visibilidad las mujeres que trabajan en la música. Tras concluir de los datos cuantitativos que la proporción de mujeres en las aulas es equilibrada en la mayoría de las disciplinas, y que hay un número creciente de mujeres en el sector musical, lo cierto es que el hecho de que ocupen puestos “en la sombra” y en niveles no considerados de decisión, hace que se perpetúen los roles y las formas de trabajar que han imperado desde el nacimiento de esta industria. Visibilizar a las mujeres, además de un derecho, sería un proceso enriquecedor y necesario para transformar las estructuras del trabajo y la perspectiva del sector.

Casi todas las entrevistadas coincidían en afirmar que el problema no es la falta de mujeres, sino que éstas ocupan puestos en la sombra, y que no llegan nunca a puestos de visibilidad:

“A nosotras nos queda el camino de hacernos visibles. A quien le queda mucho camino es a todo aquel que piense que no somos capaces de ser firmes, de ser serias, de imponernos e imponer, sin necesidad de ser agresivas ni violentas. Realmente tenemos esa capacidad, con la ventaja de que en general tenemos una visión muy amplia de las cosas, quizás por las construcciones sociales que han determinado nuestros comportamientos. Y esa capacidad de mimo y de cuidado de los detalles y de ver mucho más allá de la decisión del momento, que a mí me parece una característica muy masculina, son cualidades que pueden propiciar cambios radicales en la manera de hacer las cosas”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

²⁰ “Es verdad que hay que crear referentes, y que además necesitamos referentes diferentes. Por ejemplo, si cogemos a Patti Smith, con su forma de cantar, y con su cuerpo, con su pelo, con su forma de vestir, etc. eso es un referente. Ahí tenemos una mujer exitosa, medio andrógina, y con una estética fuerte, ¿no es así?”

Las mujeres necesitamos numerosas referencias, para poder ver cómo crear la nuestra propia. Desde un punto de vista positivo creo que investigamos menos. Sí que es verdad que a veces nos lleva a situaciones peores, pero ¿qué le vamos a hacer? Las bersolaris por ejemplo: si lo primero que sale es una mujer con minifalda, eso se convierte en referencia. O si sale embarazada. Ahí, de manera inconsciente, aprendemos que las bersolaris también se quedan embarazadas

Lo que quiero decir es que poco a poco esas imágenes van cambiando. Asimismo, insistimos tanto en los límites que tenemos las mujeres que muchas veces nos olvidamos de los límites que tienen los hombres. Hay que ver también hasta donde es diferente, por qué, en qué contexto, en qué tipo de mujer... no tenemos que estereotipar, porque muchas veces decimos que las mujeres estamos peor, pero con eso no vamos a ningún sitio, tenemos que profundizar más”

²¹ “Estoy totalmente de acuerdo en que hay que crear referentes. Como el año pasado que Anari ganó el Premio Adarra, ¿no es así? No lo ganó como mujer, sino porque es una música referencial y excepcional, y eso es lo que buscaba ese premio ¿no es así? Y eso tiene tanto valor como el premio, poder hacer esa lectura de forma adecuada.”

“Es la esfera de lo público y lo privado lo que deberíamos cuestionar, esferas que además están tan separadas, porque la privada es un mundo invisible vinculado al cuidado, al cariño, se hace por amor. Relativo a lo reproductivo.

Y el otro mundo es monetizado, es productivo. Yo hago algo a cambio de algo. Esos dos mundos coinciden en que uno es el visible y otro es el invisible, uno es el valorado, y otro es el no valorado. Aunque tiene mucho valor. Nadie puede poner en cuestión que mi abuelo trabajó lo que trabajó porque mi abuela estaba en casa trabajando un montón también.”

Para poder cambiar algunos roles adquiridos, es indispensable que mujeres y hombres tomemos conciencia de esas actitudes y mecanismos que adoptamos por inercia e intentemos transformarlos. Varias entrevistadas hacían comentarios al respecto desde diferentes perspectivas:

“Ayer en un encuentro varias mujeres me preguntaban: y ¿después de estar todo el día trabajando tenemos que hacer networking? Creo que es necesario pensar que si quieres estar en la esfera pública es necesario hacer ese esfuerzo. Hay días en que no puedo más, pero sé que ese es el salto. Está muy bien que yo sea la mejor ingeniera de mi empresa, pero si no doy ese salto a lo público difícilmente voy a acceder a un puesto de poder.”²²

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

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

E5, Compositora, cantante

Dos entrevistadas aludían también a la gran importancia que tiene el hecho de que la visibilización debe de pasar obligatoriamente por la aceptación de la mediocridad. Según esta idea, la exigencia y autoexigencia impuesta por conductas pa-

triarcales repetidas a lo largo de los años, hacen que no tolemos propuestas y actitudes de otras mujeres que no estén a una altura que nosotras mismas consideramos apropiada y que tiende a ser por lo general muy alta.

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

Artista bikainak sortzeko mediokre asko behar dira munduan. Adibidez, emakume bat Maialen Lujanbio bat izatera ailegatzeko, zenbat bertsolari normal behar dituzu, ezta?”²³

E6, Antropóloga social, escritora y profesora de universidad

“Aurrekoan diputatu bati berak erabiltzen zuen kontzeptu bat entzun nion: “La conquista de la mediocridad” esan zuen. Eta ikaragarria da, gizon mediokre pilo bat dagoelako. Baina guk emakume bezala, ez dugu beste emakumeen mediokridadea onartzen, gure ardua balitz bezala. Adibidez, bilera batean, emakume batek tontakeri bat esaten badu, zu hor apelatuta sentitzen zara zure generoari. Zerbaitek min ematen dizu. Enpatizatzea baldin badaukagu, guk ere pilo bat mespretxatzen dugu. Oso ondo errekonozitzen dugu mediokridadea emakumezkoengan, baina gizonezkoengan ez. Eta hori entzun nion aurreko egunean diputatu hari: Cuando en la política haya tantas mujeres mediocres como hombres, eso será la igualdad.”²⁴

E5, Compositora, cantante

“Las mujeres no estamos acostumbradas a negociar nuestras condiciones laborales. En general la mujer no negocia, entiende que le pagan lo que le tienen que pagar, y lo que se le paga por ese trabajo, y ellos piden mejores condiciones y ellas no. Porque no nos valoramos igual. Muchas veces tenemos un nivel de exigencia tal, que nos hace valorarnos menos. Ellos tienen una mirada en la

²² “En nuestros tiempos no podemos empezar una conferencia con un “estoy nerviosa”. Se lo debemos a nuestro género, que aunque estemos nerviosas, no lo digamos al inicio de la sesión”.

²³ “La mediocridad se acepta mejor con los hombres. Muchas veces nosotras mismas nos imponemos un nivel de exigencia increíble. Porque para estar debemos ser las mejores. Pero, claro, eso es muy difícil. Eso no es solo una exigencia, eso es un filtro, porque solo llegarán las mejores... y ¿las demás? Para crear artistas estupendas hace falta muchas mediocres en el mundo. Por ejemplo, para que una mujer llegue a ser una Maialen Lujanbio, ¿cuantas bersolaris normales necesitas?”

²⁴ “La otra vez le oí decir a un diputado un término que suele utilizar: “La conquista de la mediocridad”. Y es terrible, porque hay muchos hombres mediocres. Pero nosotras, como mujeres, no aceptamos la mediocridad de otras mujeres, como si fuera responsabilidad nuestra. Por ejemplo, en una reunión, si una mujer dice una tontería, tú te sientes apelada en tu género. Hay algo que te duele. Si tenemos la capacidad de empatizar, también nosotras menospreciamos mucho. Reconocemos muy bien la mediocridad en las mujeres, pero en los hombres no. Y eso precisamente le escuché el otro día a ese diputado: “Cuando en la política haya tantas mujeres mediocres como hombres, eso será la igualdad.”

que enseguida, frente a lo mismo, enseguida asumen los pasos a seguir con normalidad. También porque nosotras hemos tenido que ser discretas, estar en segundo plano. Yo solo pido que nos dejen estar donde queramos estar. Si quieres estar en segundo plano perfecto, pero si te apetece estar en primer plano, ¿por qué no?”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y MATERNIDAD

Otro de los temas que se ha repetido a lo largo de las entrevistas es la dificultad que encuentran las mujeres a la hora de conciliar su trabajo con el resto de su vida. Uno de los puntos clave de esta supuesta incompatibilidad es la maternidad, pero también lo es el cuidado de padres y madres, las tareas domésticas o la conciliación con el ocio en general.

El hecho de que las mujeres asuman el peso y la responsabilidad de estos cuidados, crea conflictos importantes como el sentimiento de culpa, ansiedad y estrés, sentimiento de responsabilidad frente al cuidado, conflictos con sus parejas, hermanos, etc. Y en muchos casos, de una manera difícil de cuantificar, abandonan sus carreras o se mantienen en puestos a la sombra y con menor responsabilidad que les permita compatibilizar de alguna forma su trabajo con su vida familiar.

Ante este problema, algunas entrevistadas aportaban sus experiencias y el modo en el que ellas intentan conciliar su trabajo con el resto de su vida:

“La conciliación no tiene porqué ser sólo familiar, de cuidados. Es verdad que veo amigas y compañeras que tienen que acompañar a sus padres al médico que tiene 80 años y me parece que es necesario, que le acompañen y le cuiden, por supuesto. Pero es que sus hermanos no van nunca. (...) La conciliación es con la vida, con el gimnasio, con llevar a tu hija al médico... Los hombres tienen que asumir también ese rol y sean ellos los que lleven también a su hijo al médico. Debe ser una corresponsabilidad real”.

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Cuando viajaba mucho la gente me decía: ¿y el niño? El niño está con mi marido y está fenomenal, o con mis suegros. Estoy segura de que esto a mi marido no se lo preguntaban. Incluso yo me he dicho muchas veces a mí misma: estoy abandonando a mi familia, qué horror.

