

Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad

en el ámbito de la cultura
en el marco competencial
del Ministerio de Cultura y Deporte



Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad

en el ámbito de la cultura
en el marco competencial del
Ministerio de Cultura y Deporte

Dirección

Fátima Anllo Vento

Coordinación técnica

María Jesús Sanz Megino

Investigación

José Luis Fernández Martínez

Esther Lázaro Dapena

Carmen Marina López Pino

Elena Peña García

Redacción

Fátima Anllo

Informe de empleo

Carmen Marina López Pino

Diseño y maquetación: Tau Diseño

NIPO: 822-20-055-0

* El Ministerio de Cultura y Deporte
no comparte necesariamente todos
los detalles de este Informe.



Agradecimientos

Este estudio hubiera sido imposible sin la colaboración y el apoyo de las mujeres que han formado parte del equipo de trabajo del Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura del Ministerio de Cultura y Deporte; de las personas que en cada una de las direcciones generales y de los organismos estudiados han servido de enlace para el proyecto y de otras muchas que de forma desinteresada han dedicado su tiempo y su buen saber para buscar documentación u orientarnos en las tareas.

Queremos hacer llegar nuestro especial agradecimiento al personal del Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música (CDAEM) del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) y al servicio de publicaciones y el archivo de la Biblioteca Nacional de España, a todos ellos por ir más allá de lo que marca su desempeño profesional.

Por último, gracias a Charo Fernández Marín y a José Antonio Samper por estar ahí cuando el tiempo no alcanzaba para manejar tanto papel y tanto dato y a John Greenwood por haber agilizado el trabajo del equipo con sus algoritmos mágicos.

Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad

en el ámbito de la cultura
en el marco competencial del
Ministerio de Cultura y Deporte



**Observatorio de
Creación y Cultura
Independiente**



7	1. Contexto social y cultural
8	Contexto social
12	La desigualdad de género en la cultura y las artes en España
23	2. Planteamiento metodológico
24	Objeto de estudio
24	Ámbito de estudio
26	Objetivos de la investigación
26	Ámbitos culturales y artísticos incluidos
27	Líneas metodológicas y analíticas
29	Las unidades de análisis de la participación de las mujeres
30	Desarrollo de la investigación
31	Grupo de trabajo
33	3. La Ley de Igualdad y las principales medidas adoptadas en el ámbito de la cultura
36	Las Unidades de Igualdad
37	La Ley de Igualdad en el ámbito de la producción intelectual y artística
39	La Unidad de Igualdad del Ministerio de Cultura y Deporte
40	El Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura
43	La aportación de las asociaciones de mujeres en la cultura
53	4. Diagnóstico de la desigualdad en los diferentes sectores de la cultura
54	4.1. Análisis discursivo de la producción normativa desde 2007
68	4.2. El acceso de las mujeres al poder en el ámbito de la cultura
155	4.3. Presencia de las mujeres en las acciones promovidas por el Ministerio de Cultura y Deporte y las entidades vinculadas

307 5. Análisis de la desigualdad en el empleo

- 308 5.1. Igualdad de trato y oportunidades en el campo laboral
- 314 5.2. Situación laboral en la Administración pública
- 320 5.3. Situación laboral de las mujeres en los ministerios que han asumido las competencias en cultura
- 341 5.4. La ley de Igualdad en el marco del Departamento de Cultura
- 350 5.5. Recomendaciones desde el campo laboral
- 352 5.6. Referencias bibliográficas

355 6. Conclusiones

363 7. Propuestas de mejora

1

Contexto social y cultural

Las experiencias culturales y artísticas que producen y son vividas por las personas de un territorio tienen lugar en un entramado más complejo que conforma la vida cotidiana de la sociedad que las media y condiciona. Las desiguales relaciones que las mujeres experimentan dentro del sistema cultural y de las artes son una extensión de las que están presentes en la sociedad. El auge de la conversación feminista en los últimos años puede llevarnos a creer que casi todo se ha logrado y que nos estamos acercando a una situación de efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Nada más lejos de la realidad. La situación de discriminación y desigualdad sigue presente, insidiosa y contumaz, condicionando la vida y las decisiones diarias de más de la mitad de la población. No es la única desigualdad presente en la sociedad, pero sí la más extendida y horizontal. Ninguna otra condición humana que pueda acarrear discriminación es compartida por más de la mitad de la humanidad. Además, la opresión ejercida sobre las mujeres por el mero hecho de su condición hace que a ella se sumen otras muchas discriminaciones: económicas, sociales, culturales...

En este capítulo pretendemos apuntar algunas ideas clave del contexto global y social en el que se asientan las desigualdades presentes en el mundo de la cultura y las artes y que son el objeto de esta investigación.

Contexto social

Para dar cuenta de la situación global de las mujeres en el mundo, recogemos los hallazgos fundamentales que señala el informe *Global Gender Gap* de 2018¹, dada su amplitud y, en especial, porque sus resultados se alinean con los principales hallazgos de este estudio.

El estudio que el Foro Económico Mundial realiza desde 2006 evalúa las brechas de género en el mundo y por países a partir de indicadores de salud, educación, economía y políticos, a los que ha sumado en 2018 indicadores tecnológicos.

Los dos indicadores globales en los que se subsumen todos los demás son el *porcentaje de paridad alcanzado* y la *brecha de género que perdura*, es decir, las dos caras de la misma moneda; uno resta o suma al otro. Es una ecuación de suma cero.

Pues bien, según indica el informe, el nivel de paridad alcanzado en 2018 fue del 68%, y la brecha de género global (incluidos todos los parámetros y los 149 países del es-

1. World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report*, 2018. V. Accesible en http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf

tudio), del 32%. Dicho de otra manera, las mujeres sufren una desigualdad global del 32%. Son las mismas cifras de 2017 y solo un 0,3% mejores que en 2016, lo que significa un ritmo de crecimiento enormemente lento, que exigiría un mínimo de 213 años para alcanzar la paridad.

Entre todas las disparidades observadas en las cuatro áreas analizadas, la mayor es la desigualdad de acceso al poder político (77,1%), seguida del déficit de participación económica (41,9%), mientras las menores brechas de género atañen al acceso a la educación (4,4%) y a la salud (4,6%). Solo la participación económica ha mejorado en 2018 discretamente con respecto a 2017.

Es importante enfatizar en las implicaciones de la brecha de género en el acceso al poder político. Cuando el informe hace referencia al poder político (*political empowerment*) no se reduce al poder ocupado por mujeres al frente de los poderes de los estados, sino que incluye todas las posiciones de poder que fijan las políticas en entornos colectivos y en el ámbito de organizaciones. El poder al frente de las empresas y de otras instituciones está también incluido en el índice de *empoderamiento político*. Las cifras de 2018 indican que las mujeres tienen un 77% menos de oportunidades de marcar el sentido del contexto del que forman parte y que envuelve su vida cotidiana y laboral. La posibilidad de intervenir en la articulación de las políticas de los espacios colectivos en los que se organiza la vida en común significa tener el poder de decidir el sentido y la dirección de proyectos tales como la familia, la escuela, los partidos políticos, los gobiernos, y también las empresas, las organizaciones y las instituciones en los que mujeres y hombres llevan a cabo sus actividades personales, laborales y profesionales. Por tanto, la brecha política es la que más quiebra la posibilidad de las mujeres de fijar no solo el sentido del entorno, sino su propio sentido.

La brecha económica está soportada sobre dos ejes: la dificultad de disponer de recursos económicos propios y la pérdida que supone el tiempo dedicado a tareas no retribuidas, fundamentalmente tareas de cuidados, a las que dedican dos veces más tiempo que los hombres. En total, como se ha señalado, las mujeres tienen poco más de la mitad (58%) de las oportunidades de disponer de los recursos necesarios para organizar su vida en libertad.

A estas dos grandes disparidades de oportunidad de las mujeres se viene a sumar el impacto que fenómenos clave de orden global pueden tener sobre la realidad actual, haciendo retroceder los procesos de avance y sumando nuevos anclajes a la desigualdad estructural de las mujeres.

Si el Informe 2018 se felicita sobre algunos logros, al mismo tiempo alerta sobre el hecho de que un futuro basado en la tecnología representa una importante amenaza que puede generar nuevas brechas de género.

El análisis de este año advierte sobre la posible aparición de nuevas brechas de género en nuevas tecnologías avanzadas y sobre los riesgos asociados con las brechas de género emergentes en las habilidades relacionadas con la Inteligencia Artificial. En una era en la que las habilidades humanas relacionadas con la tecnología son cada vez más importantes, el mundo no puede permitirse privarse del talento de las mujeres en sectores en los que el talento ya es escaso².

Si el acceso al empleo y a una retribución justa son condiciones *sine qua non* sobre las que se sustenta la igualdad, no se debe perder de vista la influencia que esta nueva realidad puede tener sobre las mujeres. «No se está hablando de ello lo suficiente. Y es importante. La digitalización intensiva de nuestras economías va a impactar en mayor medida sobre las mujeres trabajadoras. Por desgracia, ese impacto no va a ser positivo si no nos preparamos adecuadamente», nos alerta también Lucía Velasco³, miembro del grupo de personas expertas que analiza el impacto de la digitalización en el mercado laboral para la Comisión Europea.

Las personas expertas en esta materia consideran que la brecha de género tecnológica actual se sitúa en el 72%. Incluso en países con un alto grado de industrialización, innovación y desarrollo tecnológico, como Alemania, donde alcanza el 84%, esta brecha está condicionando el acceso de las mujeres a trabajos de calidad con alta remuneración salarial y marcará en gran medida su futuro laboral.

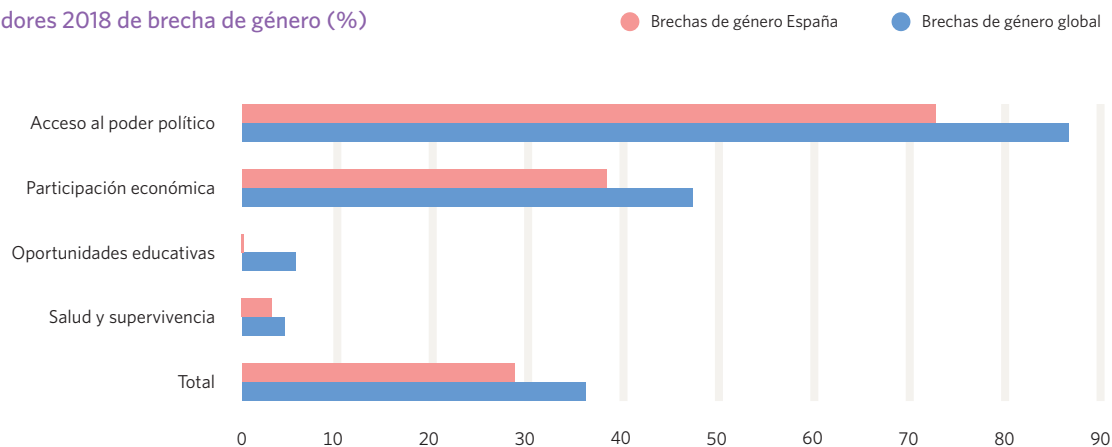
Dentro del contexto global, los indicadores (véase la tabla 1) muestran que España está cerca de alcanzar la paridad tanto en oportunidades educativas como de disfrutar de las mismas condiciones de acceso a los servicios de salud. Sin embargo, el acceso al poder político, con una paridad de tan solo el 35,4% y un nivel de participación económica de las mujeres con respecto a los hombres de tan solo el 65,7%, marcan las dos grandes brechas de género de las mujeres españolas. En total, el conjunto de resultados obtenidos por España la sitúan en el puesto 29 en lo que a grado de paridad alcanzada en 2018.

2. World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report, 2018*, p. v.

3. Velasco, L. (2019), «El futuro del trabajo para las mujeres», en *Agenda Pública*, web de análisis político y económico. Accesible en <http://agendapublica.elpais.com/el-futuro-del-trabajo-para-las-mujeres/>

GRÁFICO 1

Indicadores 2018 de brecha de género (%)



Fuente: World Economic Forum, *Global Gender Gap Report, 2018*.

TABLA 1

Brecha de género global en el mundo en 2018

Indicadores	Paridad alcanzada		Brechas de género	
	Global	España	Global	España
Acceso al poder político	23	35,4	77	64,6
Participación económica	58	66,0	42	34
Oportunidades educativas	95	99,8	5	0,2
Salud y supervivencia	96	97,2	4	2,8
Total	68	74,6	32	25,4

Fuente: WEF, *2018 Gender Gap Report*. Elaboración propia.

Por último, la realidad de las mujeres que recogen estas dimensiones invisibiliza la presencia de uno de los elementos que más impactan en la vida de las mujeres: la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo. Las estimaciones mundiales publicadas por la Organización Mundial de la Salud⁴ indican que alrededor de una de cada tres (35%) mujeres en el mundo han sufrido violencia física y/o sexual de

4. WHO (2013), *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*, WHO Press, Ginebra, Suiza. Accesible en <https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/9789241564625/en/>

pareja o violencia sexual por terceros en algún momento de su vida. Esta situación se está viendo agravada en los lugares en situación de conflicto y debido a los desplazamientos provocados por las guerras, la pobreza y los efectos de la emergencia climática.

La desigualdad de género en la cultura y las artes en España

Ya desde el último cuarto del siglo xx se ha llamado la atención sobre las características singulares con las que la desigualdad toma forma en el ámbito de la cultura y las artes⁵. La irrupción de los *estudios de género* en las universidades, junto a innumerables textos y publicaciones académicas y profesionales, han ido nutriendo de fuentes de datos y conocimiento este campo de análisis de la realidad social.

A todo ello se ha venido a sumar la acción de grupos y colectivos feministas que denuncian la discriminación estructural de las mujeres en el mundo del arte e intentan promover cambios en el sistema para hacer desaparecer las brechas de género que la caracterizan (véase más adelante la información sobre las asociaciones de mujeres en la cultura).

Valga recordar, como expresión de las condiciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres en entornos culturales y artísticos, que el movimiento #MeToo surgió como denuncia de las situaciones de acoso sexual y abuso sufridas por mujeres en el ámbito del cine y que tienen especial incidencia en los campos artísticos. En España, el movimiento tomó forma singular en el contexto cultural bajo la denominación de *La Caja de Pandora*, acción colectiva de un nutrido grupo de mujeres de diversas áreas artísticas y culturales con el objeto de crear un espacio de seguridad y protección en el que compartir experiencias de acoso sexual y abuso de poder dentro del sistema del arte⁶.

Por centrar el análisis en España, que enmarca el ámbito de estudio de esta investigación, intentaremos recoger algunas de las cifras que ilustran la existencia de brechas y desigualdades de género a lo largo de los diversos procesos a través de los

5. El trabajo de la americana Linda Nochlin se suele citar como una pieza seminal en la reflexión de la ausencia de las mujeres de los campos de creación artística. Nochlin, Linda (1971), «Why Have There Been No Great Women Artists?», en *Art News*, 69, pp. 22-39.

6. Morán Breña, Carmen (2018), «El MeToo español se llama La Caja de Pandora», en *El País*, Madrid, 25 de enero. Accesible en https://elpais.com/cultura/2018/01/24/actualidad/1516819549_185849.html

cuales se generan y distribuyen las creaciones y los contenidos culturales en nuestras sociedades.

Una de las características de la sociedad española actual es el alto grado de formación y preparación técnica que las mujeres han adquirido en todos los campos, excepto en carreras de corte tecnológico. Las mujeres son mayoría en las aulas universitarias de carreras de humanidades, ciencias sociales, jurídicas y en ciencias de la salud.

En los estudios enfocados hacia actividades relacionadas con la cultura y las artes predominan en general las mujeres. Tanto en las enseñanzas artísticas de régimen especial (conservatorios de música, danza, escuelas de arte dramático y de artes plásticas y diseño, etc.) como en bachillerato de artes y en las carreras universitarias que orientan a profesiones en el ámbito cultural y artístico, las mujeres son mayoría destacada, con participaciones cercanas o superiores al 60% (véase la tabla 2). Solo hay dos áreas en las que las mujeres no alcanzan el 50% del alumnado: las enseñanzas musicales de grado superior (41,5% en 2017-2018) y las de formación profesional (37,5% en 2018). A este respecto, hay que alertar de que, en ambos campos, la presencia de las mujeres está disminuyendo en los últimos años. En los conservatorios superiores de música las mujeres representaban el 47,7% en el año 2000, porcentaje que ha descendido seis puntos en los 19 años transcurridos.

TABLA 2

Alumnado matriculado en enseñanzas relacionadas con profesiones culturales según sexo por tipo de enseñanza

Mujeres (%)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
1. ENSEÑANZAS ARTÍSTICAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL	52,0	57,5	58,1	58,3	58,4	58,3	58,5	58,5	58,5	58,0	57,7	57,4	57,5	57,9	58,3	58,4	58,6	58,6
2. ENSEÑANZAS DEL RÉGIMEN GENERAL																		
2.1. Bachillerato (Modalidad Artes)	62,1	64,0	65,4	66,1	68,3	64,6	64,5	64,8	64,6	64,5	63,6	62,4	62,3	63,1	64,1	65,5	67,0	68,5
2.2. Formación Profesional	44,7	45,6	48,2	48,2	47,2	47,0	46,3	46,1	45,8	46,0	46,1	45,6	44,8	43,8	42,4	39,3	38,6	37,5
2.3. Universitaria	59,2	58,9	59,3	59,3	59,9	59,7	59,4	58,4	58,2	57,6	57,4	58,5	58,8	59,0	59,5	59,7	60,2	60,7

Fuente: CULTURABase, Ministerio de Cultura y Deporte, elaboración propia.



Este fenómeno afecta singularmente a oficios y enseñanzas relacionados con las artes cinematográficas y audiovisuales, de carácter más técnico, donde tampoco las mujeres alcanzan la mayoría.

Estas cifras, sin embargo, no se proyectan después en el mercado laboral, en el que las mujeres ocupan tan solo el 39,1% de los empleos⁷. Solo en el empleo en actividades relacionadas con las bibliotecas, los museos y los archivos las mujeres (55,7%) superan en porcentaje a los hombres. En las actividades en las que las artes y la cultura se apoyan especialmente en la técnica y la tecnología (como las artes gráficas, grabación, reproducción de soportes, edición musical, fabricación de soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales, etc.) la participación de las mujeres en el empleo se reduce hasta un 27,1%. Este dato es indicativo de que la brecha de género tecnológica sobre la que llaman la atención diversas instituciones está presente también en la cultura. Sobre todo, habrá que atender a este hecho y establecer medidas de corrección si se tiene en cuenta que los procesos de creación y distribución e incluso los sistemas de exhibición estarán cada vez más ligados a las nuevas tecnologías.

7. Todas las estadísticas de enseñanza y empleo cultural citadas en el texto se han extraído de los recursos estadísticos proporcionados por el Ministerio de Cultura y Deporte, accesibles en: <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>

La brecha laboral de las mujeres en la cultura y en los campos artísticos se corresponde, a su vez, con una menor producción artística y cultural. Los datos de personas físicas que componen las entidades que gestionan los derechos de autor y los derechos vinculados a la difusión y comunicación pública de las creaciones artísticas e intelectuales son buenos indicadores de la situación (véase la tabla 3).

TABLA 3

Personas físicas que componen las entidades de gestión de derechos y de propiedad intelectual 2018, por tipo de entidades y sexo

Tipos de entidades	Hombres (%)	Mujeres (%)
Derechos de autor	78,1	21,9
CEDRO	64,8	35,2
DAMA	64,7	35,3
SGAE	81,0	19,0
VEGAP	63,4	36,6
Derechos de productores	78,4	21,6
Derechos de artistas, intérpretes y ejecutantes	69,3	30,7
Propiedad intelectual (Global)	76,2	23,8

Fuente: CULTURABase, Ministerio de Cultura y Deporte. Elaboración propia.

TABLA 4

Titulares de primeras inscripciones de derechos de propiedad intelectual en concepto de autor realizadas en el Registro General de la Propiedad Intelectual 2018

Tipos de creaciones	Hombres (%)	Mujeres (%)
Obras literarias	60,4	39,5
Obras científicas	53,2	46,4
Obras musicales	79,1	20,7
Obras cinematográficas y audiovisuales	63,9	36,0
Obras artísticas	49,7	50,1
Obras técnicas	88,3	11,7
Programas de ordenador, bases de datos y páginas electrónicas y multimedia	75,1	24,1
Total	62,8	37,0

Fuente: CULTURABase, Ministerio de Cultura y Deporte. Elaboración propia.

Los porcentajes varían desde un 19%, que representa el porcentaje de mujeres que tienen obras musicales, dramáticas, coreográficas o audiovisuales registradas en la Sociedad General de Autores y Editores (SGAE), hasta el 36,6% de VEGAP, la entidad que gestiona los derechos de artistas visuales (artistas plásticos y diseñadores, fundamentalmente). El porcentaje de mujeres que han pasado a formar parte de CEDRO (entidad que gestiona los derechos de reproducción de autores y editores de libros, revistas, periódicos y partituras) y de DAMA (que gestiona los derechos de autores audiovisuales) es del 35%.

El panorama general se completa con las cifras del porcentaje de mujeres que realizan primeras inscripciones de derechos de propiedad intelectual en concepto de autor en el Registro General de la Propiedad Intelectual (véase la tabla 4). En 2018 solo fueron mayoría las mujeres en las primeras inscripciones de obras artísticas (obras plásticas, diseños, etc.).

Se repite aquí la baja representación de las mujeres en el campo de la música (21%), en los ámbitos técnicos y en el entorno de las nuevas tecnologías, con porcentajes tan bajos como el 12% y el 24% respectivamente.

Estas cifras revelan que una parte importante de las mujeres que se formaron para desarrollar carreras en estos campos no llegan a registrar sus obras, contenidos o servicios en ellos. En conjunto, los datos ponen de manifiesto la progresión escalonada de la brecha de género que se produce desde que las mujeres abandonan el mundo educativo superior, donde las mujeres son mayoría y obtienen los mejores resultados. Si ahí su presencia global alcanza cifras cercanas al 60%, en el mundo laboral la representación de las mujeres cae hasta el 39%. Finalmente, la capacidad de producir contenidos susceptibles de ser distribuidos en el mercado y de producir recursos económicos para sus titulares, tal como muestra la tabla 4, separa a las mujeres 26 puntos con respecto a los hombres. En conjunto, esta secuencia de acontecimientos pone de relieve la enorme pérdida de capital humano y cultural que se produce en el proceso. Los fenómenos de desplazamiento progresivo de las mujeres de los espacios laboral y productivo suponen que la sociedad dilapide gran parte del talento, desarrollo humano y potencial creativo en los que ha invertido tanto en construir. Y con ello no solo pierde fuerza de trabajo y capacidad de producción, sino la posibilidad de incorporar a la cultura común la riqueza que representa las particulares visiones del mundo de un porcentaje importante de la población española.

Aportamos ahora algunos datos disponibles sobre la presencia de las mujeres en la exhibición y distribución de obras y creaciones con el fin de completar el análisis de la desigualdad dentro de todas las fases de la cadena de valor de las artes y la cultura (creación, producción, distribución, exhibición y consumo).

Varios estudios en los últimos años⁸ han demostrado y ponen cifras a la baja presencia de las mujeres y sus obras en los centros de distribución y exhibición: ferias, festivales, teatros, auditorios, museos, galerías de arte y cines, entre otros. Existe también un proyecto de elaboración de un mapa de autoras en las bibliotecas públicas por parte de la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura.

En conjunto, todos ellos ponen cifras y dibujan un perfil de la desigualdad en los diversos campos artísticos en España.

En su investigación sobre la presencia de obra artística de mujeres artistas en 21 museos y centros de arte contemporáneo españoles entre 2006 y 2011, Esmeralda Ballesteros (2016) constataba «una nítida subrepresentación de la obra exhibida, por debajo del 20% global». Según su estudio, las mujeres eran las autoras del 18,8% de las colecciones permanentes, del 23,5% de las exposiciones individuales y del 26,3% de las colectivas.

Ocho años después, el Informe MAV 2019 —realizado por la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (MAV)— apunta un avance de la situación, con cifras para el periodo 2014-2019 de un 31% de mujeres en las exposiciones individuales. Esta misma organización cifraba en el 26% la participación de mujeres en la última feria ARCO (2019), de las cuales tan solo el 6% correspondían a artistas españolas.

A su vez, en ferias, pero en el ámbito de las artes escénicas, la Confederación de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE), en su Estudio de género en las programaciones de COFAE y en los equipos directivos de las ferias (2016), presenta un panorama poco alentador. Entre las compañías participantes en ferias, a las mujeres corresponde un 42% de los puestos de interpretación y solo el 27% y el 28% de las autorías y de la dirección de las obras representadas en ellas.

En este mismo periodo, el estudio promovido por la Asociación Clásicas y Modernas *¿Dónde están las mujeres [en las artes escénicas]?*, para dimensionar la presencia de mujeres en el proceso creador de las artes escénicas (teatro, ópera, danza y zarzuela), llama la atención sobre el hecho de que únicamente en coreografía (44%) las mujeres tienen una presencia equilibrada. En autoría (18%), dirección (22%), visionado y adaptación dramática (17%) y composición y dirección musical (6%) es llamativamente inferior.

8. Ballesteros, 2016; Arranz, 2011; De la Villa, 2012; Pastor, 2014; COFAE, 2016; Gutiérrez et al., 2019; MAV, 2010-2019; CIMA, 2015-2018, entre otras.

La música clásica es casi un campo de exclusión. La revisión realizada por esa misma asociación con la colaboración de la Asociación Mujeres en la Música (MM) y la Asociación Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE) es simplemente desoladora: solo el 5% de autoría de las obras de los conciertos ofrecidos por orquestas sinfónicas durante el periodo 2016-2017 corresponde a compositoras españolas y solo el 4% de ellas son dirigidas por mujeres españolas. En cambio, el 29% de los titulados superiores en composición y el 24% en dirección son mujeres.

Por último, en lo referente al sector cinematográfico y audiovisual, el último de los cuatro informes realizados por la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) sitúa la representatividad global de las mujeres en el sector audiovisual en el 29% y alerta sobre la lentitud del cambio. «En cuatro años, el balance medio de crecimiento de la representatividad de mujeres en el sector cinematográfico ha sido de un 3%. Las medias de crecimiento positivo corresponden a las áreas de Producción (7%), Dirección (1%), Guion (17%), Dirección de Producción (2%), Dirección Artística (3%), Sonido (14%) y Composición Musical (15%). Los cargos con crecimiento negativo son Montaje (-1%), Maquillaje y Peluquería (-1%) y Efectos especiales (-9%). También identificamos áreas cuyo balance de crecimiento en cuatro años es cero, estas áreas son Dirección de Fotografía y Diseño de Vestuario.»

Pero la realidad de la presencia de las mujeres en el ámbito cultural en España no quedaría justamente reflejada sin dar también protagonismo a la parte esencial que termina de completar y cerrar el sistema cultural y de las artes: la población. ¿Cuáles son las relaciones, los intereses, las prácticas y los hábitos culturales de las mujeres en España?

Podría suponerse que el enorme protagonismo de los hombres en todos los procesos de distribución y exhibición de obras, creaciones y contenidos artísticos viene justificado por la existencia de una mayoría también masculina entre sus receptores. Y, sin embargo, la realidad es otra.

La respuesta la encontramos en la *Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España* que el Ministerio de Cultura y Deporte viene realizando periódicamente desde el año 2003 (véase la tabla 5). Prácticamente en todas las actividades culturales y artísticas recogidas en el estudio (museos, lectura, bibliotecas, teatro, danza, ópera, zarzuela, música popular y música clásica, cine, video, series, televisión, radio, ordenadores e internet) se reproduce el mismo patrón en los resultados correspondientes a 2018-2019.

En primer lugar, las mujeres declaran un mayor interés en la práctica totalidad de las actividades incluidas en el estudio. Los datos indican que el interés –una dimensión subjetiva que representa la predisposición psicológica positiva de una persona ante

un hecho, una idea o una propuesta– por las actividades culturales es mayor en el conjunto de las mujeres. Solo en la lectura de prensa diaria las mujeres muestran menor interés que los hombres. Sin embargo, presentan mayor interés por la lectura de libros relacionados con la profesión.

TABLA 5

Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2018-2019. Principales indicadores de interés y participación

	Grado de interés promedio por ámbitos artísticos		Asistencia/Participación (% por colectivo)		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Museos	4,9	5,5	40,0	40,9	
Exposiciones	4,5	5,1	29,7	29,9	
Lectura en General	6,0	6,9	62,0	69,4	
Asistencia a Bibliotecas	2,8	3,3	24,8	28,8	
Teatro	4,7	6,0	22,0	26,8	
Ópera	3,1	3,9	2,8	3,8	
Zarzuela	2,7	3,6	1,4	1,6	
Ballet/Danza	3,0	4,6	5,7	10,1	
Conciertos de música clásica	4,7	5,2	9,3	9,5	
Concierto de música actual	6,5	6,8	31,6	28,7	
Cine	6,6	6,9	58,4	57,3	
Audiovisual (videos de películas, series y otro tipo)	6,9	7,1	66,9	63,4	
Ordenador	Por profesión o estudios	46,20%	41,80%	63,7	53,9
	Por ocio o entretenimiento	63,40%	53,90%		
Internet			77,7	73,2	

Fuente: Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2018-2019, Ministerio de Cultura y Deporte. Elaboración propia.

La segunda dimensión para caracterizar los hábitos culturales de la población es la participación, es decir, la frecuencia con la que las personas realizan determinadas actividades (véase la tabla 6). También aquí las mujeres asisten más y con mayor frecuencia a todo tipo de actividades culturales. Ahora bien, en lo que a la práctica de actividades se refiere, conviene señalar que la participación está mediada por el tiempo disponible y, como ya se ha señalado, las mujeres dedican como mínimo el doble de tiempo a tareas domésticas y de cuidados, lo que en principio limitaría su disponibilidad para llevarlas a cabo. De nuevo se repite la mayoría masculina en lo que a lectura de prensa se refiere, aunque las mujeres son mayoría a la hora de

leer las secciones dedicadas a la cultura y las artes. Como es ampliamente conocido, las mujeres son las grandes lectoras de libros de ficción, pero los datos indican que también son las que leen más libros relacionados con la profesión. Ahora bien, los resultados de la encuesta vuelven a evidenciar la enorme brecha de género en todo lo relacionado con la tecnología. En todas las prácticas que tienen una asociación fuerte o necesaria con la tecnología participan en menor proporción las mujeres.

TABLA 6

**Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2018-2019.
Personas que han realizado actividades artísticas en el último año
según tipo de actividad por sexo, edad y situación personal**

	Hombres (%)	Mujeres (%)
No necesariamente relacionadas con la tecnología		
Escribir	8,1	9,2
Pintar o dibujar	13,2	18,8
Otras artes plásticas	6,9	13,5
Hacer teatro	1,4	2,9
Danza, ballet, baile	2,7	9,5
Flamenco, baile español	0,9	3,4
Otras actividades artísticas	4,9	5,8
Cantar en un coro	1,9	3,6
Tocar un instrumento	11,6	7,7
Otras vinculadas a la música	5,2	3,5
Relacionadas con la tecnología		
Hacer fotografía	29,2	28,5
Hacer vídeo	17,8	15,6
Diseñar páginas web	4,3	2,2
Otras audiovisuales	4,1	2,2
Disponer de blog propio	2,6	2,3

Fuente: Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales en España 2018-2019, Ministerio de Cultura y Deporte. Elaboración propia.

El último parámetro para valorar los hábitos culturales describe el segmento de la población que dedica parte de su tiempo no solo a asistir, sino a practicar determinadas disciplinas artísticas o a adquirir nuevas competencias. De nuevo predominan las mujeres. Son las que más escriben, hacen teatro, cantan en un coro, practican danza o todo tipo de artes plásticas. También las que más cursos realizan, aunque de duración ligeramente menor que los de los hombres. Pero, en cambio, es más infrecuente que toquen un instrumento musical.

Ahora bien, en las tres dimensiones, todas aquellas actividades y prácticas que guardan relación con la tecnología son territorio de predominio masculino. Podría decirse que las mujeres se sienten más cómodas en el entorno analógico de la cultura. Es un aspecto a tener en cuenta cuando gran parte de los grandes centros y equipamientos culturales están recurriendo cada vez más a la tecnología como mediadores de las propias experiencias que ofrecen.

Describamos la situación resultante: la sociedad invierte una enorme cantidad de recursos y tiempo en la formación de personas que sienten especial interés por desarrollar su futuro profesional en actividades que giran alrededor del ámbito cultural. La mayoría de esas personas –y las que reciben mayor reconocimiento por el nivel de preparación– son mujeres. Sin embargo, la intervención de diversos factores de tipo externo e interno, cuya identificación requeriría un tratamiento especial, actúan al final de ese proceso, provocando que no encuentre acomodo en el mundo profesional gran parte de la potencial fuerza de trabajo que ha invertido en generar. Estos mismos factores, a los que vienen a sumarse otros característicos del sistema cultural y artístico, hacen que la capacidad creadora desarrollada y alcanzada por las mujeres gracias a un gran esfuerzo colectivo, si no se pierde, al menos no se traduzca en muchos casos en una producción formalmente registrada y amparada por todos los derechos de protección. Es así como la aportación de las mujeres a la producción y actividad cultural del país queda mermada y retirada del espacio público. Para terminar de cerrar el círculo, la gran mayoría de las que recibirán y disfrutarán de las obras creadas y de las experiencias artísticas proporcionadas en espacios y lugares culturales serán mujeres. Y, sin embargo, los relatos y universos sobre los que giran esas obras y creaciones son los universos masculinos.

En definitiva, el proceso que acabamos de describir, en palabras de Bourdieu⁹, no es otra cosa que las estrategias de reproducción de un sistema dominado por los hombres. Este sistema no solo crea sus propios valores y cánones de calidad artística, sino que instruye a la población para que los interiorice como mecanismo de sostenimiento de su posición hegemónica.

Esta investigación pretende aportar nuevos datos y elementos para comprender y calibrar desde una perspectiva global esta realidad. Seguir aportando información y datos al conocimiento es el primer mecanismo para poner en marcha nuevas acciones que promuevan la igualdad en el sistema.

9. Bourdieu, P. (2011), *Las estrategias de la reproducción social*, Buenos Aires, Siglo XXI, Editora Iberoamericana.

2

Planteamiento metodológico

Este *Estudio sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura* constituye una de las primeras medidas tomadas por el Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura del Ministerio de Cultura y Deporte en su misión de «impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las distintas manifestaciones de la cultura que son competencia del Ministerio de Cultura y Deporte» mediante la primera de sus funciones: «Poner en común y analizar la información en materia de género para detectar las situaciones de desigualdad así como la formulación de medidas de mejora».

Objeto de estudio

El análisis de la desigualdad en lo que podríamos llamar el conjunto del «sistema cultural» resulta inabordable para un único trabajo; por una parte, requeriría del estudio de todo el entramado social que lo sostiene y conforma. Pero también sería inabarcable en tan poco tiempo el estudio de la desigualdad dentro de la acción pública en materia cultural en toda su amplitud, lo que exigiría un acercamiento a las diversas Administraciones (gobiernos autonómicos, municipales, diputaciones) y organismos públicos con acción en alguno de los campos de la cultura. Es innecesario puntualizar que un tema tan vasto como el análisis de la desigualdad en el ámbito de la cultura y la valoración del impacto que la aplicación de la Ley ha tenido en ella no puede ser resuelto mediante un único estudio realizado en cinco meses. La tarea requeriría sin duda de estudios de mayor extensión temporal, realizados por equipos multidisciplinarios que aborasen el problema desde ópticas y metodologías diversas para acercarse a los muchos planos que confluyen en él.

Por lo tanto, teniendo en cuenta las limitaciones temporales para la investigación, el equipo de trabajo propuso un alcance limitado, pero fructífero, para orientar posibles acciones futuras de forma eficaz.

Ámbito de estudio

Para ello, se fijó el ámbito de estudio en el marco de actuación del Ministerio de Cultura y Deporte y de algunos de los principales organismos públicos vinculados a él en los campos específicos de la música, las artes visuales, las artes escénicas (teatro, danza y circo), la literatura y el pensamiento y la cinematografía y artes audiovisuales.

Centrar el estudio en el campo de acción del Ministerio ofrece varias ventajas; por una parte, su acción directa y vinculada a grandes centros y entidades culturales



nacionales —Biblioteca Nacional, Orquesta y Coro Nacionales de España, Centro Dramático Nacional, Museo del Prado, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, Teatro Real, etc.— tiene un enorme impacto real y simbólico sobre el conjunto del sistema cultural global. Por otra, los resultados y medidas de actuación que pudieran derivarse del estudio pueden tener una implantación más rápida e inmediata y servir de referencia para la acción de otras Administraciones, instituciones o agentes culturales.

En documento anexo se detallan las estructuras ministeriales, organismos autónomos, organismos públicos y fundaciones de servicio público integrados en el estudio.

Objetivos de la investigación

El objetivo del estudio es doble.

- En primer lugar, *evaluar el impacto y la eficacia que las decisiones tomadas y las medidas adoptadas* por parte del Ministerio y sus organismos han tenido sobre la realidad de las mujeres en los campos en los que interviene de forma directa.
- En segundo lugar, se ha considerado fundamental *identificar la existencia de posibles sesgos de género en las actuaciones del Ministerio y las entidades vinculadas a él.*

Rango temporal

Para cumplir con los objetivos, el estudio no podía reducirse al registro de las actividades presentes, que representan una foto fija de la realidad y podrían ser más o menos coyunturales. Era necesario comparar tendencias; conocer la evolución de determinados procesos con anterioridad a la aprobación de la Ley de Igualdad en marzo de 2007 y evaluar si han sufrido cambios sustanciales a partir de entonces. Esto ha supuesto la difícil tarea de llevar a cabo una investigación que aunara detalle y precisión en los datos en un rango temporal lo suficientemente amplio para identificar si existen o han existido en el ámbito de actuación del Ministerio sesgos de género en sus actuaciones, y si la aprobación de la Ley y las medidas adoptadas han sido eficaces para modularlas o modificarlas en caso de que las hubiera.

Ámbitos culturales y artísticos incluidos

En relación con el ámbito concreto en el que se desarrollará el trabajo, el estudio analizará las medidas adoptadas, el grado de cumplimiento y la desigualdad en el marco de actuación del Ministerio de Cultura y Deporte en los campos especificados de *la música, las artes visuales, las artes escénicas (teatro, danza y circo), la literatura y pensamiento y la cinematografía y artes audiovisuales.*

Se sitúan fuera de él los campos del patrimonio y el de las industrias culturales distintas del cine y el audiovisual y el mundo editorial. Así pues, no se analiza el vasto campo de los archivos, ni las acciones en ámbito del patrimonio monumental o el patrimonio inmaterial, etc. Sin embargo, en lo relativo al ámbito de actuación de la Dirección General de Bellas Artes, se estudiarán, en la medida de lo posible y con ca-

rácter general, los museos gestionados directamente desde la Subdirección General de Museos Estatales. Los límites entre artes visuales y gran parte de la actividad llevada a cabo por los museos son en muchos casos, cuando menos, borrosos. Además, realizar un acercamiento a los museos estatales parece esencial en un estudio sobre la acción del Ministerio de Cultura y Deportes.

No se incluye, por tanto, el estudio de las actuaciones de otras Administraciones públicas de la Administración General del Estado (AGE), ni Administraciones autonómicas o locales ni de los sectores privados correspondientes, si bien todos ellos quedarán enmarcados en el análisis del contexto social y cultural.

Sí se abordarán en el estudio los entes autónomos y entidades en los que el Ministerio ostenta una representación importante en sus órganos de gobierno (Nuestros Festivales, Fundación Teatro Real, Museo Nacional Thyssen-Bornemisza, etc.) (véase anexo).

Líneas metodológicas y analíticas

El estudio se desarrolla en cuatro niveles de análisis desde la perspectiva de género:

1. Una primera *reflexión normativa* en relación con la proyección de la Ley de Igualdad en otras normas aprobadas por el Ministerio de Cultura para sus actuaciones. El concepto de lo normativo se afronta desde una doble aproximación:
 - a. El *entramado normativo de carácter legislativo*. Incluye la revisión y el análisis de las principales normas aprobadas con posterioridad a la Ley de Igualdad que enmarcan las actuaciones de los ministerios que han asumido las competencias en cultura y de los demás organismos incluidos en el estudio.
 - b. El *contexto normativo de orden político*. Se refiere al análisis de documentos que establecen las políticas de actuación en el tiempo. Es decir, todos los planes estratégicos y de actuación aprobados y vigentes que tienen un valor, si no legislativo, sí imperativo, a la hora de orientar las acciones y funcionamiento de las correspondientes estructuras organizativas.

El planteamiento analítico es de tipo discursivo, intentando identificar si normas y planes se han interiorizado, así como el espíritu y las medidas promovidas por la Ley.

2. *Análisis de la igualdad de las mujeres en el acceso al poder* en su triple versión de:

- a. *Poder ejecutivo*, el que se ejerce desde los máximos puestos de responsabilidad con capacidad de tomar decisiones ejecutivas, es decir, decisiones que se traducen en acciones reales.
- b. *Poder de participación* en la gobernanza de las políticas, aquel que confiere capacidad para intervenir en la elaboración de las políticas de actuación o en aspectos concretos de su implementación, como la concesión de ayudas o reconocimientos. Está canalizado a través de distintos tipos de órganos colegiados de tipo representativo, con carácter consultivo o de gobierno, que intervienen en el ámbito establecido (patronatos, consejos, comisiones de valoración, jurados, etc.).
- c. *Poder cultural o de legitimación*, aquel que tiene especial capacidad para incidir sobre el sistema cultural o de las artes e impactar sobre el canon y las corrientes estéticas en un tiempo y lugar dado. Aunque se trata de un poder



difuso, su capacidad de influencia es determinante a la hora de fijar el reconocimiento, el valor y, por tanto, el precio y la retribución de obras y artistas.

3. Análisis de la presencia de las mujeres en las acciones y actividad cultural desarrollada por los centros directivos del Ministerio y por las entidades dependientes incluidas en el estudio. El Ministerio y los organismos estudiados no solo ejercen tareas de mediación en el sistema, sino que disponen de unidades y estructuras que producen directamente contenidos, actividades, productos y servicios. En especial, las entidades denominadas «Nacionales» constituyen centros de referencia que operan como agentes clave de los procesos de legitimación, con una gran capacidad de influencia en los distintos sectores de la cultura.

Es esencial el estudio y análisis de la incorporación de las mujeres en sus actividades; conocer si han puesto en marcha procesos para compensar desequilibrios históricos con relación a fondos y colecciones, programaciones, mecanismos de reconocimiento (premios, medallas), etc.

4. Análisis de la igualdad en el ámbito laboral y salarial. Con este último acercamiento se pretende sondear la situación laboral y salarial en las áreas y entidades estudiadas. Se prestará especial atención a los procesos de selección de puestos directivos y personal artístico (direcciones de museos, centros artísticos, audiciones de músicos, etc.).

Ni que decir tiene que, con un programa de análisis tan amplio y un periodo temporal tan extenso, los resultados que de él pueden derivarse solo pueden constituir un mapa de situación más nítido en algunos puntos y más borroso en otros, pero con señales que apuntan a aspectos en los que fijar la atención.

Las unidades de análisis de la participación de las mujeres

Los procesos que este trabajo se ha propuesto observar se dividen en dos grandes grupos.

1. Participación en actividades continuas

Las mujeres pueden o no estar presentes en actividades que se desarrollan de forma continuada a lo largo de un periodo temporal determinado. Ocupar un puesto de responsabilidad ejecutiva o formar parte de un órgano consultivo o de gobierno son

ejemplos de algunas de ellas. En este caso, el tiempo es una variable continua. No puede responderse afirmativa o negativamente al hecho de que una persona haya ocupado un puesto un año concreto, sino a lo largo de un periodo.

Para registrar de forma fehaciente la distribución y representación de las mujeres en estos casos con carácter anual ha sido necesario transformar una variable continua en discontinua. Así pues, la unidad de medida utilizada ha sido el *número de días al año* que cada persona ha ejercido o no esa función cada año natural.

Para ello, en todos los casos en los que se han estudiado actividades continuas, en especial en relación con el ejercicio del poder, se han registrado las fechas de alta y de baja de cada persona en el cargo o función. Esto ha supuesto un enorme esfuerzo de indagación en documentación de carácter administrativo de nombramientos y ceses de patronos, altos cargos, miembros de consejos, etc.

Una vez obtenido el rango de participación de las diversas personas que han tomado parte en un proceso —que puede ser de meses o años—, se elaboraron bases de datos caracterizando la participación con diversos parámetros (sexo, responsabilidad, representación, ámbito artístico, etc.) y se elaboró un *algoritmo* capaz de transformar el periodo completo en días/año.

2. Participación en actividades puntuales

Más fácil ha sido el análisis de procesos que tienen lugar de forma puntual o con carácter anual. Formar parte de una comisión de valoración de ayudas o de un jurado o participar en un concierto son algunos de estos ejemplos. Cuando se ha tratado de actividades de duración limitada que pueden cabalgar entre dos años naturales, se ha utilizado la fecha de comienzo para situarlo en la línea de tiempo.

Desarrollo de la investigación

Los objetivos trazados para el estudio han resultado más difíciles de alcanzar de lo esperado debido a la complejidad de acceder a la información necesaria. Recoger datos minuciosos de eventos y procesos que se extienden a lo largo de casi veinte años de la vida de organizaciones y estructuras que han ido cambiando o han sufrido transformaciones organizativas diversas en un periodo de estudio de tan solo cinco meses no ha sido tarea fácil.

Las dificultades encontradas por el camino han obligado a replantear y reenfocar algunos aspectos y a abandonar otros.

Aun así, los resultados son bastante elocuentes. Los que aquí se presentan son tan solo una pequeña parte de otras muchas explotaciones posibles de las bases de datos que se han elaborado para el trabajo.

Grupo de trabajo

Para la necesaria coordinación del trabajo a desarrollar durante los cinco meses de estudio se constituyó un equipo de trabajo conformado por representantes del Ministerio de Cultura y Deporte, de las asociaciones de mujeres que forman parte del Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura del Ministerio y del equipo investigador del Observatorio de Creación y Cultura Independiente.

Por el Ministerio de Cultura y Deporte

- Consuelo Sánchez Naranjo. Asesora del subsecretario y responsable del Observatorio de Igualdad de Género del Ministerio de Cultura y Deporte.
- M.^a Ángeles Pérez Corrales. División de Estadística y Estudios.
- Prado Porrís Ortiz. Consejera técnica S.G. Industrias Culturales y Mecenazgo.

Por las Asociaciones participantes en el Observatorio de Igualdad

- Artes Visuales: M.^a José Magaña Clemente y Lola Díaz González Blanco, presidenta y vicepresidenta de Mujeres en las Artes Visuales (MAV).
- Artes Escénicas: Margarita Borja, vicepresidenta primera de Clásicas y Modernas.
- Cinematografía y Artes Audiovisuales: Isabel Raventós, vicepresidenta de CIMA, y Patricia Ferreira, responsable de investigación de la Junta directiva.
- Libro y pensamiento: Rosa María Rodríguez Magda, vicepresidenta tercera, y Marina Gilabert, secretaria general de Clásicas y Modernas.
- Música: Pilar Rius, presidenta de Mujeres en la Música, y Estrella Sánchez, tesorera.

Por el Observatorio de Creación y Cultura Independiente

- Fátima Anllo, directora del OCI y del Estudio.
- María Jesús Sanz Megino, coordinación técnica.

3

La Ley de Igualdad y las principales medidas adoptadas en el ámbito de la cultura

La aprobación en 2007 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (en adelante Ley de Igualdad) supuso un nuevo hito de las políticas de la igualdad en favor de las mujeres en España. En ella terminaron de cristalizar las acciones iniciadas tras la aprobación de la Constitución española para impulsar lo que entonces se conocía como «políticas de equiparación». Los primeros pasos que constituyen la protohistoria de la acción pública democrática tras la dictadura en favor de la igualdad de las mujeres establecen un vínculo indeleble entre esta y el Ministerio de Cultura. Los primeros ministerios de Cultura asumieron las competencias de la Administración del Estado en todo lo relativo a los «servicios de integración profesional y social y de fomento de las condiciones de equiparación» de las mujeres con los hombres; la primera Subdirección General de la Mujer (1981)¹⁰ estuvo ubicada dentro del Ministerio de Cultura, y a él estuvo adscrito también el primer Instituto de la Mujer, creado en 1983. Sirvan estas breves líneas para reconocer a todas las personas, mujeres en su mayoría, que a lo largo de estos cuarenta y dos años transcurridos desde 1978 han dedicado su trabajo y esfuerzo para lograr situar la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres como uno de los ejes nucleares que vertebran las políticas del Estado.

La Constitución española, en su artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. También obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva (art. 9.2). Todo ello de acuerdo con el principio jurídico universal reconocido en distintos textos internacionales aprobados por Naciones Unidas (CEDAW) y por la Unión Europea, que, desde el Tratado de Roma, ha considerado la igualdad de género como un objetivo fundamental que debe integrarse en todas las políticas y acciones de sus Estados miembros.

A pesar del reconocimiento del principio de igualdad ante la ley, la discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, todavía perdura. El sistema se ha mostrado contumaz y resistente al cambio frente a las acciones de «concienciación». Por tanto, para conseguir una igualdad plena y efectiva ha sido preciso desarrollar instrumentos jurídicos que, actuando sobre la realidad, procuren herramientas para corregir la desigualdad de manera efectiva. Esa ha sido y es la finalidad perseguida por la Ley de Igualdad. Un intento de proyectar el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos de la realidad social, cultural y artística en que pueda manifestarse esta discriminación. Así, con arreglo a este propósito, se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley de Igualdad) en 2007.

10. Real Decreto 129/1980, de 18 de enero, por el que se reorganiza el Ministerio de Cultura (BOE, n. 22 de 25/1/1980, pp. 1900-1901).



El papel innovador de la Ley de Igualdad consiste en llevar a la práctica la activación de políticas que hagan efectivo el principio de igualdad y la prevención de la discriminación. Así, la Ley dispone un marco general con un claro mandato para la adopción de las acciones positivas y de transversalidad, lo que se plasma en una nueva ordenación de políticas públicas y criterios de actuación en la que quedan implicados todos los poderes públicos.

La Ley basa su eficacia en la transversalidad y se dota de varios instrumentos para su acción dentro de la Administración General del Estado:

- El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades* (PEIO), instrumento a través del cual el Gobierno define los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. El PEIO lleva aparejado un programa de evaluación, lo que implica la selección de un conjunto de indicadores ligados a cada uno de sus objetivos, que permitirán realizar su seguimiento y grado de implementación, así como evaluar los resultados obtenidos.

- Los *Informes de impacto de género*, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicas sobre la efectividad del principio de igualdad.
- La creación de *Unidades de Igualdad* en cada ministerio.
- La *Comisión Interministerial de Igualdad*, con responsabilidades de coordinación, tiene entre sus funciones desarrollar el «seguimiento y coordinación del desarrollo y aplicación de los informes de Impacto de Género y de las actuaciones de las Unidades de Igualdad constituidas en cada departamento ministerial, así como de la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la Administración General del Estado».
- El *Consejo de Participación de la Mujer*, adscrito al Instituto de la Mujer, que integra a diversos órganos colegiados de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito a la Administración General del Estado, del que forman parte representantes de las Administraciones públicas, de las organizaciones y asociaciones de mujeres y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal.

Las Unidades de Igualdad

Recientemente, el 12 de abril de 2019, el Gobierno ha aprobado el Real Decreto 259/2019 por el que se regulan las Unidades de Igualdad para la aplicación efectiva de la Ley en la Administración General del Estado y en los todos los organismos públicos, vinculados o dependientes de esta. En el decreto se determina que corresponde a la Dirección General de la Función Pública «el establecimiento en la Administración General del Estado de criterios comunes, la coordinación, promoción, impulso y planes de formación en materia de igualdad y no discriminación de los empleados públicos, así como la elaboración de informes y memorias en dichas materias, y la participación en los foros europeos e internacionales relativos a esta materia» (artículo 8.1.g).

En coherencia con las funciones atribuidas a la Secretaría de Estado de Igualdad, a la Dirección General de la Función Pública y a la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, el Real Decreto detalla las funciones de impulso, coordinación técnica y apoyo que les corresponde realizar en relación con las Unidades de Igualdad.

Además, teniendo en cuenta sus competencias, una de las herramientas esenciales para el desarrollo de las políticas de igualdad es el Instituto de la Mujer y para la

Igualdad de Oportunidades, dependiente de la Secretaría de Estado de Igualdad, que asume un papel instrumental en la coordinación de las Unidades de Igualdad.

La Ley de Igualdad en el ámbito de la producción intelectual y artística

La Ley de Igualdad llama a prestar especial atención a su aplicación en el ámbito cultural con la redacción de un artículo específico a tal fin. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual es recogida el artículo 26 de la Ley de Igualdad, en el que se incluyen las siguientes disposiciones:

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual

1. Las autoridades, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de esta.



2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:
 - a. Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.
 - b. Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.
 - c. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.
 - d. Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
 - e. Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.
 - f. En general, y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Como se puede apreciar, la Ley trae al campo específico de la creación y producción artística e intelectual dos de los principios en los que ancla su intervención. Por una parte, en el llamado «*principio de presencia o composición equilibrada*, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad [...] con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia», incluidos los «nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración».

La otra idea es la mención expresa de la posibilidad de recurrir a la «adopción de las llamadas *acciones positivas* que permitan levantar las barreras que separan a las mujeres de la igualdad efectiva. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional».

Son dos herramientas que han tenido desigual aplicación en el ámbito de la cultural, como ya se verá en los capítulos subsiguientes.

La Unidad de Igualdad del Ministerio de Cultura y Deporte

La Ley de Igualdad trajo consigo la creación en el Ministerio de una Unidad de Igualdad. La Unidad de Igualdad de Género (UIG) está integrada en la Inspección General de Servicios (Subsecretaría del Ministerio de Cultura y Deporte). Entre sus funciones destacan la coordinación de las actuaciones del grupo de trabajo de Igualdad; la elaboración de estudios e informes en esta materia, el asesoramiento y el técnico a las distintas dependencias del Ministerio y la cooperación con otras Administraciones para que en su ámbito de actuación adopten medidas que garanticen la plena igualdad entre mujeres y hombres. También la puesta en marcha, el 8 de marzo de 2017, del *Espacio de Igualdad* como instrumento de consulta *online* de las actuaciones de sensibilización y promoción de la igualdad emprendidas por el Ministerio.

De dicha Unidad surgieron las primeras acciones. Para poner en marcha sus actuaciones, la UIG elabora un plan de igualdad vinculado con el último Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)¹¹. Tras la integración de educación y cultura en un único ministerio, la Unidad de Igualdad asumió la responsabilidad de dar forma al primer *Plan de Actuación 2014-16 de la Unidad de Igualdad de Género del MECD* y los correspondientes *Planes Operativos 2015, 2016 y 2017*. La escisión de nuevo en junio de 2018 del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en dos ministerios ha obligado a redefinir sus políticas y estrategias.

11. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaPlanificacionEvaluacion/PEPlanes.htm>

El Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura¹²

En el caso del Ministerio de Cultura y Deporte, a la Unidad de Igualdad se ha sumado, a principios de 2019, la creación de un *Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura*, órgano colegiado que viene a completar y enriquecer sus funciones y actividad.

La necesidad de conocer y corregir las razones estructurales que motivan las desigualdades que se producen entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura impulsó la petición de diversas asociaciones de mujeres en la cultura mediante una proposición no de ley en el Congreso de los Diputados¹³, la creación de un



12. <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura.html>

13. Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados. Comisión de Cultura del 6 de abril de 2017 (DSCD - 12 - CO, pp. 25-29).

Observatorio de Igualdad en la cultura que, tras la creación de una Comisión de trabajo de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura, tomó forma definitiva en la Orden del Ministerio de Cultura y Deporte de 15 de febrero de 2019 por la que se creó en el Ministerio el Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura.

En la Orden de creación se especifica que «el objetivo de este Observatorio es impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las distintas manifestaciones de la cultura que son competencia del Ministerio de Cultura y Deporte». En él participan, junto al Ministerio, las asociaciones más representativas de mujeres en el sector cultural para dar continuidad a la tarea de la anterior Comisión de Igualdad de Género de la Secretaría de Estado de Cultura. Se trata de un «órgano colegiado con la consideración de grupo o comisión de trabajo creado por el Ministerio de Cultura y Deporte, al no tener atribuidas competencias decisorias que deban servir de base a decisiones de otros órganos de la Administración del Estado».

Funciones del Observatorio

- Poner en común y analizar la información en materia de género para detectar las situaciones de desigualdad, así como la formulación de medidas de mejora.
- Propiciar la creación y producción artística, así como la representación femenina en las distintas manifestaciones culturales.
- Velar por el reconocimiento de la participación equilibrada de las mujeres tanto en los jurados de los premios como en los órganos de valoración de las distintas líneas de ayuda, así como en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.
- Promocionar el papel de las mujeres en las distintas actividades culturales desarrolladas por los Centros Directivos y Organismos Públicos dependientes del Ministerio de Cultura y Deporte.
- Impulsar la elaboración de censos o inventarios de personas expertas en análisis de igualdad de género en la cultura.

Composición

La Presidencia: la persona titular de la Subsecretaría del Ministerio de Cultura y Deporte.

Vocales:

En representación de la Administración General del Estado:

- Titular de la Jefatura del Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Cultura y Deporte.
- Titular de la Unidad de Igualdad de Género del MCD.
- Una persona funcionaria de nivel 30 del Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Cultura y Deporte.
- Titular de la División de Estadística y Estudios de la Secretaría General Técnica del MCD.

En representación de las asociaciones de las mujeres en la cultura:

- Una representante de la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales.
- Una representante de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales.
- Una representante de la Asociación Clásicas y Modernas.
- Una representante de la Asociación Mujeres en la Música.
- Una representante de la Asociación de Mujeres en la Industria de la Música.

Además, podrán incorporarse como vocales, previa designación como tales por quien ejerza la Presidencia del Observatorio, otras personas en representación de asociaciones de mujeres del sector cultural que sean de ámbito nacional y que cuenten con más de 150 socias, una existencia mínima de tres años y que tengan aprobado un programa de actividades.

Plan de Trabajo

El Plan de Trabajo está enfocado en el desarrollo de diversos informes y manuales de buenas prácticas para afrontar el principio de igualdad de género en el sector cultural, propiciando políticas de cambio para combatir la desigualdad, así como un mapeado que incluya a las personas expertas en género y cultura a nivel nacional.

Además, a propuesta de todas las asociaciones que forman parte del Observatorio en la actualidad, se propuso la realización de este *Estudio sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura*, con el objetivo de valorar su cumplimiento y, en su caso, proponer medidas de mejora.

Informes, mapas y manuales de buenas prácticas

Por otro lado, se prevé la participación de las distintas direcciones generales del Ministerio de Cultura y Deporte con la elaboración de estudios detallados en sus diferentes ámbitos de actuación. En este sentido existen trabajos en marcha, como el estudio dedicado al *Papel de las mujeres en el ámbito del Patrimonio Cultural Inmaterial (II Fase)* que desarrollará la Dirección General de Bellas Artes; el *Mapa de autoras en bibliotecas públicas* y el *Corpus de buenas prácticas en acciones con perspectiva de género en bibliotecas públicas*, de la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura, en colaboración con las comunidades autónomas.

El Instituto de la Cinematografía y las Artes Audiovisuales (ICAA) firmará, por su parte, un *Informe sobre necesidades preliminares de información para abordar un estudio de impacto de género en el sector audiovisual*, el *Estudio sobre igualdad de género en la cinematografía y las artes audiovisuales* y un *Manual de buenas prácticas en igualdad de género en el ámbito audiovisual*, que desarrollarán en colaboración con las comunidades autónomas, en el marco de la Comisión interterritorial de cinematografía y artes audiovisuales creada dentro de la Conferencia Sectorial de Cultura.

Del mismo modo, el Plan incluye un *Estudio sobre la igualdad de género en la industria de la música* encargado por la asociación Mujeres de la Industria de la Música con ayuda del INAEM.

Enriquecer las estadísticas culturales y mejorar la visibilidad de las mujeres

Por último, entre las prioridades del Plan de Trabajo 2019 está la mejora de la información, básicamente estadística, y de los informes y planes elaborados desde el Ministerio de Cultura y Deporte, con una perspectiva de género. Así, está prevista la publicación de un boletín bimensual con explotaciones de datos estadísticos sobre los distintos sectores de la cultura, lo que permitirá tener un retrato más fiel de la realidad del sector, permitiendo una actuación más efectiva en cada caso.

La aportación de las asociaciones de mujeres en la cultura

En los últimos años, las aportaciones hechas por las asociaciones de mujeres del medio cultural han resultado cruciales para el impulso y la puesta en marcha de las políticas de este sector. A pesar de su corto recorrido —la mayoría de ellas se crearon después de la aprobación de la Ley de Igualdad—, sus legítimas demandas han servi-

do para cuestionar la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres creadoras y profesionales de la cultura, y son un punto de referencia utilizado por la Administración pública para muchas de sus actuaciones.

En la actualidad existe un interés creciente en estas asociaciones por establecer relaciones tanto entre sí como con otras instituciones con iniciativas similares para ahondar en el análisis de las políticas culturales desde la perspectiva de género. En este sentido, desarrollan acciones específicas, como la organización de jornadas de debate, encuentros, así como la elaboración de manifiestos en los que demandan la aplicación de la Ley, especialmente el cumplimiento del artículo 26 concerniente a la igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual. Respecto a las acciones emprendidas tras la aprobación de la Ley Orgánica para la Igualdad, las mujeres de las asociaciones reclaman, entre otras cosas, la elaboración de más estudios e investigaciones sobre las medidas que se están llevando a cabo; evaluaciones periódicas sobre las actuaciones previstas en la Ley, en particular aquellas que tienen que ver con la aplicación de acciones positivas que esta propugna. En definitiva, políticas antidiscriminatorias que ayuden a eliminar la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en el ámbito de la creación y producción cultural.

Todavía hoy muchas de estas reivindicaciones siguen siendo las mismas que se recogían en el informe *Mujeres y cultura. Políticas de igualdad*, publicado por el Ministerio de Cultura y Deporte en 2011¹⁴. En este estudio —una de las pocas publicaciones sobre la materia—, representantes de distintas asociaciones de mujeres en la cultura hacían un análisis sobre la aplicación de la Ley. En él evidenciaban la insuficiencia de los avances logrados en este terreno, y señalaban una serie de carencias en las políticas culturales que se estaban llevando a cabo, pues consideraban que, a pesar de que algunos de sus puntos se estaban cumpliendo, muchas de sus demandas todavía quedaban pendientes.

Las asociaciones que forman parte del Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura desde su fundación son: *Clásicas y Modernas* (CyM), *Mujeres en las Artes Visuales* (MAV), *Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales* (CIMA) y *Mujeres en la Música* (MM), a las recientemente se ha incorporado *Mujeres en la Industria de la Música* (MIM).

14. Ministerio de Cultura y Deporte (2011), *Mujeres y cultura. Políticas de igualdad*, Madrid, Secretaría General Técnica. Accesible en <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/mujeres-y-cultura-politicas-de-igualdad/cultura-sociedad/14047C>

Clásicas y Modernas (CyM)

Clásicas y Modernas (Asociación para la Igualdad de Género en la Cultura) se constituye en 2009 como una asociación de mujeres profesionales de la literatura, el periodismo, la música, el teatro y el cine, en sus distintas facetas (creación, gestión, investigación, crítica, teoría, enseñanza...). La asociación realiza sus actividades tanto en el ámbito nacional como en el internacional. Cuenta con más de trescientas socias y está abierta a todas aquellas personas que compartan los objetivos que marcan sus estatutos.

Entre sus fines están apoyar, difundir y promover las políticas de desarrollo de la Igualdad en la creación; exigir e impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato que establece la Ley Orgánica 3/2007, para que se adopten las medidas destinadas a la aplicación de la Ley en todos los ámbitos de producción, difusión y representación de la creación artística y cultural de las mujeres en organismos y entes nacionales.

Desde la temporada 2016-2017 la asociación CyM impulsa la iniciativa «Temporadas de Igualdad» en colaboración con otras entidades, un proyecto que pretende lograr una cultura en igualdad, inclusiva y plural en la programación de espacios y centros culturales. En esta línea, CyM, en colaboración con otras asociaciones con la Fundación SGAE, realiza el informe *¿Dónde están las mujeres?* Nacido con vocación periódica, ha realizado un primer estudio sobre la presencia de las mujeres en el ámbito de las artes escénicas, y otro posterior —*¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?*— en colaboración con la Asociación de Mujeres en la Música y la Asociación de Mujeres Creadoras en la Música. En esa misma línea, ha editado recientemente *¿Dónde están las mujeres en el ensayo?* y tiene en preparación otro sobre *las mujeres en la poesía*. En su página se puede acceder a diversos informes sobre la presencia de mujeres en los premios nacionales que otorga el Ministerio de Cultura y Deporte.

Una importante aportación reciente de la asociación, en colaboración con otras asociaciones del sector integradas en la *Plataforma de asociaciones de mujeres en las Artes Escénicas y de la Música* (Liga de las Mujeres Profesionales de Teatro, Mujeres en la Música, Mujeres en la Industria de la Música, Mujeres Creadoras de Música y Clásicas y Modernas), ha sido el acuerdo alcanzado con el INAEM con el fin de evitar situaciones de desigualdad efectiva en los procesos de selección de las direcciones de los centros artísticos del INAEM.



Mujeres en las Artes Visuales (MAV)

La Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (MAV) está formada por más de quinientas profesionales del sector de las artes visuales de todo el Estado español. Entre ellas se encuentran artistas, coleccionistas, críticas, comisarias, diseñadoras, docentes, directoras, coordinadoras de centros de arte, investigadoras, galeristas y gestoras. MAV se constituyó el 9 de mayo de 2009 en una reunión celebrada en Madrid, en la que participaron representantes de todo el Estado español. Actualmente cuenta con 520 asociadas y con grupos de trabajo en distintas comunidades autónomas.

Entre los objetivos de MAV está dar visibilidad a las mujeres en el ámbito de las artes visuales a través de las diversas acciones que desde la asociación llevan a cabo. Sobresalen los numerosos y continuos informes que viene elaborando desde su Observatorio¹⁵, centrados en el análisis de la situación de las mujeres en el sistema del arte español, como los que analizan anualmente la presencia de las artistas españolas en las ferias de arte, o los estudios comparativos de la posición que ocupan las mujeres en las colecciones, programación y estructuras de poder en los museos y centros de

15. Todos los informes son accesibles en línea en <https://mav.org.es/observatorio-igualdad-genero/>

arte, así como en el mercado del arte. Otra actividad esencial de la asociación es la realización de la *Bienal de Arte Miradas de Mujeres* que se alterna con la organización del *Foro MAV*, ideado para convertirse en un espacio de debate en torno a las cuestiones que afectan y preocupan a las mujeres del sector, y que en 2019 ha celebrado su tercera edición en la que ha centrado su análisis en los museos y centros de arte españoles, con la propuesta de crear una herramienta de autodiagnóstico para medir la igualdad en el arte.

Destaca también la publicación de la revista online *M-Arte y Cultura Visual*¹⁶, cuyo quinto aniversario se celebró en 2017, con la publicación de un número especial en papel, y la organización de los *Premios MAV*, distinción que la asociación otorga desde hace más de siete años como reconocimiento a la labor de las mujeres españolas que hayan destacado en el mundo del arte.

Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA)

Creada en 2006, la asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) tiene como objetivo fomentar la presencia igualitaria de cineastas y profesionales del sector cinematográfico. La asociación cuenta con más de quinientas mujeres profesionales del medio audiovisual: directoras de cine y televisión, guionistas, productoras, actrices, montadoras, compositoras y representantes de los distintos departamentos creativos o técnicos. Para llevar a cabo sus objetivos, CIMA está presente en la mayoría de los festivales de cine y televisión españoles con diferentes actividades y premios. Organiza muestras y jornadas para la promoción de las cineastas y forma parte del *Observatorio de género de RTVE*. También está asociada a ONU mujeres. Tiene una representación nacional y seis delegaciones en Andalucía, Valencia, Galicia, Cataluña, Canarias y Baleares.

Desde 2015 la asociación realiza con carácter anual el estudio *Informe CIMA. Representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español*. El último informe corresponde al año 2018 y se presentó en el mes de junio de 2019, dentro de la quinta edición de la iniciativa *CIMA Mentoring*, un programa de asesoría personalizada de proyectos de mujeres para cine y televisión, impulsado por la asociación, que tiene como objetivo mejorarlos y orientar su financiación.

El estudio *La presencia de la mujer en el sector cinematográfico* persigue cinco objetivos. El primero es dar a conocer la representatividad de mujeres y hombres dentro de los

16. <http://www.m-arteyculturavisual.com/editorial/>

puestos o cargos de mayor responsabilidad en la estructura laboral del sector cinematográfico. El segundo trata de establecer la conexión entre algunas partes fundamentales de la economía en este sector y su relación con el sexo de las personas que dirigen las películas. Con este propósito, se plantean tres objetivos secundarios también relevantes: el reconocimiento de costes de los largometrajes por parte del ICAA, las ayudas estatales y el papel de las televisiones generalistas como agentes de compra o coproducción de derechos filmicos. Finalmente, se muestran los datos sobre la presencia y representatividad de las mujeres en los diferentes tipos de reconocimientos públicos.