Pero si estoy con el niño no estoy en el viaje y al revés, así que he tenido que organizarme.

Venimos con la culpa incorporada. Y los hombres de alguna manera, vienen con el lastre de tener que cumplir con un rol de proveedor, teniendo que ser ellos los que estén aportando y proveyendo para sus familias.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“En el tema de la maternidad sí que he visto mucha desigualdad. Cuando fui madre me preguntaban muchas veces que cómo me arreglaba para trabajar, teniendo un bebé. Como si me dieran el pésame. Esto no se lo preguntaban a los padres. Parece que te tienes que sentir mal por querer incorporarte al trabajo.

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Tengo un hijo de 12 años, y he vivido años de mucha carga de trabajo en medio de muchos proyectos. Intento ser escrupulosamente respetuosa con los horarios y con el orden en mi vida, a pesar de que a veces hay situaciones de estrés. Estamos en un momento en el que somos muy esclavos de las tecnologías. Esto demanda de estar conectado todo el rato, muchas veces innecesariamente, porque en muchas ocasiones no es tan urgente. Al principio cuando abrí mi negocio sentía mucha ansiedad, pero ahora me impongo e impongo a la gente para la que trabajo, que salvo que sea una urgencia ineludible no voy a contestar un whatsapp en fin de semana o en mi tiempo libre.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Estamos hablando de ese salto entre la vida pública y la privada, y de ese salto de integración que nosotras llevamos en la mochila de serie, porque sabes que tienes tu responsabilidad en casa, y ¡pedimos corresponsabilidad! Que ese espacio se hibride. La igualdad es una cosa de todas y de todos, no es sólo una cosa nuestra. Esa ruptura tiene que darse. Tenemos que traspasar nuestros conocimientos al ámbito de lo público, y eso supone que nosotras también asumamos determinadas responsabilidades.

Hace falta una corresponsabilidad y un reconocimiento de que la esfera es mucho más amplia, no podemos ver sólo lo visible, porque lo invisible existe."

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

"En temas de conciliación, veo también que el presentismo se valora demasiado. Si eres una persona responsable o si trabajas por objetivos, no debería de haber ningún problema.

Si no somos capaces de gestionar proyectos empresariales que permitan que la vida se desarrolle como vida, no alcanzaremos modelos empresariales distintos. Yo no aspiro a determinados modelos de empresa que sólo se rigen por la gran rentabilidad, porque creo que ganar mucho no es sólo tener una cuenta de resultados muy grande; es aportar valor económico, social, medioambiental... crear una sociedad con unos valores distintos."

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

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

*Alde batetik kontziliazioaren arazoa dago, egia da. Baina badirudi ere emakumeok ez gaudela kargo altuetan, ez gaudelako ados karrera horrekin. Esan nahi dut, ez dela bakarrik aztertu behar ze mugak jartzen dizkigun gizarteak, edo familiaren ohiturek... Emakumeok batzuetan inkonzienteki ez dugu modelo horiei jarraitu nahi. Konpetibitatea edo arrakasta ez dugu agian modu horretan ulertzen. Orduan batzuetan aztertu beharko genuke zergatik emakumeok hartzen ditugun erabaki batzuk."*²⁵

E6, Antropóloga social, Gizaescriptora y profesora universitaria.

*"Amatasunaz hitz egiten dugunean, egia da egitazko freno bat izan daitekela emakume baten ibilbide profesionalean, eta zensura handi bat, eta batzuetan ere autozensura handi bat emakumeon aldetik. Eta hori niretzako konpontzen da zehatz mehatz gizona eta emakumezkoak baldintza berdinak edukita umeen zaintzan. Bestela beti izango da emakumea arduradun eta zensura hori edukiko duena, etengo du bere karrera, edo egingo du bere bidea beste era batera. Ez balitz gure familiari horrela antolatu familiaren kudeaketa, ez nintzake ziurrenik momentu honetan lanpostu honetan egongo."*²⁶

E3 Directora de una institución cultural

*"Gizon batek bere lana uzten badu eta urtebetez joaten bada munduaren beste puntara bizitzera, hori ondo iruditzen zaigu, eta bueltan rebalorizatu egingo zaio gainera. Eta emakume batek umea zaintzeko eszedentzia hartzen badu aldiz ez dago hain ondo ikusita. Ezer ez da neutroa, denak jotzen du besteak baloratzera."*²⁷

E5, Compositora y cantante

SOBRE EL LIDERAZGO, EL EMPRENDIMIENTO Y LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN CARGOS DIRECTIVOS

Una vez conocidas las opiniones sobre problemas generales como la falta de referentes, roles adquiridos por mujeres y hombres, la conciliación real y la necesidad de visibilización y empoderamiento, hemos querido entrar en materia y ver por qué hay tan pocas mujeres en cargos directivos, en puestos de decisión y en liderazgo de proyectos relacionados con el sector de la música. Hemos analizado para ello el sentido que hoy en día tiene el liderazgo respecto a generaciones anterior-

²⁵ "En lo relativo a la conciliación, a mí me gusta pensar que eso influye en nuestro proyecto, en nuestras profesiones, pero también me gusta decir que tiene dos lados:

Por un lado, existe un problema de conciliación, eso es verdad. Pero también parece que las mujeres no estamos en altos cargos porque no estamos de acuerdo con ese tipo de carreras. Quiero decir, no sólo hay que analizar los límites que nos pone la sociedad, o los hábitos familiares... las mujeres muchas veces de forma inconsciente no queremos seguir esos modelos. Quizás no entendemos la competitividad y el éxito de esa forma. Por ello, deberíamos estudiar porqué las mujeres tomamos algunas decisiones."

²⁶ "Cuando hablamos de maternidad, es verdad que puede ser un freno real en la trayectoria profesional de una mujer, y una gran censura, y algunas veces también una gran autocensura por parte de las mujeres. Y para mí eso se solucionaría exactamente si tanto hombres como mujeres tuviesen las mismas condiciones en el cuidado de los hijos. Sino, siempre será la mujer la responsable y la que tendrá esa censura, parará su carrera o hará su camino de otra manera. Si en mi familia no hubiesemos organizado así la gestión de la familia, posiblemente ahora no estaría en este puesto de trabajo"

²⁷ "Si un hombre deja su trabajo y por un año decide irse a la otra punta del mundo a vivir, nos parece bien, y además, a la vuelta, se le revalorizará. Y una mujer si coge una excedencia para cuidar a su hijo, sin embargo, no está tan bien visto. Nada es neutro, todo tiende a valorar al otro"

res, y también se han estudiado más de cerca las situaciones del denominado techo de cristal.

Para empezar, la percepción de que hay pocas mujeres en puestos directivos y de liderazgo de proyectos es unánime, y algunas entrevistadas opinaban sobre ello:

“Es una herencia que recibimos, sobre todo las mujeres de 45 o casi 50, que venimos de una época en la que las emprendedoras eran un caso extraño. Las mujeres habitualmente se preparaban para tener un trabajo, para trabajar para una empresa, si acaso. En la industria de la música hay muchas mujeres trabajando. Pero siempre ocupando puestos en determinados departamentos: en el departamento de promoción, marketing, o como administrativas, pero nunca en puestos de decisión. También porque desde las grandes empresas, ser mujer y tener ese “riesgo” de casarte, quedarte embarazada, tener hijos, pedir una baja y tener que conciliar, además en un trabajo como el nuestro en el que parece que es necesario alternar, salir de conciertos, ir a ver a la gente, como que no cuadra...”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Ante la percepción diferente del negocio y del sector en cuanto a los roles asociados a la industria musical, nosotras mismas nos hemos autoimpuesto una forma distinta de trabajar y una forma distinta de ver la música, que muchas veces no es tan compatible dentro de las empresas con lo que los hombres esperan. Es verdad que en muchas de las grandes empresas y de las PYMES, los socios son hombres, y aquí la situación de cambio es difícil. ¿Cuál es la salida muchas veces? Montar nuestras propias empresas.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

También es verdad que el propio significado de la palabra liderazgo ha ido cambiando con los años, y esto es muy importante, porque hace que la forma de negociar, de trabajar, y de establecer las relaciones y estructuras sociales vaya cambiando y se establezcan nuevos modelos sociales. Así lo creen también dos de las entrevistadas:

“Las negociaciones actuales son mucho más empáticas, mucho más transparentes que antes. Estos valores, que antes no eran tan importantes, como el compartir, el ponerte en el lugar del otro, todos esos valores empáticos de negociación van a transformar la manera de hacer las cosas.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

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

Esango nuke gizakiak horretan aurrera egin duela, eta beti Margaret Thatcher eta horrelako lidergo oso maskulinoetara jo baldin bada, lidergoa era batera feminizatzen ari dela esango nuke.”²⁸

E5, Compositora y cantante

Una de las preocupaciones que más se han tratado a lo largo de estas entrevistas es la del techo de cristal. En los últimos años, gran parte del discurso de empoderamiento de las mujeres en general, y en la industria musical en particular, pasa por superar esta barrera invisible para acceder a puestos de decisión. Estamos ante un momento de cambio social importante, y las grandes empresas comienzan a pensar no sólo en valores económicos, sino también en valores sociales, de igualdad y conciencia ecológica. En este contexto, no se puede pasar por alto el gran contraste que supone constatar que la mitad de la población mundial está formado por mujeres, que las aulas están equilibradas en la mayoría de las ramas de la enseñanza, y que en el sector trabajan mujeres altamente cualificadas, pero que apenas existen mujeres en los puestos de decisión.