Mujeres de la Industria de la Música (MIM)

MIM nació como asociación en septiembre de 2016 durante la 28ª edición del *Market de Música Viva de Vic*. En los meses previos a su constitución, se sucedieron distintas reuniones de mujeres profesionales del sector de la industria musical que concluyeron en la necesidad de crear una plataforma donde generar visibilidad para estas mujeres.

La asociación trabaja para evidenciar un problema de género que la mayoría de las veces queda disipada, puesto que las mujeres profesionales en el sector de la música industrial no reciben el mismo tratamiento que sus colegas varones. Actualmente MIM cuenta con más de 375 socias, y existen diversas comisiones que trabajan permanentemente para lograr sus objetivos.

MIM trabaja con otras asociaciones feministas nacionales e internacionales relacionadas con la industria de la música y en las distintas provincias españolas, donde la proximidad local facilita en gran medida el trabajo. Así, en diciembre de 2018 celebraron las *Jornadas MIM* en Coruña, en las que analizaron la situación en la que se encuentra la industria musical en España, específicamente en la escena gallega. Este encuentro tuvo como objetivo plantear estrategias de cambio y evolución hacia un modelo más diverso, profesionalizado y equitativo en la industria musical. Asimismo, desde la asociación y en colaboración con el INAEM se está realizando un *Estudio sobre la igualdad de género en la industria de la música* que está incluido en el Plan de trabajo del Observatorio de 2019.

Mujeres en la Música (MM)

Mujeres en la Música es la más antigua de las asociaciones integradas en el Observatorio. Creada en 1989, es una asociación pionera en promover la presencia de las mujeres profesionales de la música en España. En la actualidad cuenta con más de 150 asociadas que pertenecen a los campos de la creación, interpretación, investigación, docencia, pedagogía y gestión en el ámbito de la música.

Entre sus actividades se encuentran la programación de conciertos y festivales en los que se interpretan obras de autoras de todas las épocas. Colabora con la red *Off Arteria* en la organización de mesas redondas y conciertos en diversas ciudades españolas con el fin de dar a conocer la literatura y las composiciones discográficas de las mujeres.

Uno de los hitos importantes a lo largo de los años de existencia de la asociación lo constituyen los primeros *Encuentros de compositoras madrileñas*, en 1990; el *VIII Congreso Internacional de Mujeres en la Música*, celebrado en Bilbao en 1992; y el *Festival de Mujeres en la Música* de Getxo, que comenzó en el año 2000. La asociación MM ha colaborado con la Fundación SGAE, Clásicas y Modernas y AMCE en la realización del ya mencionado estudio *¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?*, publicado en 2019.

En la tabla 7 se recogen los principales estudios llevados a cabo por cada asociación y los vínculos de acceso.



TABLA 7

Páginas web, estudios e informes de las asociaciones participantes en el Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura del Ministerio de Cultura y Deporte, diciembre 2019

CIMA Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales	https://cimamujerescineastas.es
<i>Mujeres y hombres en el cine español: una investigación empírica, investigación realizada por Fátima Arranz (2007)</i>	https://cimamujerescineastas.es/wp-content/uploads/2020/05/informe-fatima-arranz-2007.pdf
<i>Informe CIMA. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico español</i>	
Informe 2015	https://cimamentoring.com/informe-anual-2015/
Informe 2016	https://cimamentoring.com/informe-anual-cima-2016/
Informe 2017	https://cimamentoring.com/informe-anual-cima-2017/
Informe 2018	http://cimamentoring.com/wp-content/uploads/2019/06/informe-anual-CIMA-2018.pdf
Estudio sobre estereotipos, roles y relaciones de género en series de televisión de producción nacional (en proceso)	
CyM Clásicas y Modernas	http://www.clasicasymodernas.org/
<i>¿Dónde están las mujeres en el ensayo?, 2019</i>	https://clasicasymodernas.org/donde-estan-las-mujeres-en-el-ensayo/
<i>Premios Nacionales de Cinematografía hasta 2018, 2019</i>	https://clasicasymodernas.org/informe-premios-nacionales-cinematografia-hasta-2018/
<i>Premios Nacionales Artes Escénicas hasta 2018, 2019</i>	https://clasicasymodernas.org/informe-premios-nacionales-artes-esenicas-hasta-2018/
<i>¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica? (en colaboración), 2017</i>	https://www.clasicasymodernas.org/donde-estan-las-mujeres-en-la-musica-sinfonic/
<i>Mujeres y hombres en las Reales Academias Españolas, 2017</i>	
<i>Premios Cervantes y Nacionales de Cultura, 2016</i>	https://clasicasymodernas.org/premios-cervantes-nacionales-cultura-2016/
<i>Informe suplementos culturales, 2013</i>	https://www.clasicasymodernas.org/informe-suplementos-culturales-2013/
MAV Mujeres en las Artes Visuales	https://mav.org.es/
MAV #19 Autoría de exposiciones individuales en diversos museos y centros de arte en España (2014-2019), 2019. MNCARS: políticas de compra e igualdad (2011-2017), 2019.	https://mav.org.es/informes-mav-n-19/
MAV #15.1: Presencia de artistas mujeres en ARCO, Madrid, 2016	https://mav.org.es/informes-mav-nx/
MAV #15.2: Discriminación sexual en el profesorado de másteres universitarios oficiales de arte en España, 2016.	https://mav.org.es/informe-mav-n15-2/
MAV #15.3 y 4º :I. del Observatorio Cultural de Género de Cataluña sobre exposiciones de mujeres en los centros de arte de Barcelona 2011-2015, 2016	https://mav.org.es/informe-mav-15-3/
MAV #14: Presencia de mujeres artistas en ARCO, Madrid '15, 2015	https://mav.org.es/informe-mav-n14/
MAV #13: Las mujeres en el sistema del arte visual en Europa, 2015	https://mav.org.es/informe-mav-n13
MAV #12: Exposiciones individuales en 21 centros de arte en España (2010-2013), 2014	https://mav.org.es/informes-mav-n12/

Páginas web, estudios e informes de las asociaciones participantes en el Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura del Ministerio de Cultura y Deporte, diciembre 2019

MAV Mujeres en las Artes Visuales	https://mav.org.es/
MAV # 11: Presencia de mujeres artistas en ARCO, Madrid 2013	https://mav.org.es/informe-mav-n11/
MAV # 10: Comisarias, conservadoras y directoras de centros de arte (2013)	https://mav.org.es/informe-mav-n10/
MAV # 9: Conferenciantes en centros de arte y fundaciones (2011-2012)	https://mav.org.es/informe-mav-n9/
MAV # 8: Coleccionistas en España, 2012	https://mav.org.es/informe-mav-n8/
MAV #7: Artistas españolas y sus obras en 10 museos de arte contemporáneo, 2011	https://mav.org.es/informes-mav-n7/
MAV #6: Galerías, galeristas y artistas españolas, 2011	https://mav.org.es/informes-mav-n6/
MAV #5: Exposiciones individuales en 22 centros de arte en España (1999 2009), 2011	https://mav.org.es/informes-mav-n5-exposiciones-individuales/
MAV #4: Composición de Jurados y concesión de Premios) en España, 2010	https://mav.org.es/informes-mav-n4/
MAV #3: Directoras de museos y centros de arte en las Comunidades de Madrid, Baleares, Castilla y León y Barcelona, 2010	https://mav.org.es/informes-mav-3-directoras-de-museos-y-centros-de-arte/
MAV #2: Presencia de artistas mujeres en ARCO 2010, con referencias a su evolución desde la primera edición en 1982	https://mav.org.es/informe-mav-n2/
MAV #1: Las adquisiciones del MNCARS en 2009 y la presencia de obra de artistas mujeres en la Colección, 2010	https://mav.org.es/informe-mav-n1/
MIM Mujeres en la Industria de la Música	http://asociacionmim.com/
La igualdad de género en la industria de la música. Estudio incluido en el Plan de trabajo del Observatorio de 2019 (en proceso)	
MM Mujeres en la Música	www.mujaresenlamusica.es
Estudio <i>¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?</i> (en colaboración)	http://www.fundacionsgae.org/es-ES/SitePages/Mediateca_Detalle.aspx?i=126

4

Diagnóstico de la desigualdad en los diferentes sectores de la cultura

4.1. Análisis discursivo de la producción normativa desde 2007

No es el objetivo de este trabajo realizar un análisis jurídico en profundidad sobre el impacto que la Ley de Igualdad ha tenido en la legislación producida con posterioridad por los distintos departamentos que han asumido las competencias de cultura.

Sin embargo, ha parecido pertinente valorar, aunque de forma somera, en qué medida su espíritu y las acciones concretas que en ella se promueve impulsar se han trasladado a los documentos de carácter normativo.

El primer anclaje de la desigualdad se observa en los discursos; en las lógicas que los organizan, en la forma en que se articulan las ideas y en los valores en que se apoyan. Los discursos se apoyan sobre las ideas y pensamientos de los que los emiten. Se ha querido en estas primeras notas recoger el resultado de un breve análisis del discurso de los textos de carácter normativo que enmarcan la actuación del Ministerio de Cultura y Deporte y de las entidades incluidas en el estudio.

A este respecto, se han considerado dos tipos de marcos normativos. Por una parte, se ha analizado el *ordenamiento jurídico fundamental* que regula tanto las estructuras como los procesos que son objeto estudio en esta investigación. En ellos se ha tratado de identificar las referencias explícitas a la Ley o a algunos de sus principios básicos, como el *principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres* o a las *medidas de acción positiva* para levantar las barreras que impiden una igualdad efectiva para las mujeres el ámbito de la cultural. En especial a las medidas que detalla el punto 2 del artículo 26 de la Ley que hace referencia a la *igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual*. Las citamos de nuevo de forma literal por su importancia y relevancia para alcanzar la igualdad en el ámbito de la cultura y el marco de esta investigación.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas que, de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general, y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Pero también se ha considerado el **marco normativo que representan los planes estratégicos y de acción** aprobados con posterioridad a 2007 por parte de los centros directivos y organismos incluidos en la investigación. En ellos se establece el sentido y la dirección particular y concreta de cada organización de acuerdo con el contexto y las prioridades de cada momento. Aunque no se trata de textos de valor jurídico, tienen igualmente un carácter imperativo. Las unidades y organizaciones que los articulan o redactan han de ajustar sus acciones a ellos desde el momento de su aprobación. En la tabla 8 se recogen los planes incluidos en la muestra (las áreas de cine y audiovisual, así como la música y las artes escénicas, no están comprendidas en este apartado, dado que carecen de planes estratégicos de actuación).

TABLA 8

Planes estratégicos y de actuación publicados entre 2007 y 2018 por el Departamento de Cultura y los organismos vinculados analizados

Dirección General / Organismo	Nombre plan	Rango temporal
Ministerio de Educación, Cultural y Deporte	Plan Estratégico General de Cultura	2012–2015
Ministerio de Educación, Cultural y Deporte	Plan Estratégico de Cultura	2020
D.G. Libro y la Lectura	Plan de Fomento de la Lectura	2017–2020
Consejo de Cooperación Bibliotecaria	Plan estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria	2013–2015
Consejo de Cooperación Bibliotecaria	Plan estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria	2016–2018
Consejo de Cooperación Bibliotecaria	Plan estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria	2019–2023
D.G. Bellas Artes	Plan Nacional de Patrimonio Cultural	2015
D.G. Bellas Artes	Plan Museos+ Sociales	2015–2020
D. G. Industrias Culturales	Plan de Fomento de las Industrias Culturales	2011
D. G. Industrias Culturales	Plan de Fomento de las Industrias Culturales	2016
D. G. Industrias Culturales	Plan de Fomento de las Industrias Culturales	2017
D. G. Industrias Culturales	Plan de Fomento de las Industrias Culturales	2018
Biblioteca Nacional	Plan estratégico de la Biblioteca Nacional	2015–2020
Biblioteca Nacional	Plan estratégico de la Biblioteca Nacional	2009–2011
Biblioteca Nacional	Plan estratégico de la Biblioteca Nacional	2012–2014
Museo del Prado	Plan actuación del Museo del Prado	2009–2012
Museo del Prado	Plan actuación del Museo del Prado	2013–2016
Museo del Prado	Plan actuación del Museo del Prado	2017–2020
Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía	Plan de actuación del MNCARS	2014–2017
Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía	Plan de actuación del MNCARS	2018–2021
Museo Nacional Thyssen Bornemisza	Plan estratégico del Museo Thyssen-Bornemisza	2013–2018
Museo Lázaro Galdiano	Plan estratégico del Museo Lázaro Galdiano	2016–2018
Museo Lázaro Galdiano	Plan estratégico del Museo Lázaro Galdiano	2019–2022
Teatro Real	Plan estratégico del Teatro Real	2019–2024

Análisis de los planes estratégicos y de actuación del Departamento de Cultura, centros directivos, organismos autónomos y demás organismos adscritos o vinculados

Con este análisis se pretende valorar en qué medida la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se ha interiorizado entre las personas que diseñan las políticas culturales de las direcciones generales y de los organismos vinculados al Ministerio. Se quiere constatar si en las reflexiones estratégicas se establecen objetivos y se marcan líneas de acción concretas para promover cambios y levantar las barreras estructurales y difusas que sostienen la brecha de género de las mujeres en el ámbito de la cultura.

La incorporación de la Ley y la idea de igualdad en los planes de actuación

Los resultados son poco alentadores con salvedades puntuales. En general, los planes estratégicos y de actuación redactados después de la aprobación de la Ley simplemente ignoran su existencia.

De todos los planes analizados, solo uno hace referencia a la Ley de Igualdad como un referente normativo a tener en cuenta en el desarrollo del plan o en alguna de sus líneas de actuación. El *Plan de Fomento de las Industrias Creativas de 2011* se refiere a la Ley de Igualdad para justificar uno de los objetivos que deben perseguir en su política de ayudas y promoción cultural: «Apoyar aquellas actividades que, según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, favorezcan la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la cultura». A partir de ahí, los siguientes tres planes de Industrias Culturales no vuelven a hacer referencia a esta finalidad. Es la única mención a la Ley en todos los planes analizados. En este sentido, la Ley de Igualdad corre peor suerte que la Ley de Mecenazgo, que se cita en muchos planes y con considerable frecuencia. Encontramos, sin embargo, en el *Plan Estratégico 2016-2018 del Museo Lázaro Galdiano* una referencia a la «Nueva Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social» como característica para tener en cuenta en el análisis del entorno social.

Mejor acogida tiene la idea de igualdad como principio directriz de actuaciones estratégicas, aunque la mayor parte de las veces sea utilizada para referirse a objetivos que no tienen a las mujeres como su sujeto de aplicación. El uso más frecuente de igualdad hace referencia a la necesidad de garantizar *en condiciones de igualdad* el

acceso a productos o servicios por parte de la ciudadanía. Así sucede en los *Planes estratégicos de cultura de la Secretaría de Estado de Cultura 2012-2015 y 2020* («garantizar en un plano de igualdad el derecho de las personas con discapacidad de acceder al patrimonio cultural y artístico»); el *Plan de fomento de la lectura 2017-2020* («acciones que promuevan la igualdad de oportunidades en el acceso al libro por grupos de lectura entre población con dificultades sensoriales, psíquicas, lingüísticas y socioeconómica») o en los *Planes de actuación del Museo Reina Sofía 2014-2017 y 2018-2021* («fomentar mecanismos y proyectos que favorezcan la igualdad, la inclusión social y la accesibilidad universal a los recursos y contenidos del Museo»).

En otras dos ocasiones se hace referencia a la igualdad para poner en marcha acciones que sí suponen la aplicación de aspectos regulados en la Ley de Igualdad, como son las medidas de conciliación. Así queda reflejado en el objetivo 3 del *Plan de actuación del Museo del Prado 2009-2012* («fomentar la conciliación de la vida familiar con la profesional, y favorecer el desarrollo de programas de igualdad»), aunque en años y planes posteriores haya desaparecido cualquier referencia explícita a la igualdad en cualquiera de sus formas. El mismo uso de igualdad se aprecia en el *Plan estratégico del Museo Thyssen-Bornemisza 2019-2023*, en el que se citan unas medidas de igualdad del plan «Thyssen concilia», si bien no se detalla su contenido (p. 34). Solo en el *Plan estratégico del Teatro Real 2019-2024* se hace referencia a medidas contra el acoso («Desarrollo de un plan de igualdad y antiacoso»), incluidas en el marco de las políticas de recursos humanos del teatro.

Tres son los planes que no solo hacen referencia en sus textos a la igualdad de género, sino que la asumen como un elemento nuclear y transversal de su política.

El primero en hacerlo fue el *Plan de fomento de Industrias Culturales y Creativas 2011*, que señala el PEIO 2008-2011 como referente de todas sus actuaciones y al que cita expresamente como un principio rector en la concesión de ayudas y premios de la Dirección General.

La articulación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un factor fundamental para el desarrollo y bienestar de una sociedad. Los principios inspiradores del «Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011» son tenidos en cuenta en todas las medidas y líneas de actuación recogidas en este Plan de Fomento de Industrias Culturales asumiendo transversalmente la defensa de la igualdad de género entre hombres y mujeres.

En los siguientes años, sin embargo, la igualdad aparece únicamente al final del documento como un elemento a tener en cuenta, pero en un tono bien distinto:

Además, la Dirección General de Industrias Culturales y del Libro orienta todas sus acciones a conseguir una sociedad más igualitaria, justa y adaptada a las necesidades de los ciudadanos, hombres o mujeres, de diferentes condiciones o procedencias. Por ello, los temas relacionados con la igualdad de género y la atención a las necesidades de las personas con diversidad funcional en el acceso a la cultura son tratados con especial consideración, tanto a la hora de conceder las ayudas, préstamos y avales, como en su política de becas.

Con posterioridad, el *Plan Museos + Sociales*, que la Subdirección General de Museos publicó en 2015 para su desarrollo en los años subsiguientes en los museos estatales, demuestra un claro compromiso con la igualdad de género:

En relación con la adopción de una perspectiva de género, ésta también ha sido y sigue siendo abordada por los museos estatales. Desde hace años los museos están jugando un papel activo en la adopción de lenguajes correctos y en dar visibilidad a las mujeres a través de sus colecciones y sus actividades. Desde el año 2011, en el marco de la Red Digital de Colecciones de Museos de España, CER.ES, se viene desarrollando la iniciativa «Patrimonio en Femenino», proyecto de carácter anual [entre 2011 y 2016] y compuesto por un catálogo en línea de colecciones de museos estudiadas desde una perspectiva de género y una publicación electrónica en la que se analizan las presencias y ausencias de las mujeres en los más diversos ámbitos y disciplinas. Actividades más específicas vinculadas a las mujeres, la lucha contra imágenes estereotipadas o a destacar su papel en la creación artística tienen lugar en prácticamente todos los museos¹⁷.

Dentro de su línea estratégica 3 de «Contribución a la cohesión social, atención a la diversidad cultural y difusión del museo sostenible», el cuarto programa centra su atención en la «visibilización de la perspectiva de género» en el marco de la acción de los museos, para lo cual propone acciones concretas para alcanzar objetivos específicos:

17. Azor Lacasta, A. et al. (2015), «Museos+ Sociales. Génesis de un plan destinado a reforzar el compromiso social de los museos», en *Museos.es*, 9-10, Ministerio de Cultura y Deporte, p. 245. Accesible en <http://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:3c1f1047-c35a-4110-a5e0-6b1a1f6e027f/planmuseosmassociales-con-vinculos.pdf>



- Dar a conocer, a través de las colecciones de los museos, el papel de las mujeres en diferentes sociedades, civilizaciones y períodos históricos. Proyectar la necesidad social de construir una historia de mujeres y hombres en igualdad.
- Impulsar actividades en las instituciones museísticas con el objetivo de facilitar la visibilidad de las mujeres a través del conocimiento de la historia, el arte y otras disciplinas sociales y científicas.
- Difundir el arte creado por las mujeres a través de la organización de exposiciones y otras actividades.
- Concienciar al público de los museos de la inexistencia de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
- Desarrollar actividades que contribuyan a visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer, contribuyendo a crear una conciencia social para su eliminación.

Cabe destacar que el trabajo iniciado por la Subdirección General de Museos Estatales en este ámbito ha conducido a la creación del *Observatorio de Museos de España*¹⁸, cuyo objetivo es publicar informes sobre legislación, normativa estatal y autonómica y diseño de políticas de actuación sobre la función social de los museos.

18. Observatorio de Museos de España, accesible en <http://www.culturaydeporte.gob.es/observatorio-museos-espana/el-observatorio-de-museos-de-espana/mision-y-objetivos.html>

Pero, por encima de todos ellos, destaca el *Plan del Consejo de Cooperación Bibliotecaria 2019-2023*, que lleva directamente al título su visión: «Bibliotecas en Igualdad». Ya el primer párrafo del texto enmarca y define su alcance para, posteriormente, hacer de la igualdad de género el eje transversal que enmarca todas las líneas de acción del plan:

*Las bibliotecas son una institución fundamental para el desarrollo de las sociedades democráticas. La sociedad actual se enfrenta al reto de la **igualdad de género**. Las bibliotecas, por su proximidad a las comunidades a las que sirven, ya sea la escolar, la universitaria, la investigadora o la del barrio son instituciones clave para afrontar este reto. (...) El III Plan Estratégico del CCB, que ahora se presenta, propone afrontar todos estos retos a través de cinco líneas de actuación, con la igualdad de género como eje transversal a todas estas líneas. (...) Por tanto, se promoverá la igualdad de género en la sociedad a través de las colecciones, actividades y servicios de las bibliotecas y para ello se contará con una comisión asesora compuesta por representantes de organizaciones y asociaciones expertas en perspectiva de género y LGTBI¹⁹.*

No podemos por menos que preguntarnos en qué medida no es accidental que un proyecto tan comprometido con la igualdad tenga lugar en un ámbito como el de las bibliotecas, en el que las mujeres tienen un peso fundamental y ocupan un lugar esencial.

Discursos y subtextos en relación con las mujeres que recorren los planes de actuación

Por último, apuntar un fenómeno que hemos identificado en la lectura de estos textos: la tendencia a la desaparición de la existencia de las mujeres y su sustitución por el concepto de género. En todos los planes revisados que totalizan cientos de páginas, la palabra mujer aparece tan solo citada 15 veces (excluidas las 110 que aparece en el Plan «Museos más Sociales»). El número resulta cuando menos sorprendente, toda vez que se supone que todos los planes deberían haber incorporado la Ley de Igualdad como un elemento normativo que se proyectara en sus líneas de actuación y el título de la Ley es claro sobre su finalidad y objetivo: «para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». La desaparición de las mujeres y su sustitución por la idea de género, como si fueran sinónimos, puede suponer una modificación del sujeto de aplicación de la Ley, cuestión esta de radical importancia.

19. Consejo de Cooperación Bibliotecaria (2019), *III Plan estratégico del CCB 2019-2023. Bibliotecas en igualdad*, Ministerio de Cultura, Secretaría General Técnica, p. 3. Accesible en <https://www.ccbiblio.es/plan-estrategico/>

Queremos cerrar este capítulo con una última reflexión en relación con la incorporación «discursiva» de la idea de igualdad en los documentos guía de las políticas del Ministerio.

Como ya se ha destacado, con frecuencia las acciones para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se incorporan en los planes de actuación integradas con otras intervenciones, necesarias e imprescindibles, en favor de grupos de personas que se ven afectadas por situaciones de discriminación o vulnerabilidad («drogodependientes, personas sin hogar, enfermos mentales», «personas en situación de desempleo», «inmigrantes y minorías étnicas»). Queremos llamar la atención sobre el subtexto que acompaña a este hábito. De la lectura de algunos de los párrafos parece derivarse la división de la sociedad en dos grandes grupos: por una parte, la «población general» y, por otra, los «colectivos que son objeto de condiciones de discriminación», que incluyen a las mujeres. Aunque no se exprese de forma abierta, tal afirmación asume de forma implícita que la «población general» (por no decir la «población normal») está formada únicamente por los hombres, reduciendo a las mujeres la mayoría de las veces a un mero «colectivo». La población son los hombres y, aparte, están los colectivos constituidos por las mujeres y otros grupos de personas que sufren discriminación o exclusión. No puede aceptarse considerar como un colectivo a más de la mitad de la población. Parece necesario y urgente revisar este lenguaje, porque su articulación ha de provenir de una visión del mundo que, sin lugar a duda, se proyecta en actitudes y acciones.



Análisis de la regulación legislativa

En el estudio de las leyes, decretos, órdenes y demás *textos legislativos* aprobados con posterioridad a la Ley de Igualdad se han incluido en la muestra los que marcan la estructura y funcionamiento del departamento, centros directivos, organismos autónomos y demás organismos adscritos o vinculados y que han sido aprobados con posterioridad a 2007. La tabla 9 recoge el conjunto de textos evaluados.

En el análisis se ha prestado atención a los siguientes aspectos:

- Referencia a la Ley de Igualdad como justificación de alguna de sus acciones y funciones.
- Referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Referencia a las mujeres como sujetos de aplicación de alguna acción o decisión.
- Referencia al género como razón de alguna de sus acciones o funciones.
- Referencia a la «presencia equilibrada de mujeres y hombres» en los órganos de gobierno, comisiones o cualquier estructura de toma de decisión.
- Existencia de algún tipo de medida o acción de carácter positivo, en especial baremos compensatorios.
- Uso de lenguaje inclusivo.

El resultado no ofrece un panorama más halagüeño. La Ley de Igualdad aparece referida en cuatro textos: en la Regulación de los órganos de participación y asesoramiento del INAEM (2010), en la Ley del Cine (2015), en la Estructura básica del Ministerio de Cultura y Deporte (2018) y en la Orden ministerial de creación del Observatorio de Igualdad (2019).

Las referencias específicas a acciones positivas o a las mujeres apenas aparecen en estos documentos legales; en cambio, sí se encuentran alusiones a la paridad o a la igualdad de género, aunque no como elemento transversal ni como eje vertebrador de las acciones de los organismos, como ya se ha visto en los diversos Planes. Solo la Orden de creación del ya mencionado Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la cultura, del año 2019, está recorrida por la firme voluntad de continuar trabajando en la igualdad de género en la esfera de lo cultural, pues se establece como «mecanismo para impulsar la presencia de las mujeres en todas las manifestaciones culturales y en puestos de responsabilidad».

TABLA 9

Relación de textos legislativos analizados

Ámbito / Entidad	Normativa	Año
Gobierno	Estructura básica del Ministerio de Cultura y Deporte	2018
Ministerio	Regulación de subvenciones del Ministerio de Cultura (régimen competitivo)	2010
Ministerio	Regulación de subvenciones del Ministerio de Cultura (subvenciones directas)	2011
Ministerio	Regulación de los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura	2011
Ministerio	Conferencia Sectorial de Cultura (Propuesta de funcionamiento)	2017
Ministerio	Orden ministerial creación Observatorio de Igualdad	2019
D.G. Bellas Artes	Creación de la Red de Museos de España	2009
D.G. Libro y Bibliotecas	Ley de la Lectura, el libro y las bibliotecas	2007
ICAA	Ley del Cine	2007
ICAA	Real Decreto que desarrolla la Ley del Cine	2015
INAEM	Regulación del Consejo Artístico del Auditorio Nacional de Música	2008
INAEM	Código Buenas Prácticas del INAEM	2008
INAEM	Regulación de los órganos de participación y asesoramiento del INAEM	2010
INAEM	Creación y regulación Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música	2010
INAEM	Estatutos Ballet Nacional	2010
INAEM	Estatutos Compañía Nacional de Danza	2010
INAEM	Estatutos Compañía Nacional de Teatro Clásico	2010
INAEM	Estatutos Centro Dramático Nacional	2011
INAEM	Creación y regulación Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música	2011
INAEM	Estatutos Centro Nacional de Difusión Musical	2011
Biblioteca Nacional	Estatuto Biblioteca Nacional de España	2016
Biblioteca Nacional	Ley de la Biblioteca Nacional de España	2015
M. Lázaro Galdiano	Estatutos del Museo Lázaro Galdiano	2008
M. Reina Sofía	Estatutos del Museo Reina Sofía	2013
M. Reina Sofía	Ley del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía	2011
M. Thyssen-Bornemisza	Estatutos del Museo Nacional Thyssen Bornemisza	2017
M. Thyssen-Bornemisza	Buen Gobierno Fundación Thyssen	2018
Teatro Real	Estatutos (actualizados a diciembre de 2018)	2018
INAEM (Consortio)	Estatutos Fundación Cante de las Minas	2010
INAEM (Consortio)	Estatutos Festival Música Canarias	2016
INAEM (Consortio)	Creación de la Fundación Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro.	2011
INAEM (Consortio)	Creación de la Fundación del Festival Internacional de Santander	2012

Si acudimos al Real Decreto 817/2018, de 6 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Cultura y Deporte, en él se hace referencia a la Ley de Igualdad en el artículo 2 –que detalla las funciones de la Subsecretaría de Cultura y Deporte–, en el punto en el que aparece mencionada la Unidad de Igualdad del Ministerio. Por su parte, la Orden por la que se regulan los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura y Deporte alude, por un lado, a la presencia de una persona en los jurados que sea nombrada por «centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género» y, por otro, a la necesidad de mantener la paridad entre mujeres y hombres en las propuestas que realicen los jurados. Ninguna referencia a la igualdad, la paridad o las acciones positivas se realiza en el Reglamento de organización y funcionamiento de la Conferencia Sectorial de Cultura, aprobado en julio de 2017.

Al año 2008 corresponde el Código de Buenas Prácticas del INAEM, que en el punto 14 de los principios generales de actuación se destaca la «promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del Instituto, tanto artísticos como de gestión». Aprobado poco tiempo después de la Ley de Igualdad se percibe la influencia de su cercanía. La utilización del lenguaje inclusivo en este documento resulta reveladora en los casos en los que se establece que, de manera anual, el Ballet Nacional de España, la Compañía Nacional de Danza y la Compañía Nacional del Teatro Clásico encargarán producciones nuevas a «coreógrafos o coreógrafas» y a «directores o directoras» invitadas. Este empleo inclusivo no se utiliza, en cambio, en los artículos dedicados al Teatro de la Zarzuela, la Orquesta y Coro Nacionales de España y la Joven Orquesta Nacional de España. También el Real Decreto de regulación de los órganos de participación y asesoramiento del INAEM destaca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos consejos (Teatro, Danza, Música, Danza y Circo).

En lo que respecta a la normativa de museos y, más concretamente, a los Organismos Públicos o entidades adscritas o vinculadas al Ministerio, en el real decreto por el que se crea la Red de Museos de España, que corresponde al año 2009, se describen las funciones que llevará a cabo el Consejo de Museos, y se detalla, asimismo, la composición de este órgano colegiado, conformado por la presidencia, dos vicepresidencias y la secretaría, aunque nada se dice sobre la necesidad de que exista una paridad entre sus miembros. Lo mismo sucede en los Estatutos del Museo Nacional del Prado (modificado en 2011), la Fundación Lázaro Galdiano (2008) y el Museo Nacional Thyssen-Bornemisza (2017), en los que no se hace alusión alguna a la paridad entre las personas que componen el Real Patronato. En cambio, sí encontramos referencia a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos colegiados, como el Real Patronato, mencionados tanto en el Estatuto (2013) como en la Ley reguladora del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (2011). En ninguna de las

normativas legales elaboradas por las cuatro instituciones museísticas mencionadas se establece ninguna cuestión relacionada con el compromiso de aumentar la visibilidad de las obras realizadas por mujeres, lo que sería deseable de acuerdo con el ya mencionado artículo 26 de la Ley de Igualdad.

Idéntica situación a la descrita se aprecia en los Estatutos de la Biblioteca Nacional de España, del año 2016, y la Ley de la misma institución, correspondiente a 2015, ya que en ambos se alude exclusivamente a la paridad en referencia a las personas que componen su Real Patronato. Por su parte, en la Ley de la Lectura, el libro y las bibliotecas –que fue promulgada el mismo año que la Ley de Igualdad– no se menciona la igualdad ni se propone la incorporación de medida alguna que facilite la difusión de autoras como escritoras o ilustradoras, entre otras.

Por su parte, la Ley del Cine de 2007, modificada en el año 2015, asienta en el Preámbulo un compromiso con la búsqueda de la igualdad de género –entre otras cuestiones–, compromiso que enraíza, según se establece, con los artículos 14, 16 y 20 de la Carta Magna. Asimismo, en las disposiciones generales se menciona que el ICAA «establecerá medidas de fomento de igualdad de género en el ámbito de la creación cinematográfica y audiovisual», mientras que en el artículo 25, que se dedica a las ayudas para la producción de largometrajes sobre proyecto, se dispone que aquellos proyectos que apliquen «medidas de igualdad de género en las actividades creativas de dirección y guion» serán valorados positivamente. Es una de las pocas acciones positivas que aparecen de forma explícita en la normativa recogida. La búsqueda de la paridad en los órganos colegiados es, en fin, también destacada en una de las disposiciones adicionales.

Queremos hacer mención especial de la sistemática referencia en diversos textos a los principios de «igualdad, mérito y capacidad» que ha de seguirse en la selección de personas. En esta línea, entre los organismos que dependen del INAEM, en los Estatutos del Ballet Nacional, la Compañía Nacional de Danza, la Compañía Nacional de Teatro Clásico y el Centro Dramático Nacional encontramos que no se hace alusión a cuestiones relacionadas con la igualdad más allá de una referencia genérica en los artículos correspondientes a la selección de la persona titular de la dirección de cada uno de ellos. En todos se menciona que la selección de las candidaturas se realizará atendiendo a «principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y concurrencia». Sin embargo, la igualdad a la que apela hace referencia a la proscripción de que se produzcan situaciones de discriminación entre personas, categorías o grupos tal como queda protegido por el art. 14 de la Constitución española.

Son precisamente los procesos de elección de puestos directivos al frente de centros de creación artística, museos u otras entidades culturales, uno de los aspectos sobre los que existe un importante debate en cuanto a la posible aplicación de medidas de

acción positiva. Algunos opinan que tener en consideración otros aspectos que no sean estrictamente el mérito y la capacidad deviene de forma inmediata en un hecho discriminatorio, que atenta contra el principio de igualdad recogido en el art. 14 de la Constitución española. Otros opinan –opinamos– que las acciones positivas en esos contextos quedan amparadas por el art. 9 del Título Preliminar de la Constitución:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (art. 9.2 de la Constitución española).

Como nos recuerda la magistrada del Tribunal Supremo Encarnación Roca Trías sobre la posición del Tribunal Constitucional a este respecto:

*El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha señalado, en relación con el art. 14 del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que **toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación**. El art. 14 del Convenio Europeo –declara el mencionado Tribunal en varias de sus sentencias– no prohíbe toda diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y libertades: **la igualdad es sólo violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida (STC 22/1981, FJ 3)**²⁰.*

Estudios como este, como otros que lo han precedido y, esperamos, más que le sucederán, tienen por objetivo poner de manifiesto la existencia de barreras y obstáculos estructurales que impiden alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura. Su constatación, descripción y valoración objetiva son fundamentales para la aplicación de acciones positivas en dichos contextos y una herramienta esencial para que los tribunales de justicia puedan amparar las acciones positivas frente a las demandas y acusaciones de discriminación de trato.

20. Roca Trías, E. (2013), *Los principios de razonabilidad y proporcionalidad en la jurisprudencia constitucional española*. Ponencia en el marco de la «XV Conferencia Trilateral» entre Tribunales Constitucionales de Italia, Portugal y España, celebrada en octubre de 2013, p. 18. Las negritas en el original. Accesible en <https://www.tribunalconstitucional.es/es/trilateral/documentosreuniones/37/ponencia%20espa%C3%91a%202013.pdf>

4.2. El acceso de las mujeres al poder en el ámbito de la cultura

Poder ejecutivo de las mujeres

En este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis de la distribución por sexos de los puestos de poder dentro del Ministerio y de los organismos vinculados a él durante el periodo de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2018.

Se han considerado puestos de poder a efectos de este estudio los altos cargos y cargos de libre disposición hasta la categoría de subdirecciones generales.

En el tratamiento de los datos se han hecho los correspondientes ajustes a los cambios estructurales ente ministerios de Cultura y de Educación y Cultura en 2004, 2011 y 2018, en las VIII, X y XII legislaturas desde el 7 de junio de 2018.

Para aumentar la precisión y relevancia de los datos se han registrado las fechas de alta y cese de todas las personas que han ocupado altos cargos dentro del periodo 2000-2018. Esto permite obtener el volumen total de días que se han ejercido esos cargos durante un año natural y calcular el porcentaje de días que han sido ejercidos por mujeres u hombres. La asignación anual de la variable sexo a una única persona al frente de un centro directivo o una subdirección general es problemática y genera sesgos, ya que impide una valoración cierta de distribución del poder por sexos en los momentos de cambio.

Esta solución facilita sortear el problema de los cambios estructurales. En cada momento dado, independientemente de la estructura ministerial, las actividades llevadas a cabo en los centros directivos y organismos dependientes habrán estado dirigidas por un número determinado de personas un número de días. El cómputo total de días al año representa el 100% del poder ejecutivo anual. Ese poder ejecutivo global habrá sido ocupado por mujeres durante un porcentaje concreto de tiempo.

Los datos reflejarían con mayor exactitud el poder real ostentado por cada persona –en tanto que capacidad de influir en la toma de decisión final– si los datos se ponderasen con unos factores de corrección en función de la jerarquía y categoría de los

puestos ocupados, pero para llevar a cabo dicha ponderación se requeriría de unos tratamientos matemáticos que exceden la capacidad de este estudio.

Poder ejecutivo global de las mujeres

Un primer análisis de la distribución del poder en los ministerios de Cultura y Deporte y de Educación, Cultura y Deporte entre 2000 y 2018 muestra un leve crecimiento del poder ostentado por mujeres y un descenso equivalente del de los hombres. Sin embargo, los cambios temporales no siguen un patrón de crecimiento constante, sino que son el resultado de oscilaciones más o menos irregulares (véanse la tabla 10 y el gráfico 2).

GRÁFICO 2

Poder ejecutivo global por sexo 2000-2018 (días ejercidos al año en %)

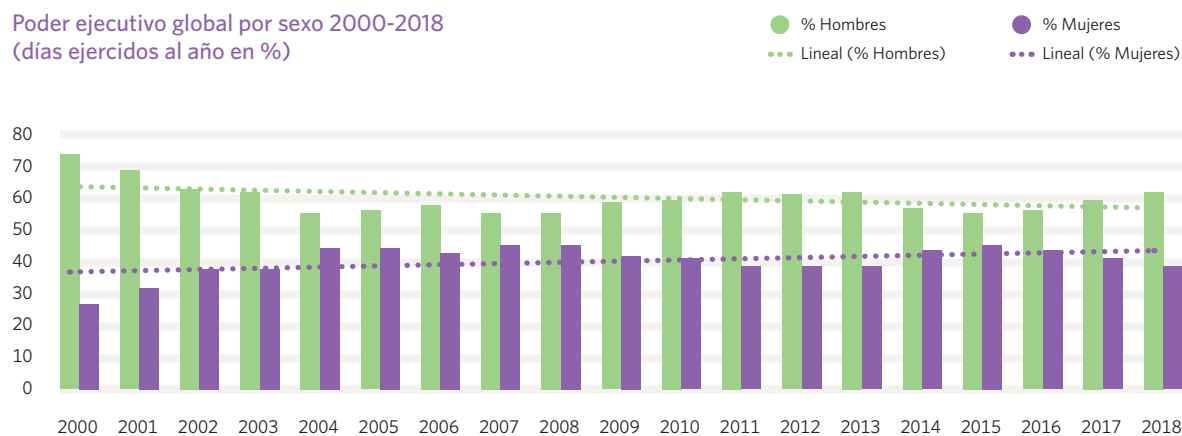


TABLA 10

Días de ocupación del poder ejecutivo global 2000-2018 (%). Departamento de cultura y entidades vinculadas

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	73,4	68,2	62,4	62,1	55,5	55,7	57,6	55,0	55,2	58,5	59,5	61,6	61,2	61,8	56,9	55,0	56,3	59,4	61,7
% Mujeres	26,6	31,8	37,6	37,9	44,5	44,3	42,4	45,0	44,8	41,5	40,5	38,4	38,8	38,2	43,1	45,0	43,7	40,6	38,3
% Antes y después 2007	38,8								41,2										
% Variación 2000-2018										11,6									

Fuente: MCD, BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en el estudio. Elaboración propia.

Los dos años iniciales señalan el punto más bajo de toda la serie (27% de mujeres y 73% de hombres para 2000 y 32% y 68% para 2001), pero el porcentaje correspondiente al último año de la serie (38% mujeres y 62% hombres) no es el más alto. El 45% ha sido el máximo poder que ha correspondido a las mujeres, alcanzado en los años 2004, 2007, 2008 y 2015. Esto indica que no ha sido la Ley el único factor promotor de dichos logros. Lo que sí se aprecia es una diferencia de seis puntos en el porcentaje promedio entre los años previos a la aprobación de la Ley de Igualdad y los posteriores a su aplicación.

A la vista de los resultados, en el 40% de los años posteriores a la Ley no se alcanzaron los objetivos de una distribución equilibrada del poder ejecutivo entre mujeres y hombres, y justo en 2018 estaríamos fuera de su cumplimiento²¹.

Estos datos nos permiten concluir que, si bien la aprobación de la Ley de Igualdad parece haber ejercido una influencia positiva sobre la distribución de poder ejecutivo dentro del Ministerio, existen factores que sostienen una baja representación de las mujeres en las máximas posiciones de influencia a la hora de la articulación e implementación de las políticas culturales.

Poder ejecutivo por sexos según ámbito institucional

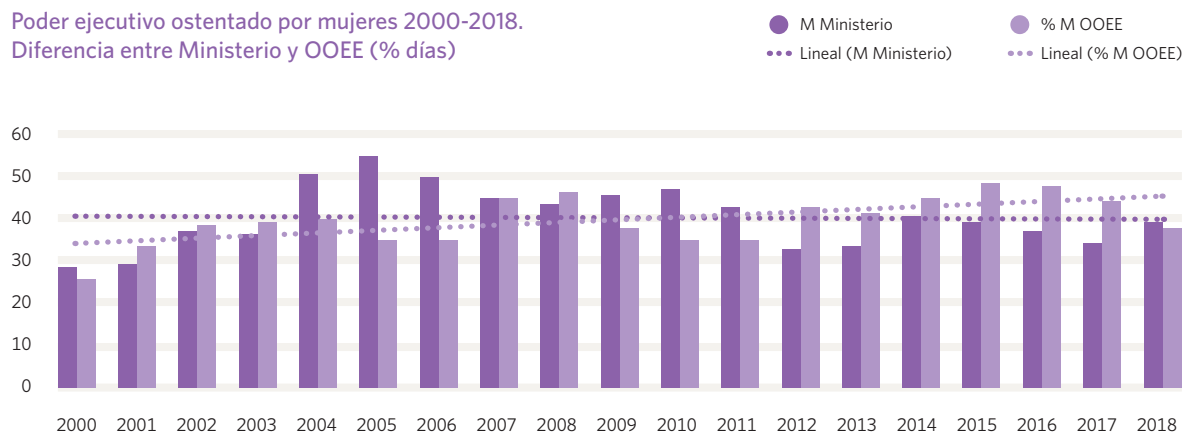
Se ha analizado el comportamiento del poder ejecutivo de las mujeres según el ámbito institucional en el que se ejerce. Para ello, se ha comparado el poder ejecutivo de centros directivos en dependencia directa del Ministerio con el de los organismos dependientes o vinculados a él (INAEM, ICAA, BNE, Museo del Prado, Museo Reina Sofía, Museo Thyssen-Bornemisza, Museo Lázaro Galdiano y Teatro Real), identificados en los gráficos y tablas como Otras Entidades (OOEE).

Aunque es mayor el tiempo que las mujeres han ocupado el poder ejecutivo en el Ministerio (41,3%), comparado con los otros organismos (39,6%), estos últimos presentan una evolución más alcista, mientras en el Ministerio la línea de tendencia se aplana (véase el gráfico 3).

21. Artículo 52. Titulares de órganos directivos. El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada. «A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento».

GRÁFICO 3

Poder ejecutivo ostentado por mujeres 2000-2018.
Diferencia entre Ministerio y OEEE (% días)



Poder ejecutivo de las mujeres según categoría de los cargos

¿Afecta el rango de los cargos a la representación de las mujeres? Para dar respuesta a esta pregunta se analizaron las categorías de dirección y subdirección generales de los centros directivos del Ministerio y de los equipos directivos de las entidades adscritas.

Se aprecia una clara diferencia en el acceso de las mujeres a los puestos de mayor rango. El porcentaje global de mujeres ocupando puestos con categoría de dirección general durante el periodo ha sido del 27,7%, mientras que el porcentaje de mujeres en cargos con categoría de subdirectoras se eleva al 46,2% durante los mismos años (véase el gráfico 3).

Ahora bien, el comportamiento a lo largo del tiempo estudiado no sigue un patrón claro, con fluctuaciones más o menos coyunturales. Sí se aprecia una discreta tendencia al alza del porcentaje de mujeres con rango de dirección general. Si con anterioridad a 2007 una de cada cuatro direcciones generales la ocupaba una mujer, con posterioridad a la Ley de Igualdad ha ascendido hasta un tercio. La presencia de mujeres en subdirecciones generales mantiene mayor estabilidad: del 44,7% que alcanzaba antes de 2007 ha aumentado un 6,5% de promedio a lo largo del periodo posterior, superando en ocasiones el 50% de las subdirecciones generales (véase el gráfico 5).

GRÁFICO 4

Distribución del poder al frente de Direcciones generales 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

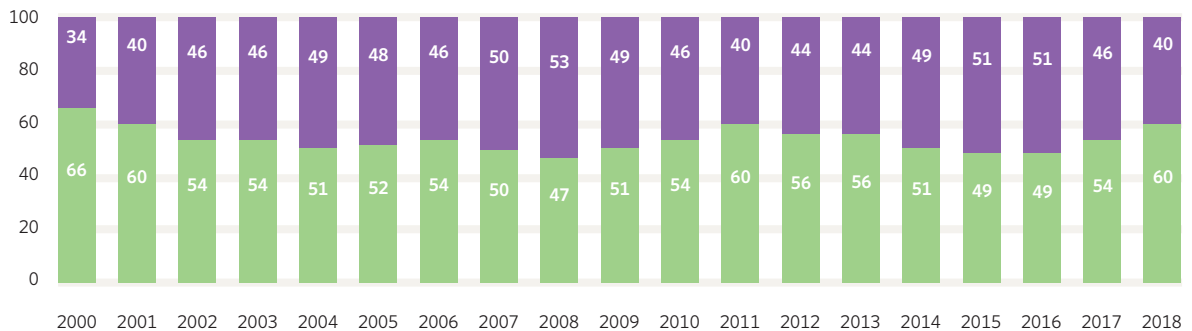


Se exploró la posibilidad de que la baja representación en las direcciones generales estuviera influida por el tipo de organismo, por lo que se comparó el porcentaje de mujeres en direcciones generales dentro del Ministerio y en otros organismos, pero se apreció un comportamiento similar, con una diferencia.

GRÁFICO 5

Distribución del poder al frente de Subdirecciones generales 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres



Un hallazgo significativo es que se produce mayor recambio y menor estabilidad cuando son las mujeres las que ocupan las direcciones generales. A los hombres se les mantiene en sus puestos durante periodos de tiempo más largos. El tiempo medio

de permanencia en el cargo para las mujeres es de 2,6 años, mientras los hombres lo hacen casi las legislaturas enteras, 3,4 años. Este fenómeno no se reproduce cuando el rango del cargo es de subdirección general. En estos casos, hombres y mujeres muestran una estabilidad equivalente (tabla 11).

TABLA 11

Promedio de años de permanencia en el cargo según rango y sexo. Días ocupados entre el 1-1-2000 y 31-12-2018

	Hombres	Mujeres
Dirección General	3,4	2,6
Subdirección General	3,4	3,5
Total general	3,4	3,3

Fuente: BOE, S.G. de Personal del MECD. Informes de entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

Poder ejecutivo de las mujeres según ámbitos culturales

También se han apreciado diferencias sustantivas según el ámbito de actuación en el que opere el poder ejecutivo.

Se recoge a continuación (tabla 12) un resumen del porcentaje de tiempo que han asumido el poder ejecutivo las mujeres en los diversos ámbitos de actuación del Ministerio y los organismos adscritos incluidos en el estudio. Se muestra el porcentaje global y las diferencias entre el periodo anterior y posterior a la Ley de Igualdad.

TABLA 12

Poder ejecutivo ostentado por las mujeres, 2000-2018, antes y después de la aprobación de la Ley de Igualdad según ámbitos de actuación (% días)

% Mujeres	Global	<2007	>2007	Variación
Artes visuales	38,7%	41,4%	40,5%	-0,9%
Cine y AV	54,0%	59,1%	55,8%	-3,3%
Libro y lectura	53,0%	47,6%	62,9%	15,3%
Industrias Culturales	41,0%	34,2%	50,1%	15,9%
Artes Escénicas	28,0%	19,6%	36,7%	17,1%
Música y Danza	26,0%	26,6%	27,2%	0,6%
General	39,5%	43,9%	39,9%	-4,0%

Fuente: Subdirección General de Personal. MCD y BOE. Informes y memorias entidades participantes. Elaboración propia.

Como queda patente, hay disciplinas como el cine y el audiovisual en las que el poder ejecutivo ha correspondido a las mujeres en un porcentaje superior al 50% a lo largo del periodo, sobrepasando en ocasiones el 60%, mientras que, en otras áreas como la música y las artes escénicas, el poder en manos de las mujeres no ha llegado al 30%, ni antes ni después de la Ley. En posiciones intermedias se encuentran las artes visuales, las industrias culturales y los puestos de poder en áreas que intervienen sobre el conjunto de la actividad ministerial (servicios centrales, publicaciones, etc.).

Los campos que se han mantenido más estables han sido las artes visuales, el cine y audiovisual y los ámbitos de actuación general. En algunos casos, la variación entre el periodo anterior y posterior a la Ley de Igualdad es negativa. En otros casos como el libro y las bibliotecas, las industrias culturales y la cooperación han sufrido ascensos alrededor del 15%. El mayor incremento (17%) corresponde a las artes escénicas, si bien partía del porcentaje menor antes de la Ley de Igualdad. El sector más refractario al cambio es el de la música y la danza, cuya variación no alcanza un punto y que supera a duras penas el 25%.

Los gráficos siguientes (6 a 12) ilustran en mayor detalle la evolución en el tiempo de cada una de estas áreas artísticas.

GRÁFICO 6

Poder ejecutivo en el ámbito de las Artes Visuales 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

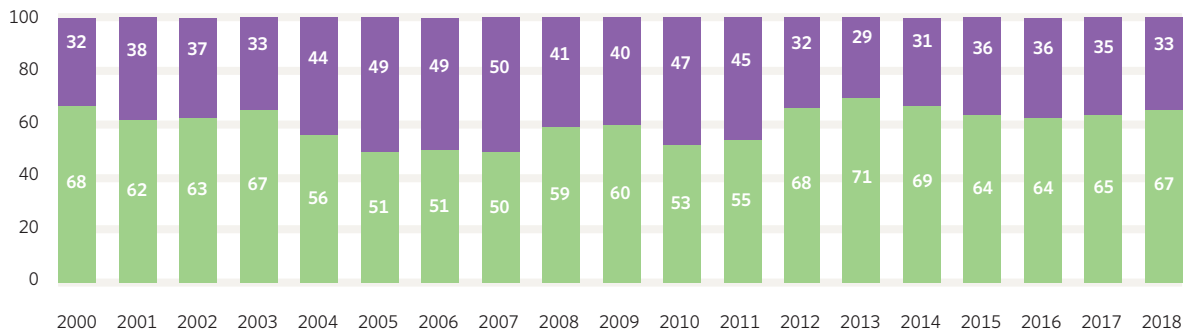


GRÁFICO 7

Poder ejecutivo en el ámbito del Cine y Artes Audiovisuales 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

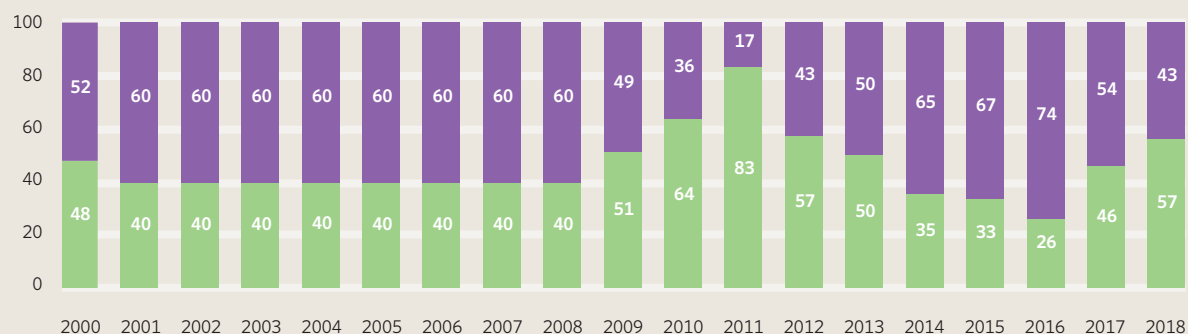


GRÁFICO 8

Poder ejecutivo en el ámbito del Libro 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

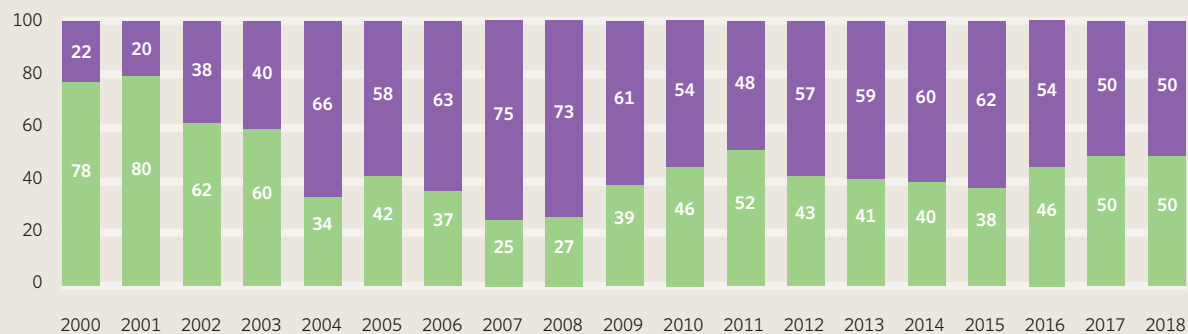


GRÁFICO 9

Poder ejecutivo en el ámbito de las Industrias culturales 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

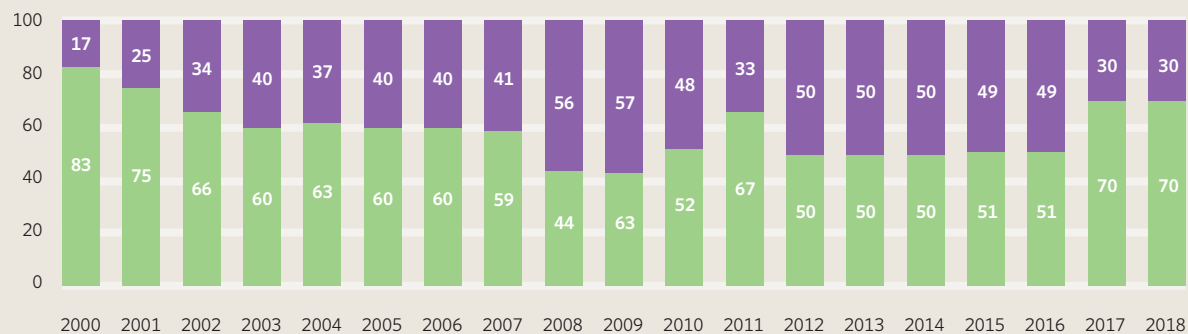


GRÁFICO 10

Poder ejecutivo en el ámbito de las Artes escénicas 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

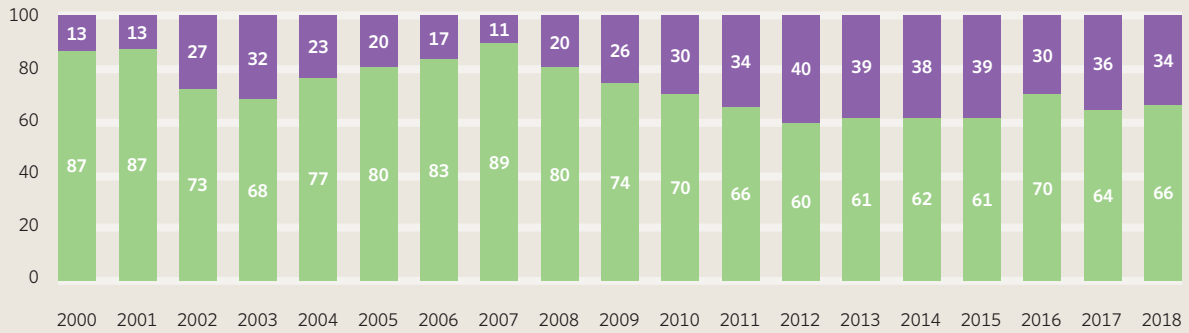


GRÁFICO 11

Poder ejecutivo en el ámbito de la Música y Danza 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

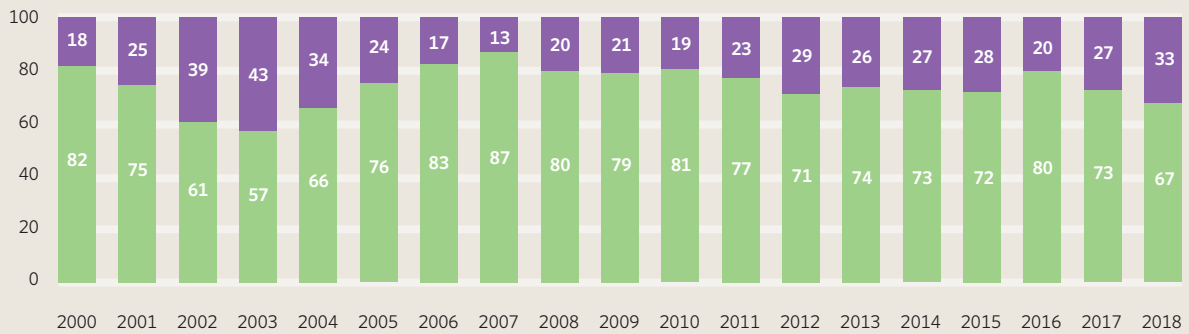
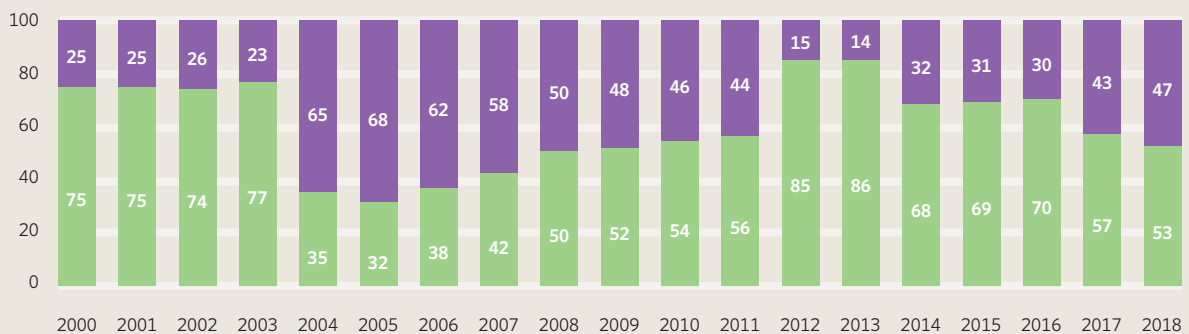


GRÁFICO 12

Poder ejecutivo en ámbitos de actuación generales del Ministerio 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres



Participación de las mujeres en la gobernanza de las políticas

Participación en la gobernanza: igualdad, representatividad y legitimidad democrática

Para llevar a cabo determinados aspectos de sus funciones de gestión y administración de los asuntos públicos, las Administraciones públicas recurren a la constitución de estructuras organizativas en las que incorporan a representantes de otras Administraciones, agentes sociales o personas con especial experiencia o relevancia social en el campo de que se trate: los *órganos colegiados de carácter representativo*.

Su sentido es doble. Por una parte, dotan de *mayor eficacia* a las políticas al integrar en un solo espacio de toma de decisión la diversidad de voces, perspectivas y conocimientos existentes en un ámbito de actuación. Pero también son una importante herramienta de *gobernanza democrática*, ya que revisten las decisiones de mayor legitimidad y representatividad al incorporar a partes interesadas.

El análisis que se presenta a continuación se interroga sobre el grado de inclusión de las mujeres en los órganos colegiados de los que se han dotado, para la toma de decisión política, los ministerios que han asumido competencias en cultura y de los otros organismos incluidos en esta investigación durante el periodo de estudio. La presencia equilibrada de mujeres en ellos no es solo una medida de respeto a los criterios de igualdad, sino un indicador fundamental de la legitimidad y calidad democrática de sus políticas.



La presencia equilibrada de mujeres en los órganos colegiados es una exigencia de la Ley de Igualdad para todas las Administraciones públicas, pero como la Ley considera de especial protección la *igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual*, requiere de forma expresa a las Administraciones culturales:

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las Administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada [de mujeres y hombres] en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural²².

Al igual que en el resto de las secciones de este estudio, la investigación sobre la participación de las mujeres en la gobernanza de las políticas culturales en el marco de actuación del Ministerio y demás organismos adscritos se extiende a lo largo de los diecinueve años completos transcurridos durante el siglo XXI (2000-2018). Esto permite caracterizar el tiempo presente, evaluar el poder transformador de la Ley de Igualdad y valorar el grado de eficacia de las medidas adoptadas para actuar sobre la realidad práctica. Para ello era necesario poder comparar las tendencias previas y posteriores a la Ley y no solo realizar una foto fija del último año que poco diría de los procesos.

Por último, de cara a posibles recomendaciones y acciones futuras, en especial si entrañasen la activación de acciones positivas, es fundamental que existan datos objetivos capaces de dar cuenta y dimensionar los fenómenos de discriminación de las mujeres en el ámbito artístico y cultural en caso de que existan.

22. Art. 26.2.c.

Las mujeres en los patronatos, consejos, comisiones de valoración y jurados

Se han escogido cuatro tipos de órganos colegiados a los que la Administración recurre para la gobernanza de sus políticas: los *consejos*, los *patronatos*, las *comisiones de valoración* de ayudas y subvenciones y los *jurados* de los premios que concede el Ministerio de Cultura y Deporte. Cada uno de los tipos de órganos colegiados escogidos tiene diversas funciones, competencias y poder de decisión. En su conjunto dan cuenta de los mecanismos de participación de los que se sirve el Ministerio y los otros organismos en la gobernanza de sus políticas.

Unos órganos intervienen en la definición, articulación y evaluación de sus políticas (los patronatos y los consejos), mientras que otros colaboran para llevar a la práctica acciones concretas: su política de ayudas, en el caso de las comisiones de valoración, o la de reconocimiento, en el de los jurados de los premios.

1. La representación de las mujeres en órganos de gobierno: los patronatos

Los patronatos constituyen los órganos de gobierno de las fundaciones y de muchos organismos y entes públicos. Se trata de los órganos con máxima responsabilidad a la hora de fijar su política, su plan de actuación y sus presupuestos. Pertenecer a un patronato supone formar parte de la estructura con mayor poder dentro de la organización. A la dirección corresponde proponer al patronato y ejecutar lo acordado, lo que representa igualmente un alto grado de influencia, pero el poder pertenece al patronato. Por eso es de vital importancia, al igual que se ha realizado con el poder ejecutivo, estudiar la presencia de mujeres. Esto permite dimensionar si están o no representadas de forma equitativa y en consonancia con lo establecido en la Ley de Igualdad.

Para poder analizar la presencia de mujeres en los patronatos se ha registrado de forma sistemática su composición para identificar todas las personas que han formado parte de ellos entre 2000 y 2018. La participación en un patronato es una actividad que se desarrolla de forma continuada durante un periodo de tiempo que viene determinado en los estatutos de la entidad. Por regla general suele durar entre 2 y 5 años. Como en el caso del poder ejecutivo, para que los datos dieran cuenta fiel de la existencia de igualdad o desigualdad, la investigación ha requerido la captación de las fechas de alta y de baja de todos y cada uno de los participantes.

Una vez identificado el rango temporal que ha durado la participación de cada persona, han podido calcularse el número de días que ha participado cada año. La unidad de medida, por tanto, es el número de *días que han participado hombres y mujeres durante un periodo anual*.

Cada participante, a su vez, viene categorizado en función del cargo y funciones que realiza dentro del patronato (presidencia, vicepresidencia, vocalía y secretaria). Cada una de ellas entraña mayor o menor poder. Asimismo, se ha valorado si el proceso de selección tiene lugar mediante *designación directa* de la Administración promotora, mediante la *designación delegada* en un *tercero* (como es el caso de las Academias o determinados agentes sociales) o en *representación directa* de otras Administraciones o de agentes sociales. Esto es de especial importancia para identificar las posibles fuentes de desigualdad en caso de que existan diferencias de género en los resultados. Desgraciadamente no siempre ha sido posible identificar el mecanismo de selección o la representación de cada partícipe debido a la amplitud de rango temporal del estudio y la forma en la que es referida en órdenes y notificaciones legales.

Hubiera sido deseable haber capturado los datos de otros patronatos de los que el Ministerio forma parte mediante consorcios con otras Administraciones o entidades y que tienen una especial influencia en la programación cultural del Estado, como los festivales internacionales de música, danza, teatro y lírica, el Gran Teatre del Liceu, el Museo de Arte Contemporáneo de Barcelona (MACBA), entre otros. Pero el tiempo disponible, la metodología y la amplitud del periodo estudiado lo han hecho imposible. Solo de forma ocasional se ha dispuesto de dichos datos, a los que nos referiremos como caso individual.

Así pues, los resultados que se presentan recogen la evolución de la participación de las mujeres entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2018 en los patronatos de las siguientes instituciones:

- Biblioteca Nacional de España.
- Museo Nacional del Prado.
- Museo Nacional de Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS).
- Fundación Museo Thyssen-Bornemisza.
- Fundación Museo Lázaro Galdiano.
- Fundación Teatro Real.

En total se han recogido los datos de 701 personas que totalizan 993.161 días de participación, lo que supone que el promedio global de participación por persona ha sido de 1.417 días por participante. Esto significa que cada participante permanece 3,88 años, casi cuatro años, ejerciendo su función en un patronato.

Resultados globales

Los datos globales del periodo reflejan una clara desigualdad en la representación de las mujeres en los órganos de gobierno de algunas de las mayores instituciones culturales del país. Solo una de cada cuatro personas en los patronatos es una mujer: el 73% son hombres frente a un 27% de mujeres. Sí se aprecia cierta mejoría al comparar el periodo anterior y posterior a la aprobación de la Ley de Igualdad. Partiendo de cifras tan bajas como un 14% en 2001, las mujeres han pasado del 22% del primer periodo al 33% en el segundo. Es decir, el promedio a partir de 2007 ha alcanzado un tercio y la variación global entre 2000 y 2018 es de 8 puntos.

En cualquier caso, en ningún año de los diecinueve estudiados se ha logrado llegar al 40% de representación normativa.

Pero si vemos la evolución en el tiempo, se aprecia que, después de unos años centrales (2010 a 2012) en los que casi se alcanza el objetivo mínimo del 40%, la participación de las mujeres ha vuelto a estancarse y ha descendido los últimos años hasta cifras cercanas, de nuevo, al 25% (véanse la tabla 13 y los gráficos 13 y 14).

TABLA 13

Participación global en Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	82	86	79	79	79	75	73	69	67	64	62	63	71	72	72	71	72	75	74
% Mujeres	18	14	21	21	21	25	27	31	33	36	38	37	29	28	28	29	28	25	26
Antes y después 2007	22								30										
Variación 2000-2018	8																		

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

GRÁFICO 13

Participación global en Patronatos 2000-2018, según sexo (total días)

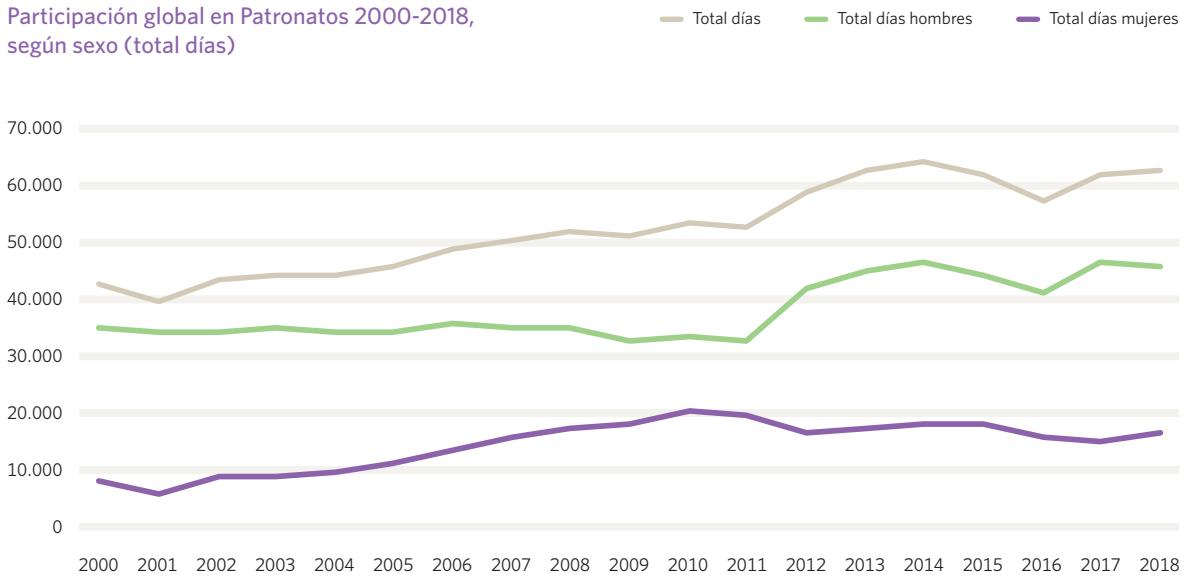
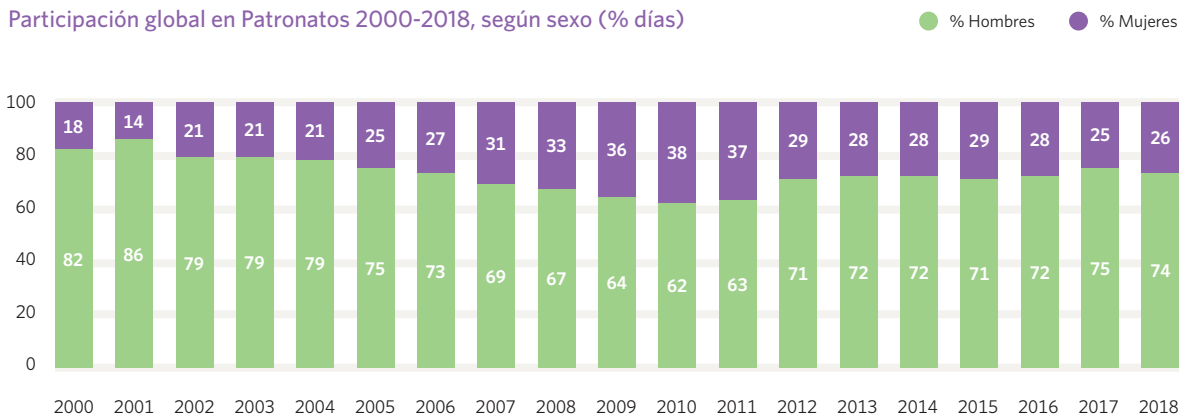


GRÁFICO 14

Participación global en Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)



De nuevo es pertinente analizar la presencia de las mujeres según el nivel de poder de las funciones posibles dentro de los patronatos.

Pues bien, como los datos y los gráficos ponen de manifiesto de forma inequívoca, la presencia de mujeres en las posiciones de máxima responsabilidad dentro de estos órganos de poder ha sufrido una clara involución a lo largo de los años transcurridos durante el presente siglo. Si en el año 2000 una mujer se sentaba en el 50% de las pre-

sidencias de estas instituciones, en 2018 lo hace tan solo en el 5%. Durante el periodo anterior a 2007 las mujeres ocuparon la presidencia de los patronatos el 47% del tiempo, mientras que con posterioridad a esa fecha la participación descendió hasta el 23%. Es decir, la participación de las mujeres en el poder de los patronatos de las grandes instituciones estudiadas entre 2000 y 2018 se ha visto mermada en -45%.

TABLA 14

Presidencia de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

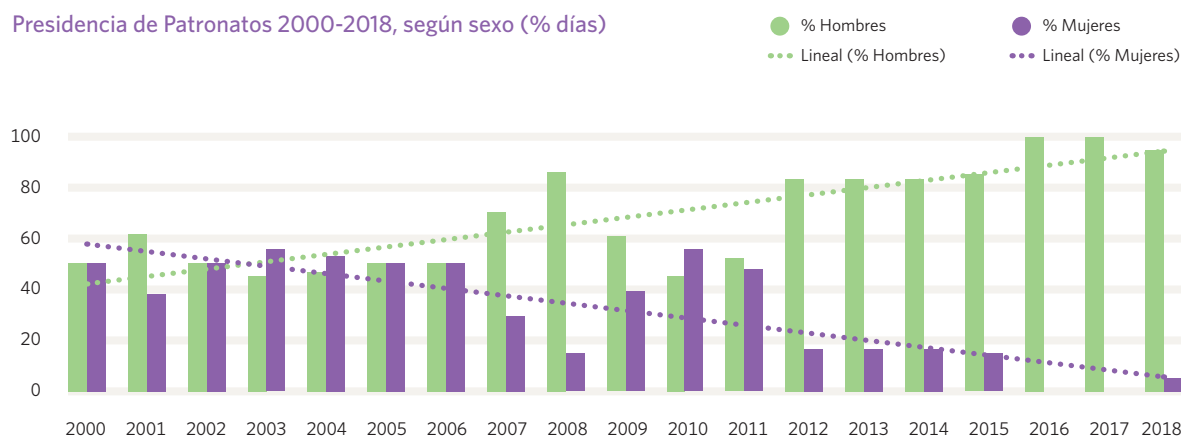
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	50	61	50	45	47	50	50	70	86	61	45	52	83	83	83	85	100	100	95
% Mujeres	50	39	50	55	53	50	50	30	14	39	55	48	17	17	17	15	0	0	5
Antes y después 2007	47								21										
Variación 2000-2018	-45																		

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

Más adelante se intentará desarrollar algunas hipótesis explicativas de este enorme desequilibrio.

GRÁFICO 15

Presidencia de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)



Las vicepresidencias de los patronatos han seguido un patrón en u. Si a principios de siglo esta función era realizada por mujeres solo el 20% del tiempo, en 2018 la situación no es mucho más halagüeña, con un 27%.

Ahora bien, hay que destacar que durante 11 años la cifra se ha situado por encima del 40% y que en tres de ellos (2009-2010 y 2011) las mujeres ocupaban una mayoría del 60%, aunque en los últimos años se han vuelto a situar en el entorno del 25%. Esto hace que el promedio de participación en vicepresidencias en el periodo anterior a 2007 sea del 28% y, sin embargo, alcance un 50% global en el periodo posterior, a pesar de una gran caída en los dos últimos años y que la variación total entre 2000 y 2018 sea del 8% (véanse la tabla 15 y el gráfico 16).

TABLA 15

Vicepresidencia de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

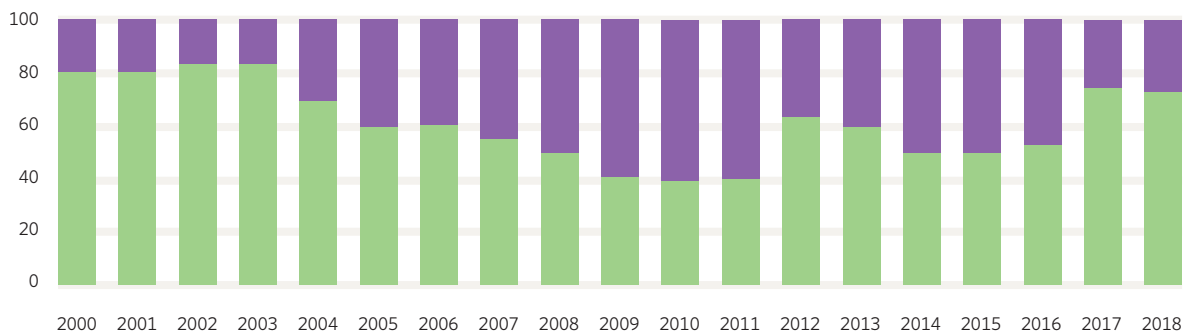
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	81	81	83	83	70	60	61	55	50	41	40	41	63	60	50	50	53	75	73	
% Mujeres	19	19	17	17	30	40	39	45	50	59	60	59	37	40	50	50	47	25	27	
Antes y después 2007	28								46											
Variación 2000-2018	8																			

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

GRÁFICO 16

Vicepresidencia de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres



Esto supone un cierto reequilibrio, si bien no anula la clara masculinización del poder efectivo en los últimos años.

Por lo que respecta a las secretarías de los patronatos, se observa que es la función que más se ha feminizado a partir de 2007, a pesar de que los primeros años eran asumidas el 27% del tiempo por mujeres, a partir de ese año el promedio de participación para el periodo se ha situado en el 60%. Es un dato preocupante observar cómo las mujeres solo han alcanzado una mayoría significativa en este ámbito de actividad dentro de los patronatos (véanse la tabla 16 y el gráfico 17).

TABLA 16

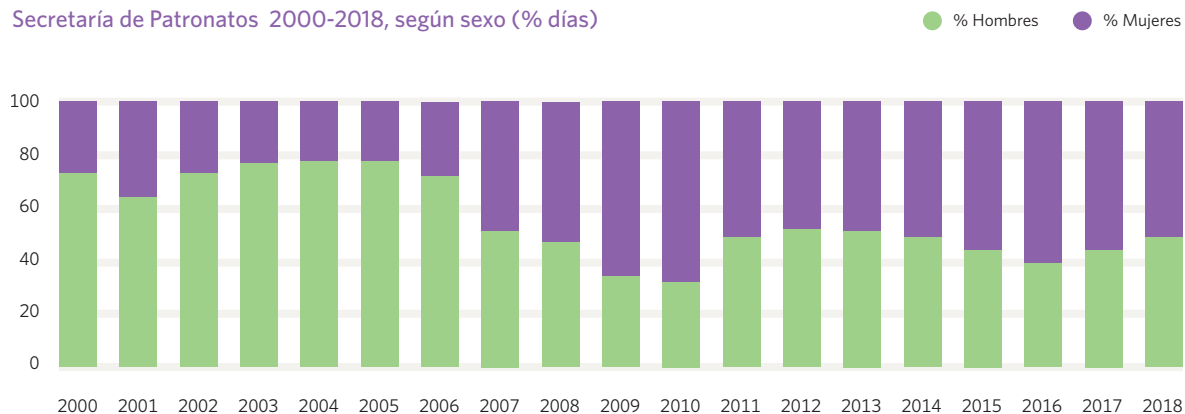
Secretaría de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	75	66	75	79	80	79	74	52	48	35	33	50	53	52	50	45	40	45	50	
% Mujeres	25	34	25	21	20	21	26	48	52	65	67	50	47	48	50	55	60	55	50	
Antes y después 2007	27								54											
Variación 2000-2018	25																			

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

GRÁFICO 17

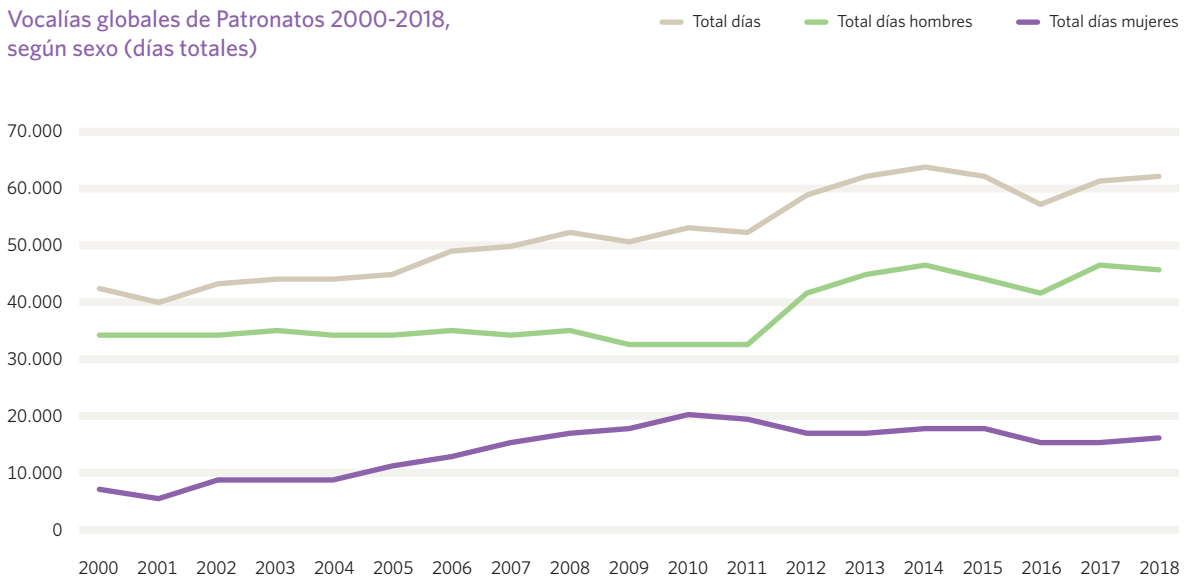
Secretaría de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)



Por último, analizamos la presencia de mujeres como vocales de los patronatos. Es la función ejercida por mayor número de participantes. El 86% de las personas que participan en patronatos lo hacen como vocales. Como muestra el gráfico 18, el número total de participantes ha sufrido un incremento leve, pero constante, a lo largo del tiempo estudiado.

GRÁFICO 18

Vocalías globales de Patronatos 2000-2018, según sexo (días totales)



En el caso de las vocalías se vuelve a apreciar ese patrón en u. Los datos indican un claro intento de responder al requisito exigido por la Ley de Igualdad a partir del 2007, al que siguen cuatro años de un marcado crecimiento desde cifras promedio del 31% hasta situarse en el 38%. Sin embargo, a partir de 2012 se observa un declive y la representación vuelve a situarse entre el 25 y el 29%. La variación global de la representación de las mujeres a lo largo del periodo estudiado ha sido del 8% (tabla 17).

TABLA 17

Vocalías globales de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	82	86	79	79	79	75	73	69	67	64	62	63	71	72	72	71	72	75	74
% Mujeres	18	14	21	21	21	25	27	31	33	36	38	37	29	28	28	29	28	25	26
Antes y después 2007	22								30										
Variación 2000-2018	8																		

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

Para identificar la fuente de dichos cambios y puesto que afectan a un mayor número de personas, se indagó si la fuente de los cambios de representación de las mujeres guardaba relación con las vocalías natas o con las designadas.

Los resultados ponen de relieve un comportamiento bien diferenciado entre ambos tipos de vocalías del que no dan cuenta las cifras medias de participación de mujeres. En el caso de las vocalías natas se producen mayores oscilaciones y se repite el patrón en u. En los años intermedios, las cifras de representación de mujeres entre 2009 y 2011 llegaron a alcanzar el 40%, para caer a partir del año 2012 por debajo del 30%. Este es, sin duda, un efecto del cambio político al frente del Ministerio y el impacto que los altos cargos de este tienen sobre las vocalías natas en los patronatos de estas instituciones. A partir de 2012 no se ha vuelto a alcanzar el 40% de mujeres (véanse la tabla 18 y los gráficos 19 y 20).

TABLA 18

Vocalías natas de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	78	86	73	77	73	75	75	68	64	60	58	57	74	78	76	75	73	79	74
% Mujeres	22	14	27	23	27	25	25	32	36	40	42	43	26	22	24	25	27	21	26
Antes y después 2007	24								30										
Variación 2000-2018	4																		

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

GRÁFICO 19

Vocalías totales en Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

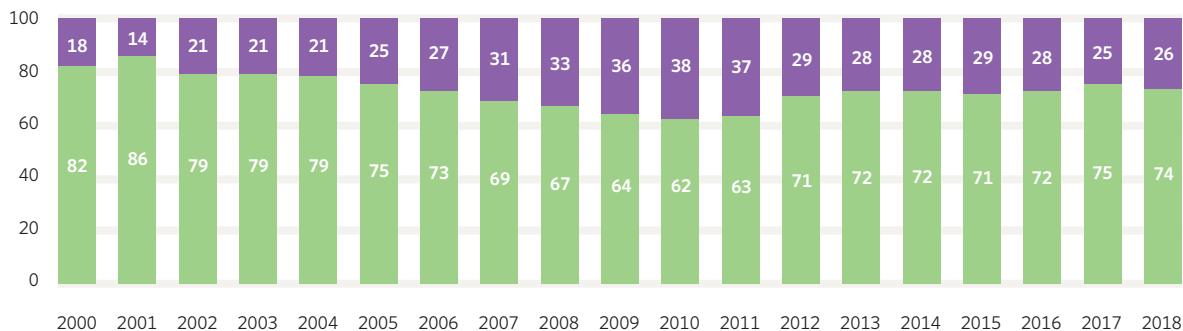
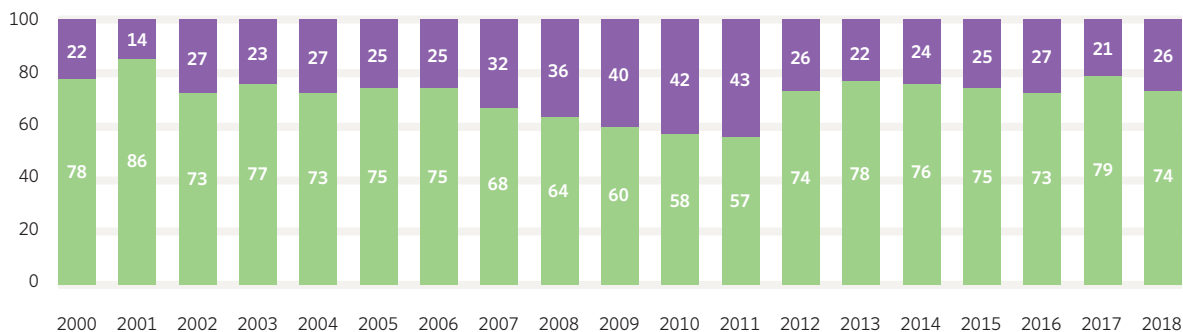


GRÁFICO 20

Vocalías natas de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres



Con respecto a las vocalías por designación, el comportamiento es más estable y con menores oscilaciones. Es lógico si tenemos en cuenta que los periodos de nombramiento se extienden habitualmente entre 2 y 3 años y el impacto de cambios políticos tendría, en caso de producirse, un tiempo de decaje. En este caso, los datos muestran que las exigencias de distribución equilibrada de la Ley de Igualdad no han sido suficientes como para situar el porcentaje de mujeres desde 2007 en las cercanías del 40%. En ningún año se ha llegado al 30%. A pesar de lo cual la variación global del periodo 2000-2018 ha sido del 14%, debido a los bajos niveles de los que se partía (véanse la tabla 19 y los gráficos 21 y 22).

TABLA 19

Vocalías designadas de Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	87	88	86	83	85	78	74	73	73	73	71	71	71	71	72	71	73	74	73
% Mujeres	13	12	14	17	15	22	26	27	27	27	29	29	29	29	28	29	27	26	27
Antes y después 2007	18								28										
Variación 2000-2018	14																		

Fuente: BOE, Informes y memorias anuales entidades incluidas en la muestra. Elaboración propia.

Esto implica que las Administraciones y los agentes sociales responsables de la designación de vocales en los patronatos no prestan la necesaria atención a que se cumpla este requisito y que no tienen en cuenta el impacto de sus decisiones en la composición global cuando nombran nuevas personas en los patronatos de estas instituciones.

GRÁFICO 21

Vocalías designadas de Patronatos 2000-2018, según sexo (total días)

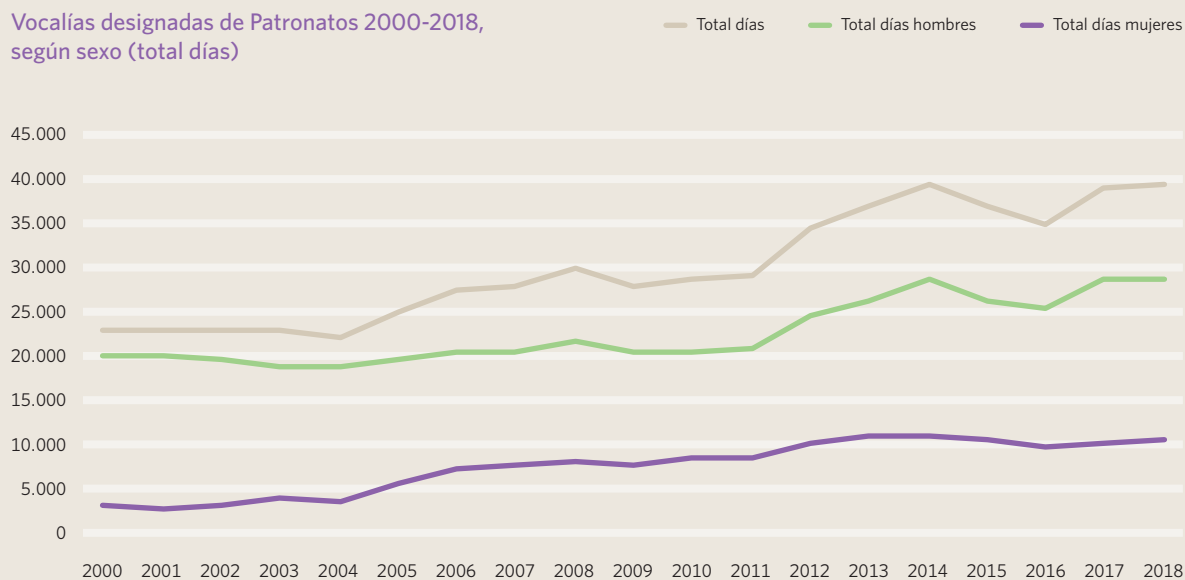
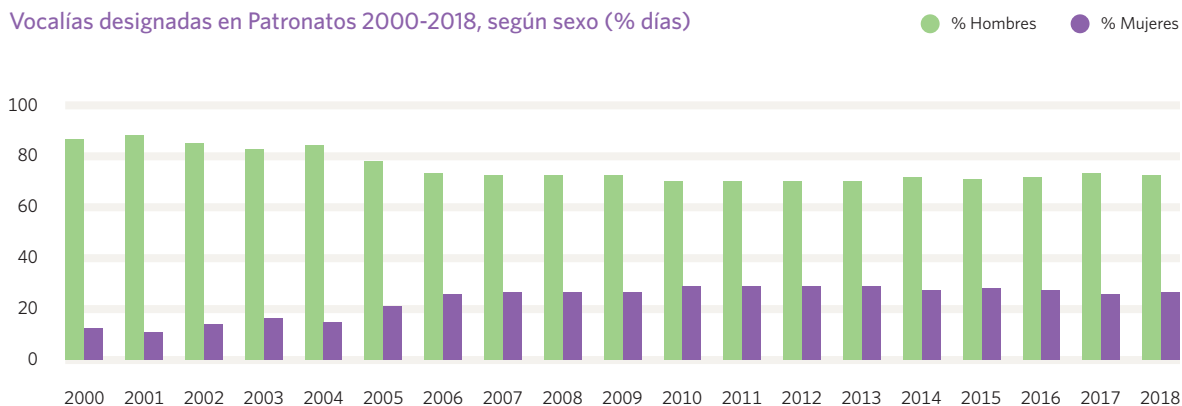


GRÁFICO 22

Vocalías designadas en Patronatos 2000-2018, según sexo (% días)



La representación de las mujeres en los patronatos muestra diferencias según el tipo de instituciones y sus correspondientes ámbitos culturales, si bien en todos ellos se repite el patrón descrito de unos años centrales con mayor participación y una menor presencia de mujeres en los extremos, aunque con una variación positiva.

De todos ellos, el patronato que representa el mundo del libro y la lectura, el patronato de la Biblioteca Nacional de España, es el que partía de una posición más excluyente. En el año 2000 solo el 4,7% del tiempo estuvo ocupado por mujeres. Es también el que más ha crecido en participación (27%) y el que presenta en 2018 una tasa más alta de mujeres, aunque muy lejos del 40% requerido (véanse la tabla 20 y el gráfico 23).

TABLA 20

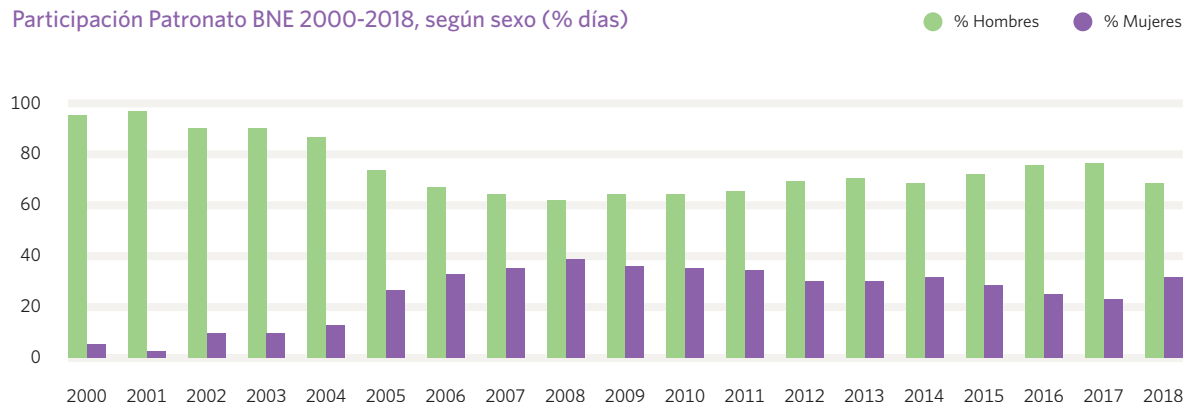
Participación en Patronato BNE 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	95	98	91	91	87	74	68	65	62	64	65	65	70	70	69	72	76	77	68	
% Mujeres	5	2	9	9	13	26	32	35	38	36	35	35	30	30	31	28	24	23	32	
Antes y después 2007	17								31											
Variación 2000-2018	27																			

Fuente: BOE, Informe y Archivo BNE. Elaboración propia.

GRÁFICO 23

Participación Patronato BNE 2000-2018, según sexo (% días)



Por su parte, el conjunto de patronatos de museos muestra en 2018 un decepcionante 26% a finales de 2018. Tan solo cuatro puntos por encima del punto de partida en el año 2000, cuando la participación fue del 22%. Solo en 2010 y 2011 se llegó a alcanzar el 40%. En todos los años restantes la representación de mujeres en los patronatos se ha situado por debajo del 30% (véanse la tabla 21 y el gráfico 24).

TABLA 21

Participación Patronatos de Museos (MNP, MNCARS, MTB, MLG)* 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	78	82	75	75	76	77	76	71	69	64	59	60	71	72	73	71	72	75	74
% Mujeres	22	18	25	25	24	23	24	29	31	36	41	40	29	28	27	29	28	25	26
Antes y después 2007	24								31										
Variación 2000-2018	4																		

*Se incluyen los patronatos de los museos que, por tratarse de entidades jurídicamente independientes del Ministerio de Cultura y Deporte, tienen patronatos como órganos de gobierno: Museo Nacional del Prado, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, Museo Nacional Thyssen Bornemisza y Museo Lázaro Galdiano. Fuente: BOE, Informes y Memorias de MNP, MNCARS, MTB, MLG. Elaboración propia.

GRÁFICO 24

Participación Patronatos de Museos (MNP, MNCARS, MTB, MLG)*
2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres



*Se incluyen patronatos de los museos que, por tratarse de entidades jurídicamente independientes del Ministerio de Cultura y Deporte, tienen patronatos como órganos de gobierno: Museo Nacional del Prado, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía, Museo Nacional Thyssen-Bornemisza y Museo Lázaro Galdiano.

Finalmente, en el caso del patronato del Teatro Real, representante del mundo de la música y de las artes escénicas, la representación de las mujeres muestra un balance negativo. Ninguno de los años se ha alcanzado, no ya el objetivo del 40%, sino un tercio del total, excepción hecha del año 2010, cuando se llegó al 34%. Es, sin duda, el sector más penalizado en términos de poder de participación en los patronatos estudiados (véanse la tabla 22 y el gráfico 25).

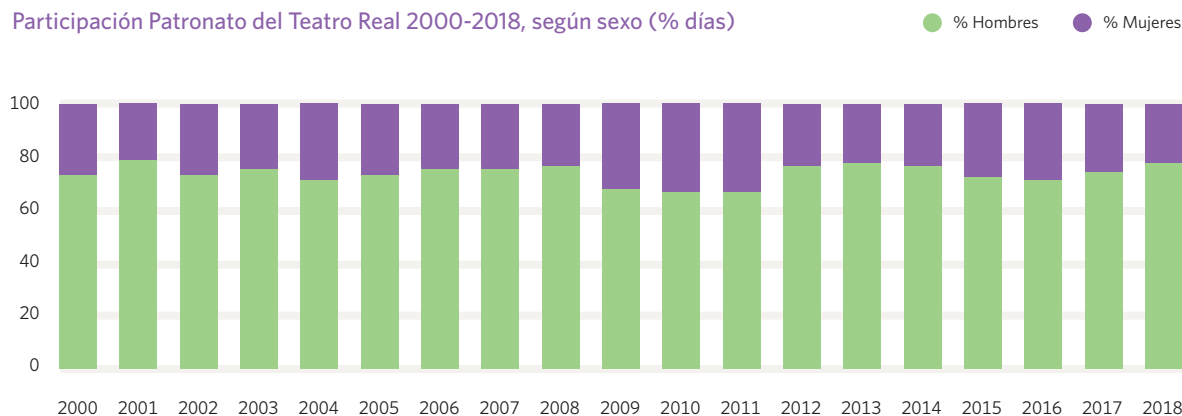
TABLA 22

Participación en Patronato del Teatro Real 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	72	78	73	76	71	73	75	75	76	67	66	67	76	77	76	72	71	74	78
% Mujeres	28	22	27	24	29	27	25	25	24	33	34	33	24	23	24	28	29	26	22
Antes y después 2007	26								27										
Variación 2000-2018										-5									

Fuente: BOE, Informes y Memorias de Teatro Real. Elaboración propia.

GRÁFICO 25



De las tres áreas estudiadas, es especialmente significativa la baja participación de las mujeres en los campos de los museos y las bibliotecas, habida cuenta del alto nivel de preparación técnica de las mujeres en las profesiones relacionadas con estas instituciones culturales que hace que ellas sean mayoría entre las personas que trabajan en museos y bibliotecas²³. La baja presencia de las mujeres en el ámbito de la gestión y gobernanza de las políticas²⁴ e instituciones musicales y de las artes escénicas hacía esperar los resultados observados.

Para finalizar, se intentó capturar la información sobre las personas que han integrado las comisiones delegadas o ejecutivas de los patronatos, ya que son las estructuras que asumen el gobierno de sus organizaciones en el día a día y acumulan especial grado de poder e influencia. Sin embargo, los datos obtenidos son poco homogéneos y significativos.

23. MCUD. Explotación de la Encuesta de Población Activa en el ámbito cultural. INE. Encuesta de Población Activa. Medias anuales. Información actualizada el 07-02-2019. Accesible en <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:f2b-26d5a-c0c2-43b6-9505-8eed2a2646bc/empleo-cultural-ano-actividades-economicas-sexo.pdf>

24. Anllo, F. (2017). *Participación y poder en la gobernanza de las políticas públicas: el caso de la política musical del Estado español (1978-2013)*. Director: Ramón Ramos Torre. Tesis doctoral inédita. Universidad Complutense de Madrid. Departamento de Sociología Aplicada, Facultad de Sociología y Ciencias Políticas.



2. La participación de las mujeres en tareas de asesoramiento: los consejos

Si los patronatos son órganos colegiados con funciones de gobierno, los consejos lo son de asesoramiento y consulta.

Como se expuso más arriba, los órganos colegiados son estructuras creadas en el marco de actuación de representación que las Administraciones públicas constituyen para incorporar a otras entidades o personas expertas en el desarrollo de su actividad y en su toma de decisiones. Persiguen el doble fin de mejorar la eficacia de sus políticas y dotar de mayor legitimidad a sus decisiones, al sumar a otras Administraciones, agentes sociales y personas expertas.

En algunos casos se trata de órganos con capacidad ejecutiva, cuyas decisiones son vinculantes, como el caso que hemos tratado de los *patronatos* de entidades vinculadas al Departamento. En otros, aunque su función se enfoque hacia la participación en la construcción colectiva de planes y políticas de actuación en un ámbito concreto de la acción pública, su participación es orientativa y sus decisiones, si bien revisten de especial valor para la Administración promotora, no son vinculantes. Es el caso de los *consejos*.

Las personas que forman parte de los consejos lo hacen en representación de una Administración o agente social o bien a título individual como personalidades de especial relevancia o conocimiento en una materia. Los dos primeros quedan vincula-

dos al órgano mientras ostentan el cargo que les convierte en representantes de sus organizaciones. Los segundos tienen un plazo de participación que viene fijado por la normativa que regula el órgano colegiado.

Para evaluar el grado de representación que las mujeres han tenido en los órganos consultivos del Ministerio durante los diecinueve años transcurridos del siglo XXI se han tomado como referencia tres consejos: la *Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico* creada en 1922, el *Consejo de Cooperación Bibliotecaria*, creado en 2007 y el *Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música*, de 2010. Cada uno de ellos interviene en uno de los ámbitos culturales de los que es objeto este estudio: las artes visuales, la literatura y el pensamiento y la música y las artes escénicas. No existe ningún órgano colegiado de consulta en el marco de actuación del Instituto de la Cinematografía y las Artes Audiovisuales, por lo que no se ha tomado ninguno representativo de ese campo²⁵.

Debido a la singularidad de sus actuaciones y estructuras y a que su extensión temporal es diversa, el estudio, análisis de datos y presentación de resultados se ha realizado de forma individual y no integrada. Pero, en conjunto, el estudio de estos tres consejos reviste especial interés por su capacidad de proyectar en ellos en gran medida características de los sistemas en los que operan. Todos ellos son interadministrativos e incorporan a los principales agentes del sistema de museos, sistema de bibliotecas y del sistema de las artes escénicas y la música. Por tanto, en cierta medida reflejan la posición de poder que ocupan las mujeres en ellos.

Al igual que en el estudio del poder ejecutivo y de los patronatos, los datos recogidos han comprendido las fechas de alta y de baja en los órganos colegiados de todas las personas que han formado parte de ellos entre el año 2000 y 2018 o bien desde la fecha en la que fueron creados y constituidos de forma efectiva. Asimismo, se ha caracterizado a cada participante en función de la representación ejercida, el cargo que ocupa dentro del consejo y el sexo.

Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico

Es un órgano consultivo y colegiado del Estado creado en 1922 y que a lo largo de sus más de noventa años de historia ha venido desarrollando de modo ininterrumpido sus funciones de asesoramiento a la Dirección General de Bellas Artes. Sus

25. Ha existido entre 2000 y 2009 un Comité de Expertos vinculado al ICAA que asesoraba en varias funciones, pero fundamentalmente en la distribución de ayudas del Instituto, por lo que se ha integrado en el estudio sobre las comisiones de valoración de ayudas públicas.

principales tareas son las de informar sobre la conveniencia de conceder autorizaciones para la exportación e importación de bienes culturales, así como emitir propuestas para la adquisición, por parte del Estado, de bienes para que se incorporen a las colecciones de los museos, archivos y bibliotecas estatales²⁶.

La normativa que lo regula²⁷ establece una composición de veintidós vocales. Dieciocho son designados por la persona al frente del Departamento de Cultura a propuesta de las direcciones generales de Bellas Artes –que propone quince vocales– y de la/s direcciones que asuman las competencias de archivos y bibliotecas, a las que corresponden otros tres vocales. El Ministerio de Hacienda designa otros cuatro vocales. La presidencia y vicepresidencia las asignará el ministro o ministra de Cultura entre los vocales de la Dirección General de Bellas Artes. Los participantes son elegidos por dos años, aunque pueden renovarse sin límite de periodos de renovación.

De todas las funciones que cumple, todas ellas fundamentales para la preservación y protección del patrimonio histórico español, nos parece especialmente relevante de cara a este estudio su intervención en el siguiente proceso:

f) Valorar los bienes que el Ministerio proyecte adquirir con destino a Bibliotecas, Archivos y Museos de titularidad estatal cuando éstos carezcan de sus propios órganos de valoración e informar el ejercicio de los derechos de tanteo y retracto por la Administración del Estado, en los términos previstos en este Real Decreto.

La decisión sobre lo que el Ministerio de Cultura y Deporte, y por tanto el Estado, compra para enriquecer las colecciones de los museos, bibliotecas y archivos de titularidad estatal es un proceso clave que interviene en la construcción de la propia idea de lo que ha de considerarse patrimonio y que tiene una especial relevancia cuando lo hace sobre la creación contemporánea. En este sentido, la Junta tiene la capacidad de actuar como un agente esencial en los procesos de legitimación artística contemporánea. Por esa misma razón, es un contexto en el que la preservación de la igualdad de representación de las mujeres reviste especial importancia.

El análisis de los resultados globales del periodo ha permitido identificar que entre 2000 y 2018 han formado parte de la Junta un total de 84 personas que han participado 161.613 días. De ellas el 62% (52) son hombres y el 38% (32) mujeres. Los hombres

26. <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/bellasartes/conoce-bellas-artes/organos-colegiados/junta-calificacion.html>

27. Regulado en el artículo 3 de la Ley 16/1985, del Patrimonio Histórico Español y en los artículos 7 al 9 del R.D. 111/1986, de 10 de enero, de desarrollo parcial de la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español (BOE de 28 de enero de 1986).

han totalizado un 60% del tiempo, y las mujeres, el 40%. Es un órgano con poco recambio de personas, ya que cada una de las que participa lo hace de promedio 5,3 años.

Las tablas y gráficos que se acompañan muestran que, partiendo de una situación clara de desequilibrio inicial, en el que las mujeres representaban tan solo el 30% del tiempo, se ha evolucionado a otra de reparto de vocalías casi al 50% en el momento presente. En este sentido, se ha aumentado un 19% la presencia de las mujeres.

Si prestamos atención al patrón de participación a lo largo del tiempo en la Junta de Calificación, aunque se han producido algunas oscilaciones, se ha seguido una tendencia progresiva de mayor igualdad entre hombres y mujeres hasta alcanzar el 49% actual, máxima cifra lograda de todo el periodo (véanse la tabla 23 y el gráfico 26).

TABLA 23

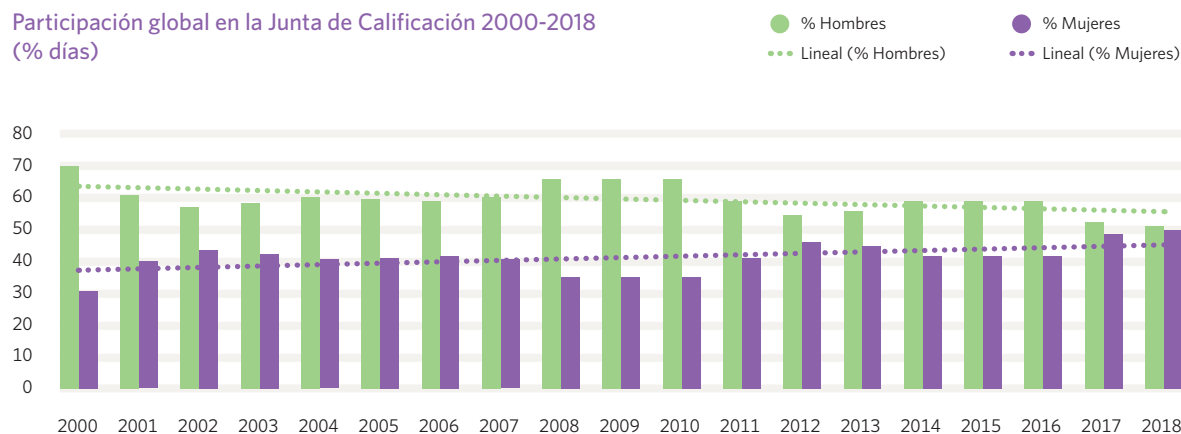
Participación en la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	70	60	57	58	60	59	58	60	65	65	65	59	55	56	58	58	58	52	51	
% Mujeres	30	40	43	42	40	41	42	40	35	35	35	41	45	44	42	42	42	48	49	
Antes y después 2007	40								42											
Variación 2000-2018	19																			

Fuente: BOE, Informe Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico. Elaboración propia.

GRÁFICO 26

Participación global en la Junta de Calificación 2000-2018 (% días)



Ahora bien, si atendemos a la distribución de los máximos puestos de poder dentro de este órgano colegiado, la presidencia y la vicepresidencia, vemos que las mujeres han estado totalmente excluidas de él. Ninguna mujer ha ocupado ni un solo día ni la presidencia ni la vicepresidencia en los últimos diecinueve años (véanse las tablas 24 y 25 y los gráficos 27 y 28).

GRÁFICO 27

Participación en la Presidencia de la Junta de Calificación 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

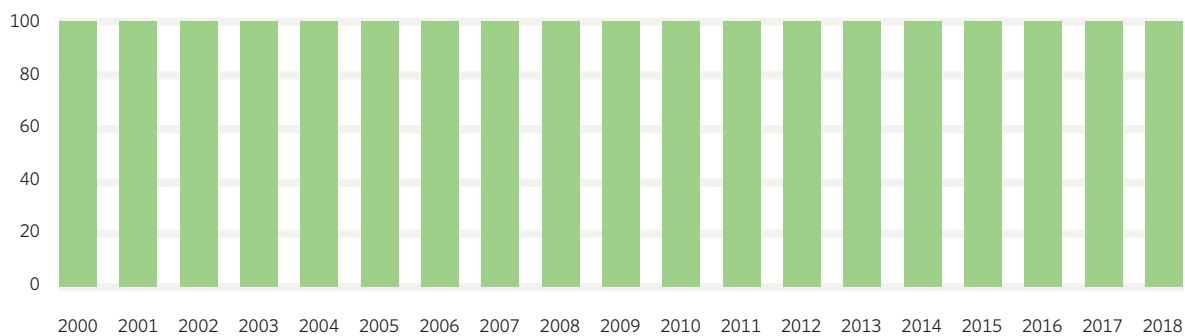


TABLA 24

Participación en la Presidencia la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antes y después 2007				0										0					
Variación 2000-2018										0									

Fuente: BOE, Informe Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico. Elaboración propia.

GRÁFICO 28

Participación en la Vicepresidencia de la Junta de Calificación 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres

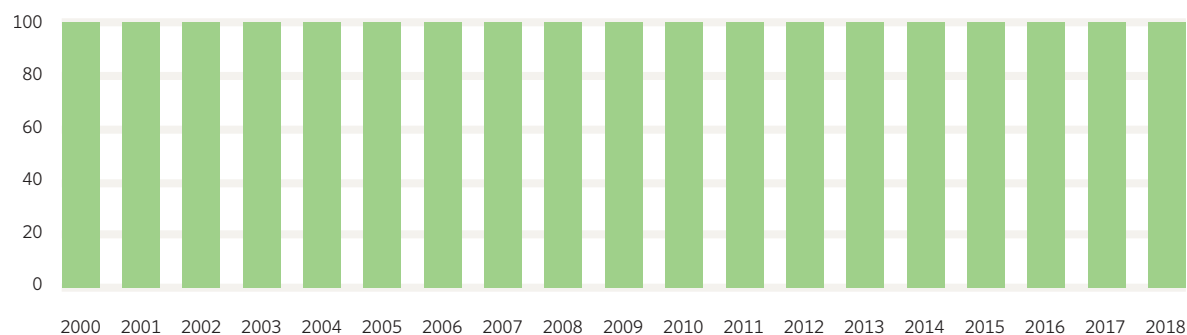


TABLA 25

Participación en la Vicepresidencia de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
% Mujeres	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antes y después 2007				0										0					
Variación 2000-2018									0										

Fuente: BOE, Informe Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico. Elaboración propia.

Pero es que, en el caso de la Junta de Calificación, desde 2007 ni tan siquiera la secretaría ha sido ocupada por una mujer. Es decir, los tres cargos sobre los que pesa la máxima responsabilidad en la organización de la agenda y la toma la de decisión de cualquier órgano colegiado, han correspondido durante este tiempo a hombres (véanse la tabla 26 y el gráfico 29).

TABLA 26

Participación en la Secretaría de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico 2000-2018, según sexo (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	0	0	0	0	0	0	25	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
% Mujeres	100	100	100	100	100	100	75	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Antes y después 2007	84								0											
Variación 2000-2018	-100																			

Fuente: BOE, Informe Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico. Elaboración propia.

GRÁFICO 29

Participación en la Secretaría de la Junta de Calificación 2000-2018, según sexo (% días)

● % Hombres ● % Mujeres



El espacio en el que han encontrado acomodo las mujeres dentro de la Junta de Calificación ha sido en el puesto de vocales. De los 75 vocales que han tomado parte en la Junta, 31, es decir, el 41%, han sido mujeres. Sin embargo, han ocupado los puestos de vocales durante un periodo más extendido en tiempo. Si los hombres han permanecido en su cargo 2,8 años de promedio, las mujeres lo han hecho una media de 5,7 años (véanse los gráficos 30 y 31).

GRÁFICO 30

Participación en Vocalías de la Junta de Calificación 2000-2018 (total días)

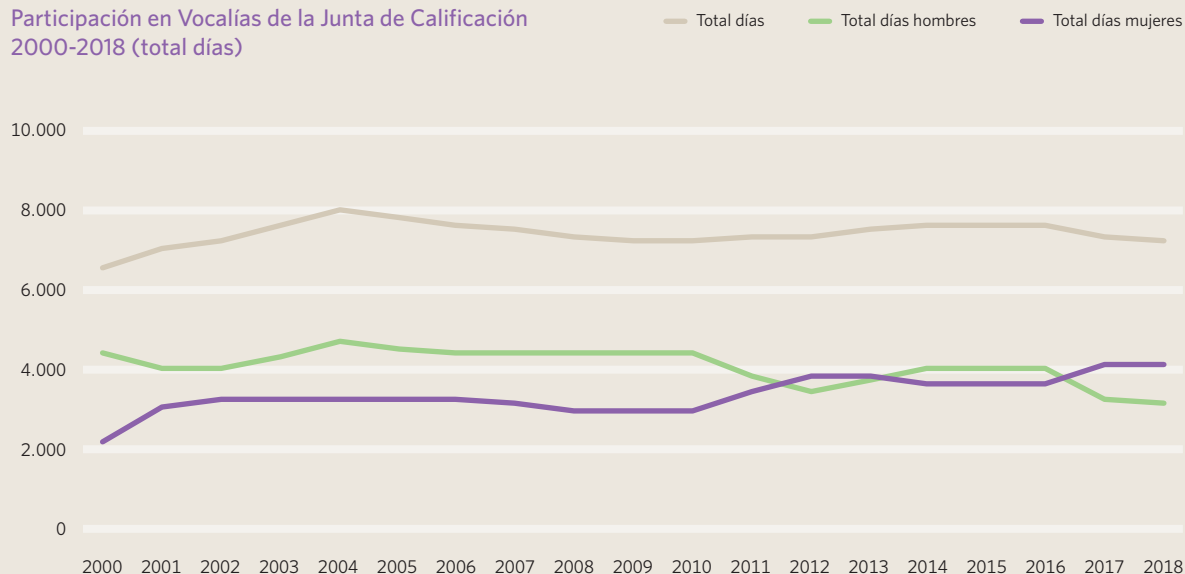
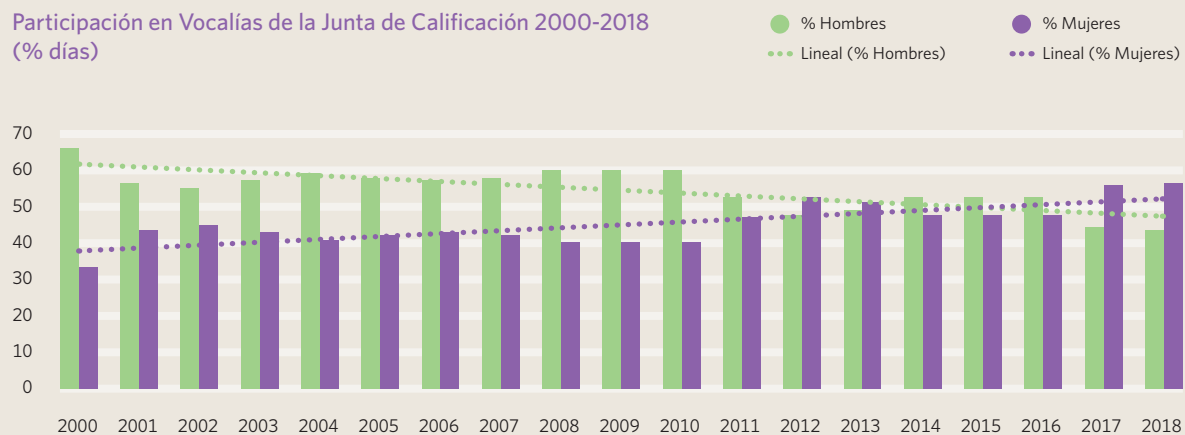


GRÁFICO 31

Participación en Vocalías de la Junta de Calificación 2000-2018 (% días)



En los gráficos se constata que el tiempo ocupado por mujeres ha ido creciendo con algunas oscilaciones, desde un 34% inicial hasta un 56-57% en los dos últimos años, el porcentaje mayor de toda la serie. Es decir, la presencia de mujeres vocales se ha incrementado 23 puntos desde el año 2000.

Si se presta atención a la fuente de designación de las mujeres presentes, en relación con el número de vocales que corresponde a cada ministerio y centro directivo, se puede evaluar en qué medida cada uno de los responsables de la designación respeta la representación de mujeres a la hora de hacerlo. Así, todo lo que sitúe la representación de mujeres nombradas por Bellas Artes por encima del 27,3%, la de los centros con competencias en bibliotecas y archivos superior al 5,4% y la del Ministerio de Hacienda en cifras mayores que el 7,3% querrá decir que sus nombramientos se realizan conforme al equilibrio exigido por la Ley de Igualdad, como muestra la tabla 27.

TABLA 27

Distribución de Vocalías de la Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico 2000-2018, según sexo y Administración que las designa (% días)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Total días mujeres	34	43	45	43	41	42	43	42	40	40	40	47	52	51	48	48	48	56	57
% Días designados por BBAA	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	30	27	24	29	29	35	40
% Días designados por Libro y Archivos	11	10	10	10	9	12	14	13	10	10	10	10	10	10	9	5	5	5	5
% Días designados por Hacienda	11	19	20	19	18	13	10	10	10	10	10	10	12	15	14	14	14	15	12

Fuente: BOE, Informe Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico. Elaboración propia.

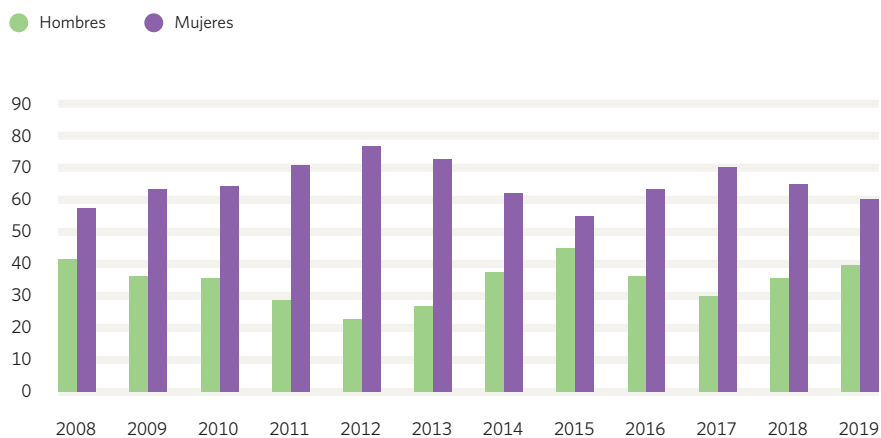
Los resultados muestran que solo en los años 2012, 2015, 2017 y 2018 los nombramientos de la Dirección General de Bellas Artes han cumplido con el equilibrio de género, es decir, han cumplido con el mínimo del 40% establecido por la Ley de Igualdad. Por lo que respecta al nombramiento de personas expertas de bibliotecas y archivos, los nombramientos han estado durante toda la serie por encima de las exigencias requeridas hasta el año 2015, cuando han bajado del 5,4 que les correspondería. Sin embargo, los nombramientos de los que es responsable el Ministerio de Hacienda han superado el 7,3% con el que se atiende a las exigencias normativas.

Hay que volver a incidir aquí en la extrañeza que produce que en un campo donde las profesionales que trabajan en museos, archivos y bibliotecas son sobre todo mujeres, con un alto grado de cualificación técnica, la representación de las mujeres en los órganos colegiados que reúnen a profesionales de estos campos no se corresponda con esta realidad.

El gráfico 32 recoge el empleo en el sector por sexos entre 2008 y 2019²⁸. Como resulta apreciable a simple vista, las mujeres son una abrumadora mayoría, a pesar de que su peso se haya visto reducido como consecuencia del mayor impacto que sobre ellas ha tenido la crisis y la reducción de empleos en las Administraciones públicas que le ha acompañado. Sería razonable y lógico que, al menos en este ámbito, el equilibrio de representación supusiera que las mujeres ocuparan un mínimo del 60%.

GRÁFICO 32

Empleo Archivos, Bibliotecas, Museos y otras actividades culturales por sexo, 2008-2018 (%)



El Consejo de Cooperación Bibliotecaria

El órgano consultivo fundamental dentro del ámbito de las bibliotecas es el Consejo de Cooperación Bibliotecaria (CCB). Creado en 2007, «canaliza la cooperación bibliotecaria entre las administraciones públicas». Se trata de un órgano colegiado de composición interadministrativa, dependiente del Departamento con competencias en cultura.

Las funciones del CCB son:

- Promover la integración de los sistemas bibliotecarios de titularidad pública en el Sistema Español de Bibliotecas.

28. Fuente: INE. Las cifras de 2019 corresponden al tercer trimestre.

- Elaborar planes específicos para favorecer y promover el desarrollo y la mejora de las condiciones de las bibliotecas y sus servicios.
- Promover y fomentar el intercambio y la formación profesional en el ámbito bibliotecario.
- Informar preceptivamente de las disposiciones legales y reglamentarias que afecten a las bibliotecas españolas en conjunto.
- Proponer la puesta en marcha de proyectos.
- La preparación, estudio y desarrollo de todo tipo de actuaciones relacionadas con las bibliotecas que le encomienden las conferencias sectoriales de Cultura y de Educación y la Conferencia de Rectores de Universidades Españolas²⁹.

La norma que regula la composición, funciones, organización y funcionamiento del CCB es el Real Decreto 1573/2007, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento del Consejo de Cooperación Bibliotecario (BOE de 1 de enero de 2008). Este reglamento es desarrollo de la Ley 10/2007, de 22 de junio, de la lectura, del libro y de las bibliotecas, y ha sido consensuado por todas las Administraciones públicas titulares o con competencias sobre bibliotecas.

El consejo, adscrito al Ministerio de Cultura y Deporte, está compuesto por representantes de los departamentos competentes en materias de cultura y educación, incluida la Biblioteca Nacional y el Consejo de Universidades; de todas las comunidades autónomas; tres representantes de las Administraciones locales designados por la FEMP y la persona al frente de la Red de Bibliotecas Universitarias y las que ocupen la presidencia de las comisiones técnicas del CCB, que son las que se detallan a continuación:

- C.T. Bibliotecas Escolares.
- C.T. Bibliotecas Especializadas.
- C.T. Bibliotecas Públicas.
- C.T. Bibliotecas Universitarias-REBIUN.
- C.T. BNE, Bibliotecas Nacionales y Regionales de las CC. AA.

La presidencia la ocupa quien ostente la Secretaría de Estado o la Subsecretaría de Cultura, y la vicepresidencia, las comunidades autónomas de forma rotatoria y con carácter anual. Existe una Comisión Permanente presidida por quien dirija la direc-

29. <http://www.ccbiblio.es/que-es-el-consejo/>

ción general del Ministerio que asuma las competencias en bibliotecas, participada por quienes presidan las comisiones técnicas y a la que asiste, con voz, pero sin voto, la Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria.

De la importancia del CCB dan cuenta el alcance y la proyección de sus decisiones en todo el sistema bibliotecario español. La más reciente y relevante es la aprobación del III Plan Estratégico 2019-2023 en febrero de 2019, cuyo lema es «Bibliotecas en igualdad». El plan establece una política de actuación consensuada y cooperativa para todo el sistema de bibliotecas públicas, el servicio público cultural de mayor incidencia sobre la población. Según los últimos datos oficiales publicados (2018) por el INE, en España existen 8.337 bibliotecas, que han recibido 197,76 millones de visitas presenciales y 194,85 millones de visitas virtuales. En total han sido 21,83 millones de usuarios que tomaron en préstamo 77,76 millones de documentos. En términos relativos, casi la mitad de la población, el 46,7%, fue usuaria de los servicios bibliotecarios. A estos datos hay que sumar los 19.354 centros y servicios educativos no universitarios de titularidad pública y privada, de los que un 86,9% cuentan con biblioteca escolar y un 79% del alumnado participa en las actividades que se desarrollan en las bibliotecas escolares³⁰.

Para el estudio de caso del CCB no se ha podido disponer de las fechas concretas de alta y baja de todas las personas que han formado parte de él desde su constitución en 2008, sino que las participaciones están «anualizadas». Es decir, se ha identificado tan solo el año o años en los que ha participado cada persona. Se han convertido los años en días para homologar el tratamiento de los datos con los restantes análisis. A pesar de que ello pueda restar cierta precisión a los datos y el análisis, creemos que los datos recogidos dan una idea válida sobre la evolución del CCB en términos de representación de las mujeres en su composición y, por tanto, su actividad.

Los datos recogidos corresponden al Pleno del CCB, a la Comisión Permanente y a las presidencias de las distintas comisiones técnicas existentes en el seno del CCB.

Los resultados globales obtenidos indican que, a lo largo de los once años de existencia del Consejo que se han analizado, han participado en el Pleno 135 personas, algunas de las cuales lo han hecho durante varios años. De ellas, 82 son hombres y 53 son mujeres, lo que representa el 39 y el 61% respectivamente.

Si observamos su distribución en el tiempo (tabla 28 y gráfico 33), vemos que a una equilibrada composición inicial del 52% a favor de las mujeres en el año 2008 –año

30. Fuentes: «Directorio de Bibliotecas Españolas», publicado por el Ministerio de Cultura y Deporte, 2018-2019. Estadísticas de Bibliotecas Españolas, últimas publicadas por el INE (se excluyen las bibliotecas escolares), 2018. Estadísticas de bibliotecas escolares, publicadas por el Ministerio de Educación y Formación Profesional (se excluyen los centros infantiles), curso 2018-2019.

siguiente a la aprobación de la Ley-, mantenida durante un par de años, le siguió un descenso considerable, hasta cifras por debajo del 30%, que ha tendido a recuperarse en los últimos años, pero sin llegar nunca más al 50%. Esto marca la tendencia descendente global, que el promedio de participación se sitúe en el 41% y la variación total de la participación de las mujeres en el Pleno del CCB entre 2008 y 2018 haya descendido un 6%.

TABLA 28

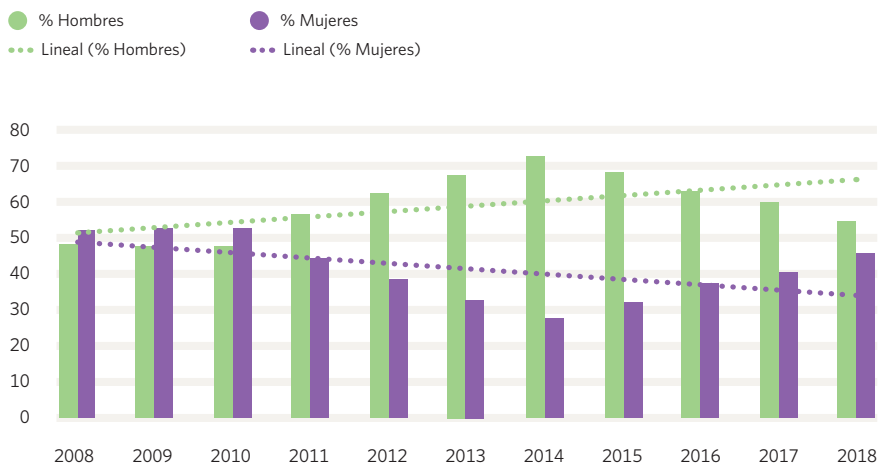
Participación global en el CCB (Pleno y CD delegada) 2008-2018, según sexo (% días)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	48	47	47	56	62	68	73	68	63	60	55
% Mujeres	52	53	53	44	38	32	27	32	37	40	45
Antes y después 2007						41					
Variación 2000-2018						-6					

Fuente: CCB y S.G. de Coordinación Bibliotecaria, MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 33

Participación global en el CCB (Pleno y Comisión Permanente), 2008-2018, según sexo (% días)



El perfil de la presencia de las mujeres en los puestos de poder y dirección dentro del CCB es desigual. Aunque tanto la presidencia y la vicepresidencia ofrecen un saldo global idéntico de un 63,6% a favor de los hombres y un 36,4% para las mujeres, los perfiles temporales varían y ponen en evidencia la influencia de los mecanismos de designación y los cambios en cargos con influencia política (gráficos 34-37). De alguna manera, los resultados indican que, estructuralmente, el sistema está conformado de tal forma que concede sistemáticamente el poder a los hombres, aunque se produzcan oscilaciones coyunturales. Por su parte, la secretaría la han asumido mujeres al 100%.

GRÁFICO 34

Presidencia del CCB 2008-2018, según sexo (% días)

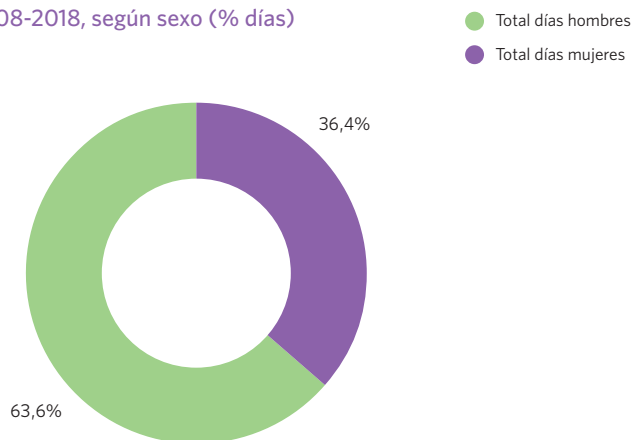


GRÁFICO 35

Presidencia del Pleno del CCB 2008-2018, según sexo (total días)

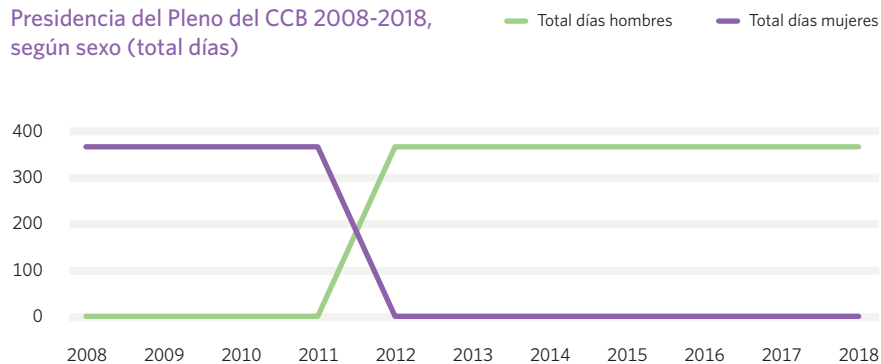


GRÁFICO 36

Presidencia del Pleno del CCB 2008-2018, según sexo (% días)

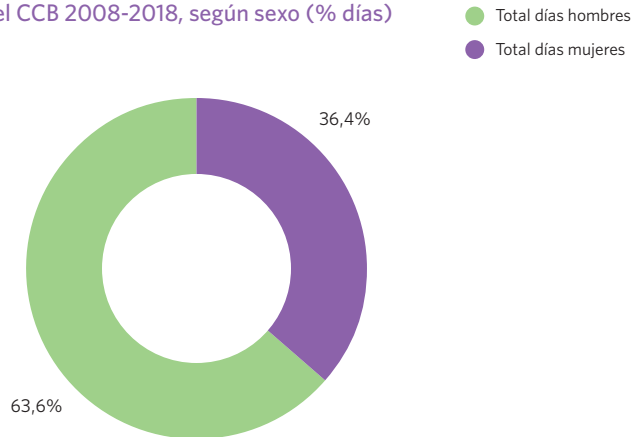
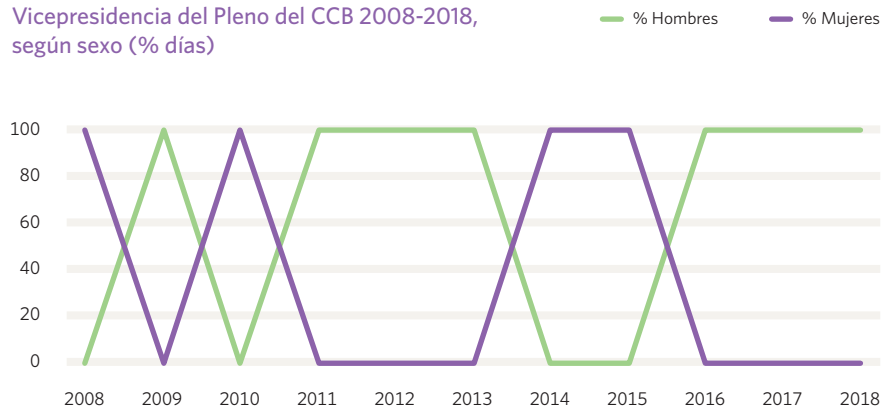


GRÁFICO 37

Vicepresidencia del Pleno del CCB 2008-2018, según sexo (% días)



Los datos que muestran las vocalías son especialmente significativos dado que contienen la mejor muestra de la distribución del poder al frente de las principales instituciones bibliotecarias del país y, por tanto, son un fiel reflejo del sistema. En ellas confluyen bibliotecas nacionales, autonómicas, locales, científicas, especializadas y escolares. Pues bien, aunque el reparto inicial se acercaba a una paridad cercana al 54%, la evolución durante los once años transcurridos ha ido disminuyendo el peso de las mujeres en él. Llama la atención el importante valle de tres años que relegaron a las mujeres vocales a cifras tan bajas como el 24% (véanse la tabla 29 y el gráfico 38).

TABLA 29

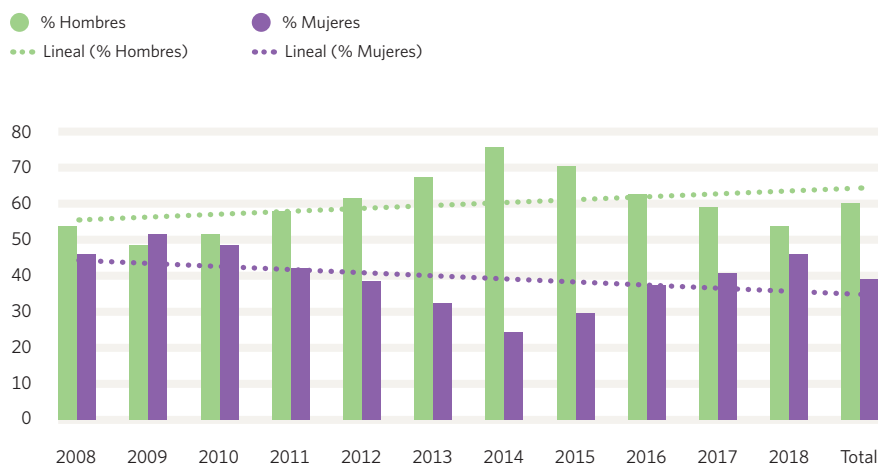
Participación en Vocalías del CCB (Pleno) 2008-2018, según sexo (% días)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	54	49	52	58	62	68	76	70	63	59	54	61
% Mujeres	46	51	48	42	38	32	24	30	37	41	46	39
% Participación promedio mujeres						43						
Variación 2000-2018						0						

Fuente: CCB y S.G. de Coordinación Bibliotecaria,MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 38

Participación en vocalías del CCB 2008-2018, según sexo (% días)



Pero son especialmente interesantes los resultados del análisis de la representación de las mujeres en las presidencias de las comisiones técnicas y su proyección en la composición de la Comisión Delegada, dado que el nombramiento de representantes en ella está menos condicionado por el cargo. El resultante global de la distribución por sexos entre las presidencias de las comisiones técnicas es del 55,4% para las mujeres y del 44,6% para los hombres, pero si estudiamos la evolución temporal de los datos, vemos que, en 8 de los 11 años, las mujeres se sitúan por encima del 60%, y que la variación porcentual entre 2000-2018 es del 7%. De forma ocasional se produce un año un descenso hasta el 20% (véanse la tabla 30 y el gráfico 39).

Es decir, cuando la selección de representantes está menos condicionada por la ocupación de altos cargos y las dificultades de acceso a estos estamentos de poder por parte de las mujeres, cuando la elección se realiza por cuestiones técnicas y de capacitación profesional, entonces las mujeres obtienen una presencia mayor.