Varias entrevistadas han sufrido alguna vez o han conocido de cerca situaciones de desigualdad ante el famoso techo de cristal a la hora de acceder a puestos de decisión:

“En el estudio “Women in Business: ¿Cumplir o liderar?”²⁹ que hizo Grant Thornton en 2018 y que publicó Forbes, hablan en profundidad y con datos de toda esa diferencia cuantitativa y cualitativa en

²⁸ “Diría que los valores del liderazgo están cambiando, por lo menos en nuestro mundo mas cercano. Ahora nada dura demasiado y los líderes tampoco. Antes, seguramente el liderazgo estaba más unido a la autoridad y ahora está más unido a la capacidad de convencer.

Diría que la humanidad ha avanzado en esto, y aunque siempre hemos tendido liderazgos muy masculinos del estilo de Margaret Thatcher, diría que el liderazgo se está feminizando.”

²⁹ <http://eurocoinpay.io/blog/wp-content/uploads/2018/03/women-in-business-cumplir-o-liderar.pdf>

los puestos de dirección. Cuantitativamente claro que hay muchísimas mujeres trabajando. Cualitativamente, no tanto, y la situación no está mejorando con la rapidez que debería. Aunque las tendencias son buenas, hay que ver qué va a pasar en unos años.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Cada diálogo que proponemos desde la asociación en diferentes ámbitos, pone de manifiesto que aunque el sector en cuestión esté ampliamente feminizado, como es el caso del sector sanitario, donde en el ámbito público las personas entran por oposición y ya tenemos un sistema mayoritariamente cubierto por mujeres, cuando los puestos son de poder y de dirección, el acceso es complicado y la representación es muy reducida. Entonces piensas: esto ya no es porque las mujeres estudien o no medicina, que desarrollen o no su carrera en un sector, sino que llega un momento en el que el acceso a un nivel de decisión no se produce. Ahí están los datos, en los que se pone de manifiesto que Euskadi está a la cola de España en incorporación de cargos directivos en sus empresas.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“Batzuetan pentsatu behar da zergatik dagoen muga bat zuzendaritza postuetara ailegatzeko. Beharbada protesta bat da. Beste harreman batzuk, beste era bat, beste mundu bat nahi duzu, eta bapatean gizonen mundu hori oso bortitza egiten zaizu. Batzuetan guk ez dugu hori nahi, eta beste batzuetan ez digute igotzen uzten. Emakumea zara, eta gutxiago ordainduko digute agian, eta beste hainbeste oztopo. Hori guztia badakigu. Baina ez da hori bakarrik. Modu konplexuago batean aztertu behar dugu zergatik emakumeok ez gauden lidergo postuetan.”³⁰

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria

Es paradójico que en una comunidad puntera en muchos aspectos como Euskadi nos encontremos a la cola de incorporación de mujeres en cargos directivos. La Presidenta de la asociación de empresarias nos ofrecía algunas claves:

“Estamos en un territorio absolutamente centrado en la industria, donde ha habido un rol masculino claro a nivel profesional, y donde las mujeres en puestos directivos y consejos de administración que nos encontramos son muy residuales. Las pocas que se encuentran son de la familia, y el mundo de los consejos de administración está poco profesionalizado. Tenemos sectores altamente industriales, con una tradición profesional altamente masculina, y con puestos que son puestos de poder en la sociedad, en los que sí hay que poner a una, hay que quitar a otro. Eso implica renuncias y perder privilegios y salirse de la zona de confort. Estoy segura de que tenemos derecho.

En cuanto a datos desde el 2015, hay pocos estudios, que muestren la situación real de las mujeres en las empresas en el País Vasco, y de hecho es una de nuestras demandas a la administración pública. Pero sí hay un dato que manejaba hace poco, que decía que en 95% de la población vasca se reconoce pro igualdad, y me llama la atención que en una sociedad en la que la apuesta por la competitividad sea tan clara, y el reconocimiento de la igualdad se manifiesta, nos encontramos con que estamos dejando fuera al 50% de la población. No concuerdan los datos. No creo que en Euskadi las mujeres no tengamos ni la capacidad ni el talento como para estar en otros niveles y ser la cola del Estado.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

En el ámbito público el panorama parece ser algo diferente, con políticas de igualdad de género y acceso igualitario a los puestos de trabajo a través de exámenes. Así lo constata la directora de una de las escuelas de música a la que se ha entrevistado:

“Desde que entré en esta escuela el desarrollo de mi trabajo ha sido progresivo, no he sentido ningún obstáculo por el hecho de ser mujer. Tampoco entiendo que en una institución pública con el volumen de actividad como la nuestra alguien pueda entrar como directora sin tener un conocimiento académico interno potente. Quiero creer que a cada uno se nos valora por nuestra profesión y nuestras competencias.”

E4, Directora general y académica de una escuela de música

³⁰ “A veces hay que penar porque existe una barrera para llegar a puestos directivos. Quizás sea una protesta. Quieres otras relaciones, otras formas, otro mundo, y de repente ese mundo de los hombres te resulta muy severo. Algunas veces nosotras no queremos eso, y otras no nos dejan subir. Eres mujer, y quizás te paguen menos, y otras muchas trabas. Todo eso ya lo sabemos. Pero no es solo eso. Deberíamos analizar de una forma más compleja porqué las mujeres no estamos en puestos de liderazgo.”

No obstante, al preguntarnos por qué hay tan pocas directoras en las orquestas de música, es necesario hacer algunas consideraciones:

“Supongo que es una mezcla de todo. Y digo supongo porque creo que intervienen muchos factores y habría que ver qué porcentaje de esos factores es más importante. Evidentemente faltan referentes, pero también es una cuestión social, y una cuestión de liderazgo, y una cuestión psicológica que tendrá que ir rompiéndose. (...) Es verdad que para liderar una orquesta te tienes que hacer valer delante de un gran grupo de músicos, además del público que tienes detrás. No es que valgan para ello más las mujeres o los hombres, sino que para cualquier persona hay que tener una autoestima y una autoconfianza fuerte, además de conocimientos musicales, y una capacidad de liderazgo, igual si eres hombre o mujer. Por otro lado, un director hace muchas giras, hoy está en una ciudad, mañana está en otra... Volvemos al punto de la conciliación. Se unen tantos factores que no me atrevería a decir cuál es más significativo que el resto. Es un cúmulo de ellos.”

Por último, no podemos olvidar la aun existente brecha salarial. Alguna entrevistada afirmaba que en igualdad de funciones, algunos hombres tenían diferentes categorías superiores en sus contratos, y por lo tanto con condiciones económicas superiores, mientras que a ellas se les categorizaba casi siempre en “Auxiliar Administrativo”.

“El último dato que manejamos de febrero de 2019 analizando los datos del año anterior, es que la brecha salarial entre hombres y mujeres en Euskadi se sitúa en los 7.573,03 euros.” (E1)

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

ÁMBITOS DE MEJORA Y PRIMERAS PROPUESTAS DE CAMBIO POR PARTE DE LAS ENTREVISTADAS

SOBRE EL FUTURO DEL LIDERAZGO Y EL EMPRENDIMIENTO

Hemos analizado los puntos problemáticos que pueden ser las razones de la situación de desigualdad entre mujeres y hombres en el sector. Queremos abordar ahora qué proponen las personas entrevistadas para que estas situaciones vayan cambiando, y qué percepción tienen sobre los pasos que se están dando y sobre las nuevas generaciones.

Varias entrevistadas valoraban positivamente el emprendizaje y la autogestión como posible modelo de liderazgo propio:

“Creo que vamos perdiendo el miedo a emprender... Antes había un cierto miedo familiar. Yo me acuerdo cuando le dije a mi padre: quiero trabajar en la música. A mi familia le parecía un horror, estudiando derecho. No le parecía ni un trabajo ni un sector serio, pero al final sí lo es. Pero es mucho más fácil hacerlo desde tu punto de vista, con tus propias normas, que responder a otros. Pese a que no es fácil llevar una empresa, y que no es el mejor momento económico, creo que nosotras trabajamos mejor a nuestro modo, y por eso si miramos por ejemplo en nuestro entorno, nos encontraremos con muchas mujeres interesantes y exitosas liderando sus propios proyectos.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“EMEKIN de emprendimiento femenino es un programa que lleva 10 años de recorrido, y mediante el cual ya se han creado más de 800 empresas por mujeres en Euskadi. En 2014 tuvo un reconocimiento por la OCDE como una de las mejores prácticas de emprendimiento femenino de Europa. Nos hemos dado cuenta de que las mujeres que emprenden tienen un nivel de supervivencia muy alto. Son mujeres preparadas, y me gusta contar que suelo encontrar muy a menudo el perfil de esas mujeres que te dicen: yo no me estoy montando una empresa nueva, sino que simplemente me estoy poniendo por mi cuenta. Es como un paso hacia la libertad, porque las estructuras que hay no terminan de tener encaje en lo que bus-

can en sus vidas, pero son mujeres con un bagaje, que conocen muy bien su sector. La autonomía no la cambio por nada del mundo.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“Ezin duzunean nahi duzuna egin, ahal duzuna egiten duzu. Etsipen batetik edo ateratzen da hau, baina gero aldiz, gero sorprenitzen zaitu, zuk nahi zenuena baino, oraindik eta hobea dela hartutako bidea ikusten duzunean.”³¹

E5, Compositora y cantante

SOBRE LA EDUCACIÓN

Hemos abordado el tema de la educación desde dos perspectivas distintas: la primera, es que la mayoría de las personas que trabajan en el sector musical no tienen estudios específicos del sector. Los estudios más habituales son empresariales y diferentes ramas de comunicación, a nivel universitario, y audiovisuales o formaciones técnicas. En muchos otros casos, llegan al sector personas desencantadas con sus estudios o profesiones, empujados por una pasión común por la música. Hemos querido conocer el porqué de esta ausencia de estos estudios y si creían que era necesaria la implantación de medidas a nivel educativo:

“Tengo un hijo de 12 años. De momento, ¡pediría que haya una educación artística! En este caso, que estamos hablando de música, que se sepa de música. Y hay una asignatura de música que es un bochorno en educación primaria. Y luego, no hay ningún programa de orientación profesional. Y una orientación donde se contemplen, no únicamente las profesiones más convencionales. Los adolescentes no tienen a nadie que les pueda ir a contar en ningún sitio, que se pueda trabajar en gestión cultural. No hablo sólo de música. Sino que la gestión cultural supone el 3% de los empleos de España. ¡No es una cifra desdeñable! Pero nadie les cuenta la posibilidad de trabajar en este entorno. Saben que pueden ser músicos, pero no hay más allá.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Hace falta más formación, más información, y tratar el sector de la música con seriedad. Es un sector tan serio como otro cualquiera.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Es cierto que llama la atención que muchos de los líderes de empresas punteras en el sector no tienen estudios, quizás porque es un sector que partía de la pasión por la música, y porque no había ningún estudio que casara con esta industria. Yo misma estudié criminología, pero nadie me ha pedido jamás ningún título de nada.”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

Desde la perspectiva de la escuela de música superior, la entrevistada E4 nos comentaba la presencia de más docentes hombres que mujeres:

“En la educación musical de este rango musical superior es más habitual la existencia de más hombres docentes que mujeres. Porque provienen de la profesionalización de los hombres y de las mujeres, del salto del aula al área profesional.”

Creo que es una cuestión de edad. Creo que esto va a ir cambiando con los años, y cada vez el número de estudiantes de niveles superiores de música mujeres es cada vez mayor. Es verdad que aún no es totalmente equilibrado. Nosotros estamos ahora mismo en un 58%-42%, pero anteriormente la proporción de mujeres era inferior. Creo que es una tendencia al alza. Cuando esta generación que ahora tienen 20 años tengan 50, estaremos hablando también de otra etapa también en el ámbito profesional, y creo que lo que necesitamos es ese tiempo y ese continuar empujando para que eso suceda. Creo que en cierta forma lo que pasa en la docencia y lo que pasa en las orquestas o en otros ámbitos es reflejo de la educación que había hace 30 años, de lo que históricamente ha sucedido.”

E4, Directora general y académica de una escuela de música

El segundo plano que hemos querido analizar a nivel educativo, ha sido si creían que era necesario incorporar más medidas que reforzaran nuevos valores en las escuelas, con el objetivo de crear una sociedad distinta y con otros referentes estructurales.

³¹ “Cuando no puedes hacer lo que quieres, haces lo que puedes. Sale de la desesperación, pero luego sin embargo, te sorprende, cuando ves que ha cogido un camino mejor de lo que tú hubieras querido”

“Aquí hay un tema al que llevo tiempo dando vueltas. Y es que parece que en la lucha ha estado el acceso a la educación como una de las puertas que nos iba a permitir llegar a determinados niveles. Y parece que no es así. La verdadera lucha, ya en la Ilustración, cuando empiezan todos los movimientos liberales, es el acceso a lo público. Tenemos una separación muy clara entre el ámbito público y el privado. Normalmente los indicadores de éxito se miden en el ámbito de lo público, lo político, el poder, de las empresas, etc. El ámbito privado es el mundo de las familias, el mundo de las relaciones... Cuando vinculamos éxito solo a un lado y no al otro, empezamos a tener problemas, con lo que el verdadero corte no es si un estudio te está dando acceso o no. El hecho de que haya cada vez más mujeres que estudien derecho, o que se dediquen a la abogacía está muy bien, pero eso no va a ser garantía de que accedan a los puestos de decisión. Estamos hablando de ese salto entre la vida pública y la privada.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

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

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

tea dela hori aitortzea eta ahal dugun neurrian, emakumezkoak, eta gizona ere, konsziente izan behar dugula eta kontuan hartu behar dugula hezteko gure gazteak. Oraindik orain telefonoetan ikusten diren mezuak, eta dauden dinamikak neskak eta mutilen artean beldurgarriak dira. Beraz, nola iritsiko gara gizarte eta lan giro eta sektore eta profesional giro sano eta osasuntsu batera ez baldin badaukagu hori oso garbi printzipio bezala, ezta? Eta bai, hezkuntza fundamental da, jakina.”³²

E3 Directora de una institución cultural

“Tenemos que aprender y desaprender lo que hemos aprendido mal. Desde pequeños enseñamos a los niños a hacer todo de una manera, y estamos creando mano de obra perfecta. Si quieres tener una compañera de proyecto en un mundo cambiante, con unas exigencias a nivel de incertidumbre, donde los modelos cambian continuamente -y parece que nos encontramos a las puertas de la próxima gran crisis económica- ¿qué necesitamos, mano de obra perfecta? No, necesitamos mucho más, necesitamos personas muy preparadas, con mucha creatividad, con mucho talento y con gran capacidad de innovar.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

Por último, un dato interesante comentado por varias de las entrevistadas ha sido la capacidad y la necesidad general de las mujeres de reciclarse formativamente en un mundo cambiante. La realidad es que muchas mujeres realizan continuamente cursos para mejorar y aprender nuevas materias que pueden incorporar a sus empresas, pero en muchas ocasiones no se ven valoradas ni remuneradas en consecuencia.

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

Enpresa mundua zaila da eta gogorra bada guretzat, askotan oposaketak egiten ditugu, ikasteko badakigulako egin dezakegula,

³² “Yo lo veo muy unido, la educación está en la base de todo y además no debemos relajarnos. Es verdad que en algunos ámbitos la igualdad tiene cada vez mayor presencia, entorno a un plan de igualdad, entorno a unos indicadores.

En nuestra familia, el tema de la igualdad lo tenemos muy presente en la educación, pero la educación sucede en la escuela o en la ikastola, sucede en casa y sucede en la calle, y también en los aparatos electrónicos. Y si no trabajamos en todos los aspectos en los que la educación forma parte, no conseguiremos jóvenes que tengan sensibilidad y las cosas claras en este tema. Es responsabilidad de todos y todas. No por ser educación podemos dejar este tema a la escuela. Es responsabilidad de los progenitores conocer el tema, tener referencias, para ayudar a que nuestros jóvenes sean auténticos. Y yo creo, que cuando se habla de feminismo algunos lo identifican con un aspecto concreto del mismo, con lo que al final se ha conseguido mediante acciones o mediante la fuerza. Tenemos que ser conscientes de todo lo que ha hecho el feminismo a favor de todas las mujeres y que es muy importante reconocer eso y en la medida en que podamos, las mujeres, y los hombres por su parte también, tenemos que ser conscientes y tenemos que tenerlo en cuenta para educar a nuestros jóvenes. Aun veo mensajes en los teléfonos, y dinámicas que dan miedo entre chicas y chicos. Por tanto, ¿cómo llegaremos a una sociedad, un sector y un entorno profesional sano si no tenemos claro eso como principio? Y claro, la educación es fundamental, por supuesto.”

eta nolabait badakigu oso aplikatua bazara, lortuko duzula. Hori gure alde doa. Emakume askok bide hori hartzen dute. Nota onak ateratzea batzutan da estrategia mota bat.

Sorkuntzan, zinean, musikan etab zailago sartuko gara. Nondik egingo da aldaketa? Profesionalizaziotik, ikasketetatik.”³³

E6, Antropóloga social, escritora y profesora universitaria.

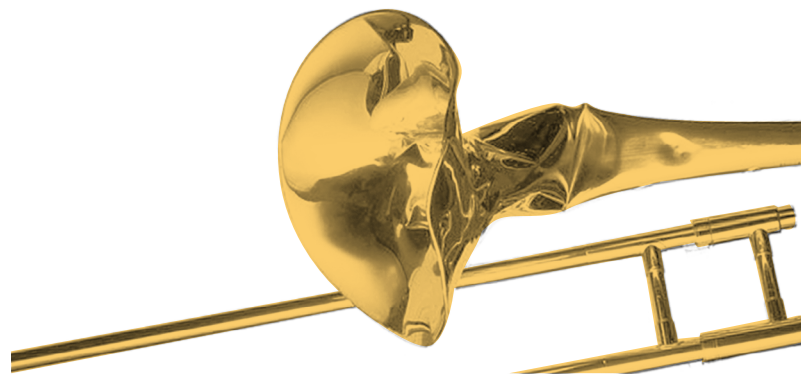
“El hecho de tener que super demostrar en muchos ámbitos, y tener que estar muy por encima de todo, o ciertas habilidades, desde la educación, como la curiosidad, o la empatía para ponerte siempre en el lugar del otro, todo eso te da una forma de ser en la que no avanzamos si no sabemos más. Yo no le echo la jeta de ponerme por delante y pretender que sé algo. Si no lo sé, me tendré que hacer un curso. Ahora todo eso está cambiando, pero las mujeres que queríamos evolucionar cuando yo empecé estábamos constantemente formándonos, y ningún compañero mío hacía lo mismo. Un poco porque probablemente no sentían que fuera tan importante para ellos. Quizás no sentían amenazado su puesto ni su carrera, y yo posiblemente sentía inseguridad ante lo que no sabía y quería saber.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

Una de las medidas más controvertidas para erradicar la desigualdad es la aplicación de cuotas. Esta es una medida que se reivindica ya en todas las estructuras, tanto en instituciones, como en empresas privadas, festivales y contrataciones de artistas. En ocasiones poco popular, y en ocasiones un mal necesario para conseguir el equilibrio, estas han sido algunas de las opiniones al respecto:

“Serán muy importantes los cambios estructurales, que la igualdad sea real y obligatoria, a través de la ley, y con cambios en el estatuto general de los trabajadores. No hablo tanto de cuotas como de obligatoriedad. Si tienes que contratar a un nuevo trabajador, y tienes ya un número X de hombres, que ya no puedas contratar ningún hombre más. Sea para descargar cajas o como promotor. Creo que las empresas que adopten estas decisiones como un valor de empresa, crecerán más rápido, estoy convencidísima.”