TABLA 30

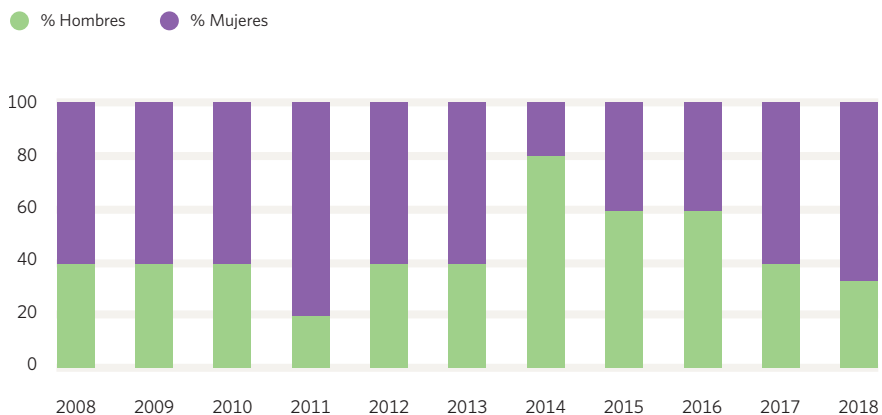
Participación en Presidencia de Comisiones Técnicas del CCB 2008-2018, según sexo (% días)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	40	40	40	20	40	40	80	60	60	40	33
% Mujeres	60	60	60	80	60	60	20	40	40	60	67
% Participación promedio mujeres						55					
Variación 2000-2018						7					

Fuente: CCB y S.G. de Coordinación Bibliotecaria, MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 39

Participación Presidencia Comisiones Técnicas CCB 2000-2018, según sexo (% días)



Lo que no deja lugar a especulaciones es que el sector profesional experto de máximo poder y representación en todo el sistema bibliotecario español reconoce la gran competencia y capacitación técnica de las mujeres en este campo, por lo que les cede la responsabilidad, situándolas al frente de los órganos de decisión técnica. Es especialmente llamativo que la única comisión que ha ubicado a mujeres en la presidencia de forma sistemática durante el periodo 2008-2018 haya sido la Comisión Técnica de Cooperación de Bibliotecas Especializadas, que es la que recibe menor influencia de avatares políticos y requiere de un alto grado de formación y especia-

lización (véase la tabla 31). En este sentido, las comisiones más masculinizadas son las que afectan a la CTC de Bibliotecas Universitarias-REBIUN y la de la Biblioteca Nacional de España, Bibliotecas Nacionales y Regionales de las Comunidades Autónomas. Por el contrario, las más feminizadas son la CTC de Bibliotecas Escolares y la CTC de Bibliotecas Especializadas.

TABLA 31

**Presidencia de las Comisiones Técnicas de Cooperación Bibliotecaria del CCB.
Promedio del periodo 2008-2018 (%)**

Comisiones Técnicas del CCB	Mujeres	Hombres
Presidencia CTC de Bibliotecas Universitarias-REBIUN	36,30%	63,70%
Presidencia CTC BNE, Bibliotecas Nacionales y Regionales de CCAA	36,40%	63,60%
Presidencia CTC de Bibliotecas Públicas	54,60%	45,40%
Presidencia CTC de Bibliotecas Escolares	54,60%	45,40%
Presidencia CTC de Bibliotecas Especializadas	100,00%	0,00%

Fuente: D.G. del Libro y la Lectura, MCD. Elaboración propia.

Para finalizar, los datos de la Comisión Permanente son muy similares a los arrojados por el global de las comisiones técnicas, toda vez que en su composición se integran todas las personas que ocupan la presidencia de estas. Sin embargo, como en ella el peso del poder ejecutivo es mayor, la representación de las mujeres disminuye ligeramente, de un 55% a un 53% global, y la variación total a lo largo del periodo muestra tendencias opuestas. En el caso de las presidencias de las comisiones técnicas, la variación ha sido positiva en un 7%, mientras que en la composición de la Comisión Permanente se ha reducido en un 4%.

El Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música (CE-AAEE)

El último órgano de carácter consultivo y de participación estudiado es el Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música, «órgano colegiado dependiente del INAEM, de carácter representativo y asesor, que canaliza la participación de los sectores culturales de la música, la danza, el teatro y el circo» en la gobernanza de las políticas de las artes escénicas y de la música del Estado. Creado en 2010, vino a dar continuidad, y a la vez actualizar y reorientar el funcionamiento, de los anteriores Consejos del Circo, de la Danza, de la Música y del Teatro que habían venido cumpliendo funciones de asesoramiento y consulta al INAEM desde su creación en 1983³¹.

31. Orden de 1 de marzo de 1983 por la que se crea el Consejo de la Música. BOE de 11 de marzo de 1983, 60, pp. 7186-7187 y Orden de 1 de marzo de 1983 por la que se crea el Consejo del Teatro. BOE de 11 de marzo de 1983, 60, p.7187.



Dentro de sus funciones se encuentran «prestar asesoramiento en el diseño, elaboración, evaluación y seguimiento de las políticas públicas en el ámbito de las artes escénicas y musicales que sean competencia del Estado, [...], participar en posibles desarrollos normativos y colaborar en diversas actuaciones que desarrolla el INAEM en la implementación de sus políticas, como la valoración de ayudas, la concesión de premios u otros reconocimientos», o «formular consideraciones en relación con el papel de los centros de creación artística y otras unidades dependientes del INAEM en el marco del sector de las artes escénicas y musicales»³².

Está presidido por la persona al frente del Departamento que asuma las competencias de cultura en el gobierno. La vicepresidencia la asume la Dirección General del INAEM y a la Secretaría general del INAEM le corresponde ejercer la secretaría del órgano colegiado.

Las vocalías corresponden fundamentalmente a representantes de agentes sociales (hasta un máximo de 40) con actuación de ámbito estatal: asociaciones, federaciones, sindicatos o asociaciones profesionales con implantación en más de cinco comunidades autónomas y más de dos años de antigüedad. Tienen representación las comunidades autónomas con estatutos de autonomía y las Administraciones locales adquieren representación a través de la persona designada por la FEMP. Asimismo, toman asiento en el pleno las dos personas al frente de las subdirecciones generales de Música y Danza y de

32. <http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/artesescenicas/consejo-estatal/que-es.html>

Teatro del INAEM y el área de enseñanzas artísticas del Ministerio de Educación.

Por último, las vocalías del Pleno se completan con personas (hasta un máximo de 21) de trayectoria relevante en áreas de actuación del INAEM. La elección y designación de las vocalías en representación de agentes sociales y de las personas seleccionadas en atención a su prestigio y especiales conocimientos técnicos, la realiza el ministro o ministra al frente del Departamento a propuesta de la Dirección General del INAEM por un periodo de tres años.

Dentro del Consejo existen cuatro Consejos Artísticos (del Circo, de la Danza, de la Música y del Teatro) –cuya composición y funcionamiento guarda continuidad con los consejos existentes con anterioridad–: la presidencia la ostenta la Dirección General del INAEM, la vicepresidencia quien se encuentre al frente de la Subdirección General de competencia en el correspondiente ámbito artístico, nueve vocales (cinco pertenecientes al grupo de profesionales y cuatro a los agentes sociales) y quien represente al Ministerio de Educación. La secretaría corresponde a un funcionario o funcionaria de la subdirección general correspondiente.

Por último, existe una Comisión Ejecutiva «presidida por la persona titular de la Vicepresidencia del Consejo, siendo miembros de ella las personas titulares de las Subdirecciones Generales de Música y Danza y de Teatro del INAEM y once vocalías elegidas por el Pleno de entre sus miembros», seis en representación de los agentes sociales y cinco vocalías elegidas entre profesionales de prestigio.

Como en los casos anteriores, se ha registrado la fecha de alta y de baja de cada miembro del Consejo, lo que permite utilizar como unidad de medida el número de días por año que cada persona ha ejercido su participación. También en este caso se ha caracterizado a cada participante según el sexo, su función y la representación que ejerce.

En el Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música han participado 94 personas en los últimos nueve años, 35 de las cuales eran mujeres (37,2%) y 59 hombres (62,8%), que en conjunto han formado parte de él a lo largo de 265.117 días. Esto supone que cada persona ha participado un promedio de 7,7 años.

Los datos globales de los componentes del Pleno sitúan la representación de las mujeres en el Consejo de las AAEE en el 31,4% frente al 68,6% de los hombres, la más baja de los tres consejos analizados. Además, estas cifras se mantienen estables desde la creación del Consejo en 2010. La variación 2000-2018 se sitúa en cifras negativas (-3%), como muestra la tabla 32.

TABLA 32

Participación global en el Consejo Estatal de AAEE y Música 2010-2018, según sexo (% días)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	67	68	67	67	70	69	68	70	70
% Mujeres	33	33	32	33	33	30	32	30	30
Promedio 2010-2018					31				
Variación 2010-2019					-3				

Fuente: BOE. Archivo Central MCD. Elaboración propia.

El desequilibrio de representación de las mujeres se proyecta también en la presidencia y, en menor medida, en la vicepresidencia, que alcanza estrictamente el 40% normativo. En la secretaría vuelve a cumplirse la norma de tener una presencia femenina mayoritaria. Este perfil es una muestra más del efecto multiplicador que tiene el hecho de que el poder ejecutivo sea predominantemente masculino y que ya se ha comentado en otras partes de este texto.

GRÁFICO 40

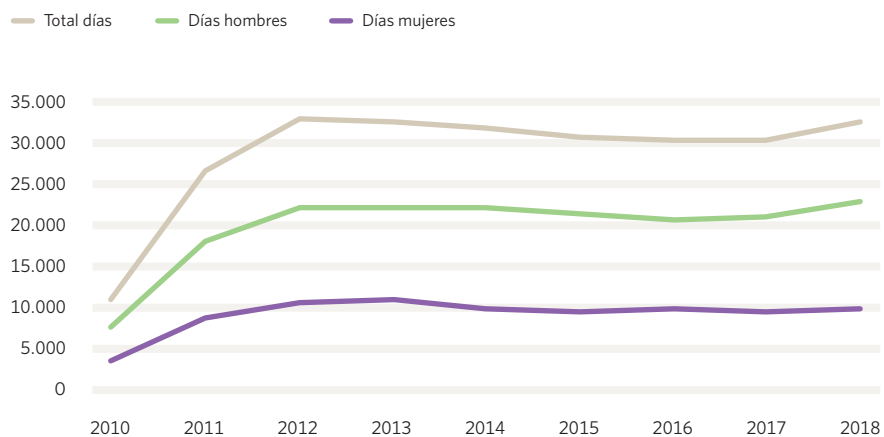
Participación global Consejo Estatal de AAEE y Música 2008-2018, según sexo (total días)

GRÁFICO 41

Participación en Presidencia Consejo Estatal AAEEyM 2008-2018, según sexo (% días)

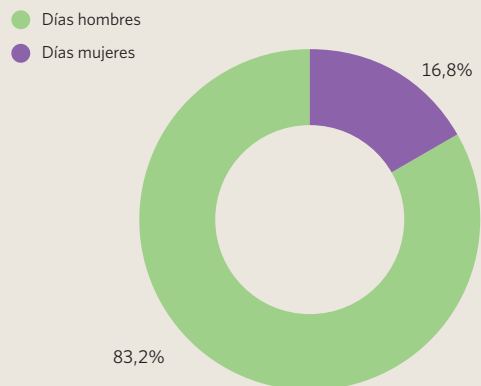


GRÁFICO 42

Participación Vicepresidencia del Consejo Estatal AAEEyM 2008-2018, según sexo (% días)

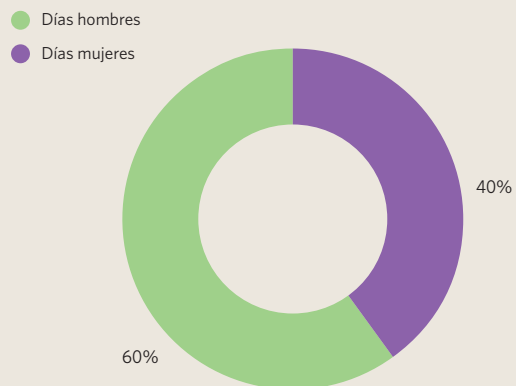
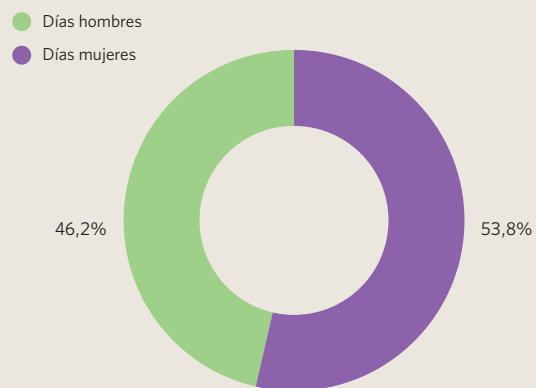


GRÁFICO 43

Participación en Secretaría del Consejo Estatal AAEEyM 2008-2018, según sexo (% días)



En todos los casos, el indicador más representativo de la situación de desigualdad en el ámbito de actuación de los consejos analizados corresponde al reparto de las vocalías (véanse la tabla 33 y el gráfico 44). Como apuntan los datos globales, las mujeres no alcanzan ni tan siquiera un tercio del total. Hay que tener en cuenta que el Pleno reúne a quienes son titulares de las direcciones de cultura de las comunidades autónomas con competencia en la materia, las personas al frente de las subdirecciones generales de Teatro y de Música y Danza del INAEM y representantes de los principales agentes sociales, junto a profesionales relevantes. Una mayoría tan abrumadora y sostenida de hombres en el conjunto de vocalías del Pleno da cuenta de la configuración del poder del sistema de las artes escénicas y de la música en España.

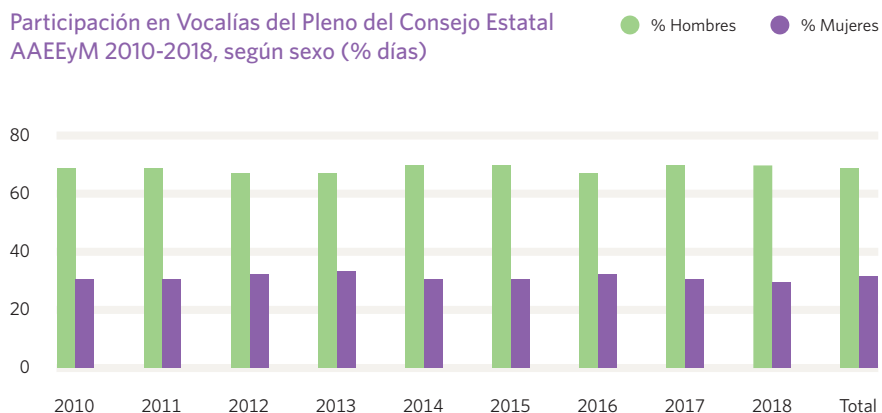
TABLA 33

Participación en Vocalías del Pleno del Consejo Estatal de AEE y Música 2010-2018, según sexo (% días)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total	
% Hombres	69	69	67	67	70	70	67	70	70	69	
% Mujeres	31	31	31	33	33	30	33	30	30	31	
Promedio 2010-2018						31					
Variación 2010-2019						-1					

Fuente: BOE. Archivo Central MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 44

Participación en Vocalías del Pleno del Consejo Estatal AEEyM 2010-2018, según sexo (% días)


La Comisión Ejecutiva del Consejo es el órgano donde la posición de la mujer está más equilibrada (véanse la tabla 34 y el gráfico 45). Está presidida por la vicepresidencia del consejo y las vocalías están ocupadas por las personas titulares de las subdirecciones generales de música y danza y de teatro del INAEM y once vocalías elegidas por el Pleno. El sistema de designación directa de sus componentes por parte del Pleno permite esquivar y reequilibrar el fuerte *impacto del sistema*. Esto ha sucedido así al menos en los primeros años, porque en los cuatro últimos el porcentaje ha ido disminuyendo hasta situarse por debajo del 40%.

TABLA 34

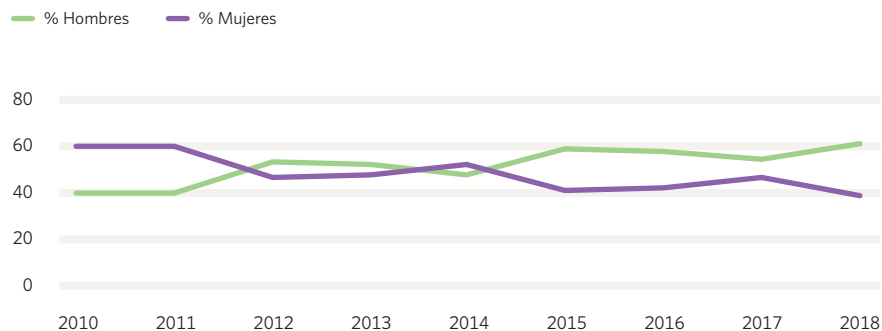
Participación en la Ejecutiva del Consejo Estatal de AAEE y Música 2010-2018, según sexo (% días)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	40	40	53	52	48	59	58	54	61
% Mujeres	60	60	60	47	48	52	42	46	39
Promedio 2010-2018					48				
Variación 2010-2019					-21				

Fuente: BOE. Archivo Central MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 45

Participación en la Ejecutiva del Consejo Estatal AAEEyM 2008-2018, según sexo (% días)



Para poder profundizar un poco más en la fuente de las discriminaciones por sexo, que parece ser estructural en el Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música, se ha estudiado la composición de los grandes grupos representados en él: comunidades autónomas (21,6% vocales), agentes sociales (41,5%) y profesionales de reconocido prestigio (27%). Los resultados confirman que son precisamente los grupos en representación de comunidades autónomas y agentes sociales los que imprimen la desigualdad al conjunto del Consejo. La mayor presencia de los hombres en los puestos de poder de instituciones y organizaciones sectoriales se traslada al órgano colegiado que integra a los principales actores de estos sectores. Así, en ambos casos, las mujeres representan únicamente el 23% en ambos grupos. Sin embargo, se aprecia un claro intento por parte de los responsables de la designación de los profesionales expertos por cumplir con la normativa y hacer presentes a las mujeres con experiencia en una proporción cercana al 50%. Estos resultados, aunque de forma global no sean halagüeños, ponen de manifiesto la eficacia de la Ley al menos para hacer más igualitarios los espacios de participación y debate donde se discuten y articulan las políticas públicas (véanse los gráficos 46 y 47).

GRÁFICO 46

Participación en el Consejo Estatal AAEEyM 2008-2018, según representación (% días)

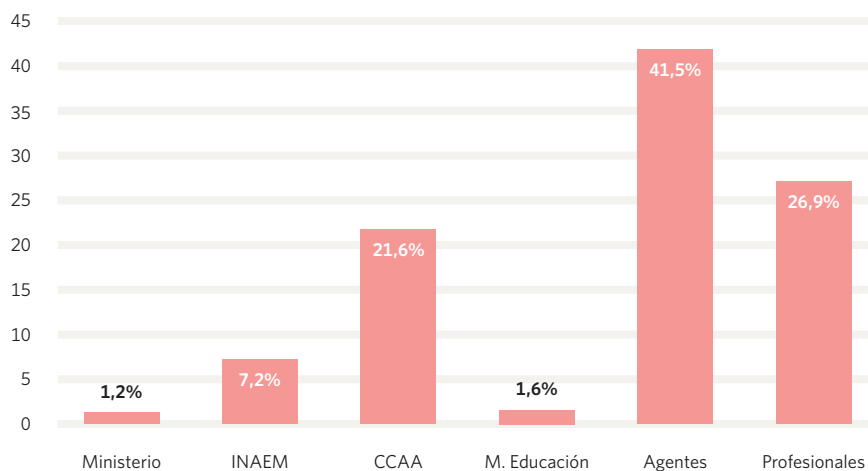
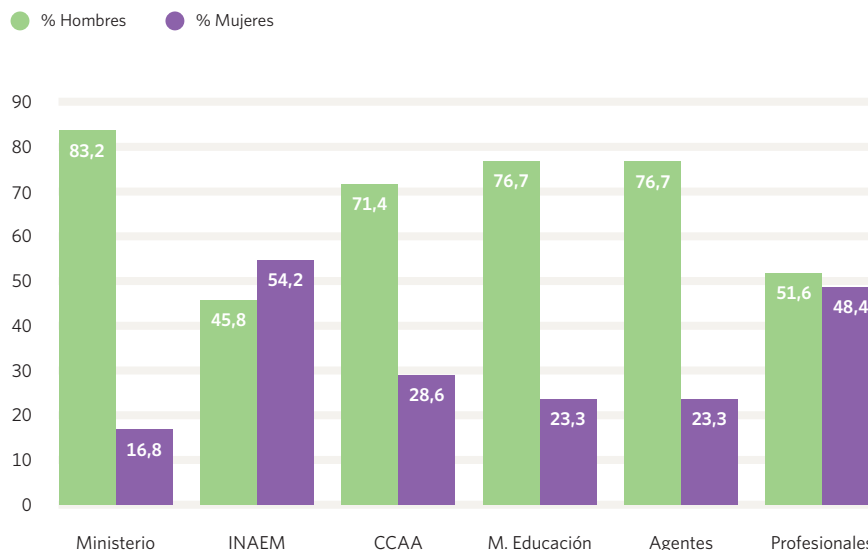


GRÁFICO 47

Participación en el Consejo Estatal AAEEyM 2008-2018, según representación y sexo (% días)



3. La participación de las mujeres en las políticas de reconocimiento: los jurados

Tras haber analizado hasta ahora el acceso al poder de las mujeres mediante la participación en patronatos, consejos y comisiones de valoración vinculados al Ministerio de Cultura y Deporte, en este último apartado se va a prestar atención a la presencia de las mujeres en los órganos colegiados que intervienen en las políticas de reconocimiento: los jurados. Todas las actuaciones del Ministerio y las instituciones incluidas en este estudio tienen gran capacidad de legitimación artística por el simple hecho de la posición que ocupan dentro del sistema, pero, dentro de sus actuaciones, las políticas de reconocimiento tienen especial capacidad de influencia.

Para la realización del estudio se han tomado todos los reconocimientos concedidos por parte del Ministerio de Cultura y Deporte: premios y medallas (tabla 35). Por una parte, todos los Premios Nacionales, el Premio de Literatura en Lengua Castellana Miguel de Cervantes y el Premio Velázquez de Artes Plásticas, concedidos por el Ministerio entre el año 2000 y el 2018. Se han excluido los reconocimientos concedidos al patrimonio, la gastronomía, la cooperación luso-española y la tauromaquia, por no estar incluidos en el ámbito de estudio. Asimismo, forman parte de la muestra las Medallas de Oro al Mérito en las Bellas Artes.

Las tablas 36 y 37 recogen el listado completo de jurados y premios. Como puede apreciarse, algunos premios han modificado su orientación (el premio de ilustración durante un primer periodo reconocía las obras y trayectorias en la ilustración infantil y juvenil y, a partir de 2008, la ilustración en general sin restricción del público objetivo) y otros se han creado con posterioridad.

TABLA 35

Distribución de la Muestra de Premios y Reconocimientos concedidos por el MCD y el MECD 2000-2018

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Medallas BBAA	5	7	5	5	21	21	21	21	24	24	23	11		17	24	29	20	25	22	325
Premios	26	25	26	27	26	26	27	29	29	32	34	31	32	31	36	33	31	31	31	563
Total Reconocimientos	31	32	31	32	47	47	48	50	53	56	57	42	32	48	60	62	51	56	53	888

Fuente. BOE y MCD.

La muestra incluye 32 premios pertenecientes a los campos de las artes escénicas, las bellas artes, el cine y el audiovisual (el premio a la televisión, sin embargo, lo ha venido concediendo la Dirección General de Industrias Culturales y no el ICAA), el mundo del libro, la literatura y el pensamiento y la música. También hay premios cuyo contenido se halla a caballo entre diversas disciplinas, como la ilustración, el premio a la creación para autores noveles «Calderón de la Barca», que premia un texto dramático, o las medallas concedidas a actores o actrices, alguno de los cuales, además, tiene una carrera como cantante. En esos casos se han asignado según la dirección u organismo que los concede.

TABLA 36

Premios	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
AAEE	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	104
AAEE I&J										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Circo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Danza, Creación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Danza, Interpretación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Teatro	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Teatro Noveles	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		1	1	18
BBAА	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
Artes Plásticas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Fotografía	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Moda										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Velázquez			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Cine y AV	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	30
Cinematografía	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Televisión										1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Libro	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	309
Cervantes	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Comic								1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	16
Editorial Cultural	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
Ensayo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Fomento Lectura	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	29
Hª de España	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Ilustración									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Ilustración I&J	2	2	2	2	2	2	2	2												16
L. Dramática	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20
Letras Españolas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Literatura I&J	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Narrativa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Obra Traductor	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Periodismo Cultural										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Poesía	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Poesía Joven												1	1	1	1	1	1	1	1	8
Traducción	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	23
Música	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	85
Música, Composición	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Música, Interpretación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Músicas Actuales										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Total Premios	28	28	29	29	29	29	29	29	30	33	34	33	33	33	33	33	31	33	33	594

TABLA 37

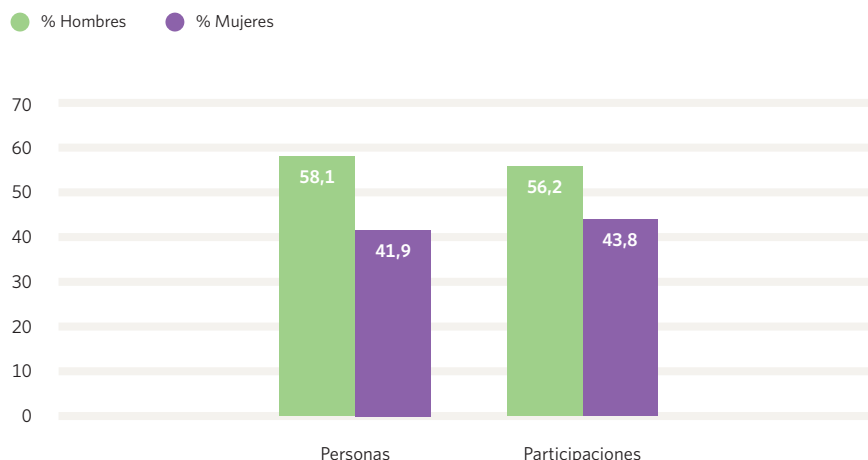
Jurados	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Artes Escénicas I&J										9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	97
Artes Plásticas	7	7	8	8	8	7	8	8	8	8	7	7	10	10	10	10	10	10	10	161
Cervantes	12	12	12	13	13	13	12	11	13	13	13	15	13	13	13	13	13	13	12	242
Cinematografía	10	11	10	10	11	11	11	10	11	11	12	12	13	13	13	13	12	13	11	218
Circo	9	9	9	8	8	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	176
Cómic								11	11	12	13	13	13	13	13	13	13	13	13	151
Danza	9	11	10	11	9	10	10	10	10	10	9	10	11	11	11	11	11	11	11	196
Editorial Cultural	11	11	11	11	12	11	11	12	12	12	13	12	13	14	13	13	13	13	13	231
Ensayo	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	15	273
Fomento Lectura	11	11	11	12	12	12	12	11	10	10	10	10	11	11	11	11	11	11	11	209
Fotografía	8	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	10	10	10	9	10	10	10	164
Hª de España	11	9	11	11	11	11	10	9	12	12	12	15	16	16	16	16	16	16	16	246
Ilustración (2ª)									14	13	14	14	15	15	15	15	15	15	15	160
Ilustración I&J (2ª)	12	12	10	10	10	10	10	12												86
Letras Españolas	14	14	14	14	17	15	14	14	15	14	14	14	15	14	15	15	15	15	15	277
Literatura Dramática	14	14	14	14	14	14	13	13	14	13	14	14	14	15	15	21	15	15	16	276
Literatura I&J	13	12	13	13	13	13	13	13	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	15	264
Mejor Traducción	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	15	273
Moda										7	7	8	10	10	10	10	10	9	10	91
Música	10	10	10	12	10	10	10	10	10	10	10	10	11	11	11	10	11	11	11	198
Músicas Actuales										9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	97
Narrativa	14	14	14	14	13	14	13	14	14	14	14	14	15	14	14	15	14	15	15	268
Obra Traductor	14	15	14	14	17	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	15	277
Periodismo Cultural										16	17	17	16	17	17	17	17	17	26	177
Poesía	14	14	13	14	14	14	14	14	14	14	14	14	15	15	15	15	15	15	14	271
Poesía Joven												12	14	14	15	15	15	15	15	115
Teatro	3	9	10	9	9	9	9	10	9	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10	174
Teatro Autores Noveles	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	9	8	9	9	9	9	9	9	9	168
Televisión										9	9	10	10	11	9	10	10	10	10	98
Velázquez			13	13	13	14	13	14	13	10	10	10	10	8	10	10	10	10	9	190
Total jurados	233	239	252	256	259	256	251	264	271	316	321	339	364	364	365	371	365	366	372	5.824

Los resultados globales arrojan un total de 5.937 participaciones de personas que han intervenido en la selección de premiados, pero hay un número importante de ellas que, debido a su cargo o porque han sido invitadas a participar en múltiples ocasiones, han intervenido en varias ocasiones. Esto implica que, en realidad, las 5.937 participaciones correspondan únicamente a 2.870 personas distintas que son las que han tomado parte en la elección de premios durante los diecinueve años estudiados. Es decir, cada persona participa un promedio de 2 veces, si bien el rango alcanza a personas que han llegado a intervenir 190 veces. Este caso se produce, sobre todo, en personas que ejercen su función al frente de secretarías de los jurados en representación de centros directivos que otorgan muchos premios. Y esta es la razón por la que el promedio de participaciones por persona es un poco mayor en las mujeres, ya que son estas –como veremos más adelante y viene siendo habitual en los resultados de la investigación que se han presentado– las que con más frecuencia ocupan estos puestos en los órganos colegiados.

La distribución entre mujeres y hombres de todos los jurados a lo largo del todo el periodo muestra que los hombres son un 58% y las mujeres un 41,9%, si analizamos las personas distintas, pero si tomamos como medida el número de participaciones estas se reparten entre un 56,2% de hombres y un 43,8% de mujeres (gráfico 48).

GRÁFICO 48

Personas y participaciones en Jurados de Premios de Cultura del MCD 2000-2018, según sexo (%)



La tendencia ha sido claramente ascendente y progresiva en la participación de las mujeres en los jurados hasta alcanzar su máximo en 2018, si bien el mayor incremento de su presencia y el cambio de tendencia comenzó en 2004, ya antes de la promulgación

de la Ley de Igualdad. En cualquier caso, antes de la Ley el promedio de mujeres en los jurados era del 30%, y en el periodo posterior ha aumentado al 50%. La tasa de variación entre el año 2000 y el 2018 ha crecido un 36% (véanse la tabla 38 y el gráfico 49).

TABLA 38

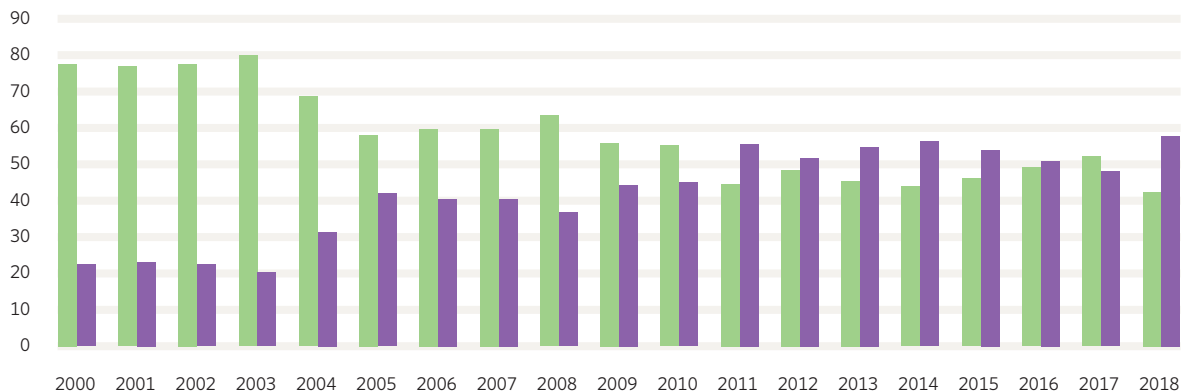
Participación global en los Jurados de Premios de Cultura concedidos por el MCD y el MECD 2000-2018, según sexo (%)																				
Jurados Global	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	78	76	78	80	69	58	60	59	64	56	55	45	48	45	44	46	49	52	42	56
% Mujeres	22	24	22	20	31	42	40	41	36	44	45	55	52	55	56	54	51	48	58	44
% Antes y después 2007	30								50											
% Variación 2000-2018	36																			

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 49

Composición de Jurados 2000-2018, según sexo (%)

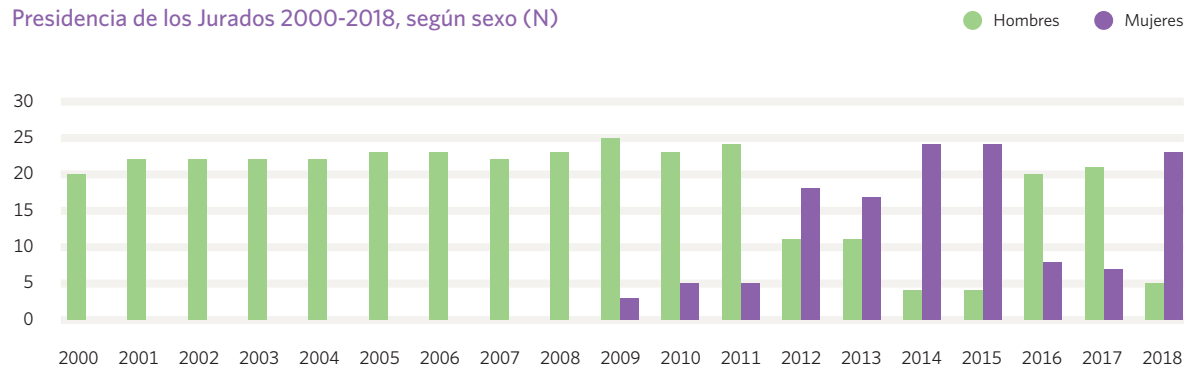
● % Hombres ● % Mujeres



La presidencia de los jurados, hasta 2009, no fue nunca ocupada por una mujer (gráfico 50). Como las presidencias las ocupan los altos cargos o, en algunas ocasiones, personalidades en representación de las Academias, instituciones con una ínfima representación de la mujer, los resultados son elocuentes, en cuanto al efecto multiplicador que tiene la baja representación de las mujeres en el poder ejecutivo y el poder cultural o de legitimación.

GRÁFICO 50

Presidencia de los Jurados 2000-2018, según sexo (N)



El efecto de dicho fenómeno se constata en las vicepresidencias. Esta misma proyección de la posición que ocupan las mujeres en el poder ejecutivo es la razón que está detrás del perfil del gráfico 51, que muestra la evolución de las vicepresidencias de los jurados en el tiempo. El gran predominio de las mujeres guarda relación con el hecho de que en la mayoría de los premios la normativa establece que ejercerán la vicepresidencia las personas al frente de las subdirecciones generales de la materia que afecte al premio. Como ya tuvimos oportunidad de analizar en el capítulo referido al poder ejecutivo, las mujeres tienen una presencia mayor en las subdirecciones generales y los hombres son mayoría en las direcciones generales.

La inversión de resultados del año 2018 abunda en esta dirección. Desde junio de 2018 todas las direcciones generales del Ministerio de Cultura y Deporte, excepto Bellas Artes, tienen mujeres al frente, mientras que ha aumentado el número de subdirectores hombres, lo que ha provocado que se haya invertido el patrón habitual.

GRÁFICO 51

Vicepresidencia de Jurados 2000-2018, según sexo (N)

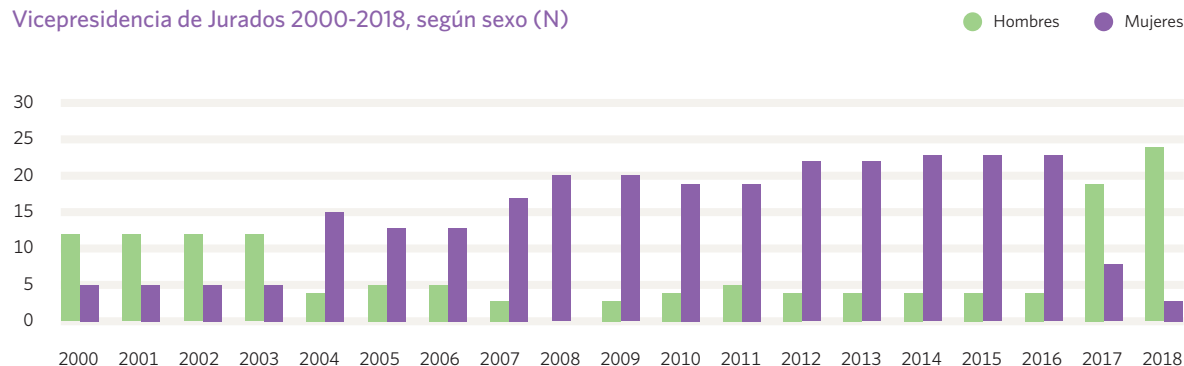
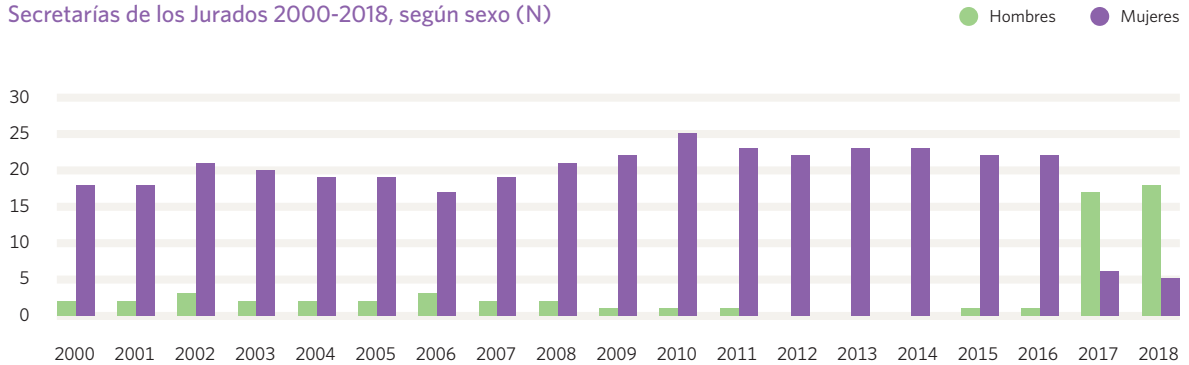


GRÁFICO 52

Secretarías de los Jurados 2000-2018, según sexo (N)



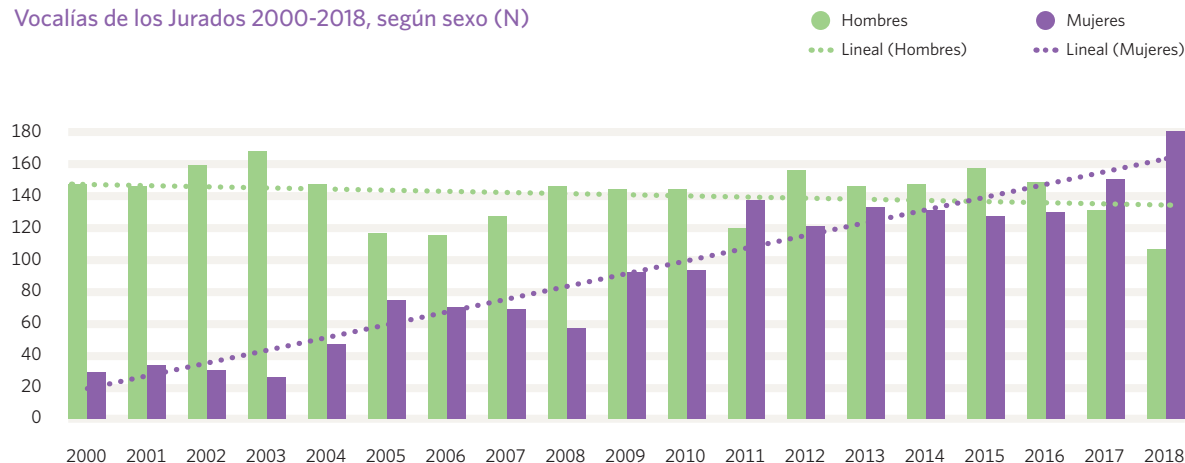
Una vez más, la secretaría de los jurados pone de manifiesto el predominio de las mujeres en esta función, independientemente del órgano colegiado de que se trate, como muestra el gráfico 52.

Los resultados de las vocalías son especialmente significativos a la hora de expresar tendencias (gráfico 53). Reúnen el mayor número de personas y en su elección intervienen diversas Administraciones, instituciones culturales y agentes sociales. En ellas confluyen personas elegidas por quienes están al frente del Ministerio y de las direcciones generales, y otras designadas por academias y asociaciones profesionales, a las que se suman los premiados de años anteriores. Un aumento estable o constante de las mujeres en las vocalías, como se observa en los datos recogidos, indica que, en conjunto, el sistema está dando mayor protagonismo a las mujeres, al menos en la toma de decisión de las políticas de reconocimiento.

Es también un ámbito al que tanto por parte de la sociedad como de las asociaciones de mujeres del sector cultural se ha prestado especial atención.

GRÁFICO 53

Vocalías de los Jurados 2000-2018, según sexo (N)



Además, puede constatarse que este efecto se produce en todos los ámbitos artísticos. La tabla 39 y los gráficos 54 a 58 recogen los resultados en los cinco campos artísticos a los que presta atención esta investigación. En todos ellos, el incremento es estable y constante, pero es especialmente notable en el campo del libro y las letras españolas por las bajísimas posiciones de las que partía y los porcentajes que ha alcanzado al final del periodo.

TABLA 39

Participación de las mujeres en los Jurados de los Premios de Cultura otorgados por el Ministerio de Cultura y Deporte, según ámbito cultural (%)

Mujeres	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
AAEE	40	45	39	32	20	38	30	34	44	42	51	49	44	46	54	52	48	60	44
BBAA	27	21	21	14	31	34	48	40	21	61	59	64	55	53	63	54	55	59	46
Cine	20	36	20	40	64	55	45	50	36	40	43	41	43	54	50	43	50	48	43
Letras	19	17	18	17	32	43	41	40	37	40	41	55	52	56	54	54	50	42	63
Música	20	30	30	25	20	40	30	50	40	53	47	53	48	48	57	50	48	48	57

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

Volvemos a destacar que la tendencia al alza se inició con anterioridad a la aprobación de la Ley. Sin duda recogía ya la posición del mismo gobierno que pocos años más tarde promovería la aprobación de la Ley de Igualdad.

GRÁFICO 54

Jurados de premios de Artes Escénicas 2000-2018, según sexo (%)

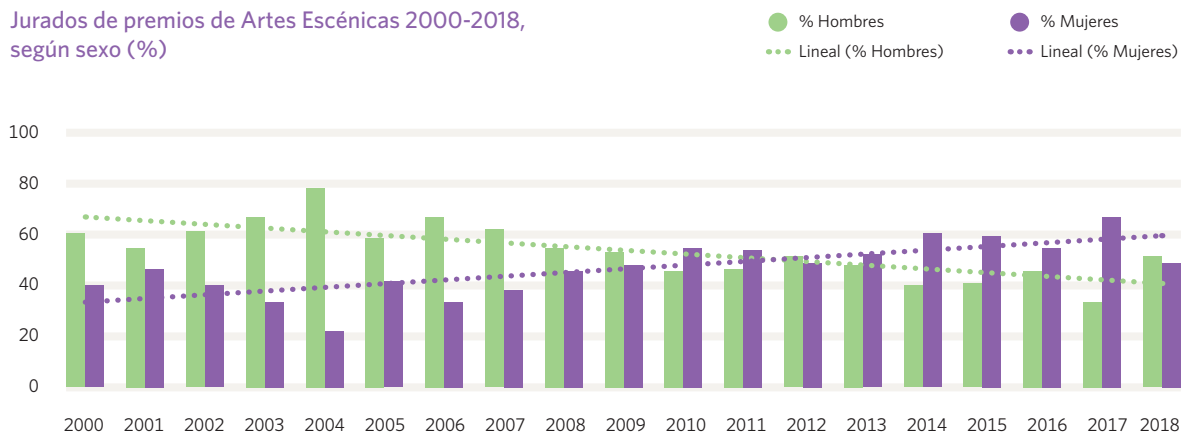


GRÁFICO 55

Jurados de premios de Artes Visuales 2000-2018, según sexo (%)

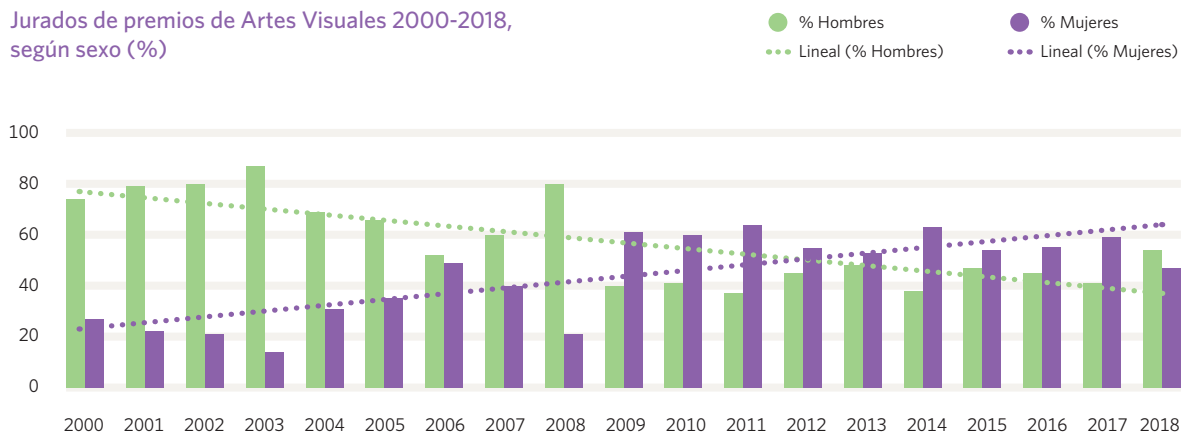


GRÁFICO 56

Jurados de premios de Cine y Audiovisual 2000-2018, según sexo (%)

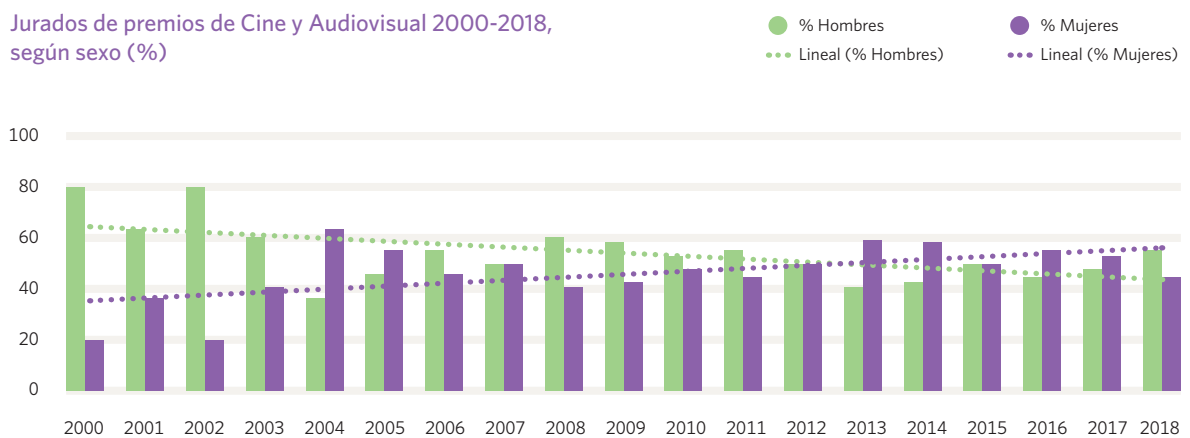


GRÁFICO 57

Jurados de premios a las Letras y el Libro 2000-2018, según sexo (%)

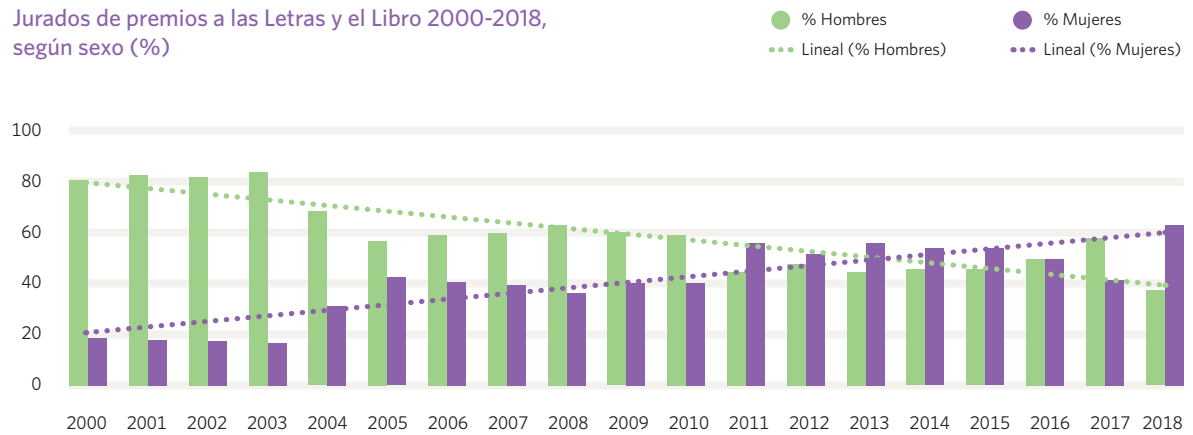
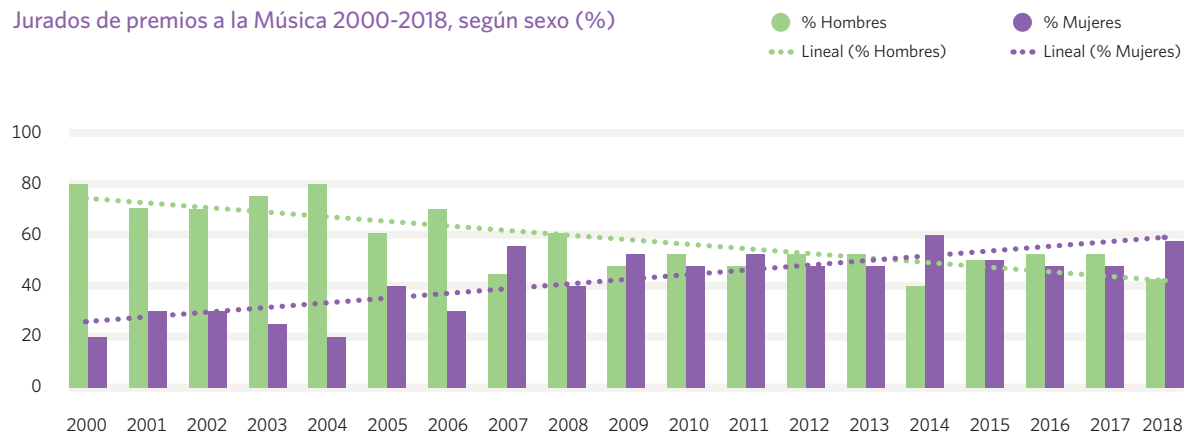


GRÁFICO 58

Jurados de premios a la Música 2000-2018, según sexo (%)



Observar la fuente y forma de designación de las personas que participan en los jurados es un parámetro que proporciona información interesante para identificar potenciales sesgos de género en los procesos impuestos por la normativa y de cara a posibles acciones futuras.

La tabla 40 y los gráficos 59 a 61 recogen los resultados obtenidos del análisis de esta variable en las vocalías de los premios. Parte de los participantes lo son en representación de la Administración promotora, de otras Administraciones o de instituciones o agentes sociales relevantes en ese campo. Algunos de estos agentes o instituciones tienden a enviar en su representación a la persona que ocupa la presidencia, si bien nada dice la normativa a este respecto en la mayoría de los casos. Para evitar el sesgo que puede ocasionar sobre la composición de los jurados esta decisión, varias Administraciones solicitan que las organizaciones propongan dos posibles representantes, un hombre y una mujer, lo que permite equilibrar mejor los jurados.

Otros integrantes se incorporan por designación de la Administración promotora o de terceros a los que la normativa asigna esta prerrogativa, que los eligen entre profesionales de reconocido prestigio. Por último, también forman parte de los jurados los premiados o premiadas de años anteriores y, a partir de 2011, una persona experta en perspectiva de género.

TABLA 40

Mujeres en Jurados según designación y representación que ejercen 2000-2018 (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Designación directa	16	20	20	13	27	54	52	54	36	66	64	71	36	39	46	44	35	42	39	40
En representación de agentes	19	20	11	17	19	24	22	15	28	30	34	53	45	45	45	40	51	59	79	39
Premiados/as anteriores	10	9	10	5	22	14	24	14	16	16	19	31	35	41	33	33	30	40	35	26
Experto/a en género												100	81	96	92	96	80	83	100	90

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

Los porcentajes de participación de mujeres evidencian que el mecanismo de representación se ha mostrado eficaz para aumentar la presencia de mujeres en los jurados de forma estable y sostenida desde 2010. De hecho, se ha producido una inversión de la mayoría de representación a partir de 2016, aunque el promedio total no llega al 40%. La fórmula de designación directa también ha tenido un efecto muy positivo en los años medios de la tabla, cuando se llegó a alcanzar un 71% de representación femenina por esta vía; sin embargo, ha decaído en los últimos años a cifras en ocasiones menores del 40%. Pero lo que introduce un sesgo de género en los jurados es la presencia de las personas que han recibido premios los años anteriores, puesto que los premiados son en su mayoría hombres.

GRÁFICO 59

Vocalías por designación directa en los Jurados 2000-2018, según sexo (%)

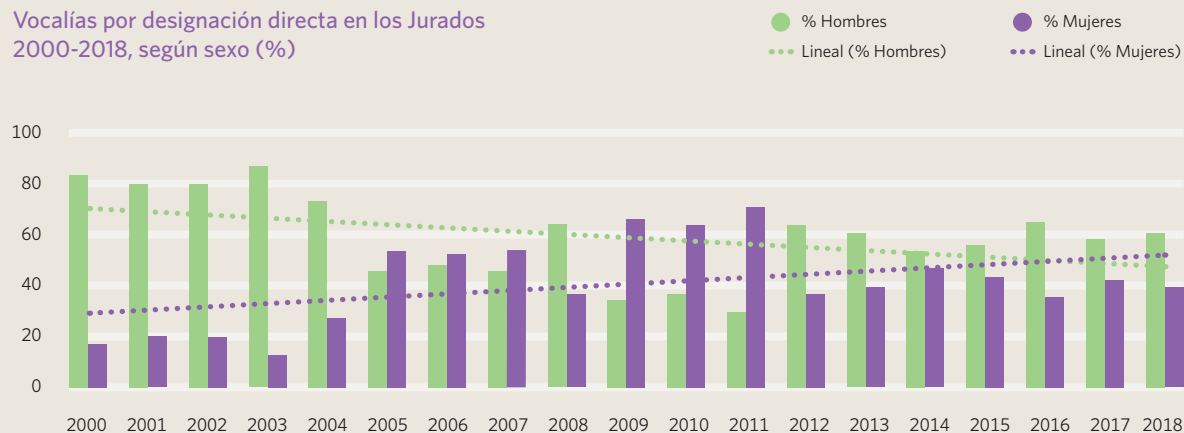


GRÁFICO 60

Vocalías en representación de agentes dentro de los Jurados 2000-2018, según sexo (%)

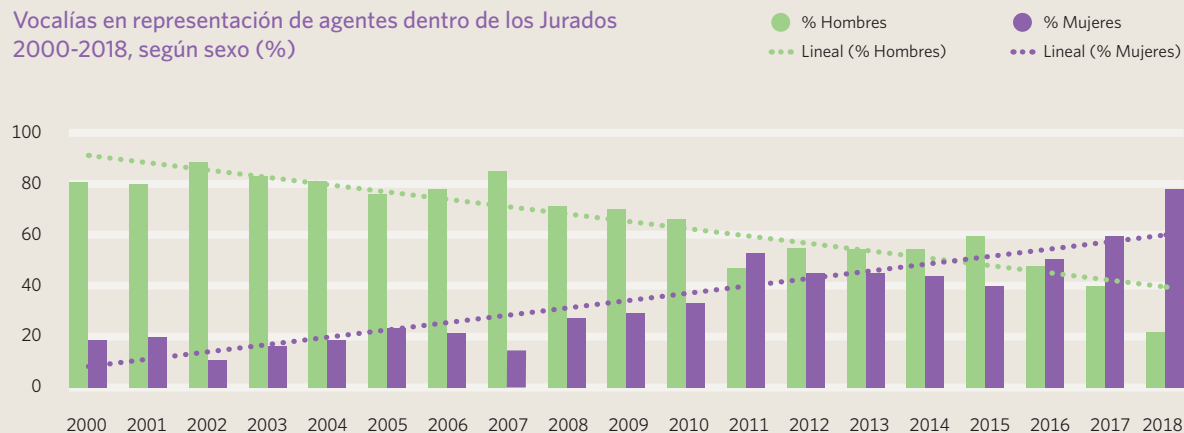
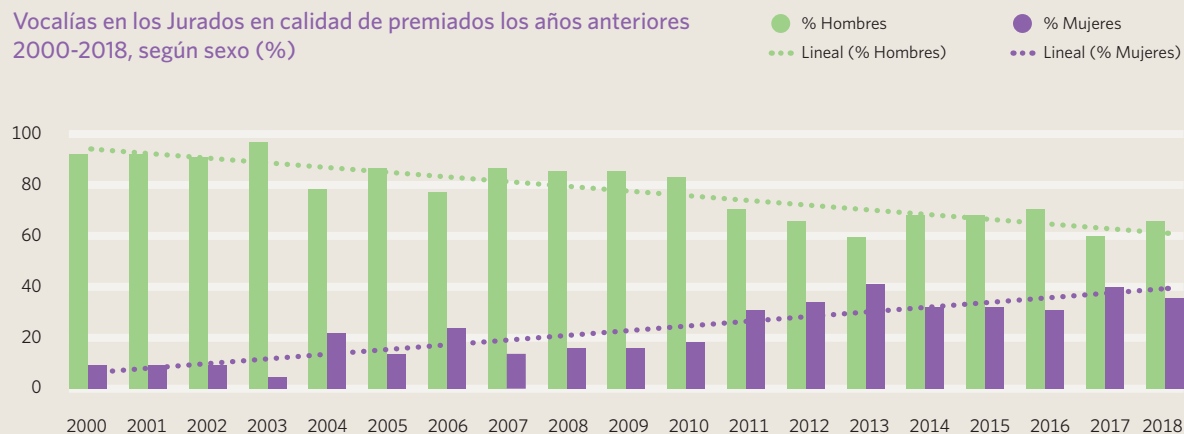


GRÁFICO 61

Vocalías en los Jurados en calidad de premiados los años anteriores 2000-2018, según sexo (%)





4. La presencia de las mujeres en los órganos responsables de la distribución de los recursos: las Comisiones de valoración de ayudas, subvenciones y becas

Un proceso clave en la implementación de las políticas culturales son las medidas de apoyo económico para el desarrollo de iniciativas, proyectos y actividades. En el ámbito cultural, actúan sobre los desequilibrios del mercado para garantizar la sostenibilidad de una oferta amplia y diversa, facilitar la innovación y el acceso a nuevos jugadores que la renueven y enriquezcan y, en conjunto, promover la consolidación, estabilidad y eficacia de todo el ecosistema de generación y provisión de productos y servicios, de tal forma que se garantice el derecho de acceso de la ciudadanía a la cultura.

En los procesos de evaluación y valoración de los proyectos presentados para la distribución y asignación de los recursos económicos disponibles, siempre limitados, se requiere de la participación de personas expertas y representantes del sector que se integran en las llamadas *comisiones de valoración*. Por regla general la participación de estas personas tiene carácter puntual, pero, a veces, algunos organismos, como el ICAA, o durante algún tiempo el INAEM, recurren a la constitución de *comisio-*

nes de expertos de duración plurianual o vocales de sus consejos asesores para llevar adelante esta tarea. También, por regla general, las resoluciones con la composición de las comisiones de valoración se hacen públicas, pero en otros casos se trata de actos administrativos en los que interviene únicamente personal de la Administración promotora. Esta diversidad de procedimientos y publicidad ha dificultado la captación de los datos requeridos durante un periodo de estudio tan amplio. Esto explica que alguna de las áreas objeto de estudio no estén presentes en los resultados.

A todo lo anterior hay que añadir que los procesos de convocatoria y concesión de ayudas son los menos estables de todos los analizados. Hay algunas ayudas que se convocan determinados años y luego desaparecen o pasan a integrarse en otras, y los mecanismos de evaluación, así como los procesos de designación de las comisiones, también cambian en el tiempo.

Consecuencia de todo lo expuesto es que la muestra obtenida no es tan homogénea como las de los otros órganos colegiados ni todo lo que sería deseable. Sin embargo, su análisis puede ofrecer información valiosa a pesar de sus limitaciones. La muestra se reparte entre las diversas áreas (véase la tabla 41), excepto las artes visuales. Un 26,5% pertenece al cine y al audiovisual, otro 37,3% a ayudas al libro, la lectura o la promoción de las letras españolas, otro 31% a comisiones de ayudas a las artes escénicas y la música y otro 5% de comisiones que conceden ayudas en todos los ámbitos de actuación del Ministerio, como las industrias culturales.

TABLA 41

Composición muestra Comisiones de valoración

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Cine y AV	31	24	30	25	34	29	16	27	15	17	108	89	25	43	60	43	57	43	58	774
Libro y Lectura	26	27	33	34	34	45	46	59	56	57	59	72	71	68	80	79	68	85	91	1.090
Música y AAEE	38	48	50	52	47	46	47	45	57	64	53	48	49	50	50	42	41	42	41	910
VVAA																42	42	32	33	149
Total general	95	99	113	111	115	120	109	131	128	138	220	209	145	161	190	206	208	202	223	2.923

Se han recogido los datos de las comisiones de valoración de 24 tipos de ayudas, lo que ha permitido reconstruir y caracterizar su composición según varios parámetros como el sexo, la forma de participación y la designación o representación de las personas que han formado parte de ellas. En veinticinco participantes no se ha podido asignar el sexo puesto que aparecían solo por el cargo.

TABLA 42

Composición muestra Comisiones de valoración

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total	
Cine y AV	31	24	30	25	34	29	16	27	15	17	108	89	25	43	60	43	57	43	58	774	
Ayudas al Cine y el AV	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x										213
Desarrollo de Guiones (autores y empresas asociadas)	x	x	x	x	x																30
Distribución											x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	100
Guiones y Desarrollo de Proyectos											x	x	x								45
Producción Cinematográfica											x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	208
Promoción											x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	79
Proy. Culturales y Formación no reglada											x	x	x								27
Proy. De Producción TV y Series Animación											x	x	x	x	x						39
Realización con Nuevas Tecnologías											x	x	x								27
Libro y Lectura	26	27	33	34	34	45	46	59	56	57	59	72	71	68	80	79	68	85	91	1.090	
Digitalización Bibliotecaria																					119
Edición						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	163
Industria Editorial															x	x	x	x	x	x	39
Librerías																x			x	x	30
María Moliner				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	129
Promo Lectura y Letras	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	175
Revistas Culturales	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	223
Traducción	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	212
Música y AAEE	38	48	50	52	47	46	47	45	57	64	53	48	49	50	50	42	41	42	41	910	
Música Contemporánea									8	14											22
Música, Lírica y Danza	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	472
Teatro y Circo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	416
VVAA																42	42	32	33		149
Becas Culturex																x	x				18
Becas Formarte																x	x	x	x		42
Modernización e Innovación																x	x	x	x		44
Promoción cultural																x	x	x	x		45
Total general	95	99	113	111	115	120	109	131	128	138	220	209	145	161	190	206	208	202	223	2.923	

Los datos globales muestran que las participaciones en las comisiones de valoración de ayudas se distribuyen de forma totalmente equitativa entre mujeres y hombres. Las mujeres han ido aumentando su peso de forma constante y estable, desde una posición inicial cercana al 40% hasta alcanzar el 56% en 2018, lo que significa que han crecido un 19% a lo largo del siglo XXI, lo que queda reflejado en la tabla 43 y en los gráficos 62 y 63.

TABLA 43

Participación global en Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	63	61	54	60	58	52	55	46	46	47	49	51	45	45	44	42	49	53	44	
% Mujeres	37	39	46	40	42	48	45	54	54	53	51	49	55	55	56	58	51	47	56	
Antes y después 2007	44								53											
Variación 2000-2018	19																			

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 62

Participación global en Comisiones de valoración 2000-2018, según sexo (N)

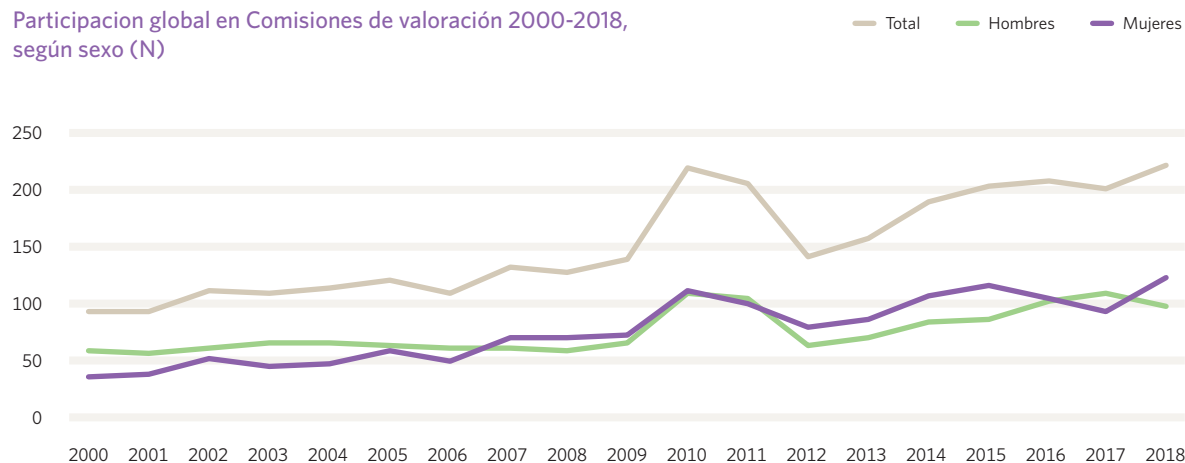
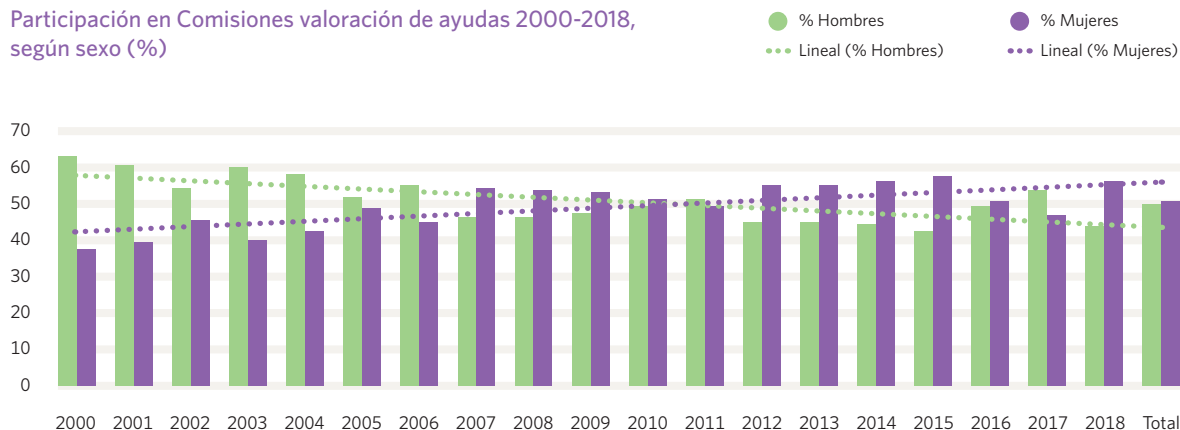


GRÁFICO 63

Participación en Comisiones valoración de ayudas 2000-2018, según sexo (%)



No resulta tan equilibrado, sin embargo, el reparto de funciones entre ambos sexos. Como muestran la tabla 44 y el gráfico 64, también en este caso se repite el patrón de distribución fundamentalmente masculina en la presidencia y vocalías y el predominio femenino en vicepresidencias y secretarías. Una vez más, se pone de manifiesto el efecto multiplicador del mayor poder ejecutivo de los hombres.