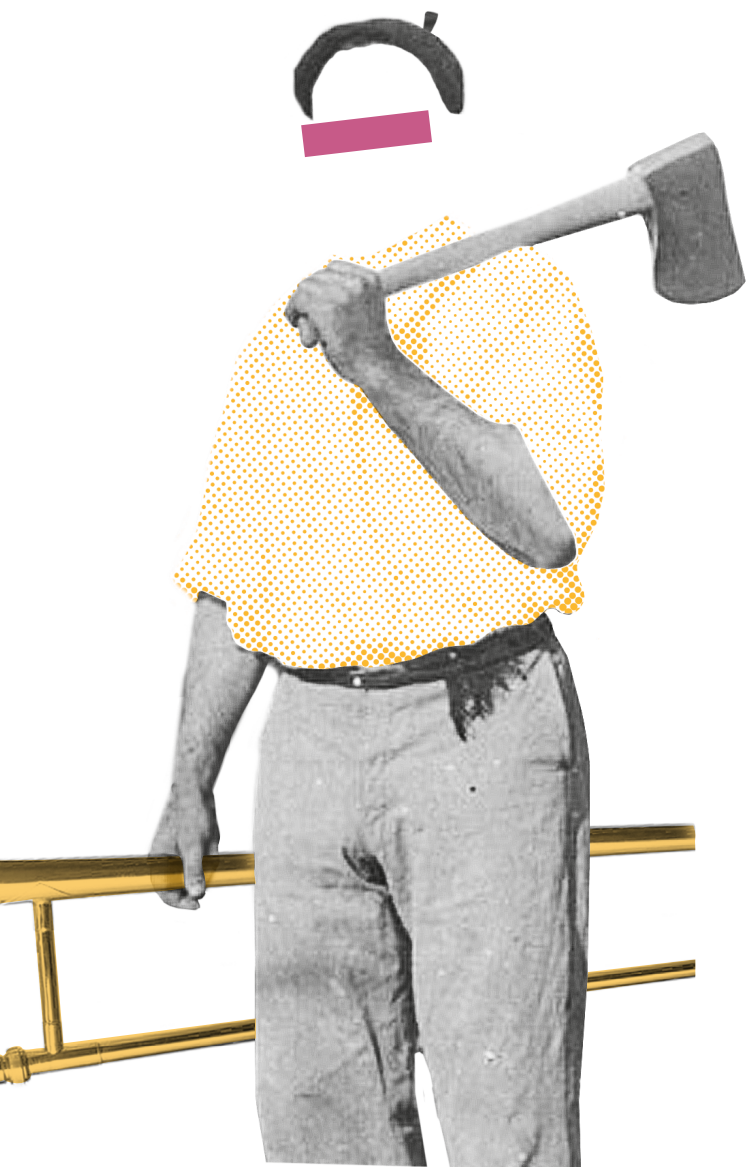
E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical



³³ “Está muy estudiado, para que las mujeres podamos tener un proyecto, ¿cuales son nuestras opciones?”

El mundo empresarial es difícil para nosotras, muchas veces hacemos oposiciones, porque sabemos estudiar, y porque de alguna manera sabemos que si eres muy aplicada lo vas a conseguir. Esto va a nuestro favor. Muchas mujeres cogen este camino. Sacar buenas notas a veces es un tipo de estrategia.

En la creación, en el cine, en la música, etc. entraremos con más dificultades. ¿De dónde vendrá el cambio? ¿desde la profesionalización? ¿desde los estudios?”



“En nuestra escuela no hay cupos, sólo la calidad en pruebas de accesos. Entroncar la educación con el mundo laboral. Cuando entras en una orquesta se hacen pruebas a ciegas y con moqueta. Entrará el perfil que esta orquesta está buscando. Entiendo que quizás sea necesario hacer un tránsito de cupos en determinados ámbitos. Me gustaría pensar que a cada uno le están eligiendo por sus competencias profesionales. Esa es la situación ideal, y habrá que transitar para llegar a eso.”

E4, Directora general y académica de una escuela de música

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

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

Finen, helburuak izan behar du berdintasunez lortzea egon daitezela sortzaileak, programatzaileak, ekoizleak, eta beraz bai da egia dela neurriak hartu behar direla.”³⁴

E3 Directora de una institución cultural

“Kupoek eman dezakete aukera bat, bestela sekula hor egongo ez lirateken emakumezkoen. Euskal kulturaren behin eta berriro errepikatutako kontzeptuak berdin berdin errepikatu behar ditugu: alegia, baloratzeko ezagutu egin behar dela, eta ezagutzeko ikusi egin behar dela. Beraz, orain dela 20 urte ez dakit ze esango nukeen, baina orain baietz, kupoetan sinesten dudala pentsatzen dut. Inertzia ez da sortzen, ez da naturaltasunez aldatzen, probokatu egin behar da pixkat.”³⁵

E5, Compositora y cantante

Hemos querido profundizar también en la visión que tenían las mujeres entrevistadas sobre los pasos de cambio que se están dando, y también sobre si creían que las nuevas generaciones empezaban a crear nuevas estructuras con distintos referentes, al partir de distintas realidades.

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

Gero, sektore feminizatuak, ez feminizatuak, ba hor egotea erabaki duten emakumeak ondo! Baitean berdina gertatuko da mutilekin, ezta? Nik sektore guztiak des-sexualizatuko nituzke, baina uste dut emakume gazteak ondo ari direla.”³⁶

E5, Compositora y cantante

“Lo que estamos viendo es que hay muchas personas jóvenes emprendedoras en la industria de la música, y en nuestra área profesional lo que estamos queriendo hacer es pasar de recoger las experiencias de gente que lleva mucho tiempo en la industria de la música, a dar voz a todos aquellos que tienen ideas inspiradoras hacia el futuro. Y las tienen. Al final es como renovar el line-up de tu festival, nosotros hemos hecho una renovación de nuestro programa, cambiando esa idea de que en lugar de que alguien te cuente esos 30 años de experiencia en la industria, que por supuesto tiene su valor, pero que quizás no van a valer tanto en el futuro, vamos a ver qué ideas aporta la gente más joven. ¡Es el futuro de la industria!”

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Yo creo que sí hay un cambio generacional. Y soy muy positiva al respecto, la verdad. Y más profesionalización. Esto lo es lo que nos va a igualar. Porque como no había profesionalización, pues había la noche, había los colegas, había otras cosas... había roles muy masculinos. Pero la profesionalización nos iguala a todos, y ahora está Berkeley, está la Carlos III, están las universidades privadas con profesionalización de la industria de la música. Yo creo que eso, va a cambiarlo todo, porque ahí ya sí que estamos todos en igualdad.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

³⁴ “Desde mi punto de vista, más que cupos, si lo queremos es promocionar la presencia de las mujeres, tenemos que valorar de una manera especial. Por ello, en vez del concepto de cupo, subrayaría el concepto de acción positiva. Esto es, no se busca la exclusión de género, pero sí acciones positivas que valoren la presencia de las mujeres. Muchas veces veo mucha paridad con acciones u otras políticas que utilizamos para promocionar o proteger las producciones o creaciones culturales en euskera. A nivel industrial, con los y las artistas, con los y las creadoras, con los y las músicos, con los y las letristas o responsables de festivales, si la presencia de la mujer es por ejemplo del 10%, es difícil forzarles a que sea del 50%. Yo creo que la presencia debe ir adecuándose a la realidad poco a poco.

Por eso las cuotas tienen el riesgo de esa lectura [errónea], pero las medidas correctoras son necesarias, porque no existe igualdad. En su medida, las medidas correctoras deben ir introduciéndose de manera natural, hasta que el ejercicio realmente nos lleve a una representación igualitaria de las mujeres.

Al fin y al cabo, el objetivo debe ser conseguir creadores, programadores, productores en igualdad y por ello, sí que es verdad que son necesarias medidas”

³⁵ “Los cupos pueden dar una oportunidad para aquellas mujeres que de otra forma nunca estarían allí. Aquellos conceptos que hemos repetido más de una vez en la cultura en euskera debemos repetirlos igualmente otra vez: esto es, que para valorarlo hay que conocerlo, y que para conocerlo hay que verlo. Por tanto, hace 20 años no sé que te hubiese dicho, pero ahora te digo que sí, pienso que creo en los cupos. La inercia no se crea, no se cambia con naturalidad, hay que provocarlo un poco.”

³⁶ “Creo que hoy en día las chicas jóvenes han creado grupos de música, y que van creando referencialidades y modas. Y diría que la gente va haciendo un trabajo desde joven. La realidad política y social en la que nosotras empezamos era ETA, atentados, etc. Nosotras empezamos ahí, en ese contexto. Ahora, uno de los debates más importantes de los y las jóvenes es el feminismo, por ejemplo. Y las nuevas generaciones empiezan desde ese punto de partida. No creo que la realidad haya cambiado, pero la realidad es que los pasos que se dan hacia delante ya no se dan hacia atrás, y eso queda ahí”.

“Después, que si sectores feminizados, no feminizados, pues las mujeres que han decidido estar ahí, ¡bien! En balet sucederá lo mismo con los hombres, ¿no? Yo des-sexualizaría todos los sectores pero creo que las mujeres jóvenes están haciéndolo bien”

“Ahora organizo e imparto el módulo de marketing de la Universidad Carlos III del máster de industria musical, y en clase veo comportamientos muy igualitarios continuamente. Yo les hago a todos ponerse de pie para hablar y veo igual o más desparpajo a las mujeres que los hombres. Eso en mi época no era así.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

Hemos querido valorar también la perspectiva de los cambios de modelo en el consumo de música por parte de las generaciones más jóvenes. Los modelos sociales de inmediatez y la gran oferta existente hacen que el consumo se haga de una manera mucho más rápida y que nada perdure demasiado en el tiempo. Por otro lado, se han querido analizar desde la superficie la importancia del mensaje en la música, para ver si podemos encontrar algún tipo de cambio en las letras que se están escribiendo por parte de los artistas más jóvenes. Según la entrevistada E5 el cambio de mensaje no es tan claro:

“Pentsatu behar da maitasun erromantikoak daukan pisu erraldoia kultur industriaren orokorrean. Oso saturazio handia dago. Musika kultura iruditzen zaiguna ere, askotan sartzen da ideologia erromantikoa, edo musika alternatiboa kontsideratzen duguna, baina maitasuna edozein tokitan dago. Reggaetoiaren kasuan, eta ez naiz ni aditua, baina entzuten dudana berdin berdina izaten jarraitzen du: eres mía, no eres mía, me quieres o no, hor ere sartzen da betiko maitasun ideologia.”³⁷

E6, Antropóloga social, escritora, profesora de universidad

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

azkenean esparru guztietan egin beharko litzateke hausnarketa.

Edukiak oso inportanteak dira. Bestela normaltasun anormal bat perpetuatzen dugu, eta hori da pixkanaka hautsi behar duguna baita ere.”³⁸

E3 Directora de una institución cultural

PROPUESTAS CONCRETAS Y MEDIDAS DE CAMBIO

Junto con alguna propuesta comentada anteriormente, como la que hacía la entrevistada E2 sobre la necesidad de dar voz a las nuevas generaciones, en lugar de centrarse siempre en experiencias pasadas, hemos comentado otras ideas para el cambio y hemos subrayado las ideas más importantes:

“He trabajado muchos años en Londres y allí se trabaja mucho por objetivos. Cuando alcanzas tu objetivo es obligatorio que te hagan una promoción. Es decir, que si alcanzas tus objetivos no puedes quedarte igual, tienes que evolucionar”.

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Hay que valorar más cuestiones como el talento, premiar resultados, dejar de valorar tanto el presentismo en las empresas y entender que hay otras fórmulas.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“Se pueden hacer acciones reivindicativas pequeñas y concretas como el #AllMalePannel por ejemplo, que es un hashtag internacional que valora conferencias en todos los ámbitos, y cuando todos los ponen-

³⁷ “Hay que pensar en el gigantesco peso que tiene el amor romántico en la industria cultural en general. Hay una gran saturación. Incluso la música que nos parece de culto, muchas veces entra en la ideología romántica, o la música que consideramos alternativa, el amor está en cualquier parte. El caso del reggaeton, no siendo experta, aquello que escucho sigue siendo lo mismo: eres mía, no eres mía, me quieres o no, ahí también entra la ideología tradicional sobre el amor.”

³⁸ “No solo sucede con la música urbana de hoy en día, los mensajes que hasta ahora hemos recibido sobre el romanticismo y el amor no ayudan, pero es verdad que la música repite algunos esquemas (temas, letras, etc.) muchas veces en binomios, o están basados en un tipo de relación romántica. Y analizadas en profundidad la verdad es que resultan contraproducentes. No siempre, por supuesto, pero eso está sucediendo. Sin embargo, tiene un público, y porque se crea tiene un público. Al final debería analizarse en todos los ámbitos.

Los contenidos son muy importantes. Sino perpetuamos una normalidad anormal, y eso también es algo que tenemos que ir rompiendo poco a poco”

tes son hombres, sale un icono de David Hasselhof indicando: Felicidades, tienes un All Male Pannel, jajaja. Esto que puede parecer una tontería, se ha hecho viral y está tenido mucha repercusión”.

E2, Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

“Mi propuesta para el sector musical es que quiero seguir de cerca el camino de todos los alumnos del master en el que imparto clases, y ver si realmente siguen caminos de éxito, o si pasa un fenómeno que yo también intuyo a veces: y es que el sector no les acoge como debería y esas personas se van a otros sectores más amables, donde las mujeres se sienten más bienvenidas.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Hay una palabra mágica que se llama sororidad, que es muy potente y que la tenemos que trabajar. Nos tenemos que ayudar. Si estás en una mesa de un equipo directivo, y oyes un comentario donde se está valorando una cuestión de género que no pinta, tenemos que cuidarnos.

Pero también hay que valorar que luego están las personas. El colectivo de mujeres no es homogéneo. Siempre hablamos de hombres, de mujeres, y no somos todos iguales, hay tendencias, y hablamos de personas, hablamos de barreras, y de oportunidades para ser libres.”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“Que las empresas, tanto públicas como privadas, PYMES y multinacionales, sean valientes y que tomen medidas radicales, verdaderamente radicales de plantear un objetivo de un 50% en todo lo que tengan que hacer. Que cada cosa que vayan a hacer, cada pensamiento sobre trabajo, contratación, diseño... todo lo valoren con un 50/50 sea lo que sea. Yo creo que de verdad que eso va a ser un valor y uno de los empujes que le vamos a dar a la economía. Estoy absolutamente convencida, de que la economía, si mejora, mejorará por la integración de las mujeres en todos los puestos directivos y en profesiones que a lo mejor no habían contado nunca con presencia de mujeres.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

“Una propuesta directa e importante para dar el salto a lo público es hacer networking. Nuestra asociación lleva 20 años funcionando. Nos encontramos una vez al mes, hacemos contactos, aprendemos y reflexionamos. Este año vamos a hablar de la construcción de redes entre mujeres, que se supone que nos cuesta tanto hacer, pero para lo que estamos convencidas de que somos buenas, porque las mujeres somos relacionales, y además tenemos habilidades comunicativas, lo que pasa es que cuando te pones a analizar cómo hacemos networking en el mundo empresarial, a veces nos sentimos fuera de ese ámbito. Nos cuesta hasta dar nuestra tarjeta, y esto hay que cambiarlo.

Otra propuesta concreta de sensibilización en la que trabajamos son acciones abiertas a la ciudadanía, en la que traemos temas a menudo controvertidos: por ejemplo, la mujer y su relación con el dinero. Parece a veces que la ambición tiene género. Si eres ambicioso profesionalmente como hombre está relacionado positivamente con el camino hacia el éxito, y una mujer ambiciosa parece que está en otro camino, tiene otro tipo de connotación.

Y dentro de los distintos sectores, también abrimos mesas de diálogo y debate. Son mesas de conversación entre profesionales de un sector específico empresarial. Hemos hablado de mujeres en el sector del deporte, en el sector sanitario, ciencia y tecnología, y economía y finanzas.... El próximo puede ser la música....”

E7, Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

“Estaría bien realizar una labor pedagógica con la programación, para poder crear un público comprometido con criterio, y para crear nuevos públicos, que está muy de moda pero luego no hay tanto movimiento. Se programa casi lo de siempre. Con algunas excepciones, por supuesto.”

E4, Directora general y académica de una escuela de música

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

“Mugak kontuan hartuko nituzke, eta seinالاتu zer ez dakigun, espektro osoa edukitzeko. Egoera zehatz batean emakumeok zer egiten dugun ikusi behar dugu. Okerrago daukagu, ados, baina zer egiten dugu horrekin? Zergatik lortzen dute emakume batzuk nonbaitea ailegatzea eta beste batzuk ez? Zer egiten dute gizo-

nek? Esteriotipatu gabe. Hasteko esteriotipatzen badugu, konklusioa aurretik eginda daukagula aterako da.”³⁹

E6, Gizarte antropologoa, idazlea eta unibertsitateko irakaslea

“Erakundeetan berdintasunaren gaiaren inguruko konpromiso handia da, batez ere azken urteetatik hona. Dirulaguntzei dagokionez, emakumeen izenean etortzen direnak gutxi dira eta hartzaille bakar bat jartzen da, beraz jeneroa neurtzea ez da gauza erraza batzuetan. Baina kezka hori badaukagu, eta 2018 urtean zehar diagnostiko eta plan oso bat egin dugu berdintasunaren inguruan, 2019an ezartzen hasi dena. Hain zuzen ere, gaitako bat beste askoren artean da dirulaguntzak neurtzeko, edo emakumeen presentzia hartzailleen portzentai horiek ezagutzeko, adierazle egokiak diseinatzea. Guretzako hori oso erronka garbi bat da, guk ondo disenatu nahi dugulako egitazko argazkia eduki dezagun eta hortik aurrera neurri zuzentzaileak hartzeko behar den kasuetan. Eta beharra badatorrela ikusten ari gara, argi dago.”⁴⁰

E3 Directora de una institución cultural

“Para todas las mujeres que están trabajando y que quieren trabajar, y asumir puestos de responsabilidad, yo creo que una de las claves es la necesidad de que les apoyen sus jefes: ese empujón que necesitas de un jefe, y que entre los hombres se da muchas veces. Me refiero al colegueo que existe entre jefes y subordinados, y que no existe entre jefes y subordinadas. Ese colegueo en el que ya te cuentas un poco más tus cosas, tus ambiciones. Pero esa relación entre mujeres subordinadas y jefes apenas existe. Porque todavía hay una mala educación de una tensión sobre relación entre un jefe y una subordinada, muchas cosas que existen, y que yo las veo todos los días.

Es muy importante que el jefe tire de ti para arriba. Seas hombre o mujer. Cuando eres muy joven y estás empezando, si eres muy fuerte puedes tú solo pero hay veces que tú misma te vas relegando a esa invisibilidad y naturalizas la situación.”

“En mi departamento somos 8 personas, 4 hombres y 4 mujeres, y he puesto a un chico encargado de interrumpir cualquier situación de sesgo que vea y que lo escriba. Y él se las va anotando y las van corrigiendo.”

E1, Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

A MODO DE RESUMEN

En líneas generales, podríamos decir que estamos ante un momento vital de cambio de estructura en los modelos sociales existentes, cambio que se está produciendo poco a poco, y que en el caso de la igualdad de mujeres y hombres, impregna a todos los sectores de la sociedad.