TABLA 44

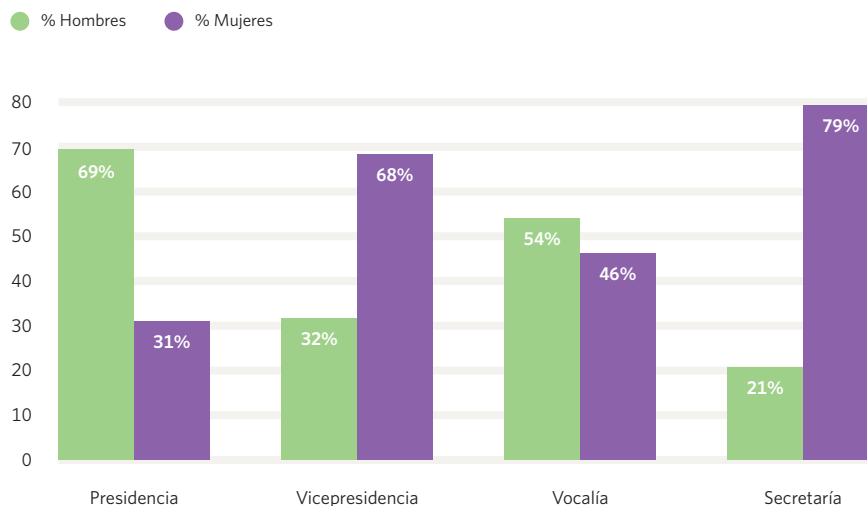
Presencia de mujeres en las Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según tipo de participación y función (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Presidencia	11,1	11,1	10,0	10,0	9,1	10,0	30,0	18,2	16,7	15,4	4,2	5,9	71,4	69,2	76,5	72,2	50,0	22,2	71,4
Vicepresidencia	37,5	55,6	87,5	77,8	77,8	70,0	66,7	72,7	75,0	76,9	75,7	59,1	87,5	87,5	90,0	63,2	63,2	30,4	46,2
Vocalías	34,3	34,8	40,7	34,9	38,4	45,1	39,5	53,1	52,2	51,0	50,7	51,3	46,5	48,7	47,1	52,7	47,7	51,7	55,3
Secretaría	100,0	100,0	100,0	87,5	87,5	100,0	88,9	81,8	83,3	83,3	72,7	63,6	63,6	60,0	75,0	81,3	69,2	50,0	60,0

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 64

Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018. Participación según función y sexo (%)



Sin embargo, la evolución en el tiempo del reparto de funciones según sexos parece tender a la confluencia en un espacio con cifras cercanas a la paridad, lo que queda reflejado en los gráficos 65-68 y resumido en el gráfico 69.

GRÁFICO 65

Participación en la Presidencia de las Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según sexo (%)

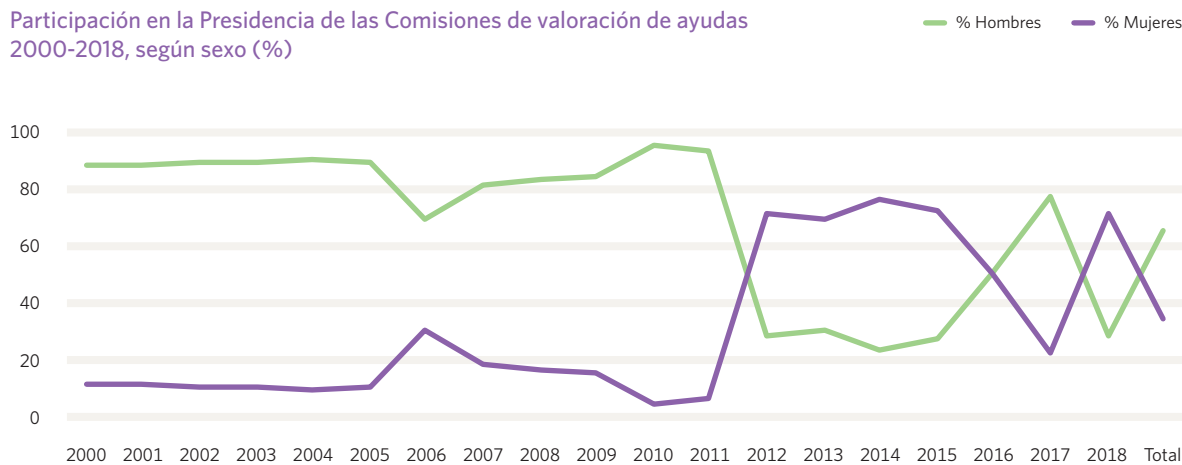


GRÁFICO 66

Participación en la Vicepresidencia de las Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según sexo (%)

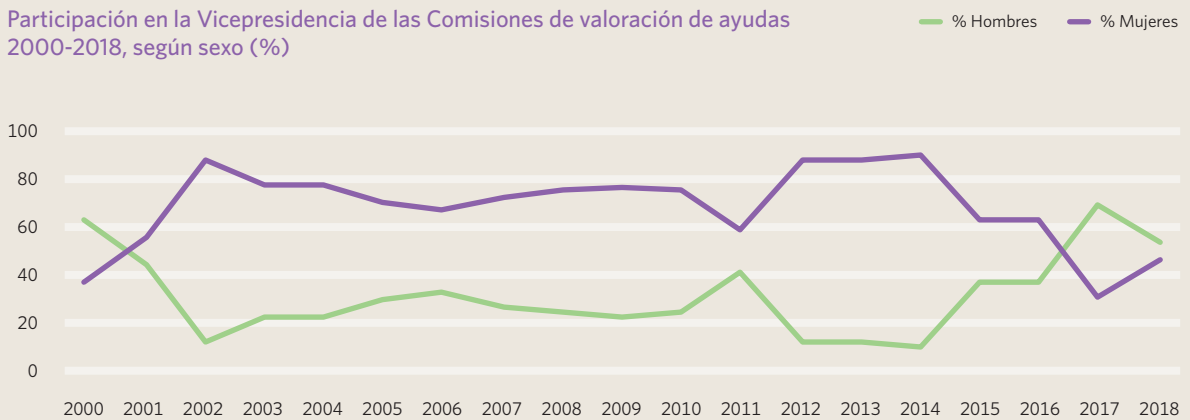


GRÁFICO 67

Participación en la Secretaría de las Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según sexo (%)

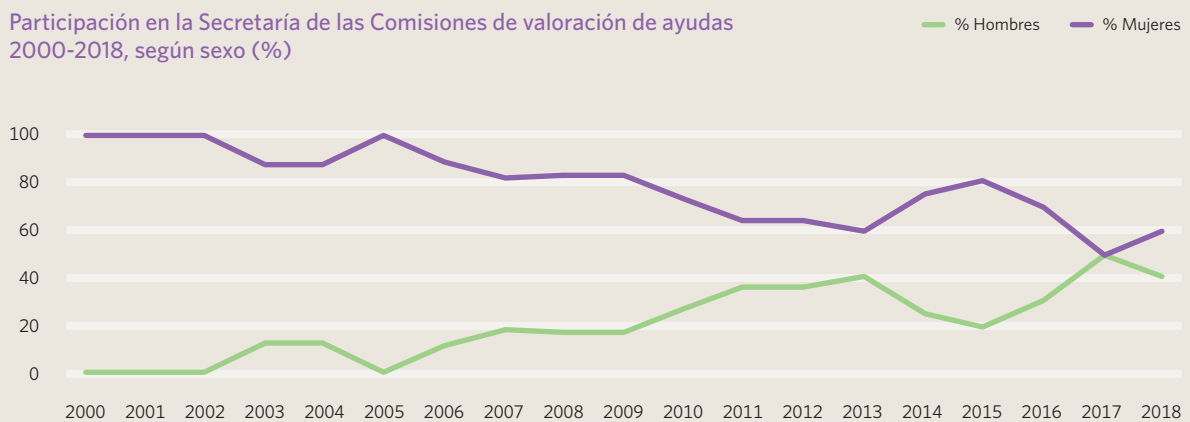


GRÁFICO 68

Participación en las Vocalías de las Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según sexo (%)

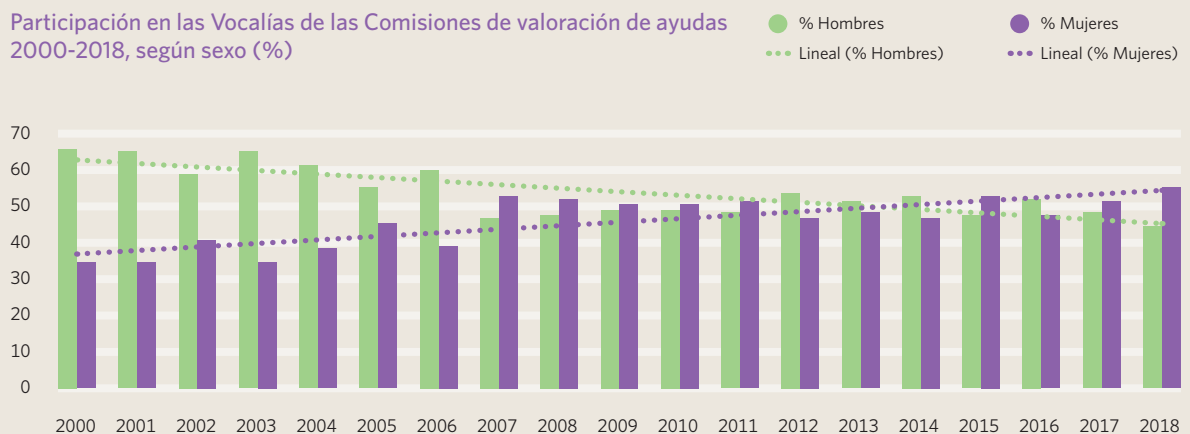
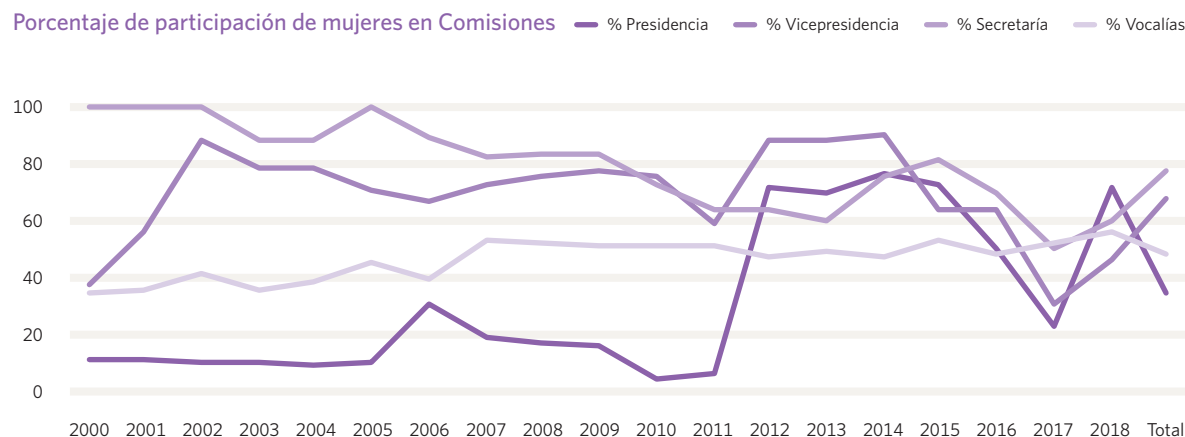


GRÁFICO 69



Si se presta atención a la representación de las mujeres en las comisiones de valoración según ámbitos artísticos, también encontramos que los datos globales del periodo presentan una distribución equilibrada entre hombres y mujeres en todos ellos. En ningún caso el promedio del periodo se encuentra por debajo del 40% y, en el caso del libro, la representación alcanza casi el 60%.

TABLA 45

Participación global de las mujeres en Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, según ámbito artístico (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Cine y AV	26	25	30	28	29	41	44	44	47	47	49	42	72	60	62	56	49	44	53	46
Libro y Lectura	69	67	70	65	74	62	52	64	59	65	63	63	51	51	54	53	50	52	60	58
Música y AAEE	24	27	38	29	28	39	38	47	51	44	42	40	49	52	52	74	61	45	54	44
VVAA (IICC y Cooperación)																48	43	38	48	44
Total general	37	37	45	40	42	48	45	54	54	53	51	48	54	54	56	57	50	47	56	50

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

Las tablas 46 y 47 y los gráficos 70 y 71 presentan la evolución del reparto de participaciones por sexos en las comisiones de ayudas al cine y el audiovisual y en el área del libro y la lectura. En las primeras, en el periodo anterior a la aprobación de la Ley, no se había alcanzado la paridad. Sin embargo, en el caso del libro y la lectura, el porcentaje de mujeres del que se partía en el año 2000 era cercano al 70%. En ambos casos, en el periodo posterior a la aprobación de la Ley, la participación de las mujeres se ha mantenido por encima del 50% y ha evolucionado a una distribución más equilibrada entre mujeres y hombres.

TABLA 46

Participación en Comisiones de valoración de ayudas al Cine y el AV 2000-2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	73	74	69	71	70	59	56	56	53	53	51	58	28	40	38	44	51	56	47	
% Mujeres	27	26	31	29	30	41	44	44	47	47	49	42	72	60	62	56	49	44	53	
Antes y después 2007	34								53											
Variación 2000-2018	27																			

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

TABLA 47

Participación en Comisiones de valoración de ayudas al Libro y la lectura 2000-2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
% Hombres	31	33	30	35	26	38	48	36	41	35	37	38	49	49	46	45	49	48	38	
% Mujeres	69	67	70	65	74	62	52	64	59	65	63	63	51	51	54	55	51	52	62	
Antes y después 2007	65								57											
Variación 2000-2018	-7																			

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 70

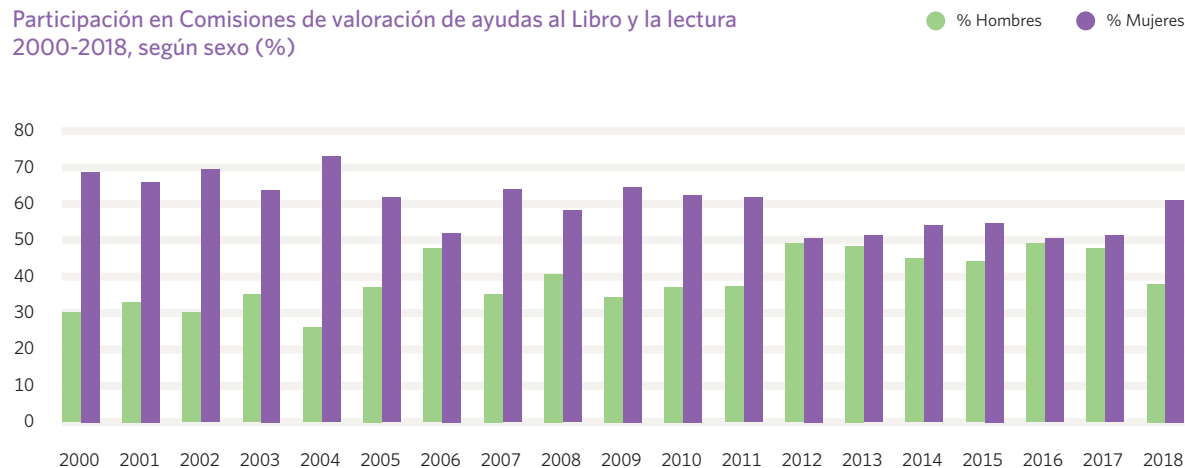
Participación en Comisiones de valoración de ayudas al Cine y AV 2000-2018, según sexo (%)

● % Hombres ● % Mujeres



GRÁFICO 71

Participación en Comisiones de valoración de ayudas al Libro y la lectura 2000-2018, según sexo (%)



La música y las artes escénicas (tabla 48 y gráfico 72) son las áreas en las que las comisiones de ayudas partían de una posición más desequilibrada. Solo una de cada cuatro personas era mujer. A pesar de lo cual se ha alcanzado la paridad durante el tiempo transcurrido. En el periodo posterior a la aprobación de la Ley de Igualdad la presencia femenina ha superado el 50%. Es el ámbito en el que más ha crecido la participación, con un aumento del 30%.

TABLA 48

Participación en Comisiones de valoración de ayudas a las AAEE y la Música 2000-2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% Hombres	76	70	62	71	72	61	62	53	49	56	58	58	48	45	48	26	39	55	46
% Mujeres	24	30	38	29	28	39	38	47	51	44	42	42	52	55	52	74	61	45	54
Antes y después 2007	34								52										
Variación 2000-2018	30																		

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 72

Participación en Comisiones de valoración de ayudas a las AAEE y la Música 2000-2018, según sexo (%)

● % Hombres ● % Mujeres



Al desagregar las comisiones de ayudas a las AAEE y la música en las dos líneas de ayudas –a la música, la lírica y la danza, por un lado, y al teatro y el circo, por otro–, se ponen de manifiesto claras diferencias en el periodo anterior a 2007 (tablas 49 y 50). La participación femenina en las comisiones de ayudas al teatro apenas superaba el 25% hasta la aprobación de la Ley de Igualdad, mientras que en el segundo periodo su presencia creció hasta el 55%, lo que supone un aumento del 39%. Por el contrario, las mujeres ya superaban el 40% en las comisiones de ayudas a la música, la danza y la lírica en los primeros años del siglo XXI, pero su peso siguió aumentando tras la aprobación de la Ley otro 17% hasta situarse en cifras cercanas al 60%.

TABLA 49

Participación en Comisiones de valoración de ayudas de Música, Lírica y Danza 2000-2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% H Música y Danza	63	58	60	61	68	52	54	52	42	54	64	59	50	48	46	23	38	55	45
% M Música y Danza	38	42	40	39	32	48	46	48	58	46	36	41	50	52	54	77	62	45	55
Antes y después 2007				42										57					

Variación
2000-2018

17

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

TABLA 50

Participación en Comisiones de valoración de ayudas al Teatro y el Circo 2000-2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% H Teatro y Circo	86	80	65	83	79	71	71	55	61	59	52	57	46	42	50	30	40	55	47
% M Teatro y Circo	14	20	35	17	21	29	29	45	39	41	48	43	54	58	50	70	60	45	53
Antes y después 2007	26								51										
Variación 2000-2018	39																		

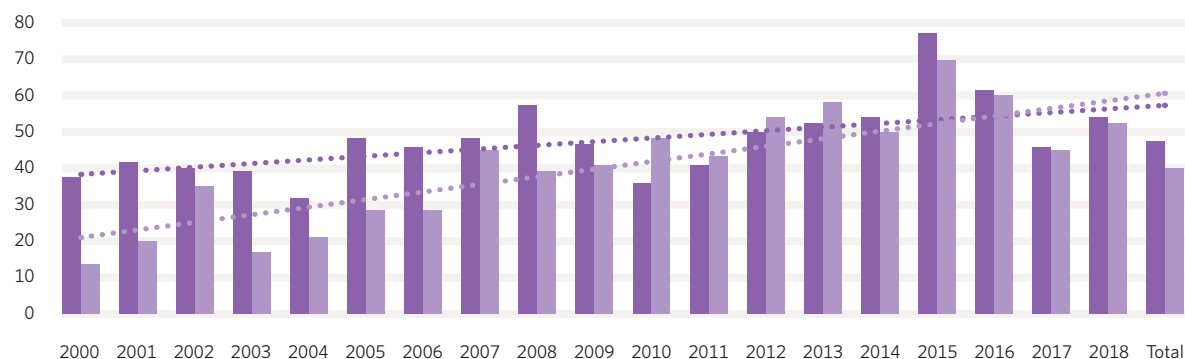
Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

El gráfico 73 ilustra la diferente composición inicial de las comisiones de valoración de las dos líneas de ayudas y su evolución posterior a posiciones equivalentes en el reparto entre mujeres y hombres.

GRÁFICO 73

Participación en Comisiones de valoración de ayudas a las AAEE y la Música 2000-2018, según sexo (%)

● % Mujeres Música y Danza ● % Mujeres Teatro y Circo
 ●●● Lineal (% Mujeres Música y Danza) ●●● Lineal (% Mujeres Teatro y Circo)



Por último, las ayudas de la Dirección General de Industrias Culturales y Cooperación alcanzan al conjunto de los ámbitos culturales. Tanto las becas de Formarte y Culturex como las ayudas a la innovación y a la promoción cultural pueden beneficiar a personas y proyectos de todas las áreas. En la tabla 51 y en los gráficos 74 y 75 se muestra que, aunque el resultado global del conjunto de las comisiones de valoración de la Dirección General alcanza la paridad, las dos líneas de ayudas analizadas (becas por un lado y las ayudas a industrias culturales por otro) presentan distribu-

ciones opuestas en cuanto a la participación de mujeres en ellas. En las comisiones para la concesión de las becas las mujeres son mayoría (63% de promedio), mientras que en las ayudas a industrias culturales los hombres representan casi el 70% y no se alcanza la paridad.

TABLA 51

Participación Comisiones de valoración de ayudas DG IICC y Cooperación 2015-2018, según sexo (%)

	2015	2016	2017	2018	Total
Becas Formarte y Culturex					
% Hombres	40,0	35,0	50,0	20,0	36,7
% Mujeres	60,0	65,0	50,0	80,0	63,3
Promoción e Innovación					
% Hombres	63,6	77,3	68,2	65,2	68,5
% Mujeres	36,4	22,7	31,8	34,8	31,5
Global ayudas a VVAA					
% Hombres	52,4	57,1	62,5	51,5	55,7
% Mujeres	47,6	42,9	37,5	48,5	44,3

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 74

Comisiones de valoración de Becas Formarte y Culturex 2015-2018, según sexo (%)

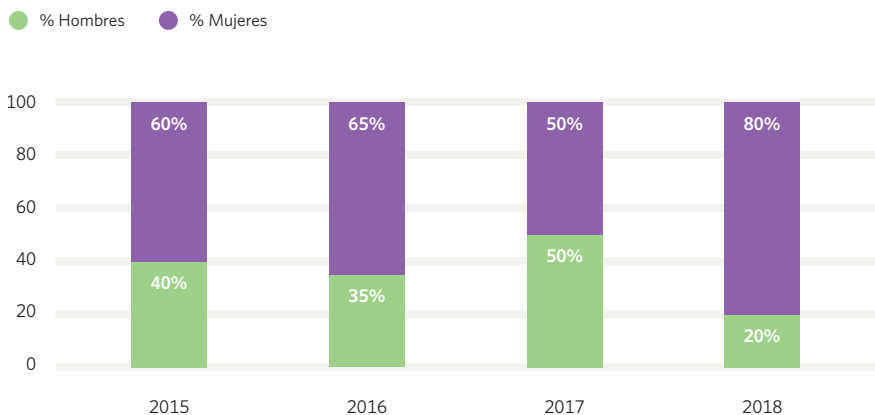
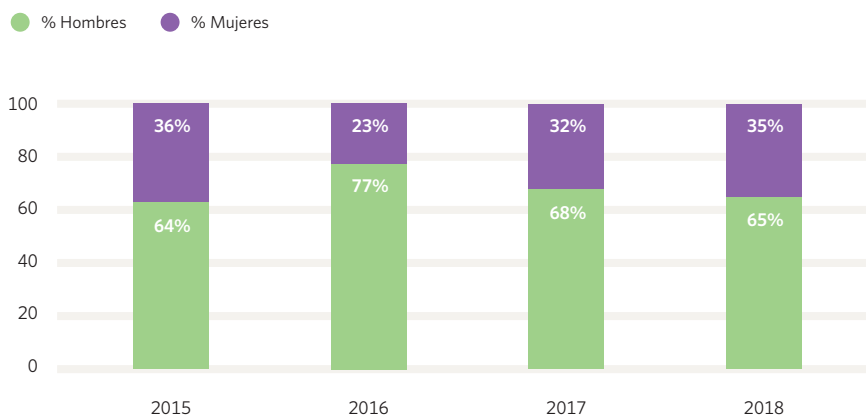


GRÁFICO 75

Comisiones de valoración de ayudas a Industrias Culturales 2015-2018, según sexo (%)



También se ha confirmado la evolución hacia un reparto equilibrado entre ambos sexos dentro de cada una de las categorías de representación que existen dentro de las comisiones de valoración: las personas que representan a profesionales con experiencia y agentes del sector; las que participan en nombre de otras Administraciones públicas u otras entidades y las que intervienen por parte de la Administración promotora de las ayudas. Dentro de cada uno de estos grupos se ha alcanzado un nivel de paridad muy equilibrado (véase la tabla 52).

TABLA 52

Comisiones de valoración de ayudas 2000-2018, participación según representación y sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Expertos/as o agentes																				
% Hombres	71,7	68,3	67,7	71,7	71,4	54,9	55,6	46,6	50,0	54,5	47,9	49,2	52,8	54,7	51,5	49,4	52,7	50,6	51,8	55,0
% Mujeres	28,3	31,7	32,3	28,3	28,6	45,1	44,4	53,4	50,0	45,5	52,1	50,8	47,2	45,3	48,5	50,6	47,3	49,4	48,2	45,0
Otras AA y Entidades																				
% Hombres	20,0	33,3	36,4	57,1	33,3	36,4	66,7	72,7	50,0	39,1	64,3	50,0	61,1	47,6	57,7	48,6	55,3	52,4	37,7	49,3
% Mujeres	80,0	66,7	63,6	42,9	66,7	63,6	33,3	27,3	50,0	60,9	35,7	50,0	38,9	52,4	42,3	51,4	44,7	47,6	62,3	50,7
Admon. Promotora																				
% Hombres	51,7	48,4	36,1	41,7	43,6	50,0	51,4	38,3	40,0	40,8	48,2	54,8	28,8	27,5	25,8	32,9	42,1	56,8	40,0	41,8
% Mujeres	48,3	51,6	63,9	58,3	56,4	50,0	48,6	61,7	60,0	59,2	51,8	45,2	71,2	72,5	74,2	67,1	57,9	43,2	60,0	58,2

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

La exclusión del poder de legitimación artística

Una de las características de los campos artísticos objeto de estudio en esta investigación –las artes visuales, la música, las artes escénicas, la literatura, el cine y el audiovisual– es que en todos ellos el poder real se mimetiza con el poder de legitimación. El poder de legitimación artístico establece el sentido, lo bueno, lo malo, etcétera. Hay procesos y acciones llevados a cabo por determinados agentes dentro del sistema de los que deriva la asignación de valor artístico. Dicho en otros términos: determinadas acciones que tienen lugar dentro del sistema conceden a las obras y artistas que se incorporan o circulan por el sistema un cierto valor. El valor otorgado por el sistema se corresponde en última instancia con el resultante grado de calidad, reconocimiento y precio asignado por el sistema para cada obra o artista.

Cada campo artístico tiene sus propios procesos clave de legitimación artística; acciones que tienen especial poder de atribución de valor a las obras o las personas que las producen. En el mundo de las artes plásticas son mecanismos clave de legitimación artística la selección para una exposición o una feria de arte; en el ámbito de la música en vivo o de las artes de la representación –el teatro, la danza, el circo–, la programación de las obras o los encargos para nuevas producciones; en el cine o el audiovisual, recibir los apoyos para llevar adelante un largometraje, una serie o un documental, ser seleccionado en un Festival, o conseguir ser representado por una distribuidora con importante acceso a la exhibición en salas, etc. No son los únicos procesos con capacidad de legitimación, ya que la presencia en los medios de comunicación –y ahora en las redes sociales– y otros muchos fenómenos interactúan en el sistema con los mecanismos clave para reforzar o detraer valor a artistas y obras.

Aunque no guarda una relación directa con el ámbito de estudio, uno de los mejores ejemplos de la exclusión de las mujeres de los entornos de legitimación lo constituyen las Academias. El promedio de presencia femenina se sitúa en el 10% y solo en el caso de la Academia de Farmacia supera a duras penas el 20% (véase la tabla 53).

TABLA 53

Mujeres en las Reales Academias españolas 2008-2018 (%)

	2008	2009	2010	2011	2012	2014	2015	2016	2017	2018
R.A. de Bellas Artes de San Fernando	3,2	1,7	3,3	3,5	3,6	5,1	3,6	3,8	8,9	9,4
R.A. de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales	2,3	2,3	4,8	4,4	4,5	8,5	10,2	10,0	10,4	10,2
R.A. de Ciencias Morales y Políticas	0,0	2,6	2,6	2,3	2,6	2,4	5,0	4,8	4,8	4,5
R.A. de Doctores de España	12,3	12,5	8,0	11,1	11,2	11,9	10,6	10,4	10,6	13,7
R.A. Española	7,3	7,0	9,3	11,9	12,2	16,7	14,6	16,3	18,6	18,2
R.A. Nacional de Farmacia	11,4	11,1	13,6	15,6	18,0	16,7	16,7	18,2	21,7	23,3
R.A. de la Historia	8,6	8,6	8,1	8,3	13,9	12,1	17,1	14,7	18,5	16,7
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	2,9	2,9	2,9	2,9
R.A. Nacional de Medicina	2,2	2,1	2,1	2,1	4,2	4,3	6,4	6,3	6,4	6,7
R.A. de Ciencias Veterinarias	8,1	10,0	5,1	10,3	12,5	13,5	17,1	17,1	16,2	17,5
R.A. de Ingeniería		6,7	6,7	6,5	6,5	5,0	5,1	5,2	5,2	5,2
Total - % Académicas numerarias	6,4	6,5	6,1	7,5	8,6	9,3	9,7	9,7	10,9	11,7

Fuente: INE. Elaboración del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades a partir de datos publicados por las Reales Academias a través de sus respectivas páginas web. Elaboración propia.

Igual que existen mecanismos clave de legitimación, también cada sistema dispone de unos espacios y unos agentes clave con un enorme poder de conferir reconocimiento, valor y precio. A estos espacios y agentes es a lo que se llama *gatekeepers* o guardianes de la puerta. Ellos –y es coherente asignar el masculino, porque son en una mayoría abrumadora hombres– son los que seleccionan a «los elegidos» –generalmente, también hombres–. En general el poder de legitimación radica en las personas que ocupan las direcciones artísticas de estos espacios, centros o entidades. Museos, teatros, galerías, las grandes productoras de cine y televisión, las editoriales, las ferias de arte o del libro... Por supuesto, cuanto más emblemático sea el espacio, cuanto mayor sea el prestigio de la institución, mayor capacidad de legitimación y mayor poder ostentan las personas que las dirigen. En especial las que ocupan las direcciones artísticas.

Es en este contexto en el que reviste especial interés la intervención del Ministerio de Cultura y Deporte. Podemos decir, sin posibilidad de equivocarnos, que el Ministerio y las entidades a él vinculadas son algunos de los grandes poderes de legitima-

ción cultural. Esto no excluye que muchas de sus funciones y mecanismos de intervención actúen sobre otros procesos de enorme relevancia dentro de sus ámbitos de actuación. Pero esta característica legitimadora de la institución es incuestionable.

Esto es especialmente cierto en aquellas áreas culturales cuya naturaleza no es industrial, o lo es en menor medida, y en las que el papel de las instituciones públicas –estatales, autonómicas, locales– ocupa un lugar protagonista en los procesos de producción, distribución y exhibición de las obras. El mundo de las bellas artes, la música clásica, el teatro, la ópera, la danza, el circo son los campos en los que la capacidad de legitimación de las instituciones públicas tiene mayor peso. Y entre todas ellas, las vinculadas al Ministerio de Cultura y Deporte destacan sobre las demás.

En los campos con mayor carácter industrial como el cine y el audiovisual o el mundo editorial, el papel clave del Ministerio lo comparte con otros agentes. También en el mundo del arte intervienen agentes privados con enorme capacidad de influencia como las galerías, las casas de subastas o entidades financieras y grandes compañías a través de sus fundaciones o centros culturales.

Aun así, también en los campos más industriales el Ministerio de Cultura y Deporte preserva una gran capacidad de influencia en términos de reconocimiento y legitimación. Recibir una ayuda al cine –que marca la diferencia entre poder o no financiar una película–, ser objeto de promoción en muestras, festivales o ferias internacionales de cine o del libro; la concesión de uno de los premios nacionales, entre otras muchas acciones en estas áreas, son tan solo algunas acciones a través de las cuales el Ministerio opera su poder de legitimación artística y cultural.

Por tanto, reviste especial importancia el análisis de los puestos de poder con mayor capacidad de legitimación artística dentro del ámbito de actuación del Ministerio y sobre los que este tiene influencia.

Para ello se seleccionaron los equipamientos y centros artísticos de carácter nacional o internacional vinculados al Departamento mediante la presencia de este en sus órganos de gobierno, por lo cual interviene en el establecimiento y aprobación de su política y planes de actuación. La tabla 54 recoge la muestra total. Se trata de cincuenta de los principales centros culturales del país. La muestra está constituida por las entidades directamente dependientes del Ministerio de Cultura y Deporte, los centros y organismos a él adscritos o vinculados y las entidades consorciadas con el INAEM y al ICAA con producción o programación artística como el Gran Teatre del Liceu o los festivales internacionales. Además, todas estas entidades están incluidas en los Presupuestos Generales del Estado como receptoras de subvenciones nominativas.

TABLA 54

Muestra de centros, festivales y entidades incluidas en la muestra para la realización del estudio del Poder cultural o de legitimación del Ministerio de Cultura, organismos adscritos y entidades consorciadas. Equipos directivos 2000-2018

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Auditorio Nacional de Música	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	26
Ballet Nacional de España	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	43
Biblioteca Nacional de España	2	2	1	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	47
Bienal de Flamenco	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Centro para la Difusión de la Música Contemporánea, CDMC	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1									11
Centro Dramático Nacional, CDN	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	41
Compañía Nacional de Danza, CND	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	31
Centro Nacional de Difusión Musical, CNDM											1	1	1	1	2	2	2	2	3	15
Compañía Nacional de Teatro Clásico, CNTC	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	39
Festival de Música de Canarias	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Festival de Ópera de Oviedo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Festival de Teatro Clásico de Mérida	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Festival Internacional de Cine de San Sebastián	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Festival Internacional de Música de Santander	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Festival Internacional de Música y Danza de Granada	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
Festival Internacional del Cante de las Minas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Filmoteca Española	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	20
Fira de Teatre al Carrer de Tàrrrega	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
Gran Teatre Del Liceu	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57
Joven Orquesta Nacional de España	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	22
Museo Thyssen-Bornemisza	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	41

Muestra de centros, festivales y entidades incluidas en la muestra para la realización del estudio del Poder cultural o de legitimación del Ministerio de Cultura, organismos adscritos y entidades consorciadas. Equipos directivos 2000-2018

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Museo Lázaro Galdiano	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	39
Museo Centro de Arte Reina Sofía	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	43
Muestra de Teatro Español de Autores Contemporáneos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Museo de América						1					1					1				3
Museo Arqueológico Nacional						1					1					1				3
Museo Cerámica y Artes Suntuarias "González Martí"						1					1					1				3
Museo Cerralbo						1					1					1				3
Museo del Greco						1					1					1				3
Museo del Prado	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	25
Museo del Teatro	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20
Museo del Traje. CIPE						1					1					1				3
Museo Nacional Antropología						1					1					1				3
Museo Nacional Arte Romano						1					1					1				3
Museo Nacional Artes Decorativas						1					1					1				3
Museo Nacional de Arqueología Subacuática (ARQUA)						1					1					1				3
Museo Nacional de Escultura						1					1					1				3
Museo Nacional del Romanticismo						1					1					1				3
Museo Nacional y Centro de Investigación de Altamira						1					1					1				3
Museo Sefardí						1					1					1				3
Museo Sorolla						1					1					1				3
Orquesta y Coro Nacional de España	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	54
Palau de la Música Orfeo Catalá	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
Quincena Musical de San Sebastián	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	38
Semana de Música Religiosa de Cuenca		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	18
Teatro de la Maestranza	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Teatro de la Zarzuela	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	4	4	3	68
Teatro Real	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	52
Total general	52	56	53	54	60	72	53	56	62	58	76	57	54	52	55	75	55	58	59	1.117

Fuente de los datos: BOE, información de los propios centros u obtenida a partir de documentación administrativa y de archivos. Elaboración propia.

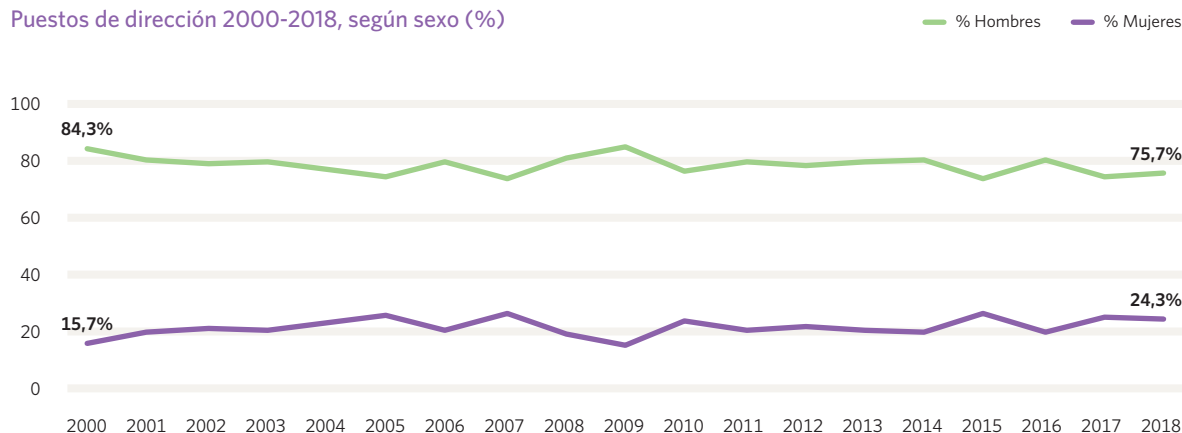
En todos y cada uno de ellos se ha seguido la misma metodología que en los anteriores estudios de poder ejecutivo y de participación. Se han obtenido todas las fechas de alta y de cese de los puestos de responsabilidad artística –las direcciones y subdirecciones artísticas– y de las direcciones gerenciales. Esto permite computar los días/año que cada persona ha ejercido su función y su *poder cultural*.

En el caso de los museos dependientes directamente de la Subdirección General de Museos Estatales, el análisis se ha realizado tomando como referencia la presencia de mujeres en sus puestos directivos en tres fechas significativas, anterior y posteriores a la promulgación de la Ley de Igualdad. El elevado número de centros y el rango temporal tan amplio del estudio dificultaban enormemente la captación de los datos.

Los resultados son elocuentes (gráfico 76). El poder cultural en España es masculino. Los números globales del periodo arrojan unas cifras abrumadoras. El 78,2% de los puestos de dirección han estado en manos de los hombres y solo el 21,8% del tiempo han estado ocupados por mujeres. Pero es que la cifra final correspondiente a 2018 no es alentadora. Los hombres siguen ocupando el 75,7% de los puestos directivos.

GRÁFICO 76

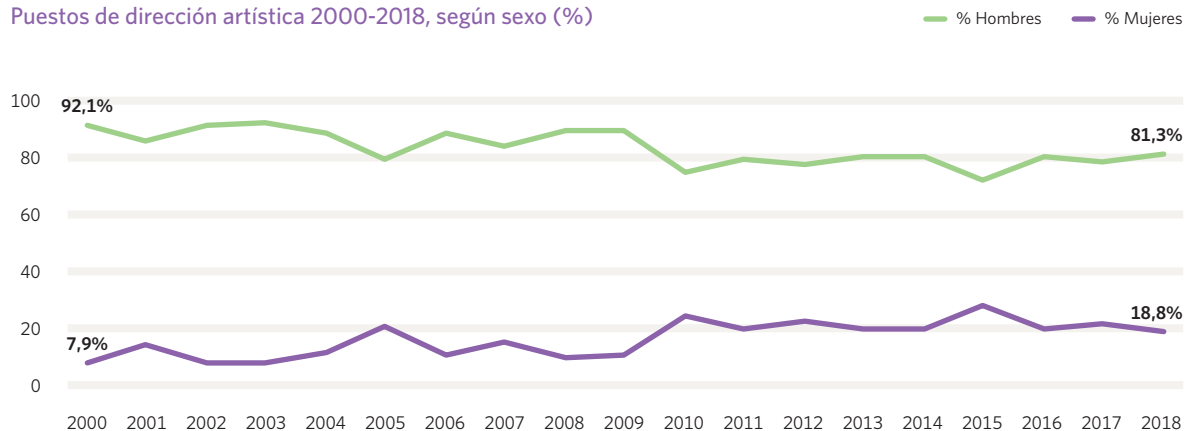
Puestos de dirección 2000-2018, según sexo (%)



Si dentro de los puestos de dirección retiramos el peso de las direcciones gerenciales y analizamos exclusivamente las direcciones artísticas, la diferencia entre mujeres y hombres todavía empeora (gráfico 77). Los hombres han copado el 83,3% de las direcciones artísticas y las mujeres tan solo han ocupado estos puestos de responsabilidad el 16,7% del tiempo. Algo ha mejorado la situación si se tiene en cuenta que en el año 2000 el reparto del poder cultural era del 92% a favor de los hombres y solo un 8% para las mujeres.

GRÁFICO 77

Puestos de dirección artística 2000-2018, según sexo (%)



La distribución del poder de legitimación entre ámbitos artísticos muestra diferencias significativas (véase la tabla 55), aunque hay que tener en cuenta que en determinadas áreas como el cine o el libro hay pocos elementos en la muestra, lo que disminuye su valor estadístico.

TABLA 55

Distribución de poder de legitimación cultural 2000-2018, según sexo y ámbitos artísticos (%)

	% H	% M	Total
A. Visuales	57,1	42,9	100
Cine y Audiovisual	94,9	5,1	100
Libro y pensamiento	38,3	61,7	100
Música y AAEE	83,8	16,2	100
Total general	77,7	22,3	100

Fuente de los datos: BOE, información de los propios centros u obtenida a partir de documentación administrativa y de archivos. Elaboración propia.

El campo que parece mostrar más permeabilidad y apertura a la participación de las mujeres en las direcciones artísticas es el de las artes visuales. En 2019, nueve de las catorce direcciones de museos dependientes de la Subdirección General de Museos Estatales (dos de ellos tienen puestos vacantes) están ocupadas por mujeres³³.

Aunque es importante destacar que, de los tres grandes museos incluidos en la muestra, el Museo del Prado y el Museo Thyssen-Bornemisza nunca han estado dirigidos por una mujer, y que entre 2000 y 2018, solo durante 3,3 años, la dirección del Museo Reina Sofía tuvo a una mujer como responsable.

TABLA 56

Distribución de poder de legitimación cultural 2000-2018, según sexo y ámbitos artísticos (%)

	Total Poder legitimación			Dirección artística		
	% H	% M	Total	% H	% M	Total
Artes Escénicas	97,5	2,5	100	95,0	5,0	100
Bellas Artes	54,3	45,7	100	49,3	50,7	100
Cine	94,9	5,1	100	94,9	5,1	100
A. Contemporáneo	67,4	32,6	100	81,0	19,0	100
Danza	65,9	34,1	100	81,8	18,2	100
Libro	38,3	61,7	100	28,0	72,0	100
Lírica	88,6	11,4	100	96,1	3,9	100
Música	84,7	15,3	100	92,2	7,8	100
Música y Danza	80,0	20,0	100	100,0	0,0	100
Teatro	84,5	15,5	100	84,5	15,5	100
Total general	77,7	22,3	100	82,4	17,6	100

Fuente de los datos: BOE, información de los propios centros u obtenida a partir de documentación administrativa y de archivos. Elaboración propia.

33. Al cierre de la redacción de este informe, diez de los dieciséis museos dependientes de la SGME tienen mujeres al frente.

Por el contrario, la música y las artes escénicas son los campos más resistentes a la entrada de mujeres. Incluso en el ámbito de la danza, donde las mujeres son mayoría, cuando hablamos de direcciones artísticas de centros de producción o programación, los hombres han asumido el 87% del tiempo la máxima responsabilidad. Ahora bien, entre todas las disciplinas, la música y la lírica vuelven a mostrar el gran predominio masculino, con cifras en todos los casos superiores al 90%³⁴. Dentro de las artes escénicas, el teatro es el que tiene mayor presencia femenina, a pesar de que esta no consigue llegar al 20%.

La presencia de hombres en proporciones del 80% en el Museo del Prado y del 67,4% en el Museo Reina Sofía reflejan los puestos con categorías de dirección o subdirección generales. Si solo se valorasen los máximos puestos artísticos de ambas instituciones estas cifras se modificarían, alcanzando el 100% y el 81% respectivamente.

TABLA 57

**Distribución de poder de legitimación cultural 2000-2018,
según tipo de entidad y vinculación con el Ministerio y sexo (%)**

	% H	% M	Total
BNE	38,3	61,7	100
Consortio INAEM	88,1	11,9	100
Fundacion T. Real	94,2	5,8	100
Fundación Thyssen	100,0	0,0	100
ICAA	90,0	10,0	100
INAEM	77,6	22,4	100
MLG	0,0	100,0	100
MNCARS	67,4	32,6	100
Museo del Prado	80,0	20,0	100
S.G. Museos	47,4	52,6	100
Total general	77,7	22,3	100

En definitiva, de todos los poderes estudiados, el poder de legitimación cultural ha sido el más impenetrable a la acción y efecto de la Ley de Igualdad.

34. A finales de 2019 se anunció el nombramiento de Ana Comesaña Kotliarskaya como nueva directora artística de la Joven Orquesta Nacional de España (JONDE), tras la jubilación de José Luis Turina, quien la ha dirigido durante dieciocho. Por vez primera se designa a una mujer para dirigir una de las orquestas nacionales. La incorporación se hizo efectiva el 1 de marzo de 2020.

4.3. Presencia de las mujeres en las acciones promovidas por el Ministerio de Cultura y Deporte y las entidades vinculadas

Participación en las políticas de reconocimiento: premios y medallas

De todas las políticas de actuación en el ámbito de la cultura, la que sin duda nunca estará ausente en cualquier país, independientemente de su modelo de política cultural, es la concesión de premios y reconocimientos nacionales. Es una práctica ya antigua que continúa vigente, aunque la forma de llevarla a cabo ha ido cambiando con el tiempo. Se trata, además, de un ámbito de actuación importante desde el punto de vista del objeto de este estudio. La concesión de premios y reconocimientos es uno de los mecanismos más potentes de intervención del Estado en los sistemas de legitimación artística.

Con dichas acciones, independientemente de ir acompañadas o no de dotación económica, las instituciones públicas hacen uso de su poder de influencia y otorgan un sello de aprobación con el que persiguen impulsar las actividades llevadas a cabo por diversos agentes u operadores. Como consecuencia de la concesión de dicho sello, la institución que los promueve produce varios efectos en el sistema social del arte.

Por una parte, interviene en la creación de referentes o estándares de calidad y, en gran medida, fortalece o debilita el canon ya existente. Ejerce de esta forma como uno más de los llamados *gatekeepers* o guardianes de la puerta que marcan lo que es el arte en cada momento. Por otra, la propia intervención de los poderes del Estado en un determinado campo artístico alrededor del cual se generan sistemas y mercados lo convierte en un importante actor en la construcción social de ese mismo campo. La recepción de uno de los premios nacionales aumenta las posibilidades de que las personas receptoras y sus obras adquieran mayor valor. En resumen, reconocimiento, valor y precio son dimensiones que van asociadas.

En este apartado se pretende evaluar si la acción del Estado en este campo favorece o no a los hombres sobre las mujeres y si, en ese sentido, participa en la perpetuación de la discriminación que factores históricos han establecido en este campo.

Premios	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Hª de España	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Ilustración									1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Ilustración I&J	2	2	2	2	2	2	2	2												16
L. Dramática	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20
Letras Españolas	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Literatura I&J	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Narrativa	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Obra Traductor	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Periodismo Cultural										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Poesía	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Poesía Joven												1	1	1	1	1	1	1	1	8
Traducción	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	23
Música	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
Música, Composición	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Música, Interpretación	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	19
Músicas Actuales										1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
Total Premios	26	25	26	27	26	26	26	29	28	32	33	31	31	31	35	33	30	31	31	557

TABLA 59

Distribución de la Muestra de Premios y Reconocimientos concedidos por el MCD y el MECD entre 2000-2018

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Medallas BBAA	5	7	5	5	21	21	21	21	24	24	23	11		17	24	29	20	25	22	325
Premios	26	25	26	27	26	26	26	29	28	32	33	31	31	31	35	33	30	31	31	557
Total Reconocimientos	31	32	31	32	47	47	47	50	52	56	56	42	31	48	59	62	50	56	53	882

Fuente: BOE y MCD.

Como se puede observar, el resultado global sitúa a las mujeres en clara desventaja. Los reconocimientos a los hombres acumulan un 60% frente a un 26% de mujeres. El 14% restante corresponde a premios y reconocimientos que se han concedido a organizaciones, compañías o colectivos. En dieciséis de los diecinueve años estudiados las mujeres no han alcanzado ni tan siquiera un tercio del total. En todos los años de la serie, los premios otorgados a hombres han superado los concedidos a mujeres, excepto en el año 2018, en el que las mujeres premiadas han superado en número a los hombres.

TABLA 60

Distribución de los Reconocimientos concedidos por el MCD y el MECD entre 2000 y 2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	81	72	84	72	57	62	58	60	66	55	53	60	61	58	57	63	57	52	40	60
% Mujeres	3	19	6	13	30	23	23	26	21	29	28	26	27	30	26	33	34	47	26	
% Organizaciones	16	9	10	16	13	15	19	14	13	16	19	14	13	15	13	11	10	14	13	14
% Antes y después 2007					18								30							
% Variación 2000-2018									44											

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

Además, si prestamos atención a los premios concedidos a grupos, colectivos u organizaciones y analizamos las personas concretas que están al frente o forman parte de los proyectos vemos que son hombres en su gran mayoría, lo que aumenta la desigualdad entre hombres y mujeres. Al comparar la distribución de premios exclusivamente entre las personas que los han recibido cada año, retirando de la muestra las organizaciones, vemos que el porcentaje global de hombres premiados asciende hasta el 70%.

TABLA 61

Distribución de los Reconocimientos concedidos por el MCD y el MECD entre 2000 y 2018, según sexo (% solo personas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	96	79	93	85	66	73	72	70	76	66	65	69	70	68	65	71	63	60	46	70
% Mujeres	4	21	7	15	34	28	28	30	24	34	35	31	30	32	35	29	37	40	54	30
% Antes y después 2007					21								34							
% Variación 2000-2018									51											

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 78

Reconocimientos totales concedidos entre 2000 y 2018, según sexo (N)

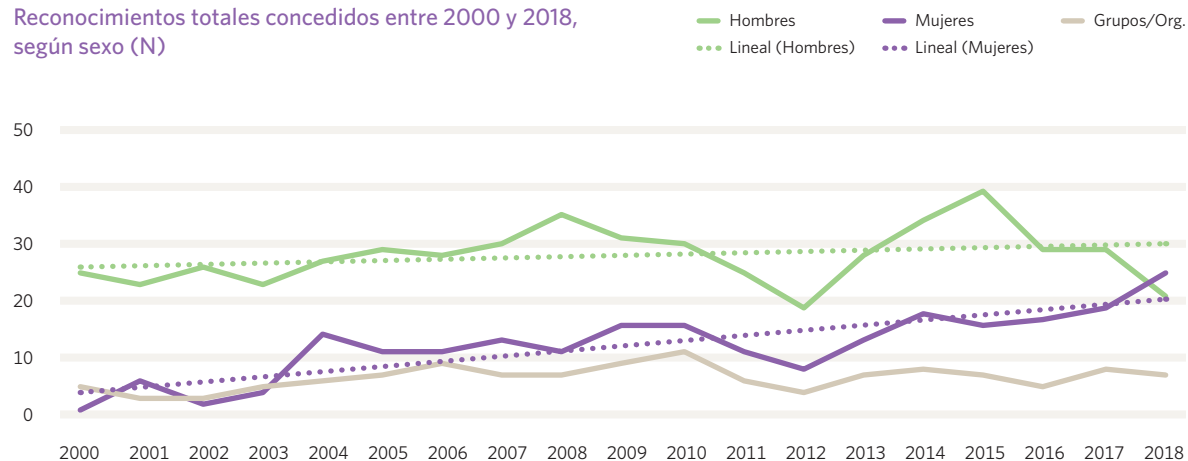
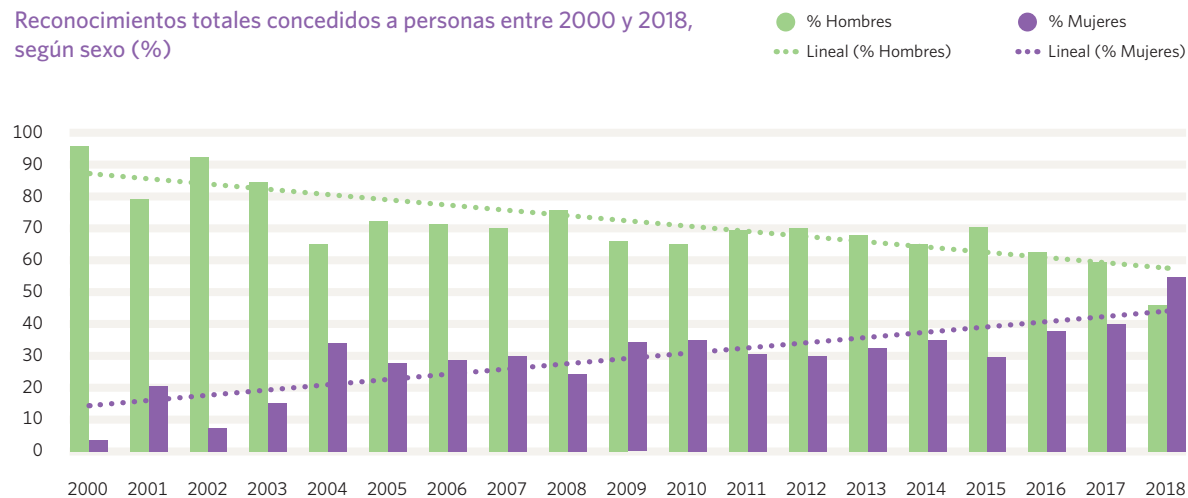


GRÁFICO 79

Reconocimientos totales concedidos a personas entre 2000 y 2018, según sexo (%)



Al distinguir entre premios y medallas, el estudio revela que la desigualdad es mayor en el caso de los premios que en el de las medallas. En los primeros, los hombres obtienen el 74% de los premios, frente al 62% de las medallas. Cabe preguntarse en qué medida la diferencia viene establecida por la diversa importancia que se otorga a ambas categorías de reconocimientos en la sociedad y el mundo de la cultura o si está influida por las diferencias en los procedimientos de concesión³⁵.

35. Real Decreto 3379/1978, de 29 de diciembre, por el que se regula la concesión de la «Medalla al Mérito en las Bellas Artes», BOE, 41, de 16 de febrero de 1979, pp. 4216-4217. <https://www.boe.es/eli/es/rd/1978/12/29/3379> y Orden de 22 de junio de 1995, por la que se regulan los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura. BOE, 154, de 29 de junio de 1995, pp. 19768-19769. <https://www.boe.es/eli/es/o/1995/06/22/2>

TABLA 62

Distribución de los Premios concedidos por el MCD y el MECD entre 2000 y 2018, según sexo (% solo personas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	96	87	92	87	82	86	91	81	88	76	70	68	70	70	61	68	57	60	33	74
% Mujeres	4	13	8	13	18	14	9	19	12	24	30	32	30	30	39	32	43	40	67	26
% Antes y después 2007									12								34			
% Variación 2000-2018																				62

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 80

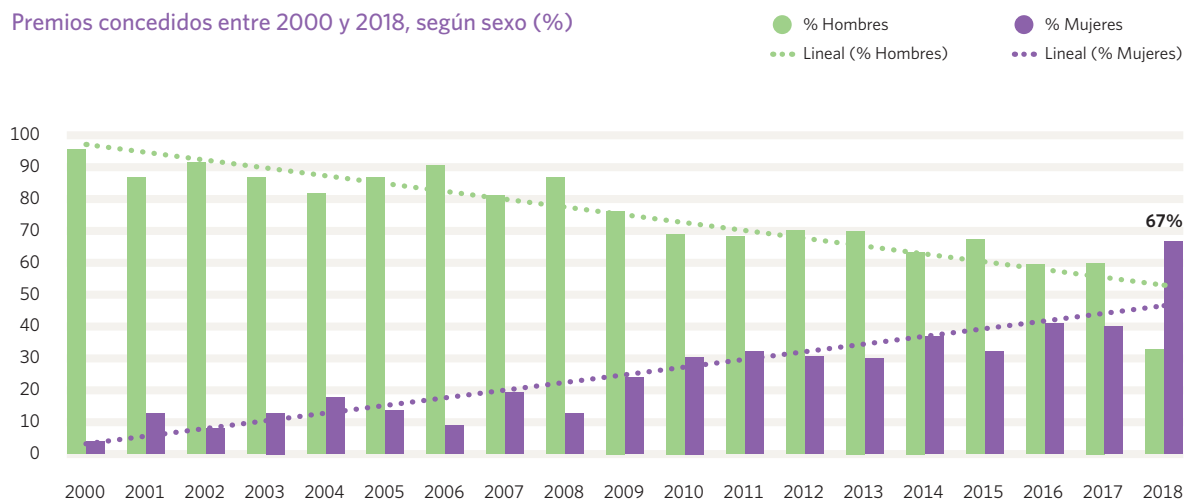
Premios concedidos entre 2000 y 2018, según sexo (%)

TABLA 63

Distribución de las Medallas concedidas por el MCD y el MECD entre 2000 y 2018, según sexo (% solo personas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	100	50	100	75	47	56	44	53	64	55	58	73	0	64	71	74	72	61	63	62
% Mujeres	0	50	0	25	53	44	56	47	36	45	42	27	0	36	29	26	28	39	37	38
% Antes y después 2007									34								31			
% Variación 2000-2018																				37

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 81

Medallas concedidas entre 2000-2018, según sexo (%)

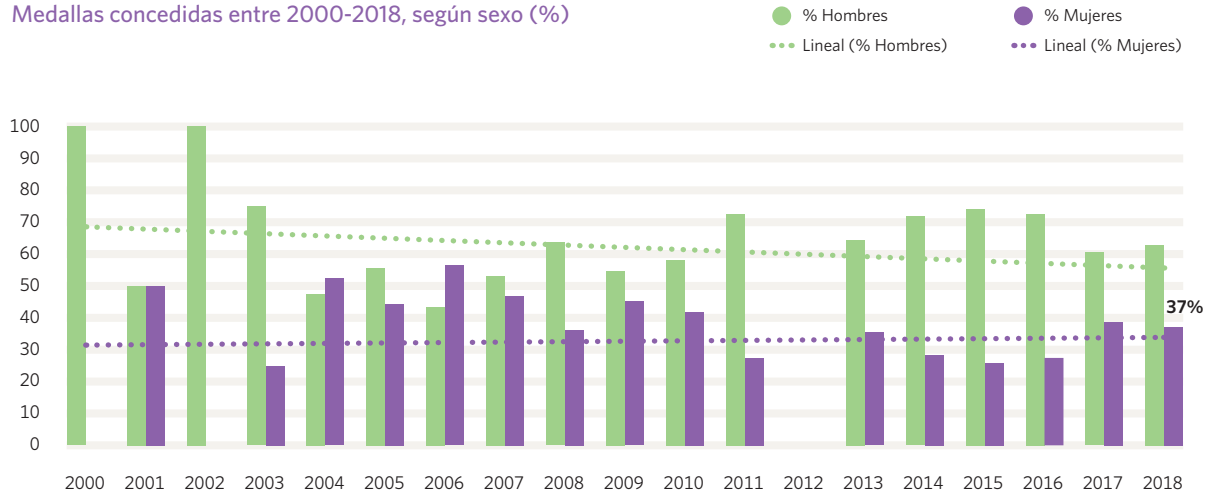
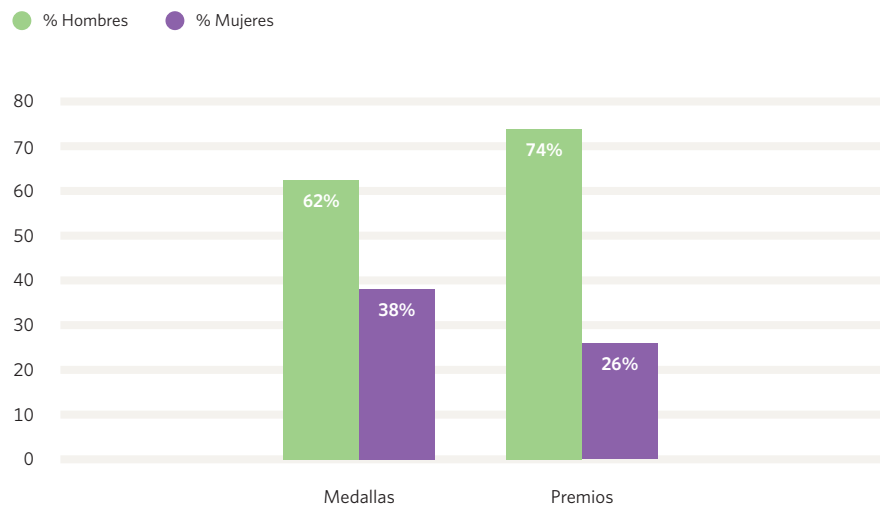


GRÁFICO 82

Desigualdad de género según tipo de reconocimiento 2000-2018, en % (solo a personas)



Todos estos aspectos no deben ocultar todo lo avanzado durante los años transcurridos durante este siglo en el reconocimiento del valor de las mujeres en los diversos campos de la cultura. De esto dan cuenta las variaciones entre los años iniciales y finales del periodo de estudio, que se sitúan por encima del 50% y que se han ido incrementando de forma estable y sostenida. El impacto positivo de la Ley de Igualdad se manifiesta por los aumentos porcentuales entre los periodos previos y posteriores a su promulgación.

Solo en el caso de las medallas se aprecia un descenso en el segundo periodo con respecto al primero, aspecto sobre el que habrá que observar su tendencia futura.

Premios en el campo de las artes visuales

Los premios en el campo de las artes visuales en la actualidad son el Premio Velázquez de Artes Plásticas, el Premio Nacional de Artes Plásticas, el Premio Nacional de Diseño de Moda y el Premio Nacional de Fotografía.

El Premio Velázquez es un galardón creado en el año 2002 en reconocimiento a los méritos de artistas visuales en el ámbito iberoamericano. Ha sido concedido a mujeres en 5 ocasiones de las 18 en que se ha concedido, cuatro de ellas en los últimos cinco años.

El de Artes Plásticas no se había concedido a ninguna mujer desde el año 2000 hasta el año posterior a la aprobación de la Ley de Igualdad. Desde entonces, hombres y mujeres siguen un ritmo de casi sistemática alternancia. En el caso de la Moda, solo tres mujeres lo han recibido en sus once años de existencia. Seis son las mujeres a las que se ha otorgado el Premio Nacional de Fotografía, solo una (Ouka Leele) con anterioridad a la aprobación de la Ley, cuatro de ellas en los últimos cinco años. En 2008 se le concedió a María Bleda de forma compartida.

Estos datos hablan por sí solos, pero aparecen detallados en las tablas 64 y 65 y en el gráfico 83. Destaca la concesión en 2018 de todos los premios a representantes masculinos, aunque en 2019 todos, menos el de diseño de moda, se han concedido a artistas mujeres.

TABLA 64

Distribución de Premios en el área de Artes Visuales concedidos por el Ministerio de Cultura 2000-2018, según sexo (% solo personas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	100	100	100	100	100	67	100	100	50	100	75	75	0	50	50	50	50	0	100	74
% Mujeres	0	0	0	0	0	33	0	0	50	0	25	25	0	50	50	50	50	100	0	26
% Antes y después 2007	4								36											
% Variación 2000-2018	0																			

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

TABLA 65

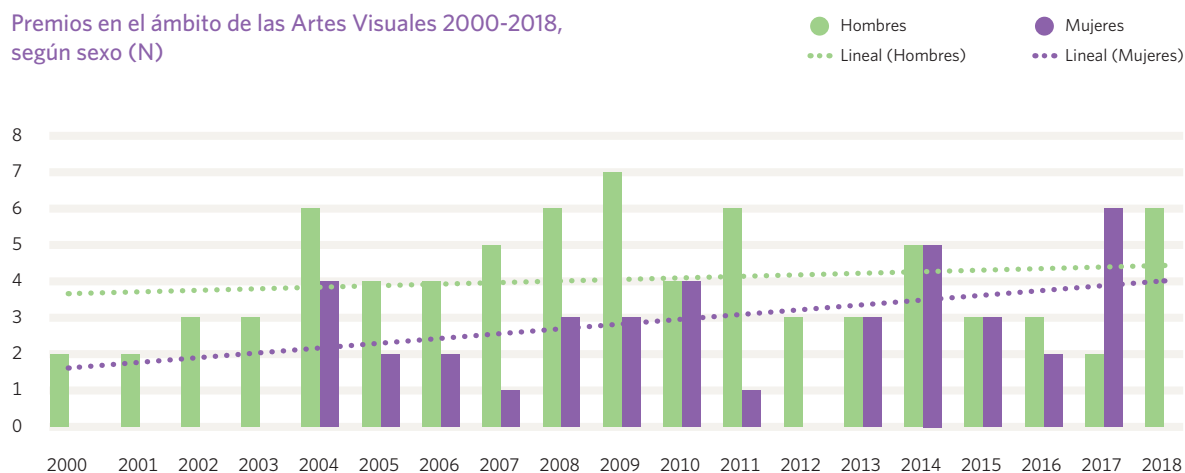
Distribución de las Medallas en el área de Artes Visuales concedidas por el Ministerio de Cultura 2000-2018, según sexo (% solo personas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total		
% Hombres	60	43	80	60	43	48	33	43	58	50	48	73	0	53	63	69	65	56	55	54		
% Mujeres	0	43	0	20	48	38	43	38	33	42	35	27	0	29	25	24	25	36	32	33		
% Antes y después 2007																	29		28			
% Variación 2000-2018																				32		

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 83

Premios en el ámbito de las Artes Visuales 2000-2018, según sexo (N)



Premios al cine y el audiovisual

Se han considerado en este apartado dos premios: el Premio Nacional de Cinematografía, que concede el ICAA, y el Premio Nacional de Televisión, otorgado por la Dirección General de Industrias Culturales.

De los 54 reconocimientos totales otorgados entre premios y medallas, solo 15 los han recibido mujeres (el 31% si no contabilizamos los concedidos a entidades) y 12 de ellos a partir de 2008. También la misma proporción de premios han sido concedidos a mujeres: 8 de los 30 otorgados y todos, excepto uno, con posterioridad a la aprobación de la Ley de Igualdad. En los últimos años, los premios de cinematografía siguen una alternancia estricta entre hombres y mujeres.

TABLA 66

Distribución de Premios en el área de Cine y Audiovisual concedidos por el Ministerio de Cultura 2000-2018, según sexo (% solo personas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
% Hombres	100	100	100	0	50	67	100	100	50	0	67	100	0	33	67	80	67	86	33	69
% Mujeres	0	0	0	100	50	33	0	0	50	100	33	0	0	67	33	20	33	14	67	31
% Antes y después 2007	23								38											
% Variación 2000-2018	67																			

Fuente: BOE y MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 84

Reconocimientos en el ámbito del Cine y AV 2000-2018, según sexo (%)

● % Hombres ● % Mujeres

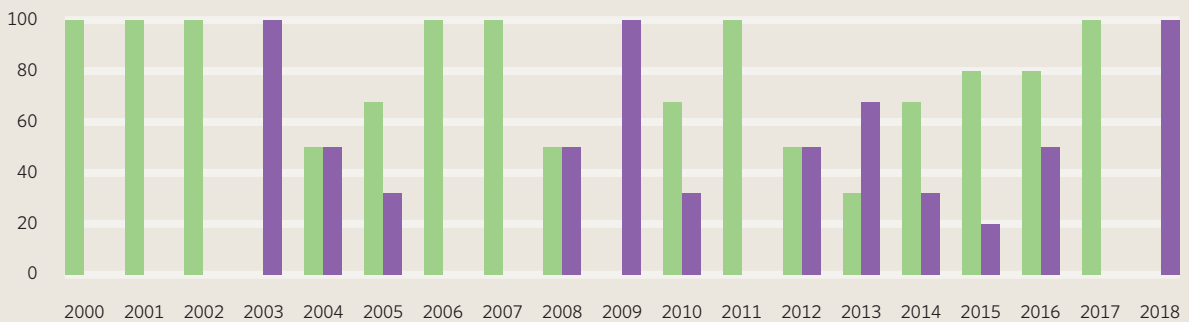
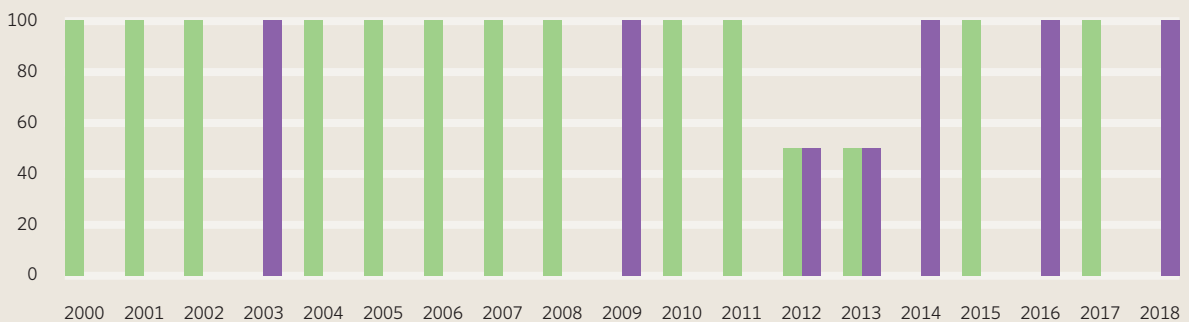


GRÁFICO 85

Premios al Cine y AV concedidos entre 2000-2018, según sexo (%)

● % Hombres ● % Mujeres



Representación de las mujeres en la creación, producción y programación promovida por el Ministerio y las entidades vinculadas

1. Presencia de las mujeres en museos y espacios de arte: las políticas de adquisición de obras

El Museo Nacional del Prado

El Museo Nacional del Prado es una de las pinacotecas más importantes del mundo y el primer museo del Estado español. Esto lo convierte en uno de los agentes culturales con mayor capacidad de impactar sobre la población no solo española, sino global. Su poder como «guardián de la puerta», como agente de legitimación en lo que se refiere al arte no contemporáneo, no tiene parangón con ninguna otra institución española.

Con sus acciones, el Prado no solo legitima artistas o corrientes del pasado. También legitima a los profesionales que con él se relacionan: historiadores del arte que realizan comisariados, editan publicaciones o colaboran en sus catálogos, o aquellas personas que intervienen en sus cursos y conferencias. Todo lo que el Prado toca resulta inmediatamente legitimado y crece en reconocimiento y estatus en el mundo del arte.

Por ello es importante observar dónde sitúa la institución a las mujeres en sus actuaciones. Este es el objetivo de este capítulo. En él se realiza una revisión de:

- Política de adquisiciones.
- Exposiciones temporales.
- Publicaciones.
- Cursos y conferencias.

Como ya se señaló en el *análisis del discurso normativo*, el primer posicionamiento de una organización con respecto a un asunto particular puede extraerse de los documentos en los que la institución «se cuenta» y da cuenta de sus valores, objetivos y planes.

Para interpretar el interés del Museo del Prado por incorporar a las mujeres como un elemento constitutivo de su política de actuación, se ha revisado el *Plan de Actuación* vigente buscando la existencia de alguna línea de actuación en esa dirección. Se ha tratado de encontrar en él alguna referencia a posibles acciones de compra para equilibrar la presencia de las mujeres en la colección, o referencia a algún plan de exposiciones que muestre no solo el trabajo de las mujeres artistas en la historia, sino también las realida-

des y universos que han constituido el mundo de las mujeres en el pasado y que ha quedado reflejado en las obras que atesora, aunque sea a través de la mirada de los hombres.

Nada de ello se ha encontrado. La única mención a actividades concretas que tengan como sujeto de la acción a las mujeres es la referencia a la celebración del Día de la Mujer:

*Participación en eventos especiales, tales como: Semana de la Ciencia, Día de la mujer trabajadora, Día Internacional de la Música, Día Internacional de los Museos y Gastrofestival de Madrid*³⁶.

Tampoco la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es objeto de reflexión. La igualdad solo aparece dentro de planes y actividades para la *accesibilidad universal* cuyo objetivo es favorecer el acceso y la experiencia de personas con discapacidad física, sensorial o cognitiva (p. 45)³⁷.

Adquisiciones del Museo del Prado, 2000-2018

Durante los casi primeros veinte años del siglo XXI, el Museo del Prado ha incorporado a sus fondos 673 piezas, de las cuales 636 corresponden a autores masculinos, 27 no tienen autoría conocida y 10 las han producido mujeres (gráfico 86).

Pero de las 10 obras de las que son autoras mujeres, siete han sido donaciones y se corresponden con obras contemporáneas. En 2007, Cristina García Rodero donó cuatro fotografías relacionadas con su participación en la exposición «Doce artistas en el Museo del Prado». Organizada por la Fundación de Amigos del Museo del Prado, reunió «veinticuatro trabajos realizados por una serie de artistas mujeres, todas ellas nombres indispensables en la creación contemporánea, y pertenecientes a distintas generaciones y estilos: Isabel Baquedano, Carmen Calvo, Naia del Castillo, Cristina García Rodero, Cristina Iglesias, Carmen Laffón, Ouka Leele, Eva Lootz, Blanca Muñoz, Isabel Quintanilla, Soledad Sevilla y Susana Solano»³⁸. Una de las carpetas editadas por la Fundación Amigos del Museo fue donada por esta al museo.

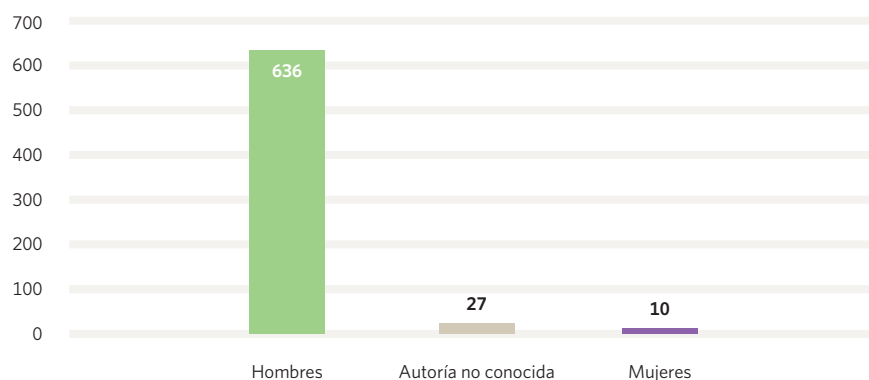
36. Museo Nacional del Prado, Plan de actuación 2017-2020, p. 50. Accesible en <https://www.museodelprado.es/museo/plan-de-actuacion>

37. Durante el proceso de edición de este informe, se ha tenido conocimiento de la publicación, de una *circular informativa* interna de la Dirección Adjunta de Administración del Museo del Prado, con ocasión de la celebración del 8 de marzo de 2020, en el que se realiza un «Estudio del impacto de género por unidades y por categorías profesionales en el Museo Nacional del Prado» y se hace referencia a la existencia de un «Plan de Igualdad» en el museo desde 2014. Accesible en <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:5c4cb0db-1b7e-4a7e-8ebe-202a6549a407/museo-prado-actuaciones-igualdad-genero.pdf>

38. Extraído de la página web del Museo del Prado <https://www.museodelprado.es/actualidad/exposicion/doce-artistas-en-el-museo-del-prado/ba449d43-9b32-4509-992b-6e4e566716a9>. La razón de ser de la exposición queda ahí recogida: «El objetivo fundamental de esta muestra es incentivar la reflexión sobre el patente diálogo que se establece entre el arte del pasado y el presente, mostrando al público la gran presencia de los maestros antiguos en la producción de los artistas contemporáneos».

GRÁFICO 86

Adquisiciones Museo del Prado 2000-2018, por sexo (N)



Ya en 2018, la ilustradora Ximena Maier donó al Prado dos piezas que se corresponden con material utilizado para la elaboración de la obra ilustrada por ella: «Cuaderno del Prado».

Así pues, las obras de mujeres adquiridas por el Museo del Prado con el fin primordial de enriquecer o completar su colección han sido tres:

- Sofonisba Anguissola (h. 1535-1625). *Giovanni Battista Caselli, poeta de Cremona*, hacia 1557-1558?, adquirida en 2012 por el Estado para el museo.
- Rosario Weiss (1814-1843). *Retrato de una dama judía de Burdeos*, hacia 1832. Lápiz sobre papel avitelado. Cat. d-9081, adquirida en 2014 por el Estado para el museo.
- Mariana de la Cueva y Barradas. *San Francisco en meditación, ¿1664?* (Cat. P8274), adquirida en 2017 por el museo.

Estas son algunas de las razones que expuso el museo para justificar las adquisiciones:

La vida y la obra de Sofonisba Anguissola se han revalorizado en los últimos años, permitiendo recuperar para la artista pinturas que se atribuían a otros autores³⁹.

Rosario Weiss ha suscitado en los últimos años el interés de los historiadores del arte no tanto por la importancia de su trayectoria artística como por su vinculación personal con Francisco de Goya y por los problemas de autoría que esta relación plantea, ya que coinciden los primeros años de aprendizaje de la joven con los últimos del maestro. [...] Una de las facetas más creativas de su trabajo lo constituyeron los retratos de hombres y mujeres de su tiempo, realizados seguramente como consecuencia de las relaciones sociales establecidas en su participación en el Liceo Artístico y Literario de Madrid: Manuela Oreiro (esposa de Ventura de la Vega), Espronceda, Zorrilla, Mesonero Romanos y Quintana, entre otros. [...] El Museo del Prado no poseía ningún dibujo de Rosario Weiss, por lo que esta adquisición viene a completar una laguna de su colección⁴⁰.

Mariana de la Cueva Benavides y Barradas, una pintora de la que no se conocen otras piezas suyas. [...] Desde el punto de vista de las colecciones del Museo del Prado, el cuadro tiene el interés de que permite incorporar un nombre de una pintora española cuyo perfil artístico nos era desconocido, pues no se conocían obras suyas. Con ello, el museo puede ir completando el rico panorama que ya ofrece de la historia de la pintura española del siglo XVII. A ese interés se suma la atención que desde las últimas décadas se viene prestando por la historiografía a las cuestiones de género y, entre ellas, a la incorporación de las mujeres a la actividad pictórica⁴¹.

En definitiva, tan solo el 0,4% de las obras adquiridas por el museo en este periodo pertenecen a mujeres.

Exposiciones temporales

Nunca en sus casi doscientos años de historia había realizado el Museo del Prado una exposición dedicada a una mujer pintora hasta que en 2016 presentó «El arte

39. Leticia Ruiz Gómez en la Memoria 2012 del Museo del Prado, pp. 36-37.

40. José Manuel Matilla en la Memoria 2014 del Museo del Prado, pp. 64-66.

41. José Portús en la Memoria 2017 del Museo del Prado, p. 24.

de Clara Peeters», con obra de la artista flamenca. A ella le ha seguido la exposición temporal «Historia de dos pintoras: Sofonisba Anguissola y Lavinia Fontana», inaugurada en octubre de 2019. Son las dos únicas exposiciones que el Museo del Prado ha dedicado a mujeres.

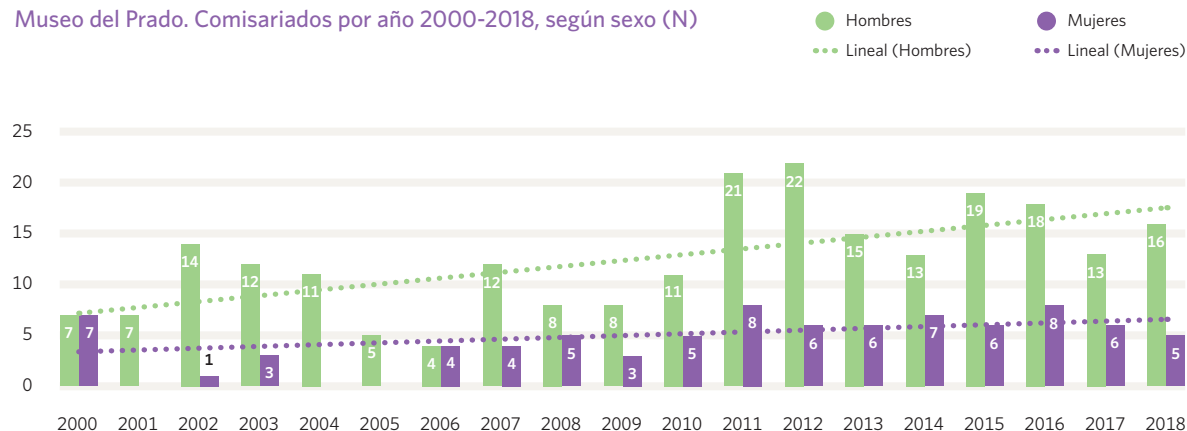
En la actual exposición de Sofonisba y Lavinia se expone también la obra «Habitando ausencias» de María Giménez, una *línea de tiempo* que sitúa a algunas de las mujeres artistas en la historia. La mayoría de ellas no tienen representación en la colección del Museo del Prado. Son muchas las ausencias, los vacíos que en algún momento el museo debería completar.

Mujeres comisarias en el Museo del Prado

Los datos que aquí se muestran para analizar la presencia de mujeres en el Museo del Prado han sido extraídos de las memorias del museo. Las exposiciones del museo tienen una o varias personas que las comisarían, es decir, que articulan la forma de abordar un tema o al artista de que se trate. Muchas de las exposiciones del museo están comisariadas por alguna de las personas que forman parte del equipo. En otras, bien sea en colaboración o individual, el museo recurre a comisarios o comisarias externos.

GRÁFICO 87

Museo del Prado. Comisariados por año 2000-2018, según sexo (N)

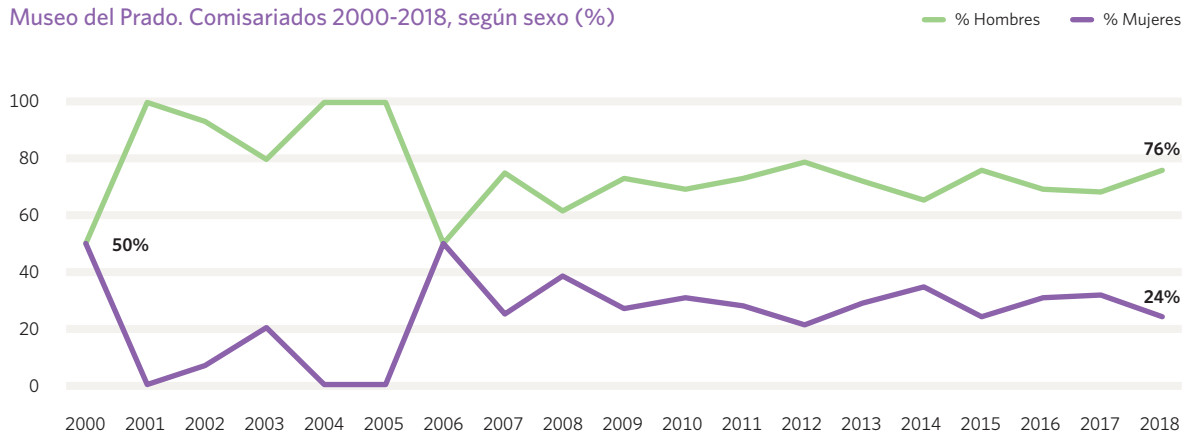


Los gráficos 87 y 88 dan cuenta de la evolución en el tiempo del número de comisarios y comisarias que han intervenido en las exposiciones temporales del museo. La primera apreciación es que han aumentado considerablemente en número, tanto los hombres como las mujeres.

El promedio de participación desde el año 2000 de las mujeres ha sido del 26% frente al 74% de los hombres. Pero los valores correspondientes al año 2018 se sitúan por debajo del promedio del periodo (24%). Asimismo, en el gráfico 88 se hace evidente la estabilidad de la relación desde 2006. Anteriormente la presencia de mujeres era meramente anecdótica, aunque hay que señalar el hecho singular de que en el año 2000 el número de comisarios y comisarias de exposiciones temporales se repartieron al 50%, fenómeno que solo ha vuelto a repetirse en el año 2006.

GRÁFICO 88

Museo del Prado. Comisariados 2000-2018, según sexo (%)



Un análisis minucioso de los datos nos ha permitido identificar que la mayoría de las personas que han asumido comisariados están vinculadas a los departamentos de conservación del museo, lo que es posible que explique la estabilidad de las cifras desde 2006.

Así pues, se evaluó la posibilidad de que en sus encargos externos la relación entre hombres y mujeres fuera otra. Se aprecia que el museo, cuando entrega a personas externas la responsabilidad de comisariar exposiciones, confía en mucha mayor medida dicha tarea a hombres que a mujeres (79% frente a 20%).

TABLA 67

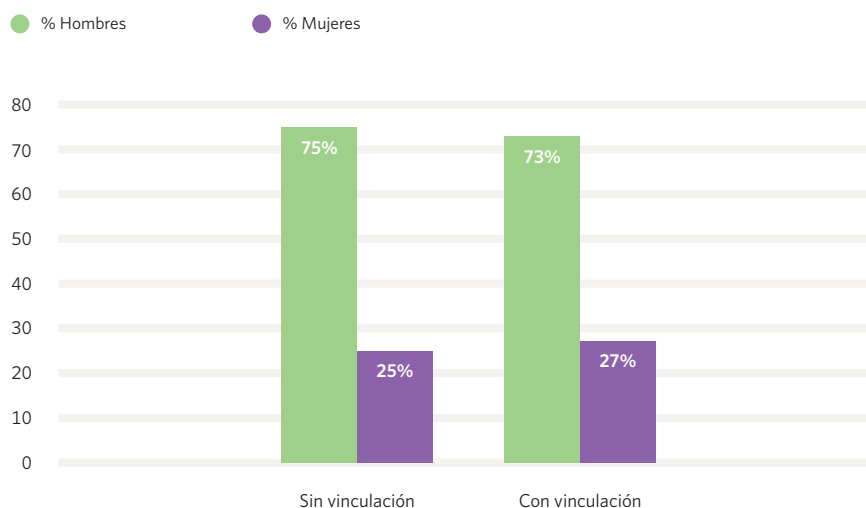
Museo del Prado. Comisariados de exposiciones temporales 2000-2018, según sexo y vinculación al museo (números absolutos y %)

Comisariado de exposiciones temporales	Hombres Vinculados al MP	Mujeres Vinculadas al MP	Hombres Externos al MP	Mujeres Externas al MP
Solo Interno	146 (72,3%)	56 (27,7%)		
Interno con apoyo externo	22 (39,3%)	5 (8,9%)	21 (37,5%)	8 (14,3%)
Solo Externo			19 (79,2%)	5 (20,8%)
Externo apoyo interno	13 (34,2%)	6 (15,8%)	14 (36,8%)	5 (13,2%)
Total general	181 (56,6%)	67 (20,9%)	54 (16,9%)	18 (5,6%)
Total en %	73,0%	27,0%	75,0%	25,0%

Fuente: Memorias del Museo del Prado. Elaboración propia.

GRÁFICO 89

Museo del Prado. Comisariados 2000-2018, según sexo y vinculación

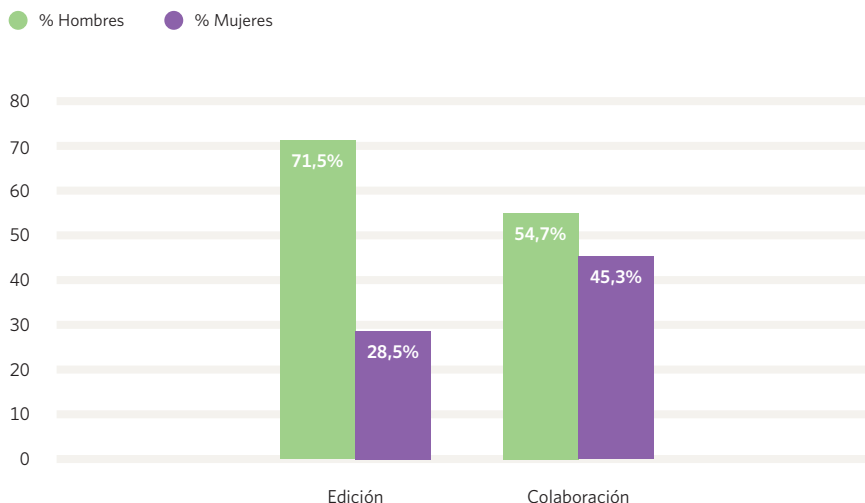


Publicaciones

Otro aspecto que se sometió a revisión fue la presencia en mayor o menor medida de mujeres como editoras o colaboradoras de las publicaciones del museo, en especial de los catálogos. La presencia de mujeres que asumen el papel de editoras reproduce el porcentaje de comisarias, lo que era esperable, dado que una tarea suele ir acompañada de la otra. Aunque se trate de una obra en colaboración, la persona o personas que asumen el comisariado suelen coordinar las ediciones.

GRÁFICO 90

Museo del Prado. Autoría de publicaciones 2000-2018, según sexo y función (%)



Sí sorprende, en cambio, el importante ascenso de la presencia de mujeres como colaboradoras de las publicaciones. Del 28,5% ascienden al 45,3%. No es aventurado preguntarse cómo, habiendo tantas mujeres con los conocimientos y la preparación suficientes como para escribir sobre temas relacionados con las exposiciones, esa misma capacitación no se traslada a un mayor número de comisarias.

Del análisis de los datos parece deducirse que aquellas tareas con mayor reconocimiento y proyección social y mediática, que generan un mayor capital social en el entorno profesional y que se acompañan también de mayores retribuciones económicas, son las que asumen en mayor medida los hombres; comisariados y tareas de edición de catálogos, entre ellas. Sin embargo, esas otras, que implican también un alto grado de preparación técnica y mucha dedicación temporal, pero que tienen menor visibilidad, reconocimiento y compensaciones económicas, se reservan a las mujeres.

Traemos aquí un caso que ilustra el comentario anterior: la exposición *Carlos de Haes (1826- 1898) en el Museo del Prado*, que tuvo lugar entre el 15 de octubre y el 12 de febrero de 2003. Fue una exposición importante de quien fuera el gran renovador del paisaje en España en el siglo XIX y que tuvo una gran proyección a través de sus discípulos desde la cátedra de paisaje de la Academia de Bellas Artes de San Fernando. La exposición supuso la restauración de un gran número de obras (168 pinturas, todas ellas restauradas por una mujer: Lucía Martínez Valverde). El comisario de la

exposición fue José Luis Díez, jefe del Departamento de Arte del Siglo XIX en aquel momento. Sin embargo, el catálogo íntegro (de 422 páginas) corrió a cargo de Ana Gutiérrez Márquez, conservadora del mismo departamento.

El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía

El proyecto museístico MNCARS ha evolucionado de forma notable desde su creación en 1988.

La voluntad decidida de actualizarse como institución cultural conectada con el presente se afirma con rotundidad en el primer párrafo de su *Plan General de Actuación 2018-2021*, donde articula la necesidad de una nueva visión para el museo.

Con el objetivo de responder al momento actual, marcado por el impacto de las nuevas tecnologías y las dinámicas y lógicas de un mundo global, la institución se ha desmarcado del papel que antaño desempeñaban los centros museísticos, custodiando y exhibiendo el patrimonio artístico. En este sentido, el Museo Reina Sofía ha definido sus líneas de acción basándose en una gestión de lo público que incorpore la responsabilidad, el interés y el cuidado de lo común; es decir, favoreciendo la implicación de públicos, saberes, prácticas y relatos diversos⁴².

En este y otros textos disponibles en los espacios donde el museo se presenta a sí mismo ante la ciudadanía y el público, se deja claro el sentido que se quiere dar al Museo Reina Sofía, como proyecto de *archivo de archivos* que a un tiempo refleje y medie en la elaboración y reelaboración de lo común⁴³, «apartándose de los cánones establecidos».

De ellos cabría deducir que el proyecto del museo tendrá un espacio destacado para incorporar los relatos, saberes y prácticas que llevan en sí incorporadas las obras producidas por mujeres. No puede construirse lo común sin integrar en él las visiones del mundo de más de la mitad de la población que conforma la comunidad.

Sin embargo, en la lectura del plan, esta realidad está desaparecida. En el texto que describe la visión del museo, el texto más filosófico de cuantos dispone cualquier organización, aquel en el que expresa su sentido y razón de ser, se citan movimientos y cambios de radical transformación del presente que impactarán sin duda el desarrollo del proyecto: «[...] la globalización, el impacto de las nuevas tecnologías

42. Accesible en: https://www.museoreinasofia.es/sites/default/files/plan_general_de_actuacion_2018-2021_baja.pdf

43. Accesible en <https://www.museoreinasofia.es/museo/mision>

y redes sociales o la irrupción de los estudios poscoloniales y descoloniales»⁴⁴. La importancia de los movimientos de transformación del mundo mediante el cambio de las seculares relaciones de desigualdad entre las dos mitades que lo conforman y que atraviesa el planeta en el presente no parece haber captado la atención de las personas que redactaron el Plan.

Pero es que en todo él ni tan siquiera aparece la palabra «mujer» en lugar alguno como sujeto fundamental para el desarrollo futuro del museo. Tampoco se hace referencia a la igualdad, más allá de una escueta mención a las condiciones en las que el público pueda acceder a los contenidos y programas del museo, ni existe el feminismo como movimiento, ni se considera el museo como espacio laboral en el que la incorporación de planes de conciliación sea un tema importante para la comunidad de profesionales que lo hacen posible.

Las políticas de actuación de las organizaciones quedan plasmadas en los textos que producen. Por una parte, generan discursos explícitos, relatos que desarrollan de forma consciente en sus textos escritos con los que pretenden captar la complicidad y seducir al que los lee. Pero existen también otros textos aún más potentes: los que construyen a partir de sus acciones. Son sus discursos performativos, los que elaboran día a día con sus hechos.

Son estos hechos, con respecto al lugar que ocupan las mujeres en las actividades fundamentales del museo, los que nos proponemos leer aquí. Para ello se va a analizar la evolución en el tiempo transcurrido entre el inicio del siglo y 2018 de dos de las actividades esenciales de un museo en el desarrollo de su misión: las nuevas adquisiciones para la colección y las exposiciones temporales con las que establece una relación especialmente dialéctica con el entorno.

Las adquisiciones del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía durante el siglo XXI

Aunque el peso de la colección haya cambiado con el tiempo, las adquisiciones de un museo reflejan sus convicciones más profundas. Tanto que quedan fijadas mediante actos definitivos de apropiación como la adquisición de objetos mediante títulos de propiedad. Por eso es importante el análisis de las adquisiciones del Museo Reina Sofía. Aquí lo haremos únicamente para valorar el compromiso con la igualdad y con la incorporación de los relatos de las mujeres en el *archivo de archivos*.

44. Plan General de Actuación 2018-2021, p. 7

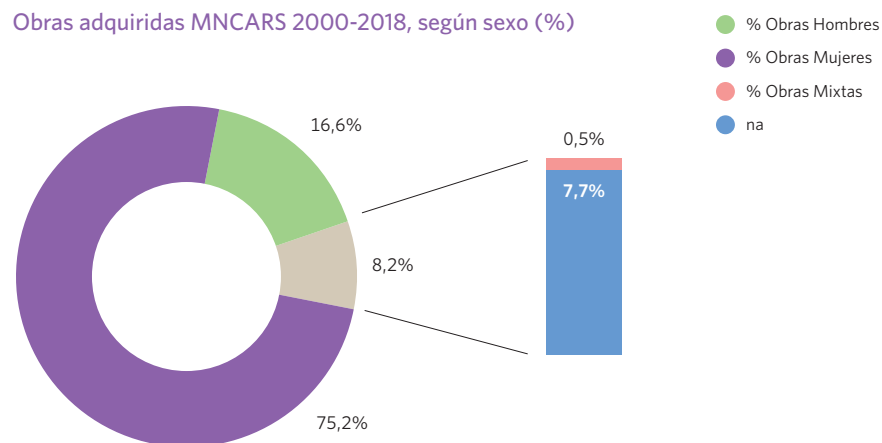
No es nuestro objetivo valorar las adquisiciones incorporando otros planos de análisis como el grado en que estas vienen a rellenar vacíos del pasado o si quedan con ellas incorporados determinados movimientos o tendencias. Quizá otros estudios puedan abordar su análisis con esa mirada. Como dijimos al principio, pretendemos señalar si existen o no sesgos de género y realizar un mapa de estos. Investigaciones de orden causal y explicativo requieren de otras metodologías y, sobre todo, de otros tiempos.

Resultados globales

Durante los primeros diecinueve años del siglo XXI el museo ha adquirido 3.609 obras (el estudio no incluye el análisis de las donaciones o daciones hechas al museo). Dos terceras partes corresponden a obras producidas por hombres (75,2%), el 16,6% son obras de mujeres y casi un 8% son obras anónimas o que aparecen asignados a «varios autores». Un reducido 0,5% tienen autoría múltiple, que incluye a hombres y mujeres.

GRÁFICO 91

Obras adquiridas MNCARS 2000-2018, según sexo (%)



En los siguientes apartados se fijará el análisis en las adquisiciones de autoría conocida y no mixta, que reducen el total de la muestra a 3.312 obras. Pues bien, el porcentaje de obras de autoría conocida durante el periodo 2000-2018 se distribuye entre un 82,1% de hombres y un 17,9% de mujeres.

La tabla 68 y el gráfico 92 muestran la evolución en el tiempo de las adquisiciones. Las compras han sido abrumadoramente de obras de autoría masculina. El prome-

dio de adquisiciones anuales de obras de mujeres durante el periodo anterior al año 2007, en que se promulgó la Ley de Igualdad, fue del 13% y con posterioridad a esa fecha el porcentaje anual se dobló hasta el 25%. Destacan los porcentajes de obras de mujeres adquiridas en 2017 (42%) y 2018 (47%). En esos dos años se han comprado 68 obras de hombres y 65 de mujeres, aunque estas últimas un 27% más baratas que las de los artistas hombres.

TABLA 68

Obras adquiridas por el MNCARS entre 2000 y 2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Obras adquiridas MNCARS																				
% Obras Hombres	93,2	88,2	96,1	90,6	94,4	56,6	57,8	80,8	75,2	69,9	70,0	55,1	83,3	82,8	86,7	80,6	68,6	58,0	51,3	75,2
% Obras Mujeres	6,8	11,8	3,9	9,4	5,6	2,9	42,2	18,2	24,8	25,8	5,1	40,8	16,7	12,6	13,3	13,4	25,7	42,0	46,2	16,6
% Obras Mixtas	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Anónimas/SD	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	40,5	0,0	0,9	0,0	4,3	21,7	4,0	0,0	4,0	0,0	6,0	5,7	0,0	2,6	7,7
Antes y después 2007	12,6								24,2											
Solo Artistas individuales																				
% Obras Hombres	93,2	88,2	96,1	90,6	94,4	95,2	57,8	81,6	75,2	73,0	93,2	57,5	83,3	86,7	86,7	85,7	72,7	58,0	52,6	81,9
% Obras Mujeres	6,8	11,8	3,9	9,4	5,6	4,8	42,2	18,4	24,8	27,0	6,8	42,5	16,7	13,3	13,3	14,3	27,3	42,0	47,4	18,1
Antes y después 2007	12,9								25,0											

Fuente: MNCAR. Elaboración propia.

GRÁFICO 92

Obras adquiridas por el MNCARS 2000-2018, según sexo (N)

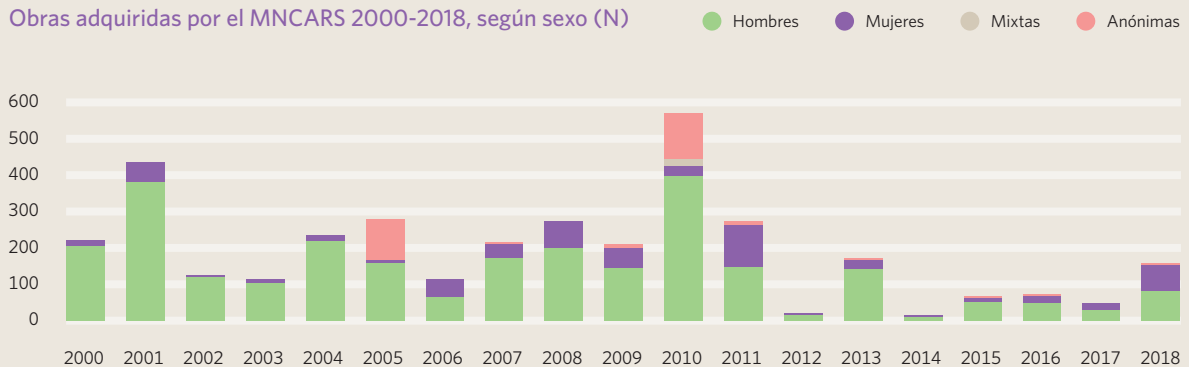
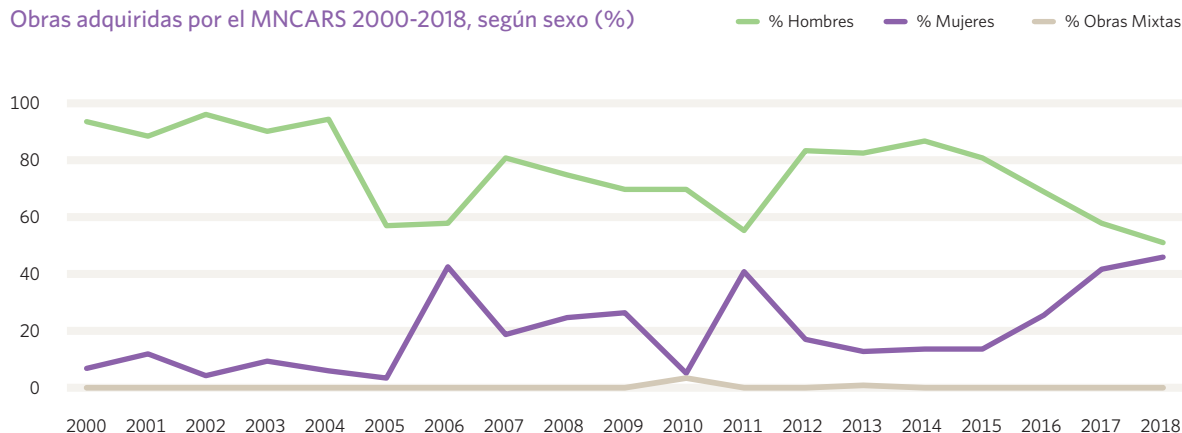


GRÁFICO 93

Obras adquiridas por el MNCARS 2000-2018, según sexo (%)



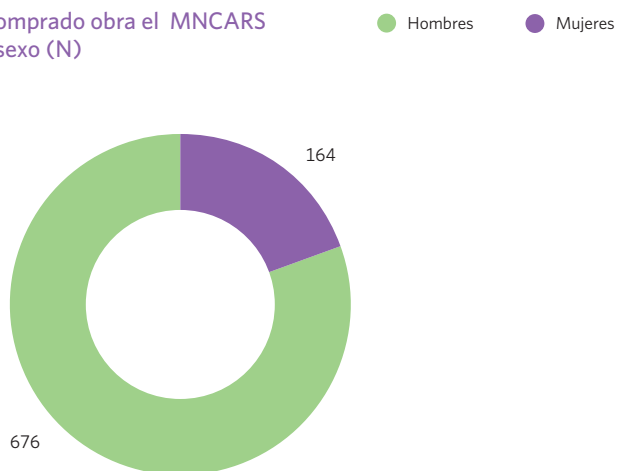
El gráfico 91 no deja lugar a dudas sobre la disparidad de las adquisiciones según sexo, aunque muestra una cierta tendencia a la confluencia, pero –como hemos visto– en condiciones dispares.

Ahora bien, las obras adquiridas se corresponden con un número de personas concretas. En muchos casos se compran varias obras a los mismos artistas, por lo que la cantidad de obras y personas no son equivalentes.

Las 3.312 obras compradas de autoría conocida corresponden a un total de 840 artistas, de los que 676 (80,5%) son hombres y 164 (19,5%) son mujeres. Esto quiere decir que de cada artista hombre se ha comprado un promedio de 4 obras, y de cada artista mujer, 3,6 obras.

GRÁFICO 94

Artistas a los que se ha comprado obra el MNCARS entre 2000-2018, según sexo (N)



Al caracterizar con más detalle a los artistas que se corresponden con las obras compradas, vemos que, atendiendo a la procedencia de los artistas, las adquisiciones se distribuyen como se explicita a continuación. El grupo más numeroso corresponde a los artistas hombres extranjeros (43%), al que siguen los artistas hombres españoles (37,5%), las autoras extranjeras (13,2%) y las artistas españolas (6,3%).

Adquisiciones según procedencia de los artistas

Pero la distribución de las obras adquiridas entre estos cuatro grupos señala que son los hombres españoles de los que se han comprado más obras (54,5%), seguidos de los artistas extranjeros (con un 27,6%) y las mujeres españolas (10,1%). En este caso, las mujeres extranjeras son de las que se han adquirido menos obras.

GRÁFICO 95

Artistas a los que ha comprado obra el MNCARS 2000-2018, según sexo y origen (%)

● Hombres esp ● Hombres ext
● Mujeres esp ● Mujeres ext

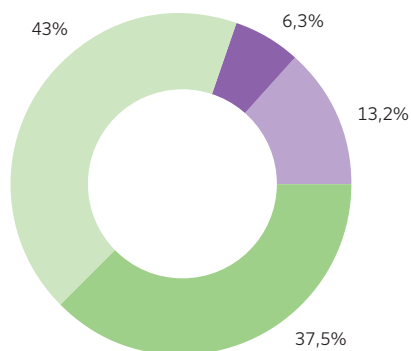
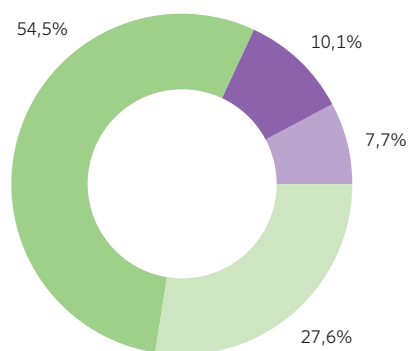


GRÁFICO 96

Obras compradas por el MNCARS entre 2000 y 2018, según sexo y origen (%)

● Hombres esp ● Hombres ext
● Mujeres esp ● Mujeres ext

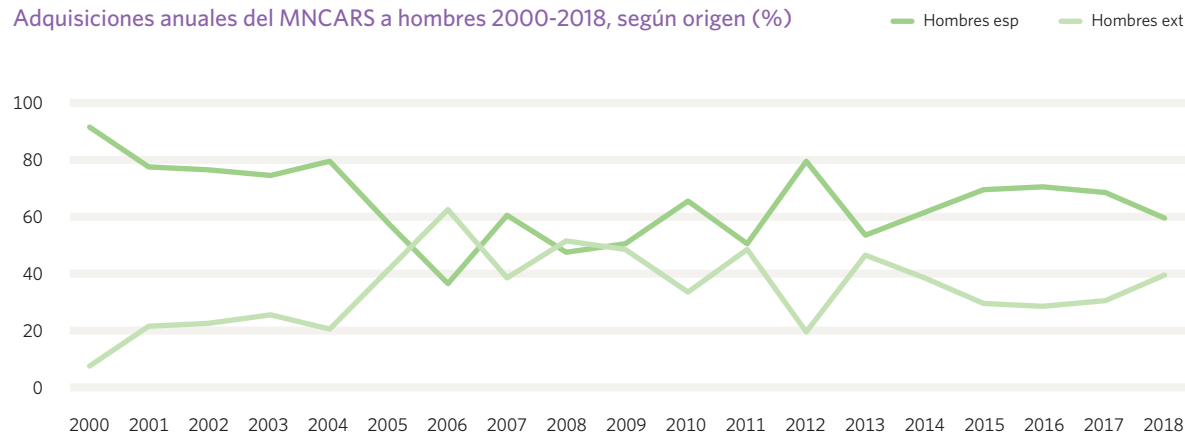


En resumen, se han comprado más autores extranjeros, pero menos obras de cada uno de ellos (2,5 obras/artista). De los artistas hombres españoles se ha comprado mayor número de obras (5,7 obras/artista). En las mujeres el perfil es distinto: se han adquirido obras de un mayor número de artistas mujeres españolas (13,2%) que extranjeras (6,3%) y, además, se ha comprado mayor número de obras a las autoras españolas (6,3 obras/artista) que a las extranjeras (2,3 obras/artista).

La evolución en el tiempo de la adquisición de obras de artistas hombres según la procedencia se recoge en el gráfico 97. Aunque con oscilaciones, las compras de autores españoles superan el número de obras adquiridas de hombres extranjeros.

GRÁFICO 97

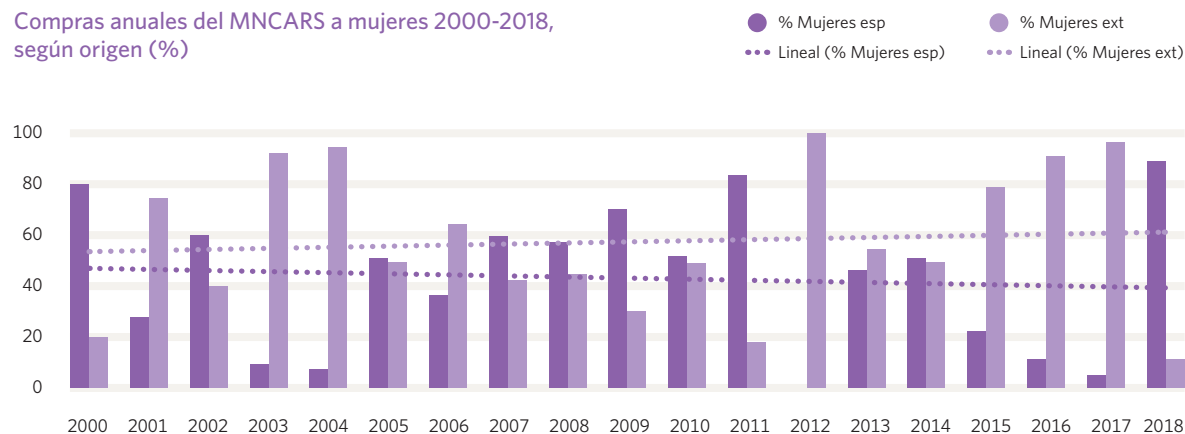
Adquisiciones anuales del MNCARS a hombres 2000-2018, según origen (%)



En el caso de las mujeres, el gráfico 98 refleja la distribución porcentual de las obras de mujeres adquiridas desde el año 2000 y la tendencia seguida por estas. En el cómputo total del periodo estudiado, el 57% de adquisiciones de obras de mujeres ha correspondido a artistas españolas y el 43% a extranjeras, pero con una leve tendencia al alza en favor de estas últimas.

GRÁFICO 98

Compras anuales del MNCARS a mujeres 2000-2018, según origen (%)

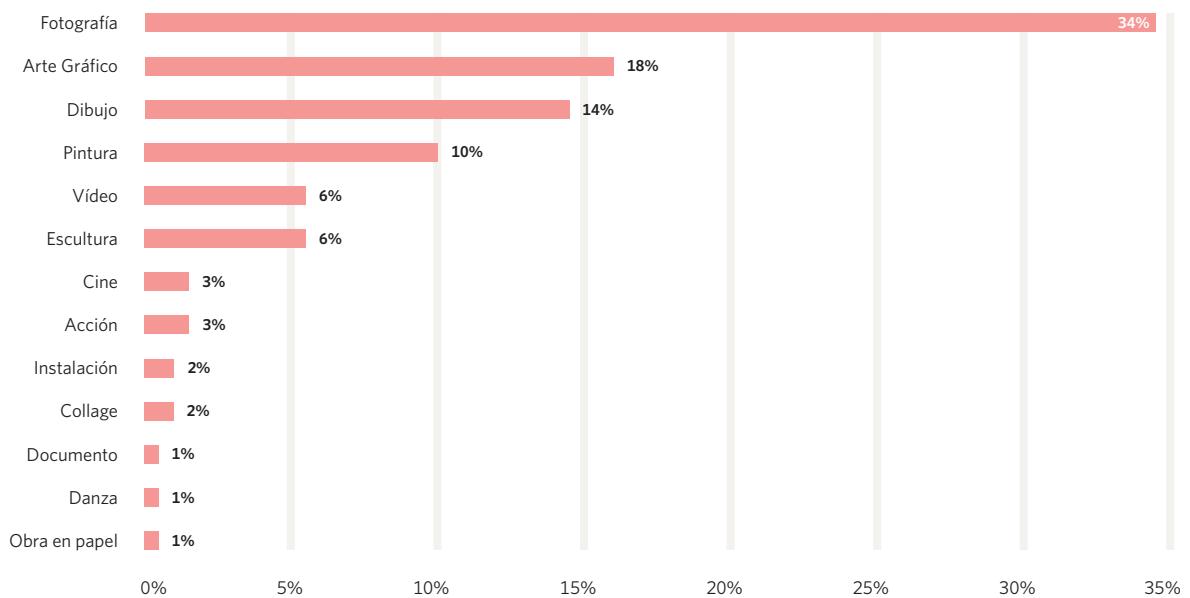


Adquisiciones según tipo de obras

Es especialmente significativo el estudio de la distribución de las adquisiciones según tipo de obra. Se ha seguido la clasificación establecida por el museo, si bien reduciendo las categorías principales y evitando subcategorías. Los resultados se muestran en el gráfico 99 y en las tablas 69 y 70.

GRÁFICO 99

Adquisiciones totales MNCARS 2000-2018, según clasificación genérica (%)



El mayor número de adquisiciones corresponde a obras fotográficas (34%), seguidas de arte gráfico (18%), dibujos (14%) y pinturas (10%). En todas las categorías, excepto en danza (47,4%) y obra sobre papel (53%), las obras de mujeres no llegan ni tan siquiera a un 30% de las adquisiciones (tablas 69 y 70).

TABLA 69

Adquisiciones MNCARS 2000-2018, según categoría y sexo (N)

	H	M	Total
Obra en papel	8	9	17
Danza	10	9	19
Documento	21	5	26
Collage	45	5	50
Instalación	49	19	68
Cine	90	20	110
Acción	82	28	110
Escultura	151	35	186
Vídeo	165	48	213
Pintura	301	20	321
Dibujo	382	80	462
Arte gráfico	522	75	597
Fotografía	880	235	1.115
Otros	4	0	4
SD	10	4	14
Total general	2.720	592	3.312

Fuente: MNCARS. Elaboración propia.

TABLA 70

Adquisiciones MNCARS 2000-2018, según categoría y sexo (%)

	H	M	Total
Pintura	93,8	6,2	100
Collage	90,0	10,0	100
Arte gráfico	87,4	12,6	100
Dibujo	82,7	17,3	100
Cine	81,8	18,2	100
Escultura	81,2	18,8	100
Documento	80,8	19,2	100
Fotografía	78,9	21,1	100
Vídeo	77,5	22,5	100
Acción	74,5	25,5	100
Instalación	72,1	27,9	100
SD	71,4	28,6	100
Danza	52,6	47,4	100
Obra en papel	47,1	52,9	100
Otros	100,0	0,0	100
Total	81,9	18,1	100

Pero, al analizar las adquisiciones según tipo de obra dentro de cada grupo (tablas 71 y 72), vemos que varía el tipo de obras que se adquieren en función del sexo. Las fotografías son las obras adquiridas en mayor número en ambos casos, tanto de hombres como de mujeres, aunque representa un porcentaje mayor de las obras compradas de mujeres, casi el 40%, frente al 32% de las obras de artistas hombres. Las piezas de arte gráfico y los dibujos ocupan también la segunda y tercera posición, pero de forma invertida. De mujeres se compran más dibujos, y más arte gráfico de hombres.

TABLA 71

MNCARS 2000-2018
Adquisiciones de obras de hombres según clasificación

Clasificación	H
Fotografía	32,4%
Arte gráfico	19,2%
Dibujo	14,0%
Pintura	11,1%
Vídeo	6,1%
Escultura	5,6%
Cine	3,3%
Acción	3,0%
Instalación	1,8%
Collage	1,7%
Documento	0,8%
Danza	0,4%
SD	0,4%
Obra en papel	0,3%
Otros	0,1%
Total general	100,0%

Fuente: MNCARS. Elaboración propia.

TABLA 72

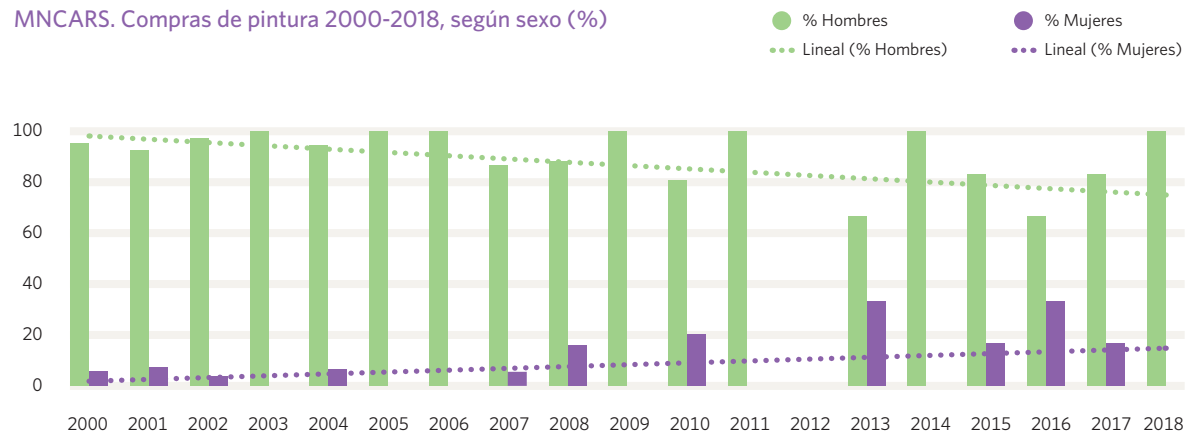
MNCARS 2000-2018
Adquisiciones de obras de mujeres según clasificación

Clasificación	M
Fotografía	39,7%
Dibujo	13,5%
Arte gráfico	12,7%
Vídeo	8,1%
Escultura	5,9%
Acción	4,7%
Cine	3,4%
Pintura	3,4%
Instalación	3,2%
Danza	1,5%
Obra en papel	1,5%
Collage	0,8%
Documento	0,8%
SD	0,7%
Otros	0,0%
Total general	100,0%

Pero en donde se aprecia una sustancial diferencia en las adquisiciones en función del tipo de obra es en las compras de pintura. Estas representan el 11,1% de las obras de hombres y tan solo el 3,4% de las adquisiciones de obras de mujeres. En el grupo masculino la pintura ocupa la cuarta posición, mientras que en el grupo de mujeres desciende hasta la octava posición. El 94% de las pinturas que se han comprado son obras de hombres. Solo 20 pinturas de las 320 que se han adquirido entre 2000 y 2018 pertenecen a mujeres. Quede constancia, además, como singularidad, que los cuadros adquiridos de mujeres son de menor tamaño (100 cm frente a 140 cm de los cuadros de artistas hombres). Es el elemento que marca la diferencia en la política de adquisiciones entre ambos grupos.

GRÁFICO 100

MNCARS. Compras de pintura 2000-2018, según sexo (%)



Adquisiciones de obras según datación

Otra variable estudiada para analizar la política de adquisiciones del museo desde la perspectiva de género ha sido la datación de las obras adquiridas, la fecha en que fueron producidas. A efectos de este estudio, se definieron tres periodos. Uno, anterior a 1955, otro, entre 1956 y 1999. Ambos tienen sentido histórico, pero no tienen una pretensión de análisis historicista. Se ha fijado 1955 como un año para representar un periodo de cambio significativo en el arte en España, en los últimos años de la posguerra y coincidiendo con las primeras Bienales de Arte de Sao Paulo. El tercer y último periodo se extiende entre el año 2000 y el 2018 y coincide con el rango temporal de esta investigación, lo que permite valorar lo que podríamos llamar *compras en tiempo real*, es decir, la política de adquisiciones del museo en relación con las obras que se van produciendo en cada momento.

Los datos obtenidos (véase la tabla 73) ponen de relieve que la mayoría de las adquisiciones de obras realizadas entre 2000 y 2018 corresponden a obras datadas en el segundo periodo, es decir, entre 1955 y 1999. Esto se cumple en el caso de los hombres (58%), pero es aún más acusado en el de las mujeres, donde alcanza casi el 70%. El patrón del resto de las compras difiere entre ambos sexos. Se aprecia un mayor esfuerzo en el caso de los hombres por completar la colección en lo referente a los últimos años del siglo XIX y primera mitad del siglo XX. El 32% de las obras de artistas hombres corresponden a este periodo, mientras que solo representan el 10,5% de las obras de mujeres. Por el contrario, el museo parece haber prestado menor interés por adquirir las obras que van produciendo artistas hombres del presente (10%) que por las de las artistas mujeres (20,6%).

Aunque no es objetivo de este trabajo entrar en cuestiones de orden artístico, como ya se ha mencionado, sorprende la especial atención del museo por ampliar el número de obras de artistas hombres, muy presentes en la colección –y que a buen seguro tienen precios considerablemente más altos–, mientras que no se aprecia igual interés ante la posibilidad de incorporar obras de mujeres de esas mismas épocas que están muy pobremente representadas o simplemente ausentes en el museo.

TABLA 73

Adquisiciones anuales MNCARS de hombres y mujeres 2000-2018, según periodo de datación y sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Adquisiciones obras de hombres según periodo de datación (%) compras anuales																				
Obras <1955 (H)	98,8	98,8	100,0	83,6	99,4	100,0	87,5	87,5	45,9	95,8	99,4	50,0	100,0	85,7	0,0	100,0	89,5	23,1	94,4	93,3
Obras 1955-1999 (H)	90,8	87,9	96,4	98,0	74,4	95,3	57,6	77,9	79,5	70,0	91,1	59,7	40,0	91,8	100,0	92,2	45,5	74,1	49,6	79,4
Obras >2000 (H)	75,0	60,3	81,0	90,9	93,8	85,7	52,4	85,4	82,6	66,7	58,3	44,8	100,0	83,3	33,3	28,6	66,7	60,0	31,6	69,7
Adquisiciones obras de hombres según datación (%) compras anuales																				
Obras <1955 (M)	1,2	1,2	0,0	16,4	0,6	0,0	12,5	12,5	54,1	4,2	0,6	50,0	0,0	14,3	0,0	0,0	10,5	76,9	5,6	6,7
Obras 1955-2000 (M)	9,2	12,1	3,6	2,0	25,6	4,7	42,4	22,1	20,5	30,0	8,9	40,3	60,0	8,2	0,0	7,8	54,5	25,9	50,4	20,6
Obras >2000 (H)	25,0	39,7	19,0	9,1	6,3	14,3	47,6	14,6	17,4	33,3	41,7	55,2	0,0	16,7	66,7	71,4	33,3	40,0	68,4	30,3

Fuente: MNCARS. Elaboración propia.

Como se puede observar, los gráficos 101 y 102 expresan esa realidad de forma más visual.

GRÁFICO 101

MNCARS. Obras adquiridas de hombres entre 2000-2018, según datación (%)

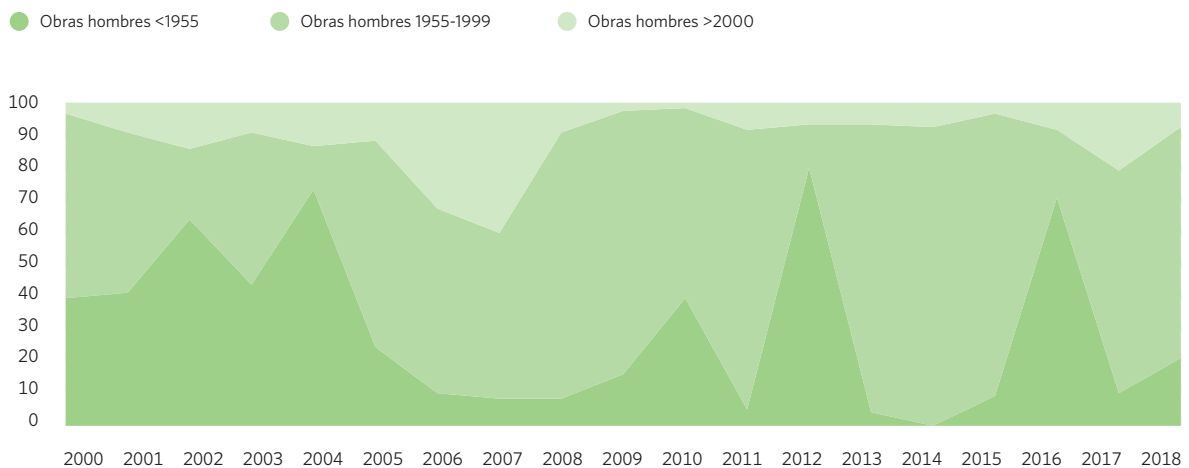
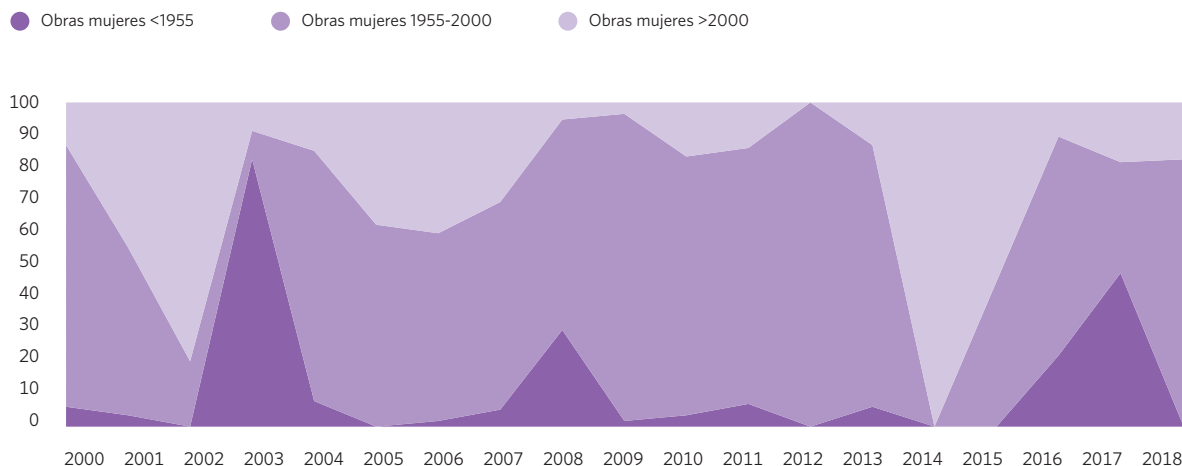


GRÁFICO 102

MNCARS. Obras adquiridas de mujeres entre 2000-2018, según datación (%)



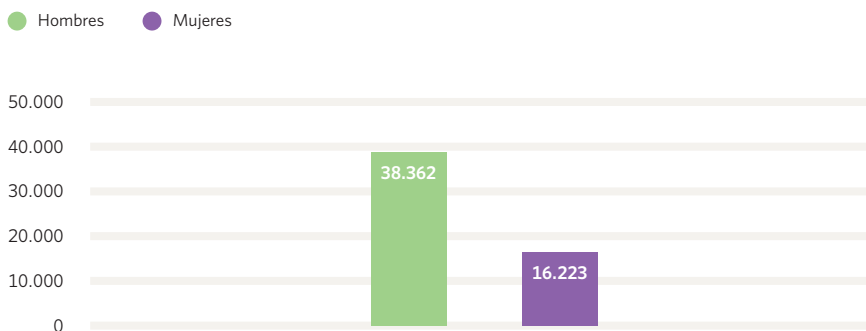
Brecha de género en el valor de las obras de mujeres

Por último, el análisis del valor económico que se otorga a las obras de hombres y mujeres, y, por tanto, la retribución que reciben por su trabajo permite evaluar la existencia o no de una *brecha de género* en los «salarios» de las artistas mujeres, y, en caso de que exista, poder dimensionarla.

El coste medio global de compra de las obras adquiridas entre 2000 y 2018 por el Museo Reina Sofía fue de 34.406 euros. Sin embargo, esta cantidad aumenta hasta los 38.257 euros promedio para las obras de artistas masculinos y desciende hasta los 16.405 euros para las obras de mujeres. Lo que quiere decir que a las obras de las mujeres se les asigna un valor económico del -57,1% con respecto al valor medio establecido para las obras de los hombres. Es lo que podríamos denominar la *brecha salarial* global entre las artistas mujeres y los artistas hombres entre 2000 y 2018.

GRÁFICO 103

MNCARS. Coste medio global por obra de las adquisiciones entre 2000-2018, según sexo (€)



Pero esta brecha varía en función de determinados parámetros. Se analiza a continuación el impacto que sobre el coste medio tienen el tipo de obra de que se trate, la fecha de datación y la procedencia de los autores de las obras.

En la tabla 74 se recogen los tipos de obras y el coste medio, total y según sexo. En la última columna se ha calculado la diferencia de valor económico atribuido a las obras de mujeres con respecto a las obras de los hombres de la misma clasificación tipológica. Como puede apreciarse, en todas las categorías el coste de las obras de mujeres ha sido mucho menor que las de los hombres. La diferencia varía entre el -26,4% de las acciones y *performances* y el -82,7% de las pinturas. Como ya se apuntó anteriormente, es en la compra de pintura –las obras más representativas de los museos de arte (aunque esto esté cambiando)– en las que se produce la mayor diferencia. Se compran muchas menos pinturas de mujeres y se retribuyen un 82,7% menos.

Solo hay cinco categorías en las que el precio medio de las obras es mayor para las mujeres que para los hombres: vídeo, fotografía, cine, documento y danza. Las razones explicativas de este fenómeno requerirían de un análisis más detallado de las artistas y obras concretas de las que se trata.

TABLA 74

MNCARS. Diferencia de precio promedio de obras de hombres y mujeres en las adquisiciones 2000-2018, según tipo de obra (€)

	H Promedio	M Promedio	Total	Diferencia %
Pintura	177.063 €	30.618 €	167.819 €	-82,7
Obra en papel	9.663 €	2.255 €	5.741 €	-76,7
Arte gráfico	6.597 €	2.472 €	6.060 €	-62,5
Collage	16.937 €	7.470 €	15.990 €	-55,9
Instalación	117.304 €	57.118 €	99.978 €	-51,3
Dibujo	29.194 €	14.868 €	26.277 €	-49,1
Escultura	130.760 €	90.686 €	122.924 €	-30,6
Acción	20.710 €	15.241 €	19.448 €	-26,4
Vídeo	11.080 €	12.630 €	11.357 €	14,0
Fotografía	4.569 €	5.405 €	4.733 €	18,3
Cine	9.562 €	11.578 €	9.928 €	21,1
Documento	1.565 €	3.375 €	1.855 €	115,6
Danza	8.158 €	27.668 €	17.400 €	239,1
Total general	38.257 €	16.405 €	34.406 €	-57,1

Fuente: MNCARS. Elaboración propia.

De nuevo, se ha estudiado el impacto de la variable «datación de la obra». Los gráficos 104 a 106 reflejan los precios medios de las obras de hombres y mujeres en cada uno de los tres periodos establecidos. En todos ellos se aprecia una gran diferencia entre ambos, si bien es apreciable que la diferencia se va reduciendo desde el primer periodo al tercero.

GRÁFICO 104

MNCARS. Precio promedio obras adquiridas entre 2000-2018, con datación <1955 según sexo (€)

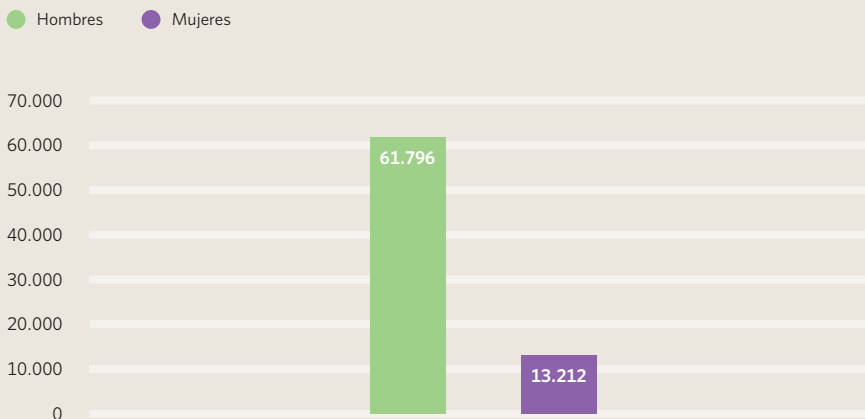


GRÁFICO 105

MNCARS. Precio promedio obras adquiridas entre 2000-2018, con datación 1956-1999 y según sexo (€)

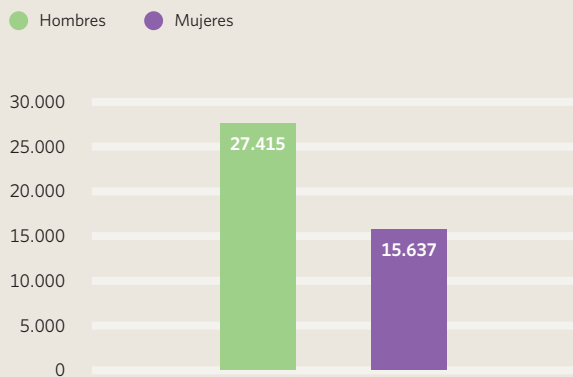
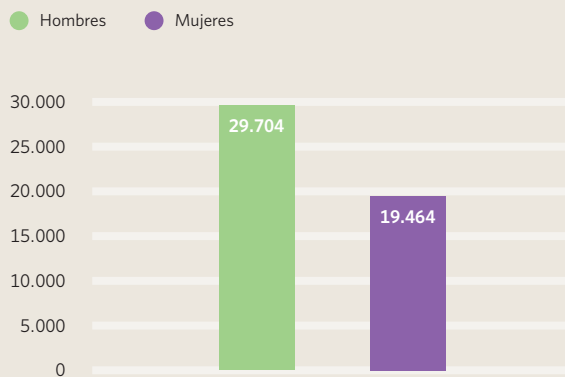


GRÁFICO 106

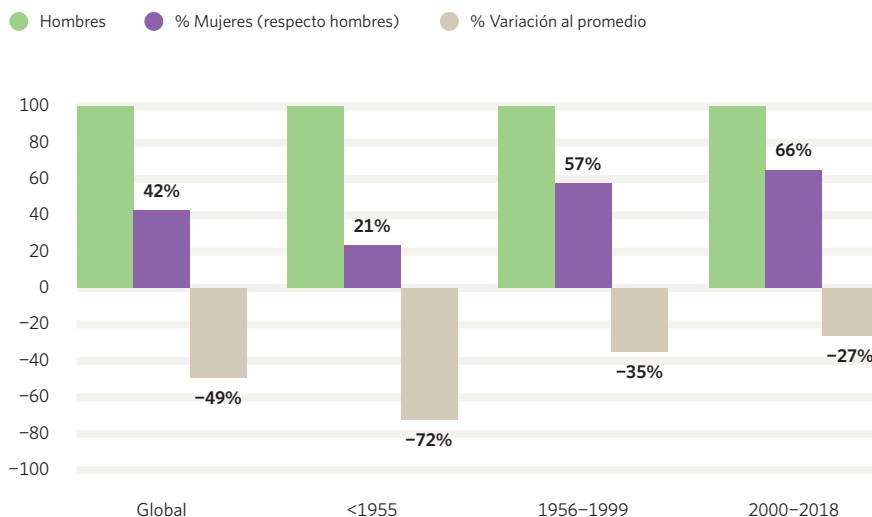
MNCARS. Precio promedio de obras adquiridas entre 2000-2018, con datación >2000 según sexo (€)



El gráfico 107 resume dos indicadores. Por una parte, el porcentaje que el precio medio de las obras de mujeres representa con respecto a las de los hombres según los tres periodos de datación. Las cifras globales entre 2000 y 2018 indican que el precio medio de la obra de una mujer equivale al 42% del coste de la obra de un hombre. Este indicador se observa que cambia según el periodo de datación. Cuanto más reciente la fecha de producción de las obras, menor es la distancia que separa el precio de las obras de mujeres respecto al de los hombres. Si la obra de una mujer datada antes de 1955 vale únicamente el 20% que la de un hombre del mismo periodo, en el caso de las obras realizadas en periodo reciente esta cifra alcanza el 66%.

GRÁFICO 107

MNCARS. Adquisiciones 2000-2018, brecha salarial entre hombres y mujeres según datación de las obras (%)



El otro indicador que se resume en el mismo gráfico 107 es la diferencia que existe del precio de las obras de mujeres con respecto al promedio del periodo. En términos globales, las obras de mujeres valen un 49% menos que las de los hombres. Pero esas cifras evolucionan desde el valor de -72% en las obras anteriores a 1955 hasta el -27% en lo que se refiere a las obras posteriores al año 2000.

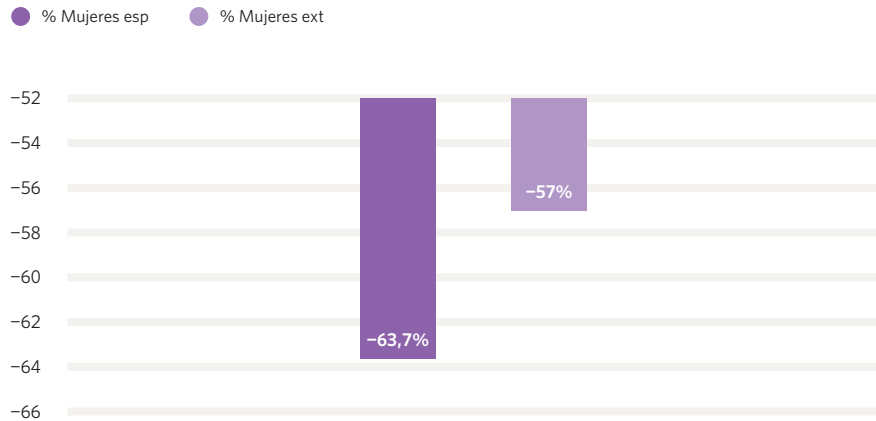
En suma, las cifras obtenidas, a pesar de la enorme desigualdad que ponen de manifiesto, apuntan a que la *brecha salarial* de las mujeres artistas se ha ido reduciendo. Aunque, si tenemos en cuenta que el INE situó la brecha salarial de las mujeres en 2017⁴⁵ entre el 15,9% en el sector público y el 19,3%, los datos ponen sobre la mesa las enormes dificultades de las artistas mujeres para ver reconocido el valor de su trabajo.

Para finalizar, hay que destacar que esta situación no es privativa de las artistas españolas, sino que es una condición que comparten con las del resto del mundo, aunque la diferencia sea más marcada en el caso de las españolas. El gráfico 108 recoge la diferencia que existe entre el precio de las obras de hombres y mujeres cuando se trata de obras españolas o foráneas: las artistas españolas se ven afectadas de una brecha salarial 6,7 puntos mayor que cuando se trata de artistas extranjeras.