En este análisis cualitativo hemos podido conocer más de cerca la situación del sector musical desde dos puntos de vista: los nexos de desigualdad y problemáticas existentes en el sector, y las propuestas para el cambio.

Nos encontramos quizás en una primera fase de sensibilización social y de visibilización de los puntos de desigualdad, pero es momento de trabajar profundamente en los pasos que deberemos seguir para construir una sociedad realmente igualitaria.

³⁹ “En la Universidad, por ejemplo, existe el programa AKADEME, que potencia el liderazgo de las mujeres académicas. Ahí se organizan talleres, para conocer los límites, para reivindicar, y sobre todo para ver qué pasa con el liderazgo de las mujeres”

“Tendría en cuenta los límites, y señalaría qué es lo que no conocemos, para tener todo el espectro. Tenemos que ver que hacemos las mujeres ante situaciones concretas. Lo tenemos peor, de acuerdo, pero ¿qué hacemos con eso? ¿por qué algunas mujeres consiguen llegar a algo y otras no? ¿qué hacen los hombres? Sin esteriotipar. Para empezar, si comenzamos a estereotipar, saldrá que tenemos la conclusión preconcebida”

⁴⁰ “En las instituciones existe un gran compromiso entorno a la igualdad, sobre todo de unos años a esta parte. En lo que se refiere a las subvenciones, aquellas que obtienen las mujeres son pocas, y como suelen venir con un solo nombre a veces es difícil medir el género. Pero sí tenemos esa preocupación, y durante el 2018 hemos realizado un diagnóstico y un plan sobre la igualdad, que hemos empezado a implantar en 2019. Uno de los temas entre tantos, por cierto, ha sido el diseño de indicadores adecuados para conocer en las subvenciones el porcentaje de las mujeres receptoras de las mismas. Para nosotros y nosotras es un claro desafío, porque nosotros y nosotras queremos diseñarlo de manera adecuada para que podamos tener una foto de verdad, y a partir de ahí, tomar las medidas correctivas adecuadas en cada caso. Y estamos viendo que viene la necesidad, esta claro”.



3. RETOS DE LA INDUSTRIA Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

A raíz de los resultados y respuestas obtenidas en los análisis cuantitativo y cualitativo hemos señalado una serie de medidas o propuestas de mejora, que podrían ayudar a paliar la desigualdad entre hombres y mujeres existente en el sector.

PROPUESTAS A NIVEL EDUCATIVO

Es prácticamente imposible encontrar alusiones y referencias al sector de la música (fuera de los ámbitos de la creación) en ninguno de los niveles educativos. Esta es una base para que tanto hombres como mujeres conozcan la existencia de este sector y sus posibilidades.

Propuesta 1

Introducir en las asignaturas de música referencias al sector, con una perspectiva de género clara, poniendo ejemplos de casos de mujeres referentes, tanto creadoras como profesionales de otros niveles del sector.

Especialmente en las escuelas de música, introducir una asignatura obligatoria que ayude a las y los músicos a entender la importancia de todas las áreas relacionadas con su creación: management, derechos de autor, gestión y autogestión, contratos, etc. Partimos de esta base para poder acercar el sector a las/los estudiantes, y a partir de ahí, es necesaria una perspectiva de género introduciendo ejemplos de mujeres referenciales.

Impartir cursos en materia de igualdad en las empresas, fomentando que asistan tanto las mujeres como los hombres.

COMISIÓN DE TRABAJO EN EL SECTOR MUSICAL

Una de las claves que más están haciendo visibilizar la desigualdad existente entre hombres y mujeres y cristalizar las peticiones y movimientos feministas es la unión de todas las mujeres frente a este conflicto. A nivel sectorial, vemos necesaria también la existencia de un tejido estable y firme de mujeres que trabajen para afrontar los problemas existentes.

Propuesta 2

Dentro de EHMBE – Musika Bulegoa, que aglutina las principales asociaciones del sector musical en la CAV, crear una comisión de trabajo, con un plan de igualdad a desarrollar e implantar paulatinamente en toda la red de asociaciones.

Este plan debería trabajar en varias direcciones:

- *Fomentar la existencia de bases de datos de hombres y mujeres del sector, haciendo especial hincapié en que todas las mujeres estén representadas.*
- *Crear sinergias con otras asociaciones culturales, y en especial con otras asociaciones de mujeres, para proponer mesas de debate y fortalecer redes de contacto.*
- *Acciones formativas dentro del sector, enfocadas a la igualdad entre hombres y mujeres.*
- *Trabajar mano a mano con las instituciones y con el sector para trabajar en leyes de igualdad a implantar en pequeñas empresas y PYMES.*

ANÁLISIS Y BASES DE DATOS

Uno de los principales problemas a la hora de enfocar un conflicto como el de la desigualdad, y más aún cuando se trata de un sector tan atomizado y formado por pequeñas empresas como el de la música, es encontrar datos actualizados desagregados por sexo de la situación del sector. La recopilación de datos es un proceso arduo y con niveles bajos de respuesta, en el que además las empresas se suelen sentir invadidas si en poco tiempo se les ha solicitado responder a varias encuestas, y en ocasiones sobrepasadas por su volumen de trabajo. Los datos obtenidos pueden no ser del todo fiables en algunos de los casos, y muchos de los estudios realizados engloban un campo más amplio (por ejemplo, el de la cultura en general), o no están desagregados por sexo.

Propuesta 3

Trabajar con empresas tecnológicas para modernizar los sistemas de realización de encuestas y recopilación de datos, de forma que de una manera más automática se pudieran registrar los trabajadores del sector en una base de datos desagregada por sexo, nivel formativo, remuneración, y otros datos relevantes para estudiar los niveles desigualdad.

Introducir un indicador para seguir de cerca los posibles casos de techos de cristal y la evolución del sector al respecto.

Utilizar los datos aportados por los sistemas de ticketing, en los que se puede saber el porcentaje de mujeres y de hombres que han comprado una entrada, y su rango de edad.

NORMAS APLICABLES EN MATERIA DE IGUALDAD

Propuesta 4

Mejorar y homogeneizar los indicadores en premios y subvenciones para determinar la brecha existente en el sector.

Propuesta 5

Hacer seguimiento de la implantación de las empresas en materia de igualdad. Crear planes adaptados para PYMES y pequeñas empresas, que viven una realidad muy diferente que los grandes sectores industriales.

Facilitar y premiar a las empresas que mejoren la conciliación mediante jornadas más flexibles, trabajos menos presenciales, trabajo por objetivos, etc.

En resumen, fomentar un sector menos agresivo donde las mujeres y los hombres puedan trabajar en igualdad de oportunidades, con una conciencia social y con unas estructuras más horizontales y flexibles.







4. FUENTES DOCUMENTALES



- http://www.eustat.eus/elementos/igualdad_de_mujeres_y_hombres_en_la_CA_de_Euskadi_2018_recoge_la_informacion_estadistica_mas_relevante_sobre_la_situacion_de_las_mujeres/0014662_c.html
- <http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/informacion/presencia-de-las-mujeres-en-las-artes-visuales-y-el-audiovisual-2016/r46-19803/es/>
- <http://eurocoinpay.io/blog/wp-content/uploads/2018/03/women-in-business-cumplir-o-liderar.pdf>
- <https://www.ontsi.red.es/ontsi/sites/ontsi/files/Usos%20y%20actitudes%20de%20consumo%20de%20contenidos%20digitales.%20Julio%202017.pdf>
- http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/politicas_evaluaciones_2/es_def/adjuntos/cultura_es.pdf
- <http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/estadistica/estadistica-de-artes-e-industrias-culturales-2013/r46-19123/es/>
- http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/r46-19803/es/contenidos/informacion/keb_argit_kultura_ohiturak/es_def/index.shtml
- <http://www.emakunde.euskadi.eus/servicio/-/cifras/>
- <http://www.euskadi.eus/informacion/miradas-2015/web01-a2gizar/es/>
- http://pro.ticketea.com/mujeres-la-musica-77-los-conciertos-integramente-masculinos/?utm_source=Twitter&utm_campaign=dia-mujer&utm_medium=tweetTKTpro
- <https://www.glassdoor.com/blog/sponsors-vs-mentors/>
- <https://www.linkedin.com/pulse/mentoring-coaching-sponsor-qu%C3%A9-los-diferencia-gilberto-garces/>
- <https://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2015/10/02/mentorship-vs-sponsorship-and-how-to-maximize-both/#265075aa2435>
- https://elpais.com/cultura/2018/03/07/miss_festivales/1520414333_057855.html
- https://elpais.com/elpais/2017/05/10/tentaciones/1494429397_297078.html
- <http://www.bifmradio.com/festivales/mujeres-festivales/>
- <https://www.fucsia.co/actualidad/personajes/articulo/inequidad-de-genero-en-la-industria-musical/71788>
- <https://industriamusical.es/tag/mujeres/>
- <http://www.freerockin.com/mujer-en-la-industria-musical/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=27wPG-E8cOY>
- <https://humanhuman.com/articles/women-in-the-music-business>
- <http://www.kulturklik.euskadi.eus/noticia/2018031508092841/estudio-sobre-el-habitos-de-musica-y-lectura-de-los-habitantes-de-euskal-herria/kulturklik/es/z12-detalle/es/>
- http://www.kultura.ejgv.euskadi.eus/r46-19479/es/contenidos/informacion/est_hp/es_hp_eh/hp_eh.html
- http://www.eustat.eus/elementos/ele0005000/Personas_según_el_habito_de_realizacion_de_actividades_culturales_en_el_ultimo_ano_/tbl0005091_c.html
- http://www.eustat.eus/elementos/ele0009500/Empleo_absoluto_y_medio_de_las_agencias_programadoras_de_artes_escenicas_de_la_CA_de_Euskadi_por_tipologia_de_agencia_segúnsexo_/tbl0009582_c.html
- http://www.eustat.eus/elementos/ele0012700/Empleo_absoluto_y_medio_personal_EDP_de_las_agencias_programadoras_de_musica_de_la_CA_de_Euskadi_por_tipologia_de_la_agencia_segúnsexo_/tbl0012759_c.html
- http://www.eustat.eus/elementos/ele0012700/Empleo_absoluto_y_medio_personal_EDP_de_las_agencias_programadoras_de_la_CA_de_Euskadi_por_tipologia_de_agente_segúnsexo_/tbl0012776_c.html
- <https://www.ifpi.org/news/IFPI-releases-2018-music-consumer-in-sight-report>
- https://www.ifpi.org/downloads/MCIR_Spanish.pdf
- <https://industriamusical.es/tag/habitos-de-consumo/>
- <https://www.forbes.com/sites/caitlinkelley/2019/02/06/music-industry-study-annenberg-gender-equality/#1fb876ba5f81>