45. INE, Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora según naturaleza del empleador (sector público, sector privado) en 2017. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28101>

GRÁFICO 108

MNCARS. Adquisiciones 2000-2018, brecha salarial entre hombres y mujeres según el origen de los artistas (%)



Así pues, lo que confirman los resultados es que para las artistas mujeres hay menos trabajo y peor retribuido que para los hombres.

Para finalizar, cabe mencionar que las cifras sobre las que se ha trabajado es posible que no reflejen el problema en toda su dimensión. Hay que tener en cuenta que el precio de las obras no lo establece el museo, sino «el mercado». Precisamente por ello, los datos económicos, más allá de la valoración de la política de adquisiciones del Museo Reina Sofía, son especialmente relevantes, porque dan cuenta indirecta de la situación *laboral* y *salarial* de las artistas mujeres en España. Pero, aunque es ampliamente conocido que las instituciones culturales de mayor prestigio nacional e internacional, en todos los ámbitos artísticos –también sucede, entre otros, en campos como la música o las artes escénicas–, tienen una capacidad de negociación mucho mayor que otros posibles compradores y suelen acceder a precios más ajustados. Esto hace suponer que, fuera de los grandes museos, la brecha salarial entre mujeres y hombres artistas tenga mayores dimensiones.

2. Participación de las mujeres cineastas en las ayudas y subvenciones al cine y las creaciones audiovisuales del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

Como ya ha sido mencionado en otras partes de este informe, el Ministerio de Cultura y Deporte juega un papel fundamental en todos los ámbitos de la cultura. Sin embargo, en aquellos de carácter más industrial, ese rol lo comparte en mayor medida con otros agentes sectoriales. Esto afecta al mundo editorial y al de la industria del cine y del audiovisual, entre otros.

El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) es el organismo autónomo adscrito al Ministerio de Cultura y Deporte que asume la política estatal en el campo del cine y del audiovisual. Sus funciones abarcan:

- Fomentar, promocionar y ordenar las actividades cinematográficas y audiovisuales españolas en sus tres aspectos de producción, distribución y exhibición.
- Recuperar, restaurar, conservar, investigar y difundir el patrimonio cinematográfico.
- Contribuir a la formación de profesionales en las distintas especialidades cinematográficas.
- Mantener relaciones con organismos e instituciones internacionales y extranjeros de fines similares.
- Cooperar con las comunidades autónomas en materia de cinematografía y artes audiovisuales.

Muchas son las actividades que lleva a cabo para cumplir con sus objetivos y funciones. Entre muchas otras, impulsa programas de difusión y educación audiovisual, promueve la presencia de la producción española en ferias y festivales nacionales e internacionales, e interviene en la concesión de premios y reconocimientos, por citar solo algunos.

Presencia de directoras en las películas que han recibido ayuda del ICAA

Sin duda alguna, la actividad con la que el ICAA impacta en mayor medida sobre el mercado del cine y del audiovisual es con su política de apoyo económico mediante la concesión de ayudas y subvenciones a la cinematografía. Además, es importante destacar que una parte importante de su política en favor de la igualdad en el marco

de la industria cinematográfica y audiovisual la canaliza a través de las ayudas. Ejemplo de ella es la puntuación que se otorga al fomento de la igualdad de género en algunos de los baremos de las ayudas a la producción (el 8% de la puntuación total y el 21,6% del apartado que valora el «Impacto socioeconómico de la inversión e innovación»⁴⁶).

Debido a la importancia de la política de ayudas en el marco de la política global del ICAA se ha estudiado en qué medida las directoras de cine y sus películas han sido beneficiarias de las ayudas concedidas por el ICAA. Por supuesto que la dirección de largometrajes y cortometrajes es tan solo un indicador de lo robusta que va siendo la equiparación de las mujeres al mundo del cine y el audiovisual. Sin embargo, como se pone de manifiesto en otras áreas de este informe, los puestos más refractarios para la incorporación de la mujer son los de mayor liderazgo en la elaboración de las obras, aquellos que otorgan mayor legitimación, reconocimiento y retribución.

El análisis de las ayudas permite conocer de forma indirecta ciertas características del mercado, ya que un porcentaje muy alto de las películas producidas o coproducidas en España se presentan a una o varias categorías de ayudas.

La muestra para el análisis ha tomado todas las ayudas concedidas a la producción de largometrajes y cortometrajes, a la amortización de los costes de producción de largometrajes, a cortometrajes ya editados o realizados y las ayudas para asistir a ferias de carácter internacional. En conjunto, representan entre el 92% y el 98% del presupuesto global de las ayudas, con lo que creemos que representa adecuadamente el conjunto. El rango temporal del análisis se extiende entre 2012 y 2018, que son los periodos en los que está disponible *online* la *Memoria de ayudas a la cinematografía*⁴⁷.

El proceso ha revestido considerable complejidad dado que en la concesión de ayudas no aparece el nombre de las personas al frente de la dirección ni de otros roles y que ni en el *Catálogo del cine español* ni en el *Anuario del cine* que publica el ICAA se recoge el género de las directoras o directores. Por tanto, ha sido necesaria la elaboración de un catálogo de la producción cinematográfica española durante el periodo

46. Datos correspondientes a la convocatoria 2019 de «Ayudas generales para la producción de largometrajes sobre proyecto», accesible en <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/20/202995/ficha/202995-2019.html#dc1>. Estos baremos han ido aumentando en cifras en los últimos años. En las «Ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto» de 2018 la participación femenina podía aportar 7 puntos al total y en el caso de las «Ayudas a la producción de cortometrajes sobre proyecto» de 2018 la participación femenina podía recibir hasta 5 puntos. <http://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/general/05/051800/ficha/051800-2018.html#dc>

47. Accesible en <https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/areas/cine/mc/catalogodecine/inicio.html>

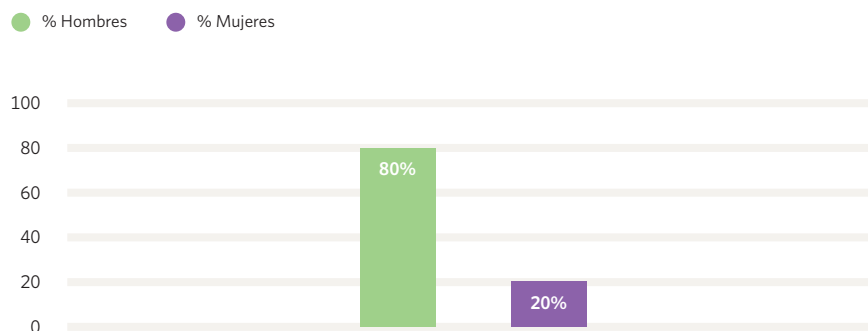
2010-2019⁴⁸ para identificar la autoría de las obras a las que se ha concedido ayuda y, posteriormente, asignarles a estas personas el género.

En total se han tomado datos de 1.422 ayudas en las categorías mencionadas. De todas ellas, en 77 casos no ha podido ser identificada la autoría (5,4% del total), en su mayor parte, debido a cambios en los títulos de las películas que se presentaron a la convocatoria. En resumen, se ha podido identificar la autoría en 1.345 ayudas a las que aparecen vinculadas 1.412 directoras y directores, ya que algunas obras tienen varios autores.

Las 1.345 ayudas han sido concedidas a 1.136 títulos diferentes. Es decir, cada película ha recibido ayudas 1,2 veces a lo largo del periodo. A su vez, las 1.412 direcciones identificadas para dichas ayudas corresponden a 950 personas distintas, lo que implica que cada director o directora han participado en la dirección de una película 1,49 veces a lo largo del periodo (una película y media de promedio cada seis años). Así pues, las direcciones de las películas subvencionadas durante los seis años registrados entre 2012 y 2018 corresponden a hombres el 80,2%, y el 19,8%, a mujeres (gráfico 109).

GRÁFICO 109

Dirección de las películas que han recibido ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo (% personas únicas)



Ahora bien, dado que hay películas con dirección única y otras con dirección múltiple (9,7%), si atendemos a la distribución de las mujeres entre unas y otras y al orden en que aparecen citadas las directoras, vemos que el porcentaje de mujeres aumenta en las películas de dirección múltiple (31%) y en las segundas y terceras posiciones

48. Debido a que algunas películas que reciben ayudas han sido producidas con anterioridad (ayudas para asistir a festivales o a la amortización) o que las ayudas son a proyectos de películas aún no estrenadas, el rango del catálogo debía superar el de las ayudas concedidas.

de cita (véanse las tablas 75 y 76 y el gráfico 100). Las mujeres se citan en primera posición en el 18,4% de los casos de las direcciones múltiples, el 24,6% en la segunda y el 50% en la tercera posición de cita. Asimismo, de todas las direcciones múltiples, solo en seis títulos es una mujer la que se encuentra por delante de un hombre. En los restantes casos, o los hombres van delante o se trata de equipos de dirección constituidos por dos mujeres. Puesto que lo habitual es que la primera posición la ocupe la persona a la que se le otorga mayor protagonismo en la toma de decisión, estos datos indican que es más frecuente que los hombres lideren en los casos de direcciones múltiples.

TABLA 75

Dirección de las películas que han recibido ayudas del ICAA 2012-2018, según sexo (N y %)						
	Dir 1	% Dir 1	Dir 2	% Dir 2	Dir 3	% Dir 3
Hombres	1.097	81,6	49	75,4	2	50,0
Mujeres	248	18,4	16	24,6	2	50,0
Total general	1.345	100,0	65	100,0	4	100,0

Fuente: ICAA, MCD. Elaboración propia.

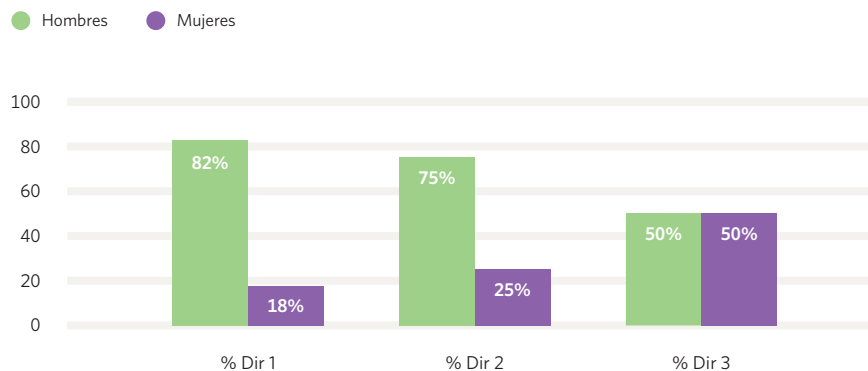
TABLA 76

Dirección de las películas que han recibido ayudas del ICAA 2012-2018, según tipo de dirección y sexo (N y %)						
	H	% H	M	% M	Total	% Total
Dirección Múltiple	91	68,9	41	31,1	132	100,0
Dirección Única	1.048	81,9	232	18,1	1.280	100,0
Total	1.139	80,7	273	19,3	1.412	100,0

Fuente: ICAA, MCD. Elaboración propia.

GRÁFICO 110

Dirección de películas con ayuda del ICAA 2012-2018, según orden de cita y sexo (%)



Si se analiza la evolución en el tiempo de estos indicadores, se ve que la presencia de mujeres directoras en las películas subvencionadas sigue una tendencia ligeramente ascendente, su representación ha aumentado entre 2012 y 2018 un 9,1%. Atendiendo a la posición que ocupan las mujeres en la dirección, se aprecia que tan solo se incrementa en un 6,7% el número de mujeres que aparecen citadas en primer lugar. Esto quiere decir que aumentan las directoras en las películas subvencionadas, pero no tanto en los puestos de liderazgo, sino en compañía de hombres que lideran los proyectos.

GRÁFICO 111

Dirección de películas con ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo (%)

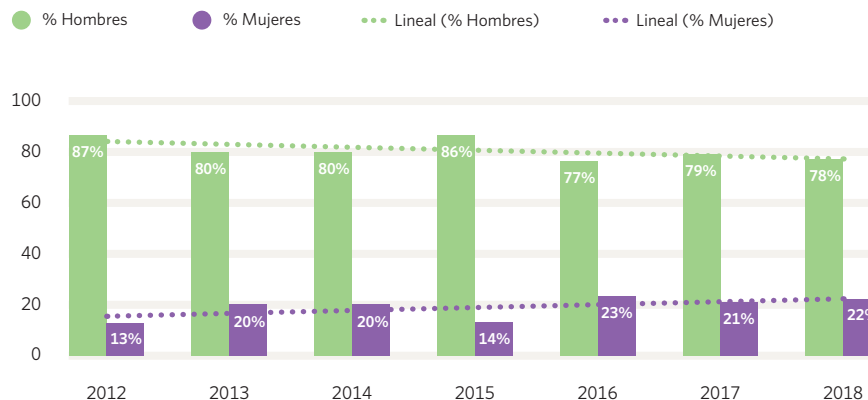
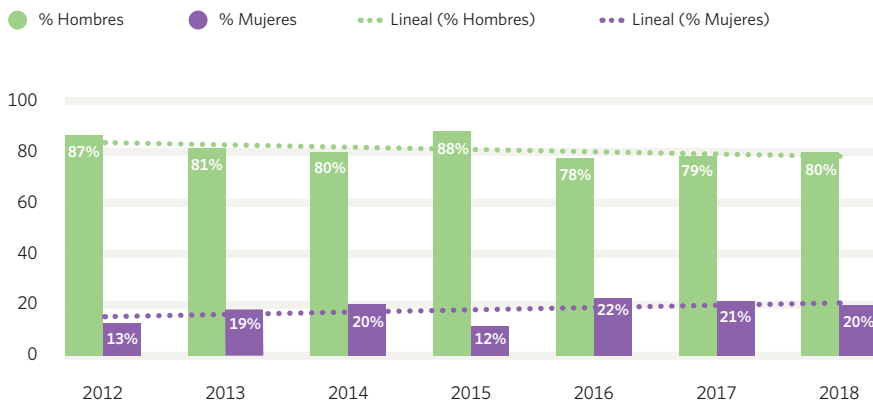


GRÁFICO 112

Dirección de películas con ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo y cita en primera posición (%)



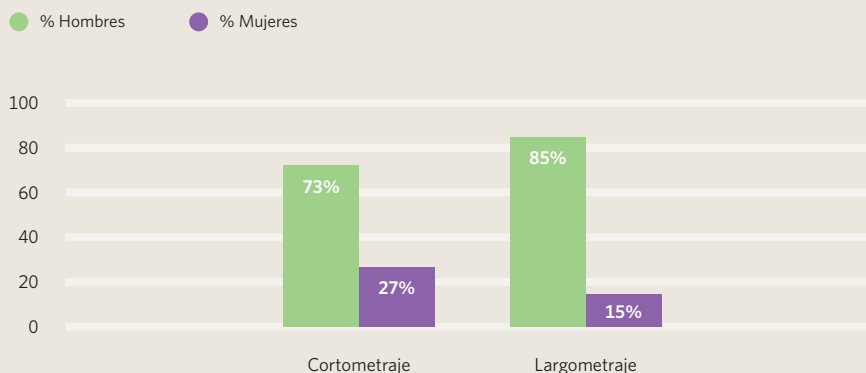
No es posible saber en qué medida estos cambios tienen correspondencia directa con la situación en el sector, ni el papel del ICAA en dicho incremento durante el tiempo estudiado. Para ello sería necesario comparar las películas presentadas y las producidas con y sin ayuda del ICAA. ¿Ha aumentado el número de mujeres también en ellas? ¿El porcentaje de mujeres en la dirección de las películas con ayuda es mayor que en las películas presentadas? Con los datos disponibles no podemos dar respuesta a esos interrogantes.

Presencia de mujeres en la dirección de películas subvencionadas según tipo de película

Se ha analizado la diferente presencia de las mujeres según se trate de largometrajes o de cortometrajes y se confirma una diferencia de casi 12 puntos entre ambos tipos de películas. Hay más mujeres directoras entre los cortometrajes (26,6%) que han recibido ayuda que entre los largometrajes (15%) (gráfico 113).

GRÁFICO 113

Dirección de películas con ayuda del ICAA, según tipo de película y sexo (%)



De nuevo, la evolución en el tiempo a lo largo del periodo señala una tendencia global positiva, un poco mejor en los cortometrajes. Las mujeres han aumentado su participación un 9,7% en la dirección de los cortos que han recibido ayuda y un 8,4% en la dirección de largometrajes (gráficos 114 y 115).

Pero los perfiles de esa tendencia difieren. En el caso de los largometrajes el aumento es gradual, constante y estable, pero en el caso de los cortometrajes es más errático.

GRÁFICO 114

Dirección de largometrajes con ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo (%)

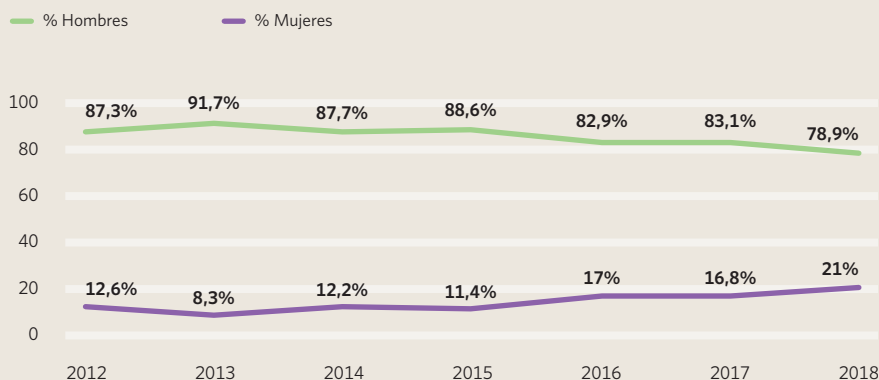
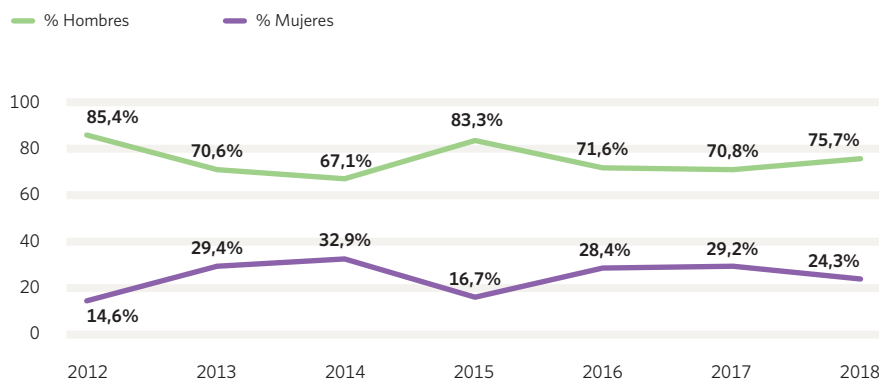


GRÁFICO 115

Dirección de largometrajes con ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo (%)



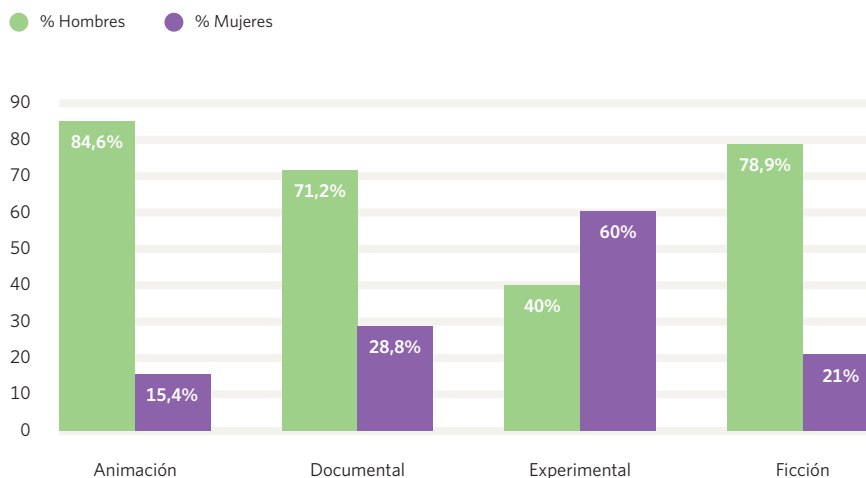
También se ha estudiado la participación de las mujeres en la dirección según el género de las películas. En este caso, la muestra sobre la que hacer el análisis es menor, puesto que esa información no aparece detallada en todos los casos de las ayudas y del catálogo de películas, en especial en los cortometrajes. Se han mantenido las cuatro categorías sobre las que se informa en los boletines informativos anuales del ICAA: ficción, documental, animación y experimental. De este último tipo solo se hace mención en un número escaso de años, con lo que la muestra es muy reducida y, por tanto, poco significativa.

Los resultados muestran una mayor presencia de mujeres en la dirección de cine documental (28,8%), seguida de las películas de ficción (21%). La menor representación se da en el cine de animación, donde las mujeres solo ocupan el 15,4% de las direcciones (gráfico 116). Como muestra el gráfico, las mujeres representarían el 60% de las direcciones de películas experimentales, pero el bajo número de casos en la muestra sugiere mucha cautela con estos datos⁴⁹.

49. Las ayudas a películas experimentales se dan dentro de las «Ayudas selectivas a la producción de largometrajes» y es una categoría que se subvenciona solo desde hace un par de años. De ahí el bajo número de casos.

GRÁFICO 116

Dirección de largometrajes con ayuda del ICAA 2012-2018, según género y sexo (%)



Dimensión económica y de producción de las películas dirigidas por mujeres

En este apartado se presentan los resultados del análisis que ha estudiado las diferencias de la dimensión económica y de producción de las películas en función del sexo de las personas que ocupan la dirección. Esos datos reflejan en mayor medida las características del mercado del cine.

Asimismo, se ha valorado si existe una diferencia a favor de las mujeres en la cuantía de las ayudas concedidas por el ICAA con relación al presupuesto total de la producción. Dichos resultados podrían ser indicativos de la aplicación de políticas de acción positiva en la concesión de ayudas por parte del ICAA.

La primera observación se refiere a los presupuestos totales de las películas a las que se les ha concedido ayuda. Es un indicador del mercado, aunque las películas elegidas sean una selección de la producción global en España. En los gráficos 117 y 118 se recogen los presupuestos medios de las películas entre 2012 y 2018, según tipos de películas y el sexo de las personas que están en la dirección.

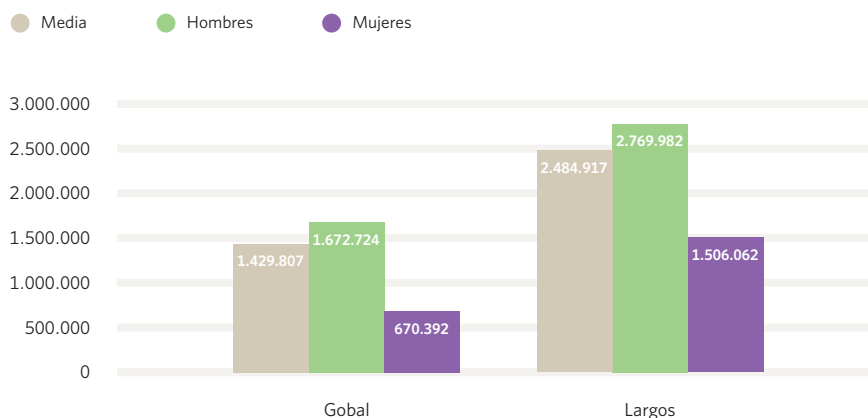
Coste de producción de las películas subvencionadas en función del género

Como se puede apreciar, en términos globales, las películas en cuya dirección hay mujeres tienen presupuestos considerablemente menores que las dirigidas por hombres. El presupuesto medio de una película subvencionada por el ICAA durante el periodo comprendido entre 2012 y 2018 fue de 1.429.807 euros. Pero en el caso de películas con una o varias mujeres en la dirección, el presupuesto descendió hasta 670.392 euros o aumentó hasta 1.672.724 cuando los directores eran hombres. Esto supone una diferencia de 759.415 euros con respecto al coste medio de una película en ese rango temporal. Es decir, por término medio, las películas dirigidas por mujeres costaron un millón menos (-1.002.332 euros), lo que representa una diferencia negativa del 60%.

En el caso de los largometrajes, las películas dirigidas por mujeres tuvieron un presupuesto medio de 1.506.062 euros frente a los 2.769.982 euros de los de los hombres. De nuevo una diferencia que se sitúa por encima del millón de euros (1.263.921). Así pues, las producciones cinematográficas de largometrajes con mujeres en la dirección tienen presupuestos medios un 46% menores que las de los hombres.

GRÁFICO 117

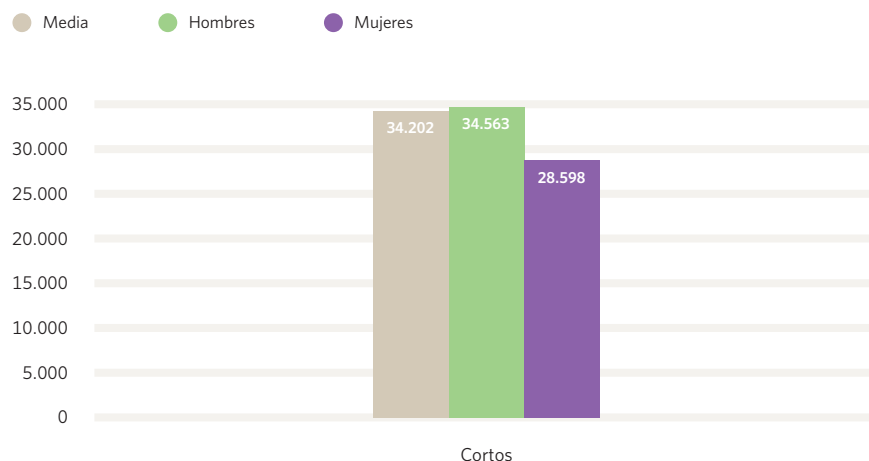
Presupuesto promedio de las películas subvencionadas por el ICAA 2012-2018, según sexo y tipo de película (€)



La diferencia en el caso de los cortometrajes se acorta. Si los cortos tuvieron un presupuesto medio global de 34.202 euros, este fue de 34.563 euros para los dirigidos por hombres y de 28.598 euros para los cortos con mujeres en la dirección. En este caso, aun siendo un presupuesto menor, la diferencia es de un -17%.

GRÁFICO 118

Presupuesto de los cortometrajes subvencionados por el ICAA 2012-2018, según sexo (€)



La evolución a lo largo del periodo de estas cifras queda recogida en los gráficos 119 y 120. En uno se refleja la tendencia ascendente de los presupuestos, tanto de las películas dirigidas por hombres como de las dirigidas por mujeres. En el otro, se muestra la diferencia de presupuestos según el género de la dirección y el tipo de películas. Las diferencias parecen ir acortándose, aunque con oscilaciones marcadas entre unos años y otros. Solo hay un caso en todo el periodo estudiado en el que el presupuesto de las películas de mujeres haya superado al de los hombres: en el año 2014 los cortometrajes con mujeres en la dirección tuvieron presupuestos un 15% superiores a los de los hombres.

GRÁFICO 119

Presupuesto total promedio de películas subvencionadas por el ICAA 2012-2018, según sexo de la dirección (€)

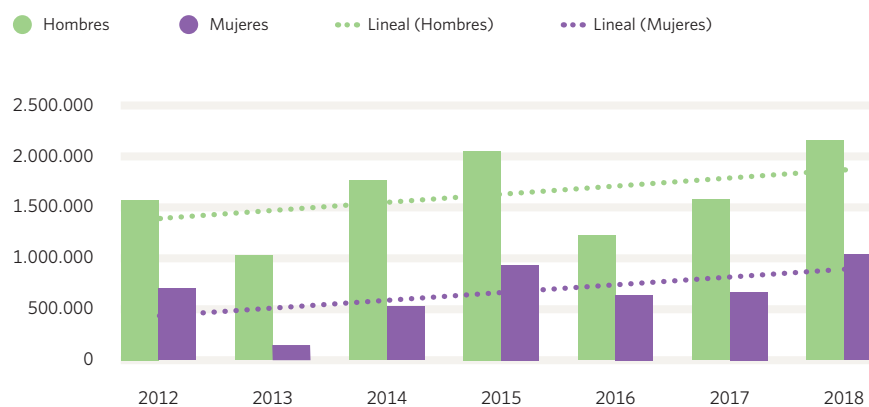
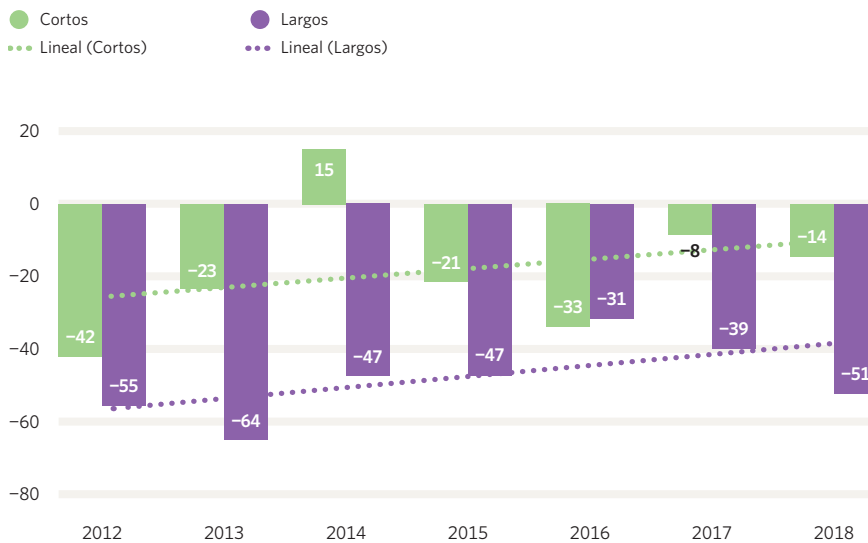


GRÁFICO 120

Diferencia de presupuesto de producción de películas con ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo y tipo de película



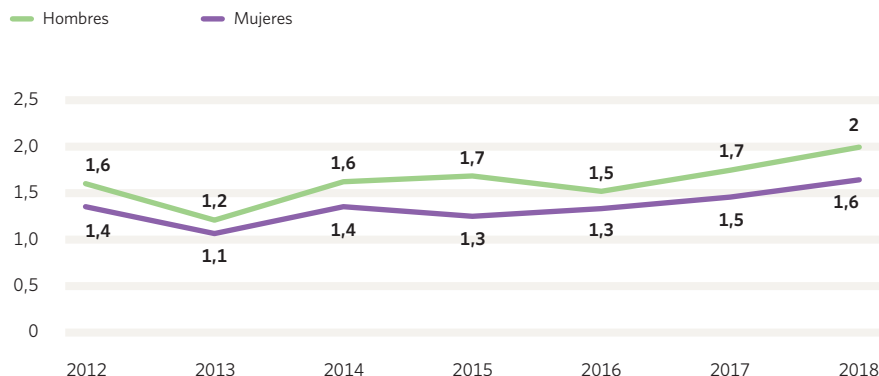
Productoras asociadas a las producciones cinematográficas en las películas dirigidas por mujeres

Quizá sean los presupuestos menores de las producciones cinematográficas la razón que explique uno de los hallazgos de la investigación: las películas dirigidas por mujeres han requerido de un número menor de productoras asociadas. Si a lo largo del periodo las películas dirigidas por hombres han necesitado de la participación de 1,7 productoras, en el caso de las mujeres la cifra se reduce a 1,4.

En el gráfico 121 se muestra el número promedio de productoras asociadas por película entre 2012 y 2018 según hayan sido dirigidas por mujeres u hombres. En general se observa una tendencia al alza. Los datos sugieren que la producción de películas requiere del concurso de un mayor número de productoras. Esta tendencia se cumple tanto en las películas dirigidas por hombres como por mujeres. Ahora bien, en todos los años la media de productoras asociadas ha sido mayor en las películas dirigidas por hombres.

GRÁFICO 121

Promedio de productoras por título en películas con ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo de la dirección



Dimensión de las aportaciones económicas del ICAA según el género de la dirección de las películas

Aportación global

Si nos atenemos al conjunto de ayudas concedidas al cine y la cinematografía, las películas con mujeres en la dirección reciben cuantías considerablemente menores. Durante los siete años estudiados entre 2012 y 2018, la cuantía global promedio ha sido un 46,8% menor para las películas con mujeres directoras que las recibidas por sus compañeros hombres (véase la tabla 77). Ahora bien, el rango a lo largo del periodo es muy amplio y se extiende desde un -16% en el año 2015 hasta el -85,4% en 2013, aunque la mayoría de los años se sitúa en cifras cercanas al 50%. En resumen, por regla general la ayuda promedio concedida a películas de dirección femenina es la mitad de las concedidas a los hombres. Como ya se ha mencionado anteriormente, hay que tener en cuenta que los presupuestos de las películas dirigidas por mujeres son considerablemente menores que los de las dirigidas por hombres.

TABLA 77

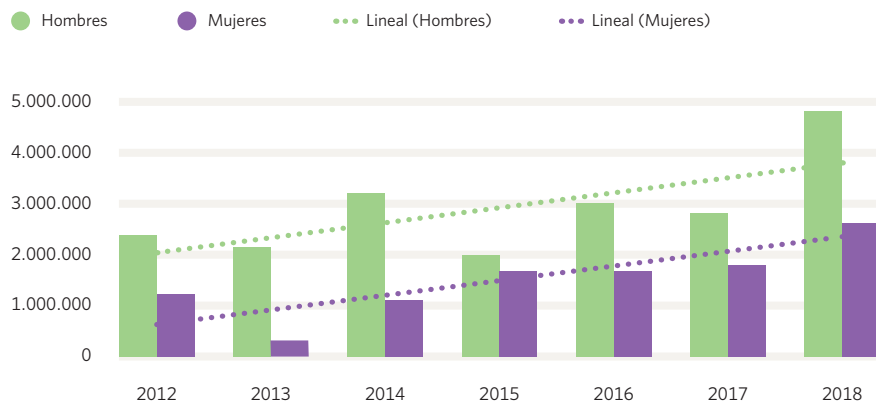
Ayudas al cine y a las creaciones audiovisuales del ICAA 2012-2018. Promedio global de las ayudas concedidas según sexo de las personas que ocupan la dirección (€)*

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Promedio T.
Hombres	239.948 €	212.917 €	322.476 €	199.544 €	301.757 €	280.561 €	481.264 €	297.607 €
Mujeres	118.770 €	31.069 €	108.444 €	167.681 €	169.477 €	180.164 €	263.548 €	158.192 €
Diferencia (%)	-50,5%	-85,4%	-66,4%	-16,0%	-43,8%	-35,8%	-45,2%	-46,8%

*Las ayudas recogidas reflejan entre el 92-98% de la cuantía total anual. No se han incluido las ayudas a la distribución de películas españolas, comunitarias e iberoamericanas, ni la minoración de intereses de préstamos bancarios para la producción cinematográfica y digitalización de salas. Fuente: ICAA, MCD. Elaboración propia.

El gráfico 122 evidencia la tendencia al alza de las ayudas y cómo la diferencia entre las ayudas a películas con mujeres y hombres en la dirección se mantiene.

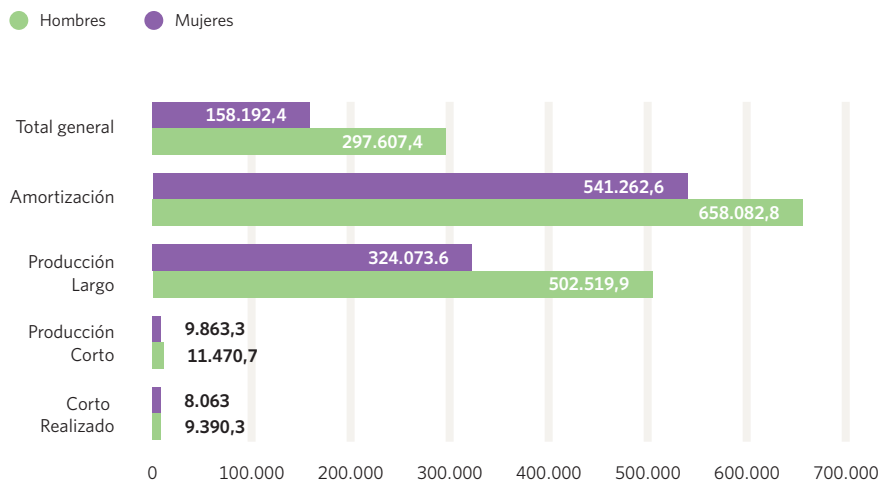
GRÁFICO 122

Promedio ayuda del ICAA 2012-2018, según sexo de la dirección (€)**Diferencias según líneas de ayudas y formatos de películas**

La diferencia que existe entre las ayudas a películas dirigidas por mujeres y hombres no es homogénea en todas las líneas de ayuda y formatos de las películas (véase el gráfico 123). De nuevo, la distancia es menor en los cortometrajes. Las ayudas en estos casos difieren en cantidades por debajo del 15%, tanto en las ayudas a la producción (-14%) como a los cortos ya editados (-14,1%). La mayor diferencia radica en las ayudas a la producción de largometrajes. En este caso, las ayudas a películas con directoras es un 35,5% menor que las de los hombres. Las ayudas a la amortización de largometrajes muestran menor diferencia (-17,8%).

GRÁFICO 123

Ayudas ICAA 2012-2018, según tipo de ayuda y sexo de la dirección (€)



Pero lo más interesante es analizar la tendencia que siguen en el tiempo dichas diferencias. Los gráficos 124 a 127 recogen la evolución en el tiempo según las líneas de ayudas, que, a su vez, guardan relación con los formatos de las producciones cinematográficas. En algunos casos la tendencia es hacia el acercamiento o la confluencia entre las ayudas a películas dirigidas por mujeres y hombres, si bien con ritmos e intensidades diferentes. Es lo que sucede con las ayudas a cortos realizados o en las ayudas a la amortización. En ambos casos la tendencia es al alza, aunque con oscilaciones marcadas entre unos años y otros. Destacamos que en el año 2017 el promedio de ayudas a la amortización a películas con mujeres en la dirección fue mayor que el de los hombres. Sin embargo, en 2018 la distancia creció de nuevo considerablemente. Esta tendencia es importante puesto que las ayudas a la amortización son las de mayor cuantía. Las ayudas a cortos ya realizados han ido igualándose de una forma más estable, hasta alcanzar en 2018 casi la paridad, y con algún año intermedio (2014) en el que los cortos dirigidos por mujeres han recibido ayudas mayores. Pero hay que señalar que el impacto de estas ayudas para incorporar a las mujeres al mercado es menor. En primer lugar, son las ayudas con menor cuantía y, en segundo, exigen que la película esté ya producida y realizada, lo que supone que los promotores han de asumir todo el riesgo por adelantado. Al mismo tiempo, el predominio de mujeres directoras en las películas que se presentan a esta línea de ayudas tiene lecturas muy diversas. Se puede interpretar como capacidad de riesgo y confianza en sí mismas de las mujeres –por encima de la que el sistema deposita en ellas–, pero, también, como que es la opción que les queda si quieren estar presentes.

GRÁFICO 124

Ayudas ICAA a la Amortización 2012-2018, según sexo de la dirección (€)

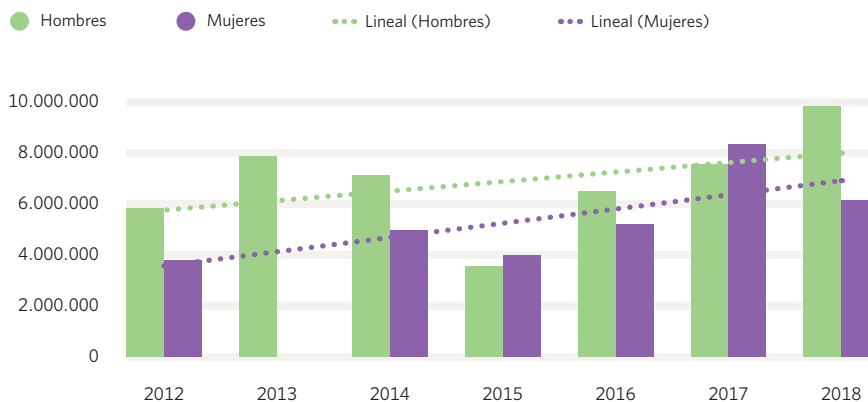
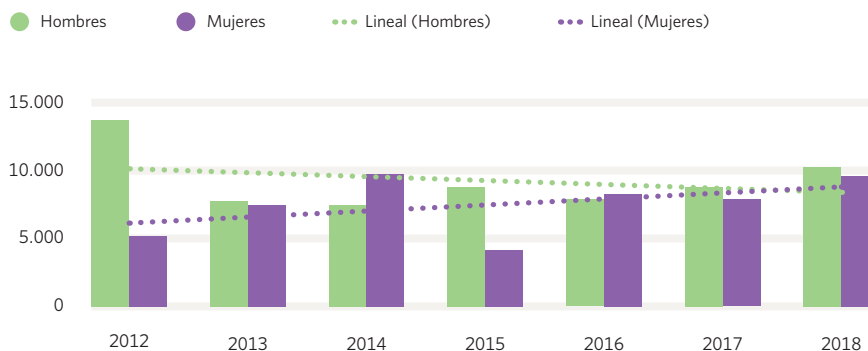


GRÁFICO 125

Ayudas ICAA a Cortos realizados 2012-2018, según sexo de la dirección (€)



Las otras dos líneas de ayuda analizadas, ambas relacionadas con la producción, muestran una tendencia negativa en el tiempo, lo cual es especialmente preocupante, ya que son las ayudas que pueden marcar la diferencia entre hacer o no hacer una película. Y más preocupante aún es el hecho de que la evolución desfavorable es más intensa en las ayudas a producción de largometrajes, que son los de mayor volumen económico. En las ayudas a la producción de cortometrajes el descenso es mucho más suave. Los gráficos 126 y 127 muestran ambos casos.

GRÁFICO 126

Ayudas ICAA a la Producción de cortometrajes 2012-2018, según sexo de la dirección (€)

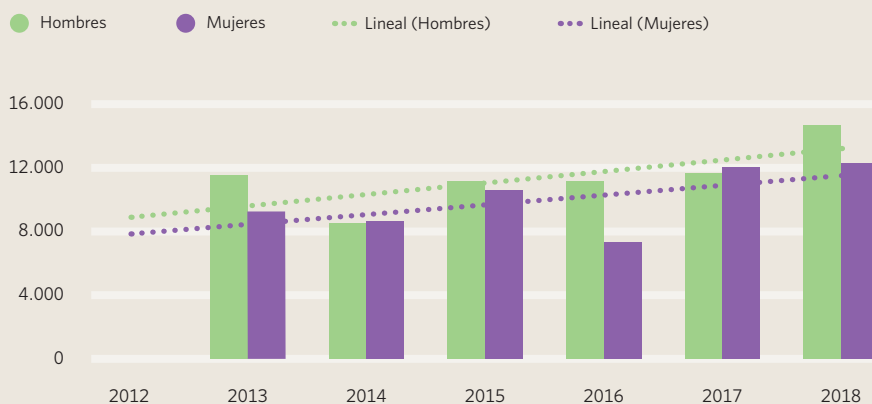
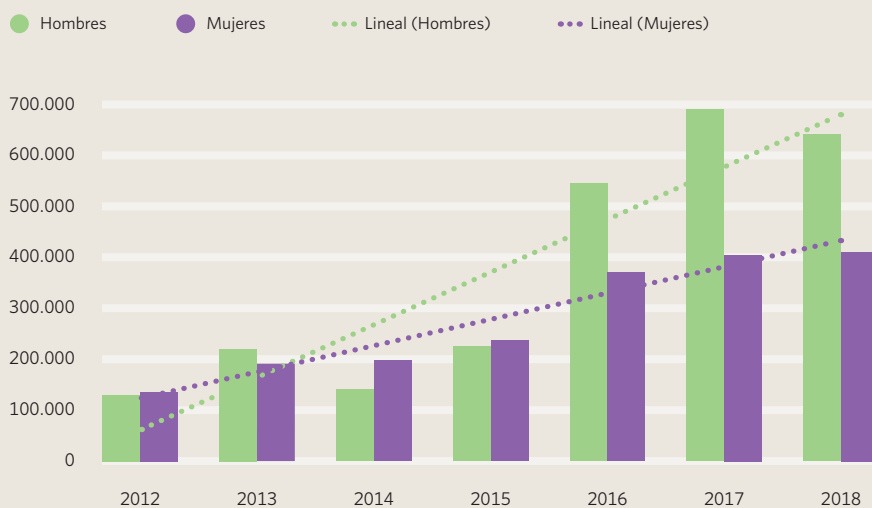


GRÁFICO 127

Ayudas ICAA a la Producción de largometrajes 2012-2018, según sexo de la dirección (€)



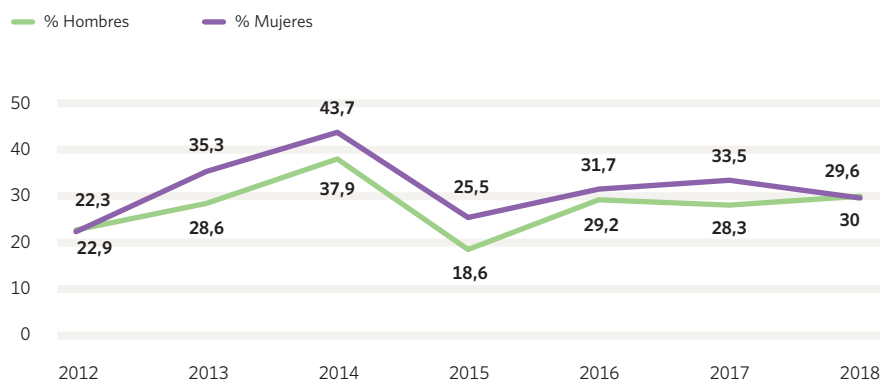
Porcentaje de las ayudas sobre el presupuesto total de las películas según el género

En este apartado se analiza la relación existente entre la cuantía de las ayudas concedidas y el presupuesto global de las películas que las reciben. Es el indicador con mayor potencial para evidenciar la existencia en el ICAA de políticas de acción positiva orientadas a equilibrar la desigual presencia de las mujeres en el mundo del cine. Aunque el ICAA tiene poca capacidad para modificar el número de películas dirigidas por mujeres que se presentan a las ayudas, sí puede intervenir en que las que lo hacen reciban mayor impulso y logren realizarse y estrenarse, con la consiguiente normalización de la presencia de mujeres directoras en la industria.

El gráfico 128 es elocuente. El porcentaje que las ayudas han cubierto sobre el coste total de las películas es mayor en aquellas con mujeres en la dirección que cuando han estado dirigidas por hombres. El promedio de todo el periodo se sitúa en un 28,2% en las ayudas a películas con directores y en un 32,8% en las películas con mujeres directoras. Es una característica que se ha mantenido en el tiempo, excepto en el primer y último año de la serie. En 2012 y 2018, estando prácticamente igualados, los porcentajes que las ayudas han cubierto sobre el presupuesto global han sido ligeramente superiores en las producciones lideradas por hombres.

GRÁFICO 128

Porcentaje de las ayudas del ICAA sobre el presupuesto total 2012-2018, según sexo

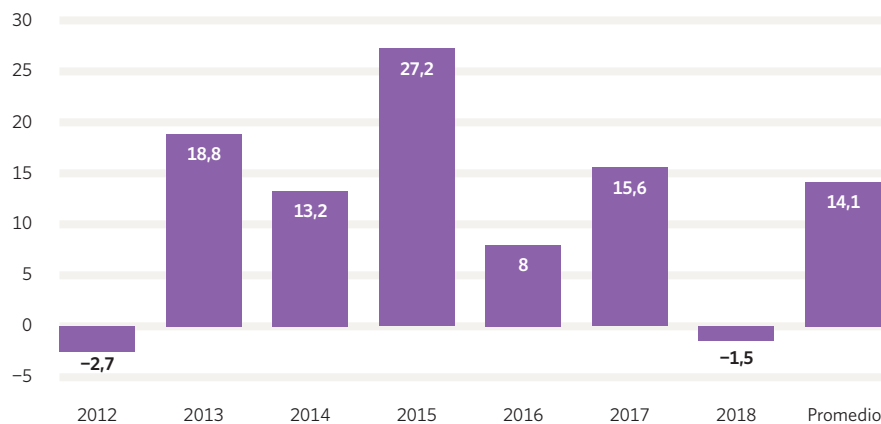


El gráfico 129 representa la diferencia en porcentajes. En el periodo estudiado, el porcentaje concedido en las ayudas con mujeres en la dirección con relación al presupuesto global ha sido un 14,1% mayor que en las ayudas a películas con directores. Aunque las cifras se mueven en un rango muy amplio, vemos que en algunos años la

diferencia ha alcanzado el 27,2%. Como se ha señalado anteriormente, en el primer y último año de la serie, los títulos con hombres en la dirección han recibido cantidades mayores con respecto a los costes totales de los de las mujeres, aunque con diferencias pequeñas.

GRÁFICO 129

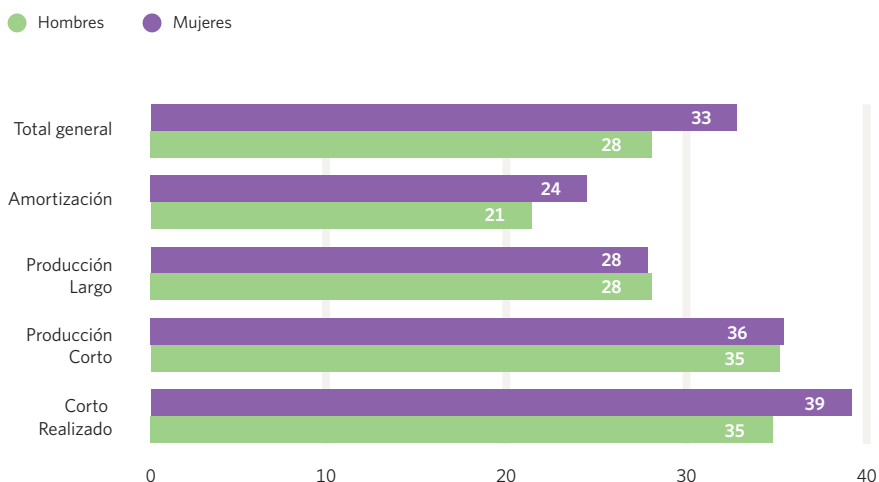
Ayudas concedidas sobre el presupuesto total 2012-2018, diferencia de las películas de mujeres respecto a los hombres (%)



Desagregadas las ayudas en sus distintas líneas (véase el gráfico 130), el fenómeno se mantiene en todas ellas, excepto en las ayudas a la producción de largometraje, aunque en menos de un 1% de diferencia. Especialmente significativos son los 3,2 puntos a favor de las películas con mujeres directoras en el caso de las ayudas a la amortización, dado que, como ya se ha expuesto, son las de mayor volumen económico.

GRÁFICO 130

Porcentaje de las ayudas del ICAA sobre presupuesto total, según tipo de ayuda y sexo (%)



Estos resultados permiten constatar la existencia de una política de acción positiva por parte del ICAA para remover las barreras que limitan la participación de las mujeres en la industria y para favorecer la producción del cine hecho por mujeres. Como se mencionó al principio de este capítulo, esta política se ha canalizado con la bonificación a la participación de mujeres en puestos de liderazgo en los baremos establecidos por el ICAA. Sin embargo, con los datos disponibles, no es posible dimensionar cuál ha sido su capacidad transformadora o su posible impacto a largo plazo.

Ayudas para asistencia a festivales

Por último, se analizan las ayudas a películas para asistir a festivales internacionales de cine. Son ayudas en las que la intervención del ICAA está limitada a las películas presentadas y seleccionadas en los diversos festivales. No hemos podido, en este caso, poner en relación la aportación económica de la ayuda con aquella solicitada, puesto que no se ha dispuesto del presupuesto que presentan las productoras para la asistencia a los festivales. Así pues, lo único que se ha recogido ha sido el número de solicitudes por año, la cuantía de las ayudas concedidas y los festivales donde las películas han sido seleccionadas y para las que se les ha otorgado la subvención.

El primer dato interesante es que se aprecia un discreto aumento del número de películas con mujeres en la dirección que han sido seleccionadas en festivales internacionales, aunque las cifras están aún muy por debajo de las películas con directores (véanse los gráficos 131 y 132). El promedio de todo el periodo es del 16,5%. El año con

mayor porcentaje de películas seleccionadas con mujeres en la dirección fue 2016, cuando un 30% de las películas que recibieron ayuda para acudir a festivales contó con mujeres en la dirección. En 2018, el último año de la serie, la cifra se situó en un 23,3%. Pero es demasiado pronto y la serie demasiado corta como para saber si se consolidará esta tendencia. En cualquier caso, la distancia que queda por recorrer es inmensa.

GRÁFICO 131

Número de ayudas concedidas para asistir a festivales ICAA 2012-2018, según sexo de la dirección (N)

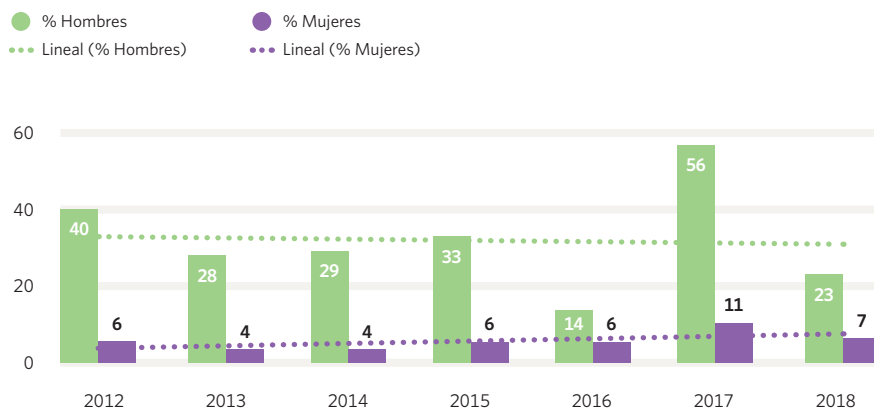
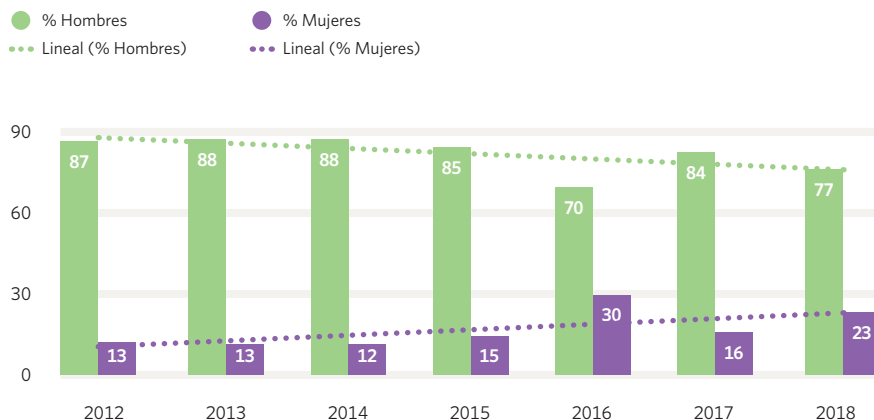


GRÁFICO 132

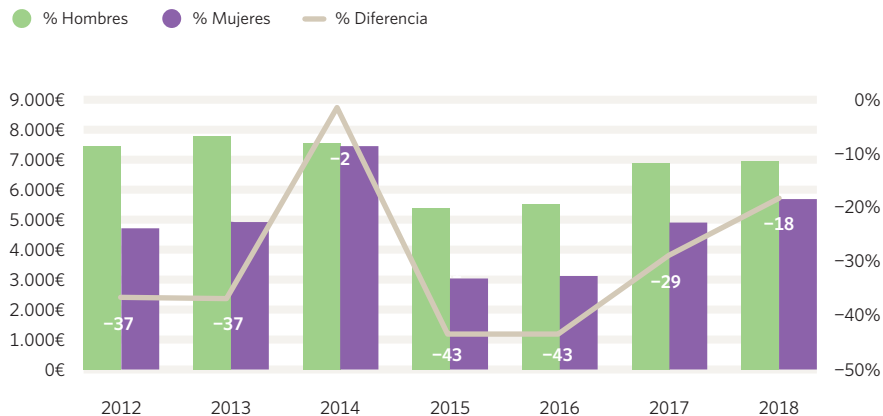
Ayudas concedidas para la asistencia a festivales internacionales ICAA 2012-2018, según sexo (%)



Con respecto a las cantidades promedio concedidas para acudir a festivales, las películas con directoras en la dirección han recibido ayudas un 30,6% menores a lo largo del periodo. No se aprecia un patrón claro de comportamiento. Unos años –como 2014– fueron prácticamente iguales, y en otros casos, como en 2015 y 2016, las películas con directoras recibieron un 43% menos que las dirigidas por hombres. La diferencia ha ido disminuyendo los dos últimos años.

GRÁFICO 133

Ayudas promedio para asistencia a festivales 2012-2018, según sexo (€). Diferencia en %



Para finalizar, la tabla 78 recoge el listado de los festivales internacionales de cine.

Como conclusión, el análisis presentado sobre las ayudas al cine por parte del ICAA entre los años 2012 y 2018 nos ha mostrado, en parte –aunque sea de forma indirecta–, la posición de las mujeres en la industria cinematográfica en España. En este sentido hay que apuntar señales positivas de una mayor presencia de mujeres en la dirección de películas, si bien todavía es mucho el camino pendiente de recorrer, ya que, en general, los indicadores relacionados con las películas dirigidas por mujeres no superan el 20%. También se aprecia que sus proyectos crecen en dimensión y presupuestos. La producción de cortometrajes y, sobre todo, de obras de género documental dirigidas por mujeres han aumentado. Pero la producción de largometrajes de ficción y de cine de animación es un territorio mayoritariamente masculino con grandes barreras de entrada para las mujeres directoras. Asimismo, ha aumentado discretamente el número de mujeres seleccionadas en festivales internacionales que solicitan ayudas al ICAA, pero es una tendencia que habrá que ver si consigue crecer y consolidarse.

TABLA 78

Ayudas para asistir a festivales internacionales, ICAA 2012-2018, según sexo de la dirección y festival de destino (N). Ordenado por ciudades

Festival	Ciudad	H	M
Festival Internacional de Documentales de Ámsterdam	Amsterdam	3	
Festival international du film d'animation d'Annecy	Annecy	7	
Internationale Filmfestspiele Berlin. Berlinale	Berlín	11	3
Buenos Aires Festival Internacional de Cine Independiente, BAFICI	Buenos Aires	1	
Festival Internacional de Mar de Plata	Buenos Aires	4	
Busan International Film Festival	Busan	10	2
Festival Internacional du Film de Cannes	Cannes	18	3
Festival du Court Métrage de Clermont-Ferrand	Clermont-Ferrand	1	
Festival Internacional de Cine de Guadalajara	Guadalajara	1	
The Oscars (Academy of Motion Picture Arts and Sciences)	Hollywood	3	
International Film Festival Karlovy Vary	Karlovy Vary	4	5
Locarno Film Festival	Locarno	13	4
Academia Española	Madrid		1
Festival de Málaga	Málaga	5	2
Festival des Films du monde de Montreal	Montreal	2	2
Moscow International Film Festival	Moscú	2	1
New York Film Festival, NYFF	Nueva York	1	
Tribeca Film Festival	Nueva York	1	
Visión du Réel, Festival International de Cinéma Nyon	Nyon	1	1
Ottawa International Animation Festival	Otawa	1	
Palm Springs International Film Festival	Palm Springs	3	1
Festival Internazionale del Film di Roma	Roma	2	
International Film Festival Rotterdam	Rotterdam	12	2
Festival Internacional de Cine de San Sebastián/Donostia Zinemaldia	San Sebastián	60	8
Shanghai International Film Festival	Shanghai		1
Sheffield International Documentary Festival	Sheffield	3	
Sundance Film Festival	Sundance	2	
Tokyo International Film Festival	Tokio	1	
HotDocs Canadian International Documentary Festival	Toronto		1
Toronto International Film Festival	Toronto	37	3
Semana Internacional de cine de Valladolid, SEMINCI	Valladolid	1	
La Biennale di Venezia /Mostra Internazionale d'Arte Cinematografica	Venecia	8	2
Premios de Cine Europeo/European Film Awards, EFA	VVCC	4	2
Zurich Film Festival	Zúrich	1	
Total		223	44

Fuente: ICAA, MCU. Elaboración propia.

El dato más significativo, por lo que respecta a la intervención del ICAA para modular y transformar esta realidad, es la constatación de una política de acción positiva hacia el cine dirigido por mujeres. Se ha podido confirmar que, allá donde las mujeres están presentes como directoras, la aportación económica de las ayudas concedidas es mayor con relación al presupuesto global que las otorgadas a películas dirigidas por hombres. El promedio a favor de las películas dirigidas por mujeres entre 2012 y 2018 ha sido del 14,1%. Ahora bien, en este sentido, cabe apuntar que, aunque en 5 de los 7 años ha sucedido así, el rango es muy variable (entre -2,7 y 27,2) y el patrón un tanto errático, lo que hace que, en 2018, el año estudiado más reciente, la relación sea negativa (-1,5%).

3. Presencia y representación de las mujeres en acciones de fomento y promoción de la lectura y las letras españolas

Para indagar sobre la representación de las mujeres en la política de fomento y promoción de la lectura y las letras españolas en el ámbito del Ministerio de Cultura y Deporte, esta investigación ha tomado como sujetos de análisis la *Dirección General del Libro y el Fomento de la Lectura*, centro directivo que canaliza la política del Estado en los campos del libro y la lectura, y la *Biblioteca Nacional de España*, organismo autónomo con una función clave en la gestión y difusión del patrimonio bibliográfico y documental español, «centro depositario del patrimonio bibliográfico y documental de España, responsable de la identificación, preservación, conservación, gestión y difusión del patrimonio bibliográfico y documental español, en cualquier tipo de soporte».

La Dirección General del Libro y el Fomento de la Lectura actúa a través de dos subdirecciones generales, la *Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria* y la *Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas*, cada una de las cuales desarrolla políticas en sus respectivos ámbitos de actuación. Se han seleccionado tres acciones mantenidas en el tiempo para valorar la evolución de su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y el impacto que la Ley de Igualdad ha podido tener en ellas.

— *Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas, 2002-2018.*

— *Encuentros literarios y Leer a los clásicos, programas de fomento de hábitos lectores en los centros educativos de enseñanza secundaria.*

— *Actividades de promoción internacional de autores y autoras españoles.*

La política de cooperación bibliotecaria: análisis de los Congresos Nacionales de Bibliotecas Públicas 2002-2018

La Dirección General asume competencias en la gestión de las bibliotecas de titularidad estatal y ocupa una posición central en todo lo relativo al Sistema Español de Bibliotecas y la cooperación bibliotecaria a través de la *Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria*. La coordinación del Sistema de bibliotecas públicas corresponde al Consejo de Cooperación Bibliotecaria, tal como se expuso en un capítulo anterior.

La Subdirección General cumple, asimismo, importantes funciones en los procesos de normalización, asesoramiento técnico, catalogación y desarrollo tecnológico de las bibliotecas en España. Uno de los programas que viene realizando con continuidad desde el año 2002 dentro de su función de «favorecer la cooperación, la difusión de información de interés para los profesionales de las bibliotecas y dar a conocer las novedades en la profesión» es la organización del *Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas*. «Este encuentro se celebra cada dos años con el fin de conocer el panorama nacional relativo a las bibliotecas públicas. En él se dan cita un gran número de profesionales procedentes de todas las comunidades autónomas y muestra una radiografía actualizada de la situación bibliotecaria que permite establecer las líneas de trabajo para el futuro.» Se consideró que precisamente por la relevancia dentro del panorama español y la amplitud de los participantes, su estudio podía ser un estupendo termómetro de la presencia y lugar que las mujeres ocupan en el sistema de bibliotecas en España.

Los programas de los congresos celebrados desde 2002 se encuentran disponibles en la página web de la Dirección General. Se procedió al volcado de la información disponible y se elaboraron dos bases de datos. Una que recogiera la composición de los comités organizadores y otra que registrara las personas que han intervenido como ponentes en todos ellos. La información sobre los comités no es homogénea. Los únicos de los que se tiene constancia en toda la serie son los comités científicos (tabla 79).

TABLA 79

Congreso de Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018. Muestra de participantes en Comités

	2002	2004	2006	2008	2010	2012	2014	2016	2018	Total
Comité Científico	23	19	23	25	26	32	29	27	30	234
Comité de Honor	25	26	25	23	25					124
Comité Local		12	13	12	15	12	17	5		86
Comité Organizador	28	35	30	33	31	32	28			217
Total general	76	92	91	93	97	76	74	32	30	661

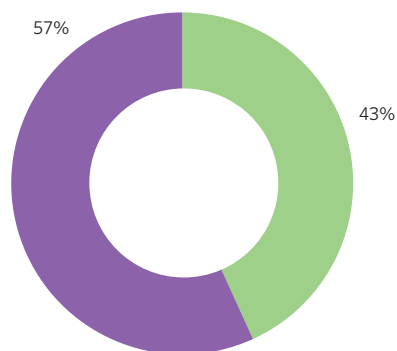
Fuente: Programas disponibles en la web de la D.G. del Libro y el Fomento de la Lectura. Elaboración propia.

En los nueve congresos que han tenido lugar desde 2002, uno cada dos años, han participado en los diversos comités 661 personas, 286 hombres (43%) y 375 mujeres (57%).

GRÁFICO 134

Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018.
Composición total Comités, según sexo (%)

● % Hombres ● % Mujeres

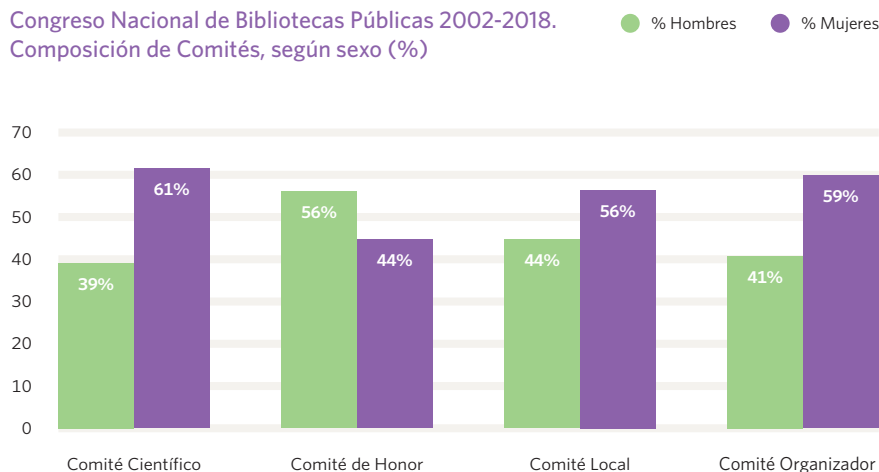


Todos los tipos de comités están compuestos en su mayoría por mujeres (entre el 55% y el 61%), excepto en el caso de los comités de honor, en los que predominan los hombres (55,6%).



GRÁFICO 135

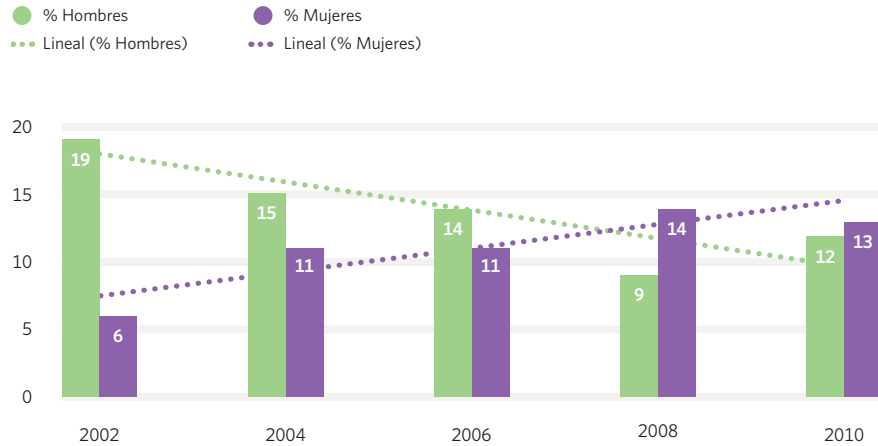
Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018. Composición de Comités, según sexo (%)



Esto se debe a que los comités de honor estaban compuestos (no consta su existencia con posterioridad a 2010) por representantes del poder ejecutivo de cultura de las comunidades autónomas, es decir, por las personas al frente de las consejerías y direcciones generales de cultura con competencia en bibliotecas de las distintas comunidades autónomas. Como ya se ha expuesto con anterioridad, en el poder ejecutivo predominan los hombres, lo que justifica esos porcentajes. Sin embargo, si vemos la evolución en los años en los que hubo comités de honor, se observa que el último año las mujeres superaron a los hombres, lo que bien podría indicar, aunque de forma indirecta, el impacto de la Ley de Igualdad sobre el conjunto de las Administraciones públicas autonómicas y del Estado, ya que la inversión se produce el año 2008, inmediatamente después de la aprobación de la Ley.