5. ANEXOS

GUIÓN ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

PREGUNTAS COMUNES A TODAS LAS ENTREVISTAS

INTRODUCCIÓN TRAYECTORIA PROFESIONAL

- 1 *Introducción de la persona. Puesto que ocupa, estudios y trayectoria profesional hasta llegar al puesto que ocupa o proyecto que lidera.*
- 2 *¿Cómo es tu día a día? ¿Cuáles son las tareas que desempeñas?*
- 3 *¿Has encontrado situaciones de desigualdad por cuestiones de género a lo largo de tu carrera?*
- 4 *¿Has vivido situaciones de techo de cristal en tu carrera?*

ANÁLISIS DE DATOS

Se presentan varios datos estadísticos de los últimos años sobre la presencia de mujeres y hombres en la industria musical, así como la incorporación de mujeres en cargos directivos y puestos de decisión.

- 5 *¿Cómo valoras la presencia de las mujeres en la industria de la música? ¿Cuáles son desde tu experiencia los cargos que ocupan hombres y mujeres dentro de la industria?*
- 6 *¿Ves equitativa la presencia de las mujeres y hombres en los puestos de decisión dentro de la industria?*
- 7 *¿Crees que hay alguna evolución o cambio de hace unos años a hoy en día?*
- 8 *¿Tiene tu empresa / entidad algunas políticas o medidas concretas de igualdad de género?*

ROLES DENTRO DE LA INDUSTRIA

- 9 *¿Crees que es una industria masculinizada?*
- 10 *¿Qué papel crees que tienen las mujeres en estos roles? ¿Observas algún cambio desde hace unos años a hoy en día?*
- 11 *¿Crees que se deben instaurar cuotas de género en las empresas?*
- 12 *¿Qué cualidades crees que debe de tener una mujer para liderar un proyecto o una empresa dentro del sector musical?*

EDUCACIÓN

- 13 *¿Qué papel crees que tiene la educación en la sociedad y en las situaciones de desigualdad?*
- 14 *¿Y en la incorporación de hombres y mujeres a trabajos relacionados con el sector?*
- 15 *¿Echas en falta formación específica para la incorporación a puestos de trabajo relacionados con el sector musical?*
- 16 *¿Crees que faltan referentes?*

NUEVAS GENERACIONES

- 17 *¿Crees que hay un cambio generacional? En actitudes de trabajo y compañerismo, en concienciación de género, etc.*

MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN LABORAL

- 18 *¿Encuentras obstáculos para conciliar tu vida laboral y la personal?*
- 19 *¿Crees que se deben implantar medidas que favorezcan la conciliación?*

PROPUESTAS DE MEJORA Y FUTURO DE LA INDUSTRIA

- 20 *¿Crees que son necesarios los cupos?*
- 21 *¿Qué medidas crees que se pueden implantar para corregir las posibles desigualdades?*
- 22 *¿Qué mensaje lanzarías al sector?*

PREGUNTAS ESPECÍFICAS A LAS DISTINTAS ENTREVISTADAS SEGÚN SU PERFIL

E1- Directora del departamento de Marketing de una multinacional de la industria musical

- 1 *¿Trabajas en el departamento de marketing porque así lo has elegido o desearías trabajar en otra área?*
- 2 *¿Cómo funcionan las multinacionales en temas de igualdad?*
- 3 *Has trabajado varios años en distintas grandes empresas de la industria musical en Londres. ¿Qué diferencias ves en sus formas de trabajo? ¿Y en materia de igualdad?*

E2- Empresaria y directora del área profesional de un festival internacional

- 1 *Como directora de la parte profesional del festival, ves inscribirse cada año a muchas empresas del sector, nacionales e internacionales. Esta parte profesional lleva 10 años de andadura.*
- 2 *¿Qué tipo de empresas acuden al festival? ¿Sus cargos de dirección son hombres o mujeres? Y en general, ¿se inscriben más profesionales hombres o mujeres?*
- 3 *¿Cómo ves la evolución de la industria de la música en estos años? ¿Son las empresas jóvenes más igualitarias?*
- 4 *¿Qué medidas tomáis en la parte profesional del festival para conseguir una programación equilibrada en cuestión de género?*
- 5 *¿Ves una evolución real en las programaciones de los festivales y de las salas?*
- 6 *¿Crees que hay cada vez más grupos de mujeres? ¿Cuál puede ser el motivo?*

E3 Directora de una institución cultural

- 1 *Subvenciones: teneis datos para saber cuantas mujeres solicitan y reciben ayudas? Y dentro de los proyectos donde se encuentran mujeres en ¿cuantos son las mujeres las líderes del proyecto?*
- 2 *¿Qué medidas, desde tu punto de vista deben tomarse desde las insituciones para conseguir la igualdad de género en el sector cultural?*
- 3 *¿Qué medidas crees que se podrían implantar a nivel educativo?*
- 4 *¿Dónde crees que es mas fácil llegar a un puesto de dirección; en una empresa privada o en una institución pública?*

E5- Compositora, música, cantante

- 1 *¿Hay otra forma de hacer las cosas? ¿Otra mirada? ¿Crees que existe una mirada femenina?*
- 2 *¿Qué características debe tener una mujer para poder liderar un proyecto? Me refiero a la creación, pero también a la autogestión...*
- 3 *¿Cuándo te consideraste preparada para presentar tus canciones a encima de los escenarios? ¿cómo fue esa experiencia?*
- 4 *Cómo ves el sector musical en relación a las mujeres?*
- 5 *¿Qué les falta a las empresas ligadas a la música para conseguir la igualdad? Casas discográficas, managers, técnicos, etc.*
- 6 *¿Por qué no hay mas mujeres liderando grupos de rock?*
- 7 *¿Qué le dirías a una chica que está con dudas de sacar adelante un proyecto musical?*

E4- Directora general y académica de una escuela superior de música

- 1 *¿Cuáles son las líneas académicas principales de vuestra escuela?*
- 2 *¿Las mujeres participan en todas ellas por igual? ¿Es cierto que el número de mujeres supera o equipara año a año al de los hombres en las aulas?*

- 3 *¿Hay alguna diferencia en los resultados académicos entre estudiantes chicas y chicos?*
- 4 *¿Crees que afrontan de manera diferente sus estudios? Intereses, visión de futuro, preocupaciones laborales, etc.*
- 5 *¿Ofrecéis ayuda al alumnado en su salto al mundo laboral?*
- 6 *¿Qué tipo de puestos llegan a ocupar vuestros alumnos y alumnas? La realidad es que tras terminar los estudios de música, cuesta ver a mujeres liderando proyectos, tanto desde la creación, como desde puestos directivos de empresas musicales, managers, técnicas, críticas musicales, etc. ¿Cuáles son, en tu opinión, los motivos de este desequilibrio?*

E6- Antropóloga social, escritora y profesora de universidad.

- 1 *¿Cuál es desde tu punto de vista la situación de las mujeres de Euskal Herria?*
- 2 *Estos últimos años estamos viviendo una evolución en el Feminismo. ¿está cambiando la visión de los hombres frente al Feminismo?*
- 3 *Amor romántico vs la sexualización de la mujer: ¿crees que está sucediendo una evolución en la música y los mensajes que están creando lo jóvenes de hoy en día?*
- 4 *¿Cuánto peso tiene el cuerpo en las decisiones de un músico?*
- 5 *Estereotipos: ¿por qué hay más mujeres en algunos trabajos y más hombres en los puestos relacionados con el liderazgo?*
- 6 *¿Qué tipo de fuerza puede tener, en tu opinión, la música y sus mensajes en el empoderamiento de la mujer?*
- 7 *¿Has observado cambios en tu aula en los temas sobre igualdad de género en los últimos años?*

E7-Presidenta de una Asociación en Euskadi de mujeres emprendedoras y empresarias

- 1 *En una entrevista en 2015 remarcas que en Euskadi estamos a la cola en incorporación de puestos directivos de mujeres en sus empresas. ¿Cuáles crees que son las razones de esta situación? ¿Cuáles son los datos más actuales al respecto? ¿Crees que hemos mejorado desde entonces?*
- 2 *¿Qué medidas crees que pueden implantar las empresas para mejorar en ámbitos de igualdad?*
- 3 *¿Y qué medidas deberían ser impulsadas desde el gobierno?*
- 4 *¿Crees que nos basamos en un sistema de valores masculino para el liderazgo?*
- 5 *¿Crees que las mujeres tenemos cualidades que podemos aportar que ahora no se tienen en cuenta para llegar a un cargo directivo?*
- 6 *En MIM (Mujeres en la Industria de la Música), pensamos que es interesante e importante que nos llamen para participar en ponencias sobre la situación de las mujeres en el mundo de la música, pero seguimos viendo que en el panel de al lado hay 4 hombres hablando sobre el futuro de los festivales. ¿Crees que esta situación es exportable al mundo empresarial en general? ¿Qué pasos hay que dar para cambiarlo?*

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