GRÁFICO 136

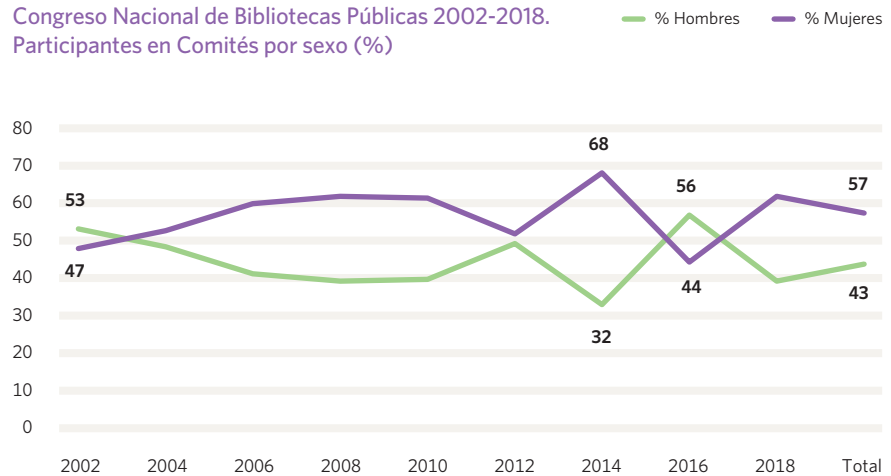
Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018.
Composición de los Comités de Honor, según sexo (N)



La presidencia de los comités científicos y organizadores ha correspondido a la persona al frente de la SG de política bibliotecaria o de consejerías técnicas de la dirección general correspondiente que desde 2002 han estado ocupadas por mujeres, por lo que el 100% de las presidencias las han ocupado ellas.

GRÁFICO 137

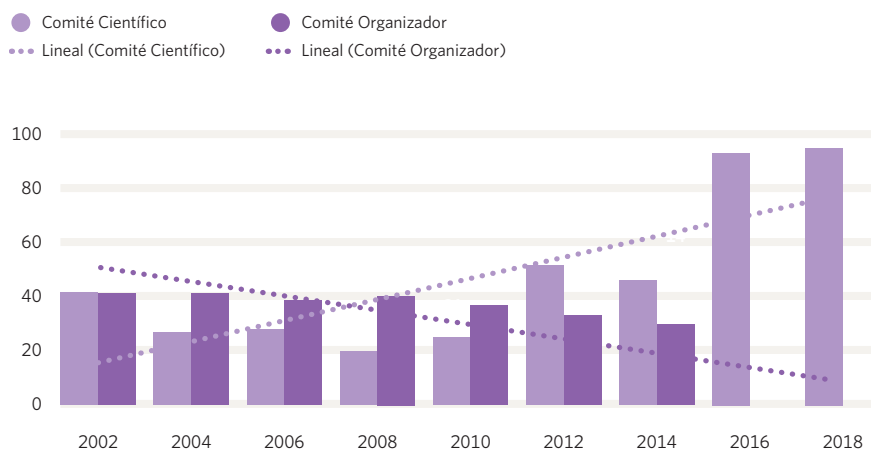
Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018.
Participantes en Comités por sexo (%)



La evolución en el tiempo de la participación de mujeres en los comités ha mostrado una tendencia al alza, si bien con oscilaciones. En 2018 las mujeres fueron mayoría (57%) frente a los hombres (43%).

GRÁFICO 138

**Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018.
Mujeres en Comité Científico y Organizador (%)**



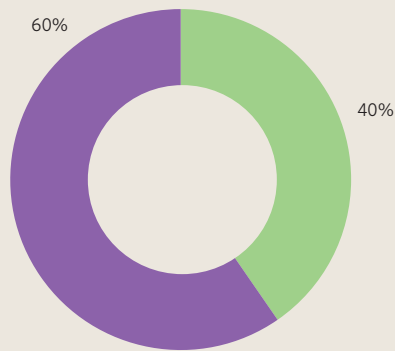
Por último, si comparamos la representación de mujeres en el comité organizador y científico a lo largo la serie, vemos que han seguido tendencias inversas. El porcentaje de mujeres ha aumentado progresivamente en los comités científicos, mientras que ha decrecido en los comités organizadores.

En definitiva, el mundo profesional de máximo nivel de las bibliotecas está participando mayoritariamente por mujeres, en especial en los puestos de carácter científico.

En lo que respecta a las ponencias, el porcentaje de mujeres es todavía más abultado que en el caso de los comités. Del total de 535 participantes, 319 fueron mujeres (60%) y 216 hombres (40%).

GRÁFICO 139

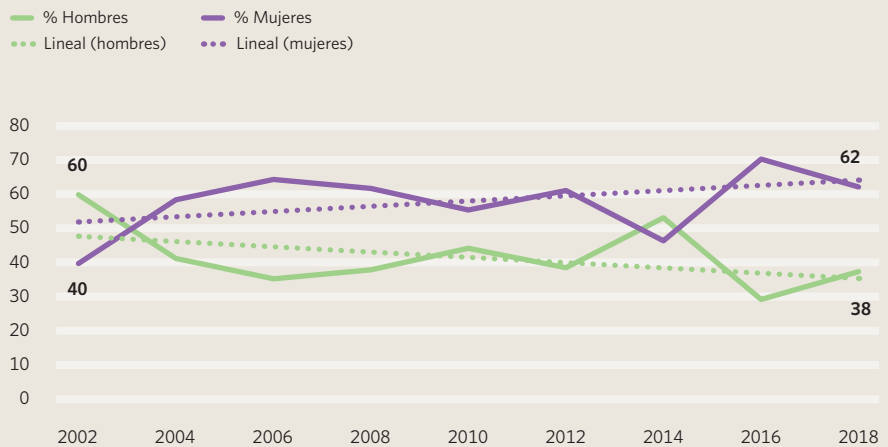
Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018. Composición total Comités según sexo (%)



La evolución de este parámetro nos muestra que esta tendencia no está relacionada con la aprobación de la Ley, sino que es una característica intrínseca al mundo profesional bibliotecario. Quitando algún momento puntual, como el congreso de 2014, la relación 60/40 en favor de las mujeres se mantiene en el tiempo.

GRÁFICO 140

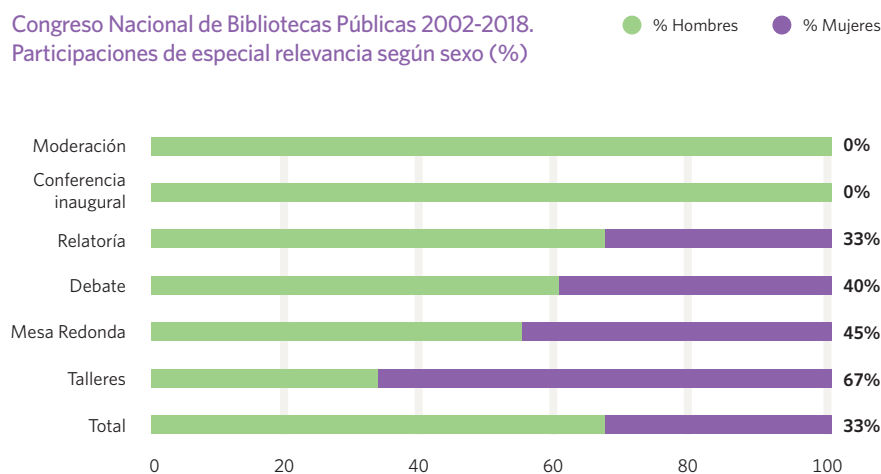
Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018. Ponentes según sexo (%)



Ahora bien, si profundizamos en el tipo de intervenciones en los congresos, se aprecia una clara tendencia a reconocer a los hombres como las personas de máxima autoridad, cediéndoles posiciones de especial relevancia y proyección pública en los congresos. Así vemos que las personas que han intervenido en actividades de moderación, relatoría, debates o mesas redondas son en su mayoría hombres (gráfico 141).

GRÁFICO 141

Congreso Nacional de Bibliotecas Públicas 2002-2018.
Participaciones de especial relevancia según sexo (%)



Es especialmente significativo el hecho de que en los nueve congresos se haya invitado a hombres para pronunciar las nueve conferencias inaugurales. Esa predisposición no parece estar justificada en el cargo o la especialidad profesional de la persona a la que se ha invitado, ya que han sido muy diversos: escritores, académicos, catedráticos. Más parece guardar relación con el hecho de que quienes ocupan el ápice de las pirámides de legitimación suelen ser hombres. Resulta sorprendente observar que comités científicos formados en su mayoría por mujeres de alta cualificación del mundo bibliotecario no hayan encontrado a lo largo de 17 años a ninguna colega que pudiera abrir el congreso. Cabe recordar que entre 2010 y 2015 el patronato de la Biblioteca Nacional estuvo presidido por Margarita Salas.

Encuentros literarios y Leer a los clásicos, programas de fomento de hábitos lectores en los centros educativos de enseñanza secundaria de titularidad pública

La otra gran línea de actuación de la Dirección General del Libro se orienta hacia la promoción de la lectura y las letras españolas, competencias que asume la *Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas*. Para desarrollar dicha política, diseña y pone en marcha el «Plan de Fomento de la Lectura» con acciones dirigidas a consolidar el hábito de la lectura en la población española.

Uno de los desarrollos en esta línea de actuación tiene lugar en los Institutos de Educación Secundaria (IES) de titularidad pública de todo el Estado, a los que la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura ofrece dos tipos de actividades literarias:

- **Encuentros literarios**: un autor o autora, «elegido por el centro, habla sobre su propia obra y sobre su proceso creativo, y a continuación mantiene un diálogo con los estudiantes. Previamente al encuentro, los alumnos y alumnas preparan la actividad con la lectura del material seleccionado por el autor o autora y consensuado con el profesorado del centro»⁵⁰. Ni que decir tiene que esta actividad tiene una enorme influencia en la construcción de referentes literarios actuales en una población muy joven. Además, dado su formato —que por una parte pone a los jóvenes en contacto con la obra, pero, también, concluye con el encuentro con el escritor o escritora—, tiene todos los ingredientes para facilitar la creación de *vínculos afectivos* con los autores o autoras de las obras. Esos vínculos afectivos son uno de los elementos sobre los que se construyen las aficiones y los procesos de desarrollo de audiencias.
- **Por qué leer a los clásicos**: seguramente basada en la obra homónima de Ítalo Calvino⁵¹, «en este ciclo el centro sugerirá un autor o autora que parta de una obra literaria considerada clásica en sentido amplio; una obra relevante en la historia de la literatura, o la figura de un autor o autora cuya importancia trasciende un periodo histórico o una corriente literaria determinada, así como conmemoraciones y efemérides que tengan lugar» durante el curso académico. Para presentar la obra se recurre también a autores o autoras en activo.

50. Las descripciones de los programas se han extraído de la página web del Ministerio, <http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/libro/promocion-de-las-letras/actividades-institutos.html>

51. Calvino, I. (1991), *Perché leggere i classici*, Milán, Mondadori. Edición en español: *Por qué leer a los clásicos* (trad. Aurora Bernárdez). Madrid, Ed. Siruela, 2012.

El análisis de la actuación en el fomento de la lectura de esta investigación se ha centrado en el programa de promoción de la lectura en centros escolares, tanto de los *Encuentros literarios* como de la actividad *Por qué leer a los clásicos*. Una de las hipótesis que la investigación pretende poner prueba es si existe un mayor número de hombres en los *Encuentros Literarios* –en los que presentan su propia obra– que en el ciclo *Por qué leer a los clásicos*. Si ese fuera el caso, supondría un importante perjuicio para las mujeres escritoras actuales y para las alumnas. A unas, porque estarían en inferioridad de condiciones a la hora de difundir su obra entre la población de futuros lectores y lectoras y, a las otras, porque se les hurta la posibilidad de identificarse y tomar como referentes a las mujeres escritoras actuales y construir modelos propios en una etapa crítica de su desarrollo.

Los datos con los que se ha contado para valorar ambos programas corresponden a los años 2005 y 2009 a 2018, ya que los datos correspondientes a los años 2006, 2007 y 2008 no están desagregados por programas. En todos los casos se ha dispuesto del género de la persona o personas que presentaban la actividad y de la fecha y ubicación geográfica donde ha tenido lugar. En el programa *Por qué leer a los clásicos* se ha tenido acceso al contenido o tema concreto de la actividad, aunque en un 8,1% este se correspondía con el título genérico del programa, por lo que no se ha tenido en cuenta a efectos estadísticos.

Los temas o enfoques, cuando venían detallados, se han clasificado en cuatro grupos en función de su contenido. Cuando se ha tratado de una obra o un autor o autora concretos, se le ha asignado como categoría el género correspondiente –*hombre o mujer*–; en el caso de temas genéricos de la literatura clásica (p. ej., «Sobre la generación del 27: la generación del desarraigo»), se ha denominado a la categoría como tema *genérico*. Por último, cuando se ha tratado de un enfoque que pretende resaltar aspectos relativos a las mujeres o la literatura escrita por mujeres en el contexto de una obra, de un marco histórico o una corriente literaria, la categoría se ha denominado *perspectiva de género*.

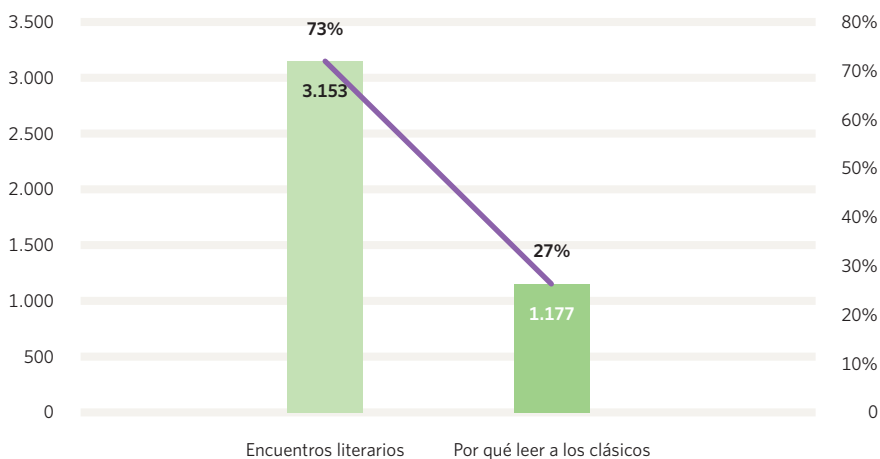
Resultados globales

Entre 2005 y 2018 (con la exclusión de los años 2006 a 2008) han tenido lugar 4.330 actividades de fomento de los hábitos lectores impulsadas desde la dirección general del Ministerio de Cultura con competencia en el ámbito del libro y la lectura. Todas ellas se han llevado a cabo en la etapa de Educación Secundaria Obligatoria (ESO) en Institutos de Educación Secundaria (IES) de titularidad pública.

Como recoge el gráfico 142, de las 4.330 actividades realizadas, las más numerosas son las encuadradas dentro del programa *Encuentros literarios* (72,8%), que casi triplican las del programa *Por qué leer a los clásicos* (27,2%).

GRÁFICO 142

Distribución de programas los fomento de hábitos lectores 2005-2018 (cifras absolutas y %)



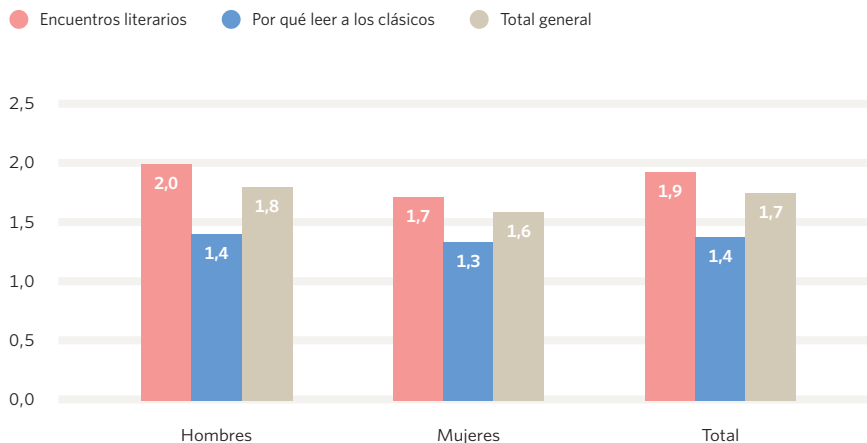
Tomadas las dos actividades en conjunto, en el 78,6% de los casos ha sido un hombre quien ha intentado despertar en los estudiantes el interés por una obra, un autor o autora, o por un proceso literario. Solo en el 21,4% de los actos han intervenido mujeres.

Ahora bien, es preciso recordar que las participaciones totales se corresponden con un número determinado de personas diferentes, que han sido quienes han intervenido en los actos celebrados a lo largo de cada año. La relación entre el número de participaciones y el número de personas nos informa de las veces que ha intervenido cada participante. El gráfico 143 muestra el número promedio de participaciones por persona, en total y en cada uno de los programas. Como se puede observar, los hombres que han participado lo han hecho un mayor número de veces que las mujeres que han intervenido⁵². Las cifras a favor de los hombres aumentan en el programa *Encuentros literarios*, en los que las mujeres han intervenido solo 1,4 veces y los hombres dos veces, lo que supone un promedio 42,9% superior. Es decir, no solo los escritores actuales disponen de un mayor número de oportunidades de presentar sus trayectorias y obras a las nuevas generaciones, sino que también lo hacen con mayor intensidad.

52. El número de personas distintas que han intervenido se ha proporcionado por años. Con los datos disponibles no es posible saber si los hombres o mujeres que han intervenido un año lo han hecho en cualquiera de los años restantes.

GRÁFICO 143

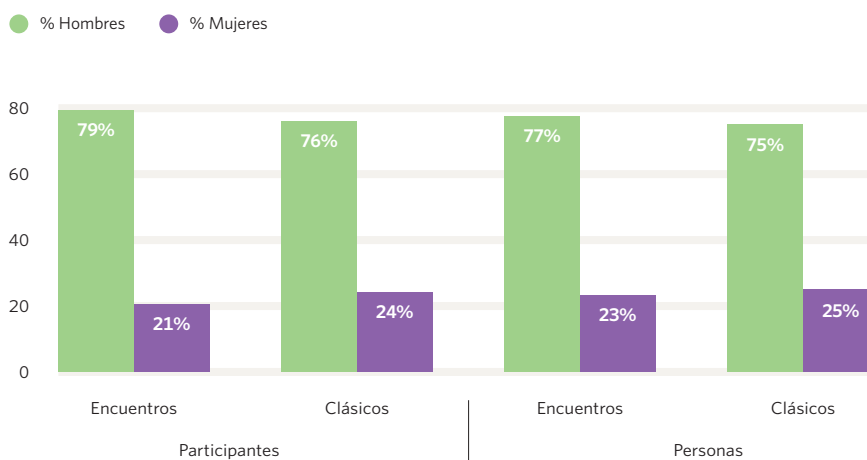
Participaciones / Persona en actividades de fomento de hábitos lectores en IES 2005-2018



El porcentaje de participaciones y personas distintas que han liderado las sesiones de los *Encuentros literarios* y *Por qué leer a los clásicos* queda resumido en el gráfico 144. Una vez más, las cifras hablan por sí solas. Casi el 80% de los actos diseñados para fomentar los hábitos lectores a partir de la literatura actual han estado a cargo de hombres. Esta cifra desciende ligeramente al 76% cuando las actividades versan sobre autores u obras clásicas. Los porcentajes descienden mínimamente si nos referimos a personas distintas.

GRÁFICO 144

Participaciones y personas 2005-2018, según programa y sexo (%)



Evolución en el tiempo según programas

Se ha realizado un análisis temporal de la distribución entre mujeres y hombres de las participaciones en los dos programas de fomento de la lectura en la ESO en institutos de titularidad pública. Los resultados quedan recogidos en los gráficos 145 y 146. Las series temporales evidencian que se va incorporando un mayor porcentaje de mujeres en ambas actividades. De nuevo, la representación de los escritores se mantiene en índices mayores en los *Encuentros literarios* que en la presentación de los clásicos. En seis de los once años recogidos (no se dispone de datos de 2006 a 2008) los porcentajes de participación de hombres en los *Encuentros literarios* superan el 80%. Solo en el último año desciende la proporción por debajo del 70% (68,5%) y las mujeres superan por vez primera una representación superior al 30% (31,5%). La tendencia de la participación en el programa *Por qué leer a los clásicos* es un poco más favorable a las mujeres, ya que desde 2015 en tres ocasiones la participación femenina ha superado el 30%, llegando en 2015 a alcanzarse la paridad según criterios de la Ley de Igualdad (representaciones por sexo que se mantengan entre el 60% y el 40%), cuando las intervinientes llegaron al 44,4% del total.

GRÁFICO 145

Participaciones en *Encuentros literarios* 2005-2018, según sexo (%)

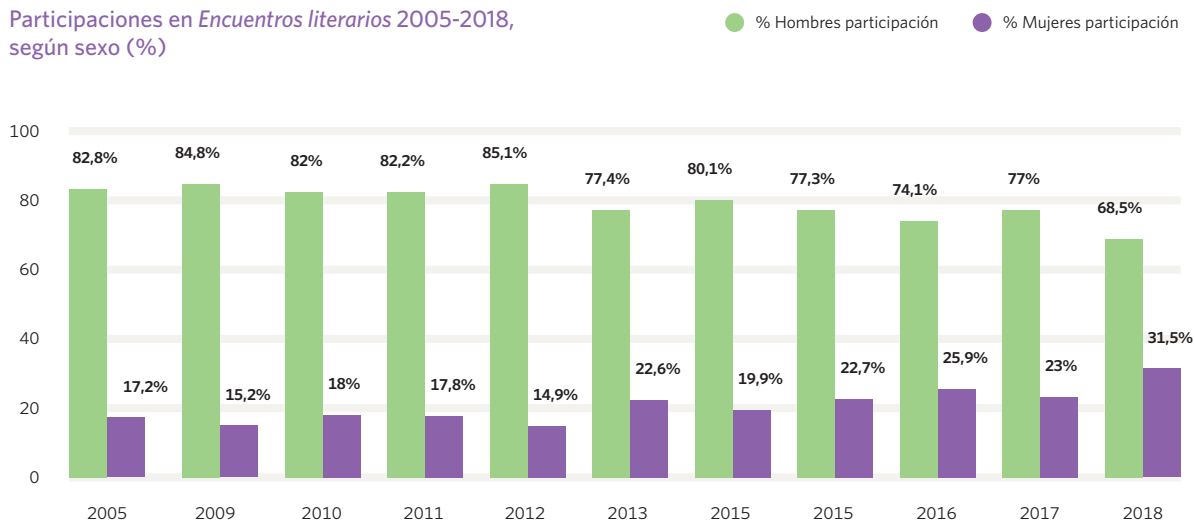
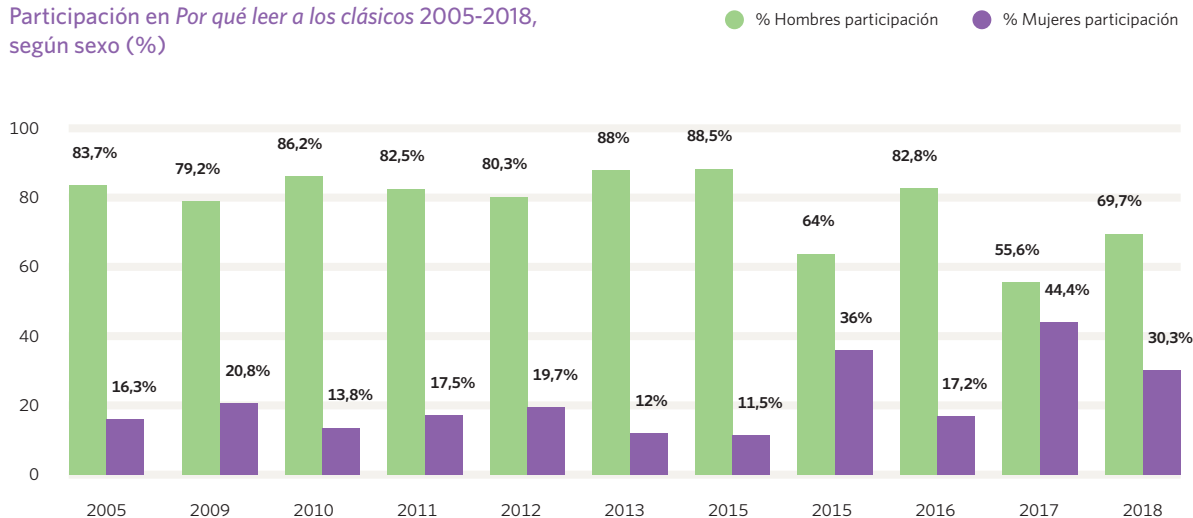


GRÁFICO 146

Participación en *Por qué leer a los clásicos* 2005-2018, según sexo (%)

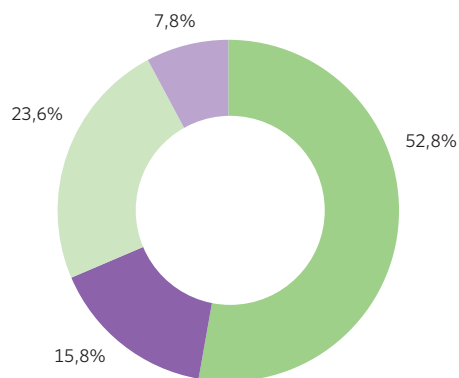


Pero las cifras que se han presentado no dan idea real de la distribución por género de las personas que intervienen en los programas de promoción de hábitos lectores en el alumnado de ESO con edades comprendidas entre los 11 y los 15 años. Si se tiene en cuenta el número de actos de cada programa a lo largo del año y el número de hombres y mujeres que presentan cada uno de ellos, la distribución de la participación por sexo de las actividades llevadas a cabo muestra los perfiles reflejados en los gráficos siguientes.

GRÁFICO 147

Distribución participaciones política de fomento de hábitos lectores en ESO e IES, 2005-2018 (%)

- Hombres - Encuentros Literarios
- Mujeres - Encuentros Literarios
- Hombres - Por qué leer a los clásicos
- Mujeres - Por qué leer a los clásicos



En el gráfico 147 se ha representado cómo se distribuye el total de participaciones entre los cuatro grupos posibles: el grupo de autores que intervienen en *Encuentros literarios*, el de hombres que presenta *Por qué leer a los clásicos*, el de las mujeres escritoras que exponen sobre sus obras y las mujeres que introducen a los clásicos. Los gráficos 148 y 149 ilustran los mismos resultados, siguiendo la secuencia temporal completa.

GRÁFICO 148

Participaciones 2005-2018, según programas y sexo (%)

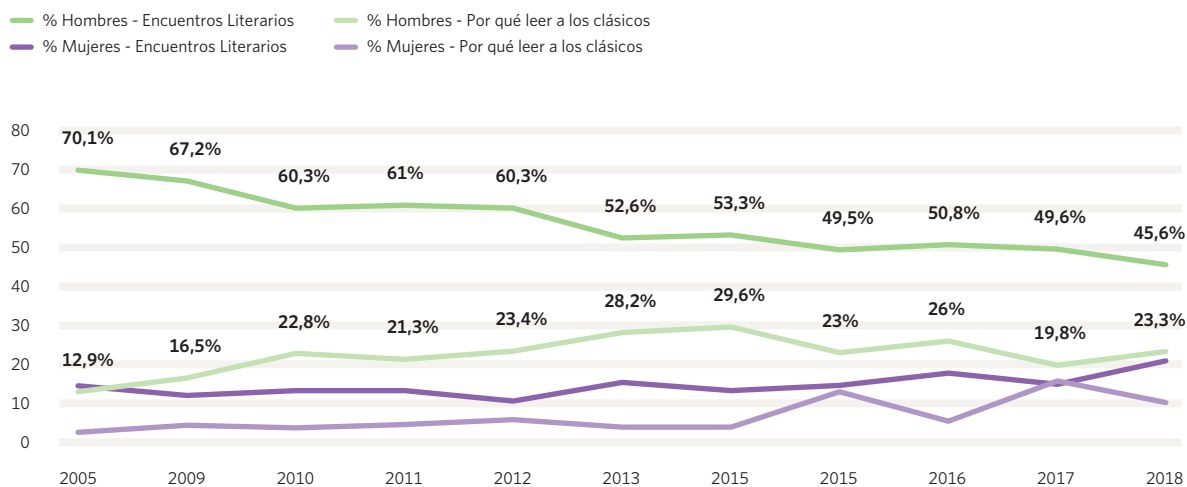
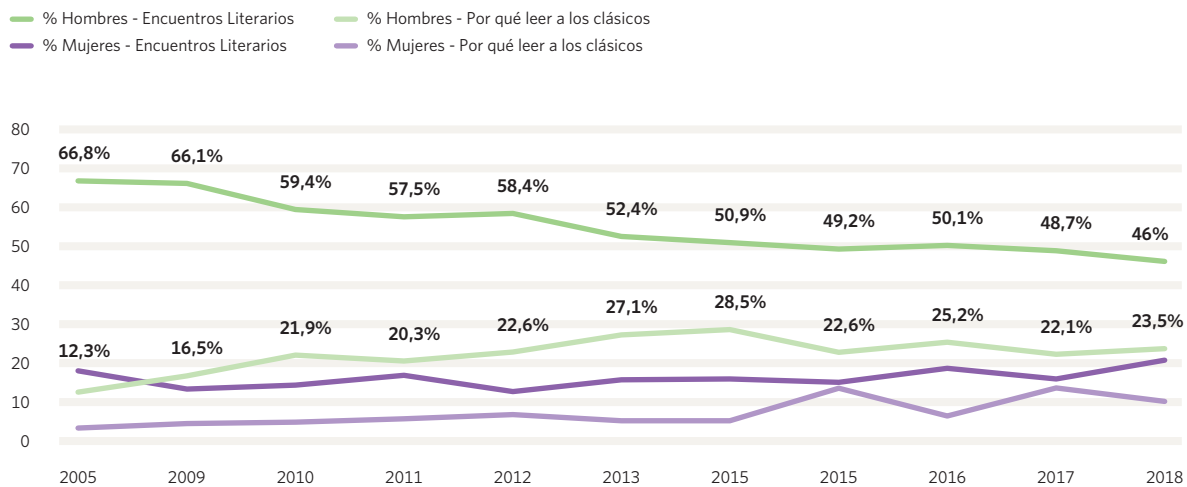


GRÁFICO 149

Personas 2005-2018, según programa y sexo (%)



En ellos queda patente que más de la mitad de las participaciones totales (promedio total del 52,8%) corresponde a hombres que presentan sus propias obras, seguido del grupo también de hombres que diserta sobre los clásicos, que representa casi otra cuarta parte (23,6%). En cifras cercanas al 15% de promedio (15,8%) se sitúan las mujeres que presentan su producción literaria y, por último, por debajo del 10% (excepto en 2015, con un 13,3%) se encuentra el grupo de escritoras que introducen al alumnado en los clásicos.

Es de especial interés la evolución en el tiempo de los cuatro grupos. El perfil temporal muestra un descenso del porcentaje de hombres que presenta *Encuentros literarios*, pero sobre todo a expensas del aumento de la presencia de hombres en la presentación de los clásicos, cuyo número de actividades ha ido aumentando con los años. Las mujeres incrementan su participación en menor medida y especialmente entre el grupo de *Por qué leer a los clásicos*.

Distribución geográfica

Puesto que estos programas son de alcance nacional y la selección de participantes corresponde a los centros educativos, se ha querido evaluar cuál ha sido la selección de participantes según género en las distintas comunidades autónomas. Creemos que ello es un indicador indirecto (aunque el valor estadístico de cada caso depende del tamaño de la muestra) del grado de igualdad con el que escritoras y escritores participan con sus distintas voces y perspectivas en la construcción de la idea colectiva de la literatura a lo largo del tiempo y en el presente en los diversos territorios. La tabla 80 recoge los resultados. En ella se incluye también como territorio el «extranjero» debido a que esta política de actuación se ha hecho extensiva a centros públicos de secundaria en ciudades de Andorra, Marruecos y Portugal.

Hay comunidades autónomas que se sitúan por encima de la media de representación femenina en toda España. En ningún territorio se ha alcanzado la paridad, aunque Cataluña está cerca de alcanzarla (39,3% de participación de mujeres). Solo en tres comunidades autónomas –Cataluña, Cantabria e Illes Balears– el porcentaje de mujeres supera un tercio del total. Asimismo, las tres comunidades autónomas con menor representación femenina son Navarra, País Vasco y La Rioja, aunque hay que señalar que tanto en el grupo de las comunidades con mayor como en el de menor representación de mujeres el tamaño de la muestra hace que su representatividad sea limitada.

TABLA 80

Participación en los programas de fomento de hábitos lectores promovidos por la D.G. con competencias en el libro y la lectura 2005-2018, según territorio y sexo (en cifras absolutas y %)*

Territorio	H	M	Total	% Total	% Censo	% H	% M
Cataluña/Catalunya	74	48	122	2,8	16,1	60,7	39,3
Cantabria	70	35	105	2,4	1,3	66,7	33,3
Illes Balears	6	3	9	0,2	2,4	66,7	33,3
Ceuta	7	3	10	0,2	0,2	70,0	30,0
Aragón	100	42	142	3,2	2,8	70,4	29,6
Galicia/Galiza	39	15	54	1,2	5,9	72,2	27,8
Extremadura	292	110	402	9,1	2,3	72,6	27,4
Extranjero	24	9	33			72,7	27,3
Madrid	413	144	557	12,6	13,8	74,1	25,9
Murcia	176	58	234	5,3	3,1	75,2	24,8
Asturias	29	9	38	0,9	2,3	76,3	23,7
Media España	3.418	990	4.408	100,0	100,0	77,5	22,5
Melilla	7	2	9	0,2	0,2	77,8	22,2
Castilla-La Mancha	137	37	174	3,9	4,4	78,7	21,3
Castilla y León	398	105	503	11,4	5,4	79,1	20,9
Canarias	46	11	57	1,3	4,5	80,7	19,3
Valencia	212	50	262	5,9	10,7	80,9	19,1
Andalucía	1.374	312	1.686	38,2	17,9	81,5	18,5
La Rioja	17	3	20	0,5	0,7	85,0	15,0
País Vasco/Euskadi	12	2	14	0,3	4,7	85,7	14,3
Navarra	9	1	10	0,2	1,4	90,0	10,0

Fuente: D.G. Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura, MCD e INE (censo población) *Las filas en sombreado azul corresponden a aquellas en las que el % de la muestra se corresponde con el peso censo promedio de territorio a lo largo del periodo. Elaboración propia.

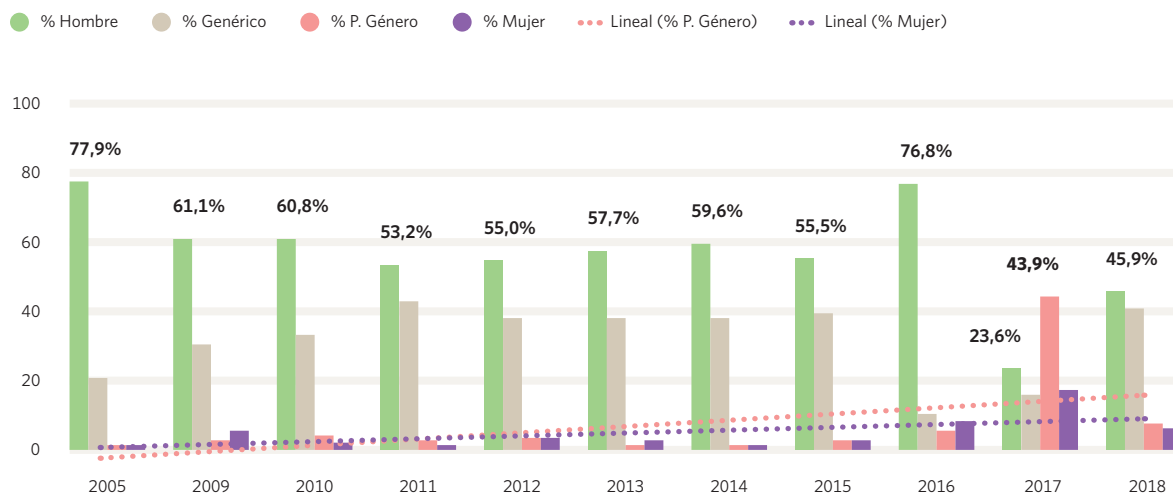
Llama la atención la poca participación de mujeres (18,5%) en el caso de Andalucía, que acumula casi un 40% de las actividades totales. La Comunidad de Madrid, con una muestra equilibrada con relación a su población, se sitúa por encima de la media, aunque dista mucho de posiciones de paridad. En ella, tres cuartas partes de los actos (74,1%) los han asumido los hombres y solo en uno de cada cuatro (25,9%) ha sido una mujer quien ha conducido la actividad.

Perspectiva de género en el programa *Por qué leer a los clásicos*

En el caso del programa *Por qué leer a los clásicos* se ha tenido acceso al contenido específico de cada una de las actividades, excepto en el 8,1% de los casos, donde no aparece detallado. Como ya se ha explicado anteriormente, los temas sobre los que han versado se han clasificado en cuatro categorías según su relación con el género: las dos primeras, *hombre* o *mujer*; se corresponden con sesiones cuyo contenido está directamente relacionado con obras o autores específicos; la tercera se ha asignado cuando la presentación se enfoca sobre temas *genéricos* dentro de la literatura clásica y, por último, se han recogido bajo el epígrafe *perspectiva de género* aquellas presentaciones en las que se ha pretendido destacar la literatura escrita por mujeres en un marco temporal o estético determinado, en el contexto de una obra –p. ej., *El Quijote*– o en relación con una corriente literaria.

GRÁFICO 150

Participaciones en *Por qué leer a los clásicos* 2005-2018, según clasificación temática (%)



El gráfico 150 sintetiza los resultados obtenidos. En él se resume el porcentaje de actos dedicado a cada uno de los grupos temáticos a lo largo de los años estudiados. Como se puede apreciar, predominan los actos dedicados a tratar la obra de *hombres* en todos los años excepto en 2017, cuando descendieron al 22,6% del total. A este grupo le sigue la presentación de temáticas *genéricas*, que ocupan la segunda posición todos los años, excepto también en 2017. Por el contrario, los grupos en los que el tema es relativo a una *mujer* o en los que se aborda un tema de la literatura clásica desde *perspectiva de género* han sido minoritarios en todo el periodo (por debajo del 5% del total), aunque su porcentaje está aumentando por encima de esa cifra desde 2016.

Destaca, como ya se ha apuntado, el caso del año 2017, en el que las categorías mayoritarias fueron *mujeres y perspectiva de género*, que supusieron respectivamente el 17% y el 44%, alcanzando en conjunto el 61% del total. Son unos resultados sorprendentes que invierten de forma abrupta la tendencia habitual. Para explicar un giro tan radical con respecto al patrón de los restantes años, se han investigado de forma pormenorizada los temas particulares que se trataron durante ese año. Y lo que explica ese fenómeno puntual es una enorme actividad alrededor de las autoras vinculadas a la Generación del 27 durante 2017, debido a la celebración de su 90 centenario. Ello provocó un importante número de actos en torno a autoras concretas (María Zambrano, Concha Méndez, Teresa León...) y numerosas presentaciones desde una perspectiva de género (p. ej., «Las Sinsombrero. Escritoras de la Generación del 27», «Las escritoras invisibles. Los superpoderes de las mujeres del 27» o «Poetas de la Generación del 27»). Ese año, de las 148 actividades llevadas a cabo dentro de *Por qué leer a los clásicos*, 25 revisaron la obra o trayectoria de diversas escritoras y poetas, 65 actos trataron la literatura escrita por mujeres en el marco de la Generación del 27 u otros marcos conceptuales, mientras varios escritores o sus obras fueron el tema escogido en otros 23 centros de enseñanza.

Es un resultado enormemente significativo que pone de manifiesto la capacidad transformadora de la acción del Ministerio de Cultura y Deporte en este ámbito, ya que en gran medida ese efecto –aunque haya sido puntual– ha estado motivado sobre todo por su política. Desde la dirección general que asume las competencias en el libro y la lectura, todos los años se sugieren temas y efemérides a tratar a lo largo del año en el programa de los clásicos. En 2017, varios temas sugeridos guardaron relación con las autoras o el papel de las mujeres en el movimiento literario del 27. Muchos de ellos fueron asumidos por los centros. La repetición literal del título de la actividad así lo pone de manifiesto. Aunque la decisión recaiga en última instancia en los centros, las propuestas e iniciativas promovidas desde el Ministerio para la recuperación y divulgación de mujeres escritoras y el acercamiento a la literatura desde una perspectiva de género son cruciales. La elaboración de la lista de efemérides y las sugerencias sobre temas posibles a tratar tienen una gran capacidad como auténtica política de acción positiva en favor de la igualdad.

Dado el enorme predominio de hombres en los *Encuentros literarios*, debería considerarse la posibilidad de activar incentivos de similar naturaleza que aumenten el número de mujeres participantes.

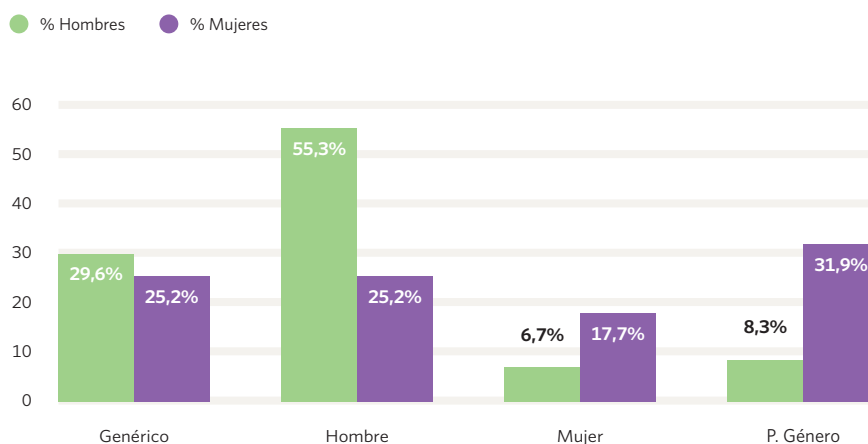
Los escritores hablan de otros escritores y las escritoras de todo un poco

En el estudio de contenidos del programa *Por qué leer a los clásicos* se ha realizado un análisis de la relación entre el sexo de quien presenta la sesión y el tema aborda-

do. ¿Cuáles son temas escogidos por los hombres? ¿Son las mujeres las únicas que hablan de otras mujeres o se interesan por introducir perspectivas de género en la literatura clásica? Estos son los resultados obtenidos a partir de la muestra de 1.383 actividades en las que se detalló su contenido (gráfico 151).

GRÁFICO 151

Contenido temático de las sesiones del programa *Por qué leer a los clásicos 2005-2018*, según sexo ponente (%)



Como ilustra el gráfico, más de la mitad de las sesiones impartidas por hombres giran alrededor de la obra de otros hombres (55,3%), y en otro 30% de los casos abordan temas genéricos de literatura clásica. Sin embargo, no llega a un 7% los hombres que disertan sobre escritoras o sus obras y tan solo un 8,3% ha tratado temas relacionados con la literatura escrita por mujeres desde una perspectiva de género.

Las mujeres ponentes en esta actividad se distribuyen de forma equilibrada entre las cuatro categorías temáticas, aunque, como cabía esperar, son las que más han participado en presentaciones sobre la obra de mujeres escritoras (17,7%) o desde una perspectiva de género (32%).

En definitiva, y a modo de conclusión, los resultados globales de este apartado ponen de manifiesto diversos hechos, entre los que destacan dos. Por una parte, se confirma la hipótesis planteada al inicio del capítulo. Las actividades de fomento de los hábitos lectores entre la población de jóvenes con edades entre los 11 y 15 años favorecen especialmente la exposición de las obras de escritores contemporáneos, en clara desigualdad con las autoras actuales, cuya representación es desproporcionadamente

baja. Esto supone una especial desventaja para las escritoras contemporáneas, pero también para las alumnas de los grupos de edad a los que va destinada la acción. Son innumerables los estudios que destacan la importancia de los modelos de referencia en la infancia y la juventud. No hay razón para que en un contexto como el actual, donde hay un número importante de escritoras de valía reconocida, no se promueva una exposición más equilibrada entre autoras y autores actuales en el marco de una política pública que ha de impulsar mayores cotas de igualdad.

El otro aspecto que esta investigación ha podido constatar es el potencial y la eficacia transformadora de esta política bajo determinadas condiciones de acción positiva. Los resultados obtenidos en 2017 en el programa *Por qué leer a los clásicos*, en el que el 61% de los actos promovieron un mayor conocimiento y comprensión de la literatura escrita por mujeres, demuestran la capacidad catalizadora de las iniciativas temáticas promovidas desde el Ministerio. Propuestas de acción positiva en esa misma dirección pueden actuar como auténticos aceleradores de cambio en aras de mayor igualdad.

Actividades de promoción internacional de autores y autoras españoles

La Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas también interviene en la difusión nacional e internacional de los autores y autoras españolas mediante el apoyo de actividades literarias de autores españoles en ferias internacionales, universidades extranjeras, asociaciones de hispanistas y en centros culturales de España en el extranjero y del Instituto Cervantes.

Para analizar esta línea de actuación se han tomado de la página web de la Dirección General los documentos que recogen las actividades llevadas a cabo entre los años 2011 y 2018. Tras su vaciado, volcado y categorización en una base de datos, se han obtenido los siguientes resultados.

En los ocho años comprendidos en el estudio, diversos autores y autoras españoles han participado en un total de 871 actividades, un promedio de 109 al año. Las actividades se corresponden con 569 personas distintas, lo que indica que el promedio de participación es de 1,44 veces.

GRÁFICO 152

Promoción internacional de autores y autoras españolas 2011-2018 (N)

● Hombres ● Mujeres

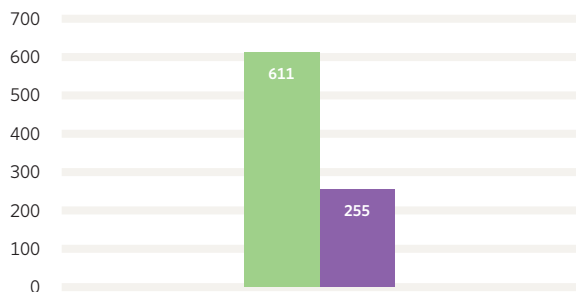
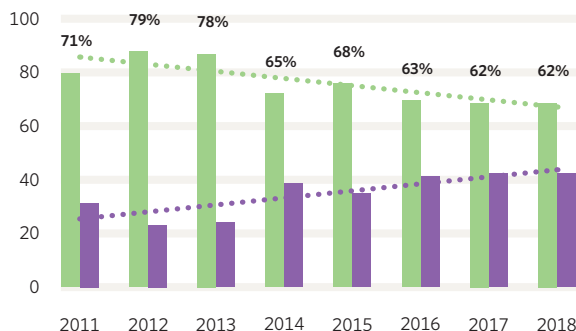


GRÁFICO 153

Promoción internacional de autores y autoras españolas 2011-2018, según sexo (%)

● % Hombres ● % Mujeres
 Lineal (% Hombres) Lineal (% Mujeres)



La distribución porcentual global es del 71% de hombres y del 29% de mujeres. La evolución desde 2011 ha presentado picos máximos en 2012 y 2013 donde los hombres llegaron casi hasta el 80% del total, pero se aprecia una cierta elevación de la participación femenina que las acerca en años recientes al 40%, sin llegar a alcanzarlo.

La proporción de hombres y mujeres varía en función del contexto geográfico y del tipo de actividad de que se trate, pero en todos los casos el número de autores supera considerablemente a las autoras. En las cuatro actividades principales (ferias, festivales, conferencias y encuentros y jornadas) los hombres están cerca o por encima del 70%. Las actividades en el marco del Instituto Cervantes o de los centros culturales de España en el extranjero son las que concitan más presencia femenina (véase la tabla 81).

TABLA 81

Promoción Internacional de autores y autoras españoles 2011-2018, según organizador y sexo (N y %)

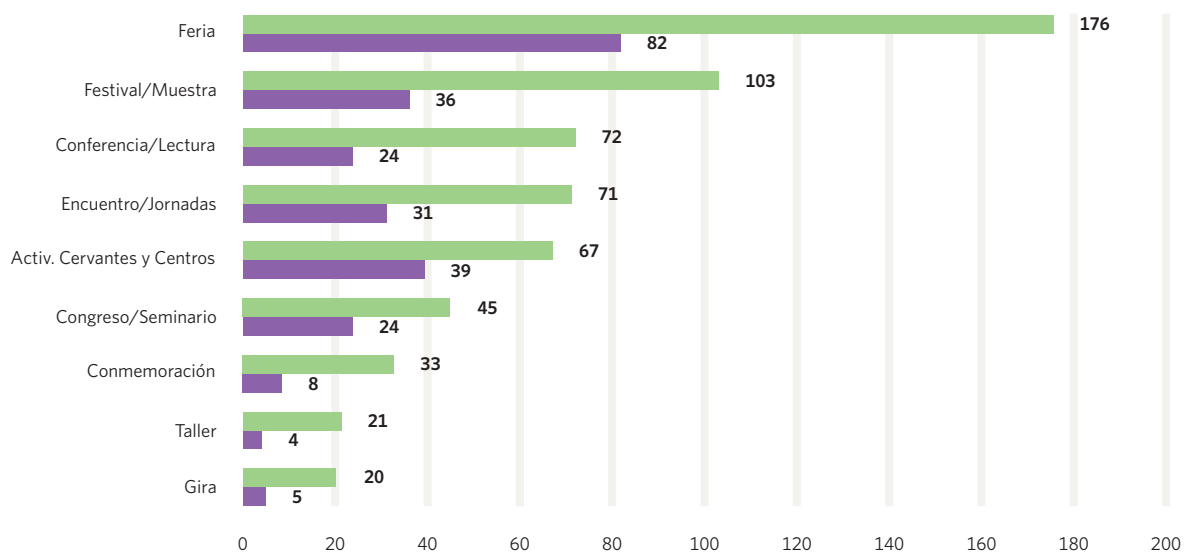
	H	M	Total	H %	M%
Instituto Cervantes	166	60	226	73,5	26,5
Embajadas, consulados, centros	82	30	112	73,2	26,8
Universidad extranjera	79	42	121	65,3	34,7
Aso. Prof / Gremial	70	29	99	70,7	29,3
Ministerio de Cultura	60	22	82	73,2	26,8
Feria	56	30	86	65,1	34,9
Gobierno extranjero	31	9	40	77,5	22,5
Festival	24	13	37	64,9	35,1
Fundación	20	11	31	64,5	35,5
Centro cultural extranjero	12	3	15	80,0	20,0
Sin datos	11	5	16	68,8	31,3
Total general	611	254	865	70,6	29,4

Fuente: Programas página web D.G. Libro y Fomento. Elaboración propia.

GRÁFICO 154

Promoción Internacional de autores/as españoles/as 2011-2018, según actividad y sexo (N)

● Hombres ● Mujeres



Pero si agrupamos las actividades organizadas según estén promovidas por gobiernos extranjeros, entidades privadas españolas o internacionales o por el gobierno español, se observa que en las actividades organizadas por este se constata una tendencia a la paridad que casi se alcanza en 2018. Son las entidades españolas con actividad internacional las más igualitarias entre mujeres y hombres (gráficos 155 y 156).

GRÁFICO 155

Promoción Internacional de autores/as españoles/as 2011-2018, según actividad y sexo (N)

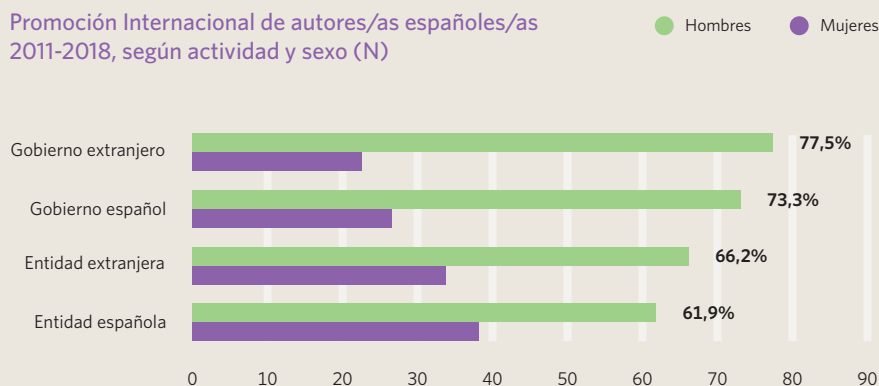
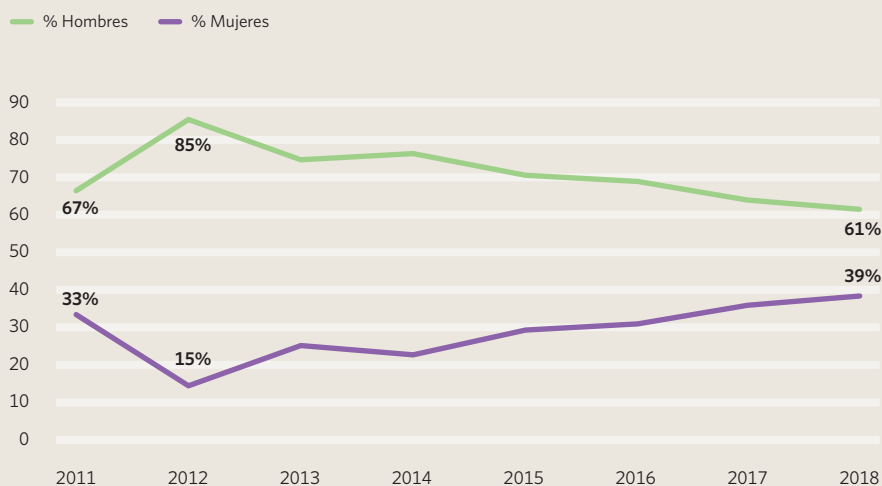


GRÁFICO 156

Actividades de promoción internacional de autores/as españolas organizadas entre 2011-2018 por el Gobierno español, según sexo (%)



Finalmente, la tabla 82 muestra la distribución territorial de las actividades y el reparto por sexo de estas. La mayor parte tiene lugar en países de Europa Occidental y en Iberoamérica, y la representación en ellas de las mujeres no alcanza el 30%. Sí lo hace en Norteamérica y en Europa del Este. Como era de esperar, Oriente Medio es la zona con menos representación de autoras españolas.

TABLA 82

Promoción Internacional de autores y autoras españoles 2011-2018, según zona geográfica y sexo (N y %)					
	H	M	Total	H %	M%
Oriente Medio	43	9	52	82,7	17,3
Norteamérica	91	46	137	66,4	33,6
Magreb	54	22	76	71,1	28,9
Iberoamérica	147	62	209	70,3	29,7
Europa Occidental	177	67	244	72,5	27,5
Europa del Este	55	27	82	67,1	32,9
España	19	8	27	70,4	29,6
Asia y Pacífico	23	11	34	67,6	32,4
África	1	1	2	50,0	50,0
Total general	610	253	863	70,7	29,3

Fuente: Programas página web D.G. Libro y Fomento. Elaboración propia.

4. Participación de las mujeres en el ámbito de las artes escénicas

Desde la creación del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música en 1985, la política musical de los distintos ministerios ha estado canalizada a través de este organismo autónomo. Esto no es óbice para que desde otros centros directivos se lleven a cabo acciones y programas que alcanzan también el ámbito musical.

Cinco son las líneas principales de actuación del INAEM en el campo de la música:

- a) **La promoción y difusión musical mediante la generación directa de programas y contenidos musicales.** Esto se lleva a cabo, por una parte, a través de la producción y exhibición musical directa en sus centros artísticos: la *Orquesta y Coro Nacionales de España* (OCNE), el *Auditorio Nacional de España*, el *Centro Nacional de Difusión Musical* (CNDM) –que sucedió al desaparecido *Centro para la Difusión de la Música Contemporánea* (CDMC)– y el proyecto de la *Joven Orquesta Nacional de España* (JONDE), proyecto artístico-peda-

gógico, en el Teatro de la Zarzuela. Pero también promueve la programación y producción de contenidos musicales a través de la participación en entidades musicales que canalizan la colaboración entre diversas Administraciones públicas o entidades privadas no lucrativas. En estos casos el INAEM se incorpora como miembro integrante del órgano de gobierno de la organización. Dentro de esta última línea se encuentra su participación en el Teatro Real o en festivales internacionales, como el Festival Internacional de Música y Danza de Granada, el Festival Internacional de Música de Santander, etc.

- b) La **documentación, conservación y preservación** del patrimonio musical, a través del Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música (CDAEM) y el Museo del Teatro de Almagro.
- c) La **formación especializada** de técnicos del espectáculo en el Centro de Tecnología del Espectáculo.
- d) Las Convocatorias de **ayudas en régimen competitivo** para apoyar otras iniciativas públicas y privadas destinadas a fomentar la promoción, protección, difusión y circulación del patrimonio cultural escénico y musical entre comunidades autónomas y a nivel internacional. Tradicionalmente, se canalizan a través de dos líneas: una para iniciativas de música, lírica y danza, y otra, de teatro y circo.
- e) Las **políticas de reconocimiento**, mediante la concesión de premios y medallas en las diversas disciplinas en las que actúa. La política de reconocimiento en el ámbito de la música ya ha sido analizada en un capítulo anterior.

Se tratará en este apartado de analizar la presencia y representación de las mujeres en el ámbito de las artes escénicas de los centros artísticos o unidades de producción en dependencia directa del INAEM que programan o producen espectáculos y en los festivales internacionales vinculados al INAEM debido a su presencia en los órganos de gobierno de las entidades que los gestionan. En la tabla 83 aparecen las entidades que han formado parte de la muestra.

Conviene señalar que el concepto de artes escénicas o de la escena o de la representación, se refiere a todas aquellas actuaciones que tienen lugar en vivo y en un lugar que asume el papel de espacio escénico. En prácticamente todo el mundo, las artes escénicas comprenden el teatro, la danza, el circo y la música interpretadas en vivo. Por razones que sería largo de explicar, en España la música interpretada en directo —bien sea música popular o música clásica— se sitúa fuera de las artes escénicas. Esta escisión se encuentra reflejada en el nombre mismo de la institución pública

estatal que gestiona la política musical y de artes escénicas: el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM). Además, dentro de la distribución competencial de las disciplinas artísticas en el INAEM, todos los centros artísticos de música y danza, se encuentran integradas en el área de música y, por su parte, el teatro y el circo lo hacen en área de teatro.

En este análisis, el teatro y la danza se van a tratar como disciplinas de las artes escénicas, mientras que la actividad musical y lírica se revisará en el apartado dedicado a la música.

Las entidades en las que se ha estudiado la presencia de las mujeres en las acciones y actividades llevadas a cabo por el Ministerio en las artes escénicas son las recogidas en la tabla 83. Se han incluido, por una parte, los llamados centros artísticos dependientes directamente del INAEM, al que se le ha sumado el Teatro Real, aunque esté gestionado desde una Fundación, y por otra, los festivales internacionales promovidos por consorcios de los que el INAEM forma parte, como ya se ha expuesto con anterioridad.

TABLA 83

Muestra de entidades de artes escénicas. Análisis de la presencia y representación de las mujeres en el ámbito de actuación del Ministerio de Cultura

Area	Adscripción INAEM	Subárea	Unidad/Entidad	Datos recogidos
AAEE	Centro Artístico	Danza	Ballet Nacional	Producciones/Estrenos
AAEE	Centro Artístico	Danza	Compañía Nacional de Danza	Producciones/Estrenos
AAEE	Consortio	Danza	Festival Internacional de Música y Danza de Granada	Programación de danza
AAEE	Consortio	Danza	Quincena Musical de San Sebastián	Programación de danza
AAEE	Centro Artístico	Teatro	Centro Dramático Nacional	Programación
AAEE	Consortio	Teatro	Muestra de Teatro Español de Autores Contemporáneos de Alicante	Programación
AAEE	Consortio	Teatro	Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz	Programación mujeres
AAEE	Centro Artístico	Teatro Clasico	Compañía Nacional de Teatro Clásico	Estrenos
AAEE	Consortio	Teatro Clasico	Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro	Estrenos
AAEE	Consortio	Teatro Clasico	Festival de Teatro Clásico de Mérida	Estrenos

En todos los casos se han analizado al menos las **producciones y estrenos** de cada centro artístico o festival durante el periodo comprendido entre el año 2000 y 2018. Los datos de los estrenos se han obtenido de las bases de datos del Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música del INAEM. Los estrenos llevan

aparejados en la mayoría de los casos la participación directa del centro artístico o festival de una nueva producción escénica. Es la actividad que muestra en mayor medida el grado de compromiso de la entidad con la presencia de las mujeres en la actividad teatral. Las entidades y festivales tienen en su mano la capacidad de decidir a quiénes encargan las autorías de una nueva producción –la autoría dramática, musical, coreográfica– o las personas que asumirán la dirección escénica, diseñarán la escenografía, el vestuario, etc. Son, pues, las acciones por las que se puede juzgar en mayor medida las acciones emprendidas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de la escena.

Solo en algunos casos se ha reconstruido la **programación** debido a la dificultad de realizar un vaciado de un periodo tan extenso a partir de las fuentes disponibles. Es el caso del Centro Dramático Nacional y de la Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante –aunque en este segundo caso los parámetros registrados de cada programa han sido más escuetos–. En el caso de la programación de un espectáculo preexistente, el centro o festival no interviene en la configuración del equipo artístico y, por tanto, en la presencia de mujeres dentro en él, el equipo artístico viene dado. Ahora bien, es privativo de la entidad programadora realizar una selección de espectáculos que dé mayor o menor valor a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en su programación.

En este sentido, desde hace años la asociación Clásicas y Modernas ha promovido la adopción de los principios de una «Carta de Igualdad de las Artes Escénicas» por parte de organizaciones y entidades que operan en este ámbito. El programa, que ha pasado a denominarse *Temporadas de Igualdad*⁵³, se basó en la experiencia francesa de la *Charte de l'égalité*, «un documento contractual elaborado por iniciativa de la Ministerio de Género e Igualdad Profesional [francés], y confirmado por el Ministerio de Cultura y Comunicación, entre cien socios (ministerios, autoridades locales, cámaras consulares, interlocutores sociales y asociaciones), que se entregó oficialmente al Primer Ministro de Francia el 8 de marzo de 2004». Es un documento en cierto sentido equivalente a la Ley de Igualdad española.

A partir de él, el Ministerio de la Cultura y la Comunicación de Francia produjo otro, específicamente orientado a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno de los espectáculos en vivo⁵⁴. El objetivo es introducir cambios para hacer efectiva la paridad 40%-60% en los diversos perfiles profesionales en las producciones o programaciones escénicas.

53. Las características de la propuesta son accesibles en <https://clasicasymodernas.org/temporadas-de-igualdad/>

54. Ministerio de Cultura y Comunicación, Departamento de Música, Danza, Teatro y Espectáculos (2006), «Para la igualdad de acceso para mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, lugares de decisión y gestión de la representación», Reine Prat. (2006), 60 pp. Accesible en línea: <https://www.culture.gouv.fr/Espace-documentation/Rapports/Mission-EgaliteS>

Para valorar la acción de cada una de las entidades en relación con las mujeres, se ha prestado especial atención a aquellas actividades profesionales que confieren, por una parte, **mayor reconocimiento y legitimación a la trayectoria profesional** de las personas que las ejercen y a las que se realizan los encargos, pero que, además, van acompañadas de **mayor retribución económica**. Ya sea porque la retribución directa de la actividad es mayor o a través de los derechos de autor. Así pues, se ha centrado el análisis en la presencia de las mujeres en las actividades de autoría del texto de la música o de la coreografía, que son las que generan derechos de autor.

En relación con la autoría, en el análisis se van a tratar específicamente las **autorías con derechos de autor vigentes**. Bien sea porque los autores o autoras originales tienen vigentes los derechos de autor o porque se han generado nuevos derechos mediante versiones, adaptaciones o traducciones. El objetivo es evaluar si se da visibilidad a las creadoras actuales o con derechos vigentes⁵⁵ y en qué medida estas entidades están promoviendo su presencia en los diversos roles de la actividad escénica y creando un nuevo repertorio. En épocas anteriores, las circunstancias sociales y culturales hicieron que la presencia de autoras en la escena española fuera mínima. Es importantísimo recuperar y visibilizar la obra de las que en su día fueron autoras de obras escénicas, pero es imposible intervenir sobre el pasado. Sin embargo, es imprescindible la transformación de las realidades sociales y culturales actuales que siguen excluyendo y dificultando el acceso de las mujeres a todas las actividades profesionales en el campo del teatro, la danza y el circo. Por esto se ha centrado el análisis en la presencia e incorporación de las mujeres disponibles en la actualidad: creadoras con derechos vigentes y actividades profesionales clave en la producción y diseño del espectáculo.

Así pues, también se han recogido las actividades de dirección escénica, diseño escenográfico y vestuario y caracterización para confirmar en qué medida son actividades feminizadas o masculinizadas, pero no se ha ido más allá por las restricciones temporales que han limitado el estudio y ya han sido mencionadas.

No se analizará la presencia de mujeres como intérpretes, puesto que vienen condicionadas por el reparto de personajes de la obra y es una decisión que depende de la autora o autor de la obra y no de la entidad que encarga la producción.

Sería interesante evaluar también si las temáticas recogen la realidad de las mujeres y si la programación incorpora sus vivencias e intereses, pero es un análisis que excede con mucho las posibilidades de este estudio.

55. El tiempo de vigencia de los derechos de explotación de obras España es la vida del autor o autora a los que siguen otros ochenta o setenta años según la fecha de fallecimiento del autor o autora sea anterior o posterior al 7 de diciembre de 1987.

4.1 Presencia de las mujeres en el ámbito teatral

La primera valoración de la actuación en este campo que se presenta se ha realizado a través del análisis de los estrenos y la programación teatral en aquellos casos que ha sido posible reconstruirla.

En total se ha estudiado la participación de las mujeres en 981 títulos.

TABLA 84

Actividad teatral de Centros Artísticos y Festivales incluidos en la muestra. Estrenos y programación 2000-2018 (N y %)

Entidades incluidas en la muestra	Estrenos		Programación	
	Títulos	%	Títulos	%
Centro Dramático Nacional	207	56,7	333	40,5
Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante	0	0,0	489	59,5
Compañía Nacional de Teatro Clásico	87	23,8	n.d.	n.d.
Festival de Teatro Clásico de Almagro	8	2,2	n.d.	n.d.
Festival de Teatro Clásico de Mérida	63	17,3	n.d.	n.d.
Total	365	100,0	822	100,0

Fuente: CDAEM, Programas y páginas web de las entidades. Elaboración propia.

Representación de las mujeres en la producción propia y estrenos de las entidades teatrales vinculadas al Ministerio de Cultura y Deporte

Como muestra la tabla 84, durante los años analizados se han estrenado 365 nuevas producciones en las que han intervenido las entidades incluidas en la muestra en solitario o en colaboración con otras instituciones o productoras. La Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante no tiene producción propia. Más de la mitad de los estrenos corresponden al Centro Dramático Nacional (57%).

En las producciones estrenadas se crearon 1.770 puestos en los roles profesionales de autoría, dirección escénica, composición musical, coreografía, escenografía y vestuario y caracterización. De los puestos generados, el 73% fueron ocupados por hombres y el 27% por mujeres, aunque de forma desigual entre ellos (tabla 85).

Como puede apreciarse, una vez más, el rol en el que están menos representadas las mujeres es la composición musical. Solo el 9% de las personas que han participado en la composición de música para la escena teatral han sido mujeres.

Tanto la autoría de las obras como la dirección escénica han sido asumidas en cifras que rozan el 80% por hombres y el 20% por mujeres. La única creación artística para la escena teatral en la que son mayoría las mujeres es la coreografía. En este caso el porcentaje asciende hasta el 57,4%. Es junto con vestuario y caracterización (54%) la actividad más feminizada. La escenografía es también mayoritariamente masculina, aunque en una menor proporción que en la autoría y dirección escénicas.

TABLA 85

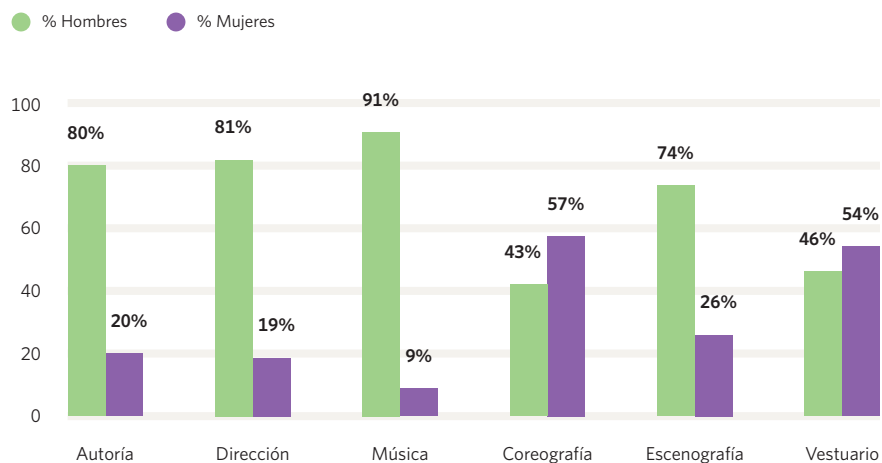
Roles profesionales según sexo. Estrenos teatrales de la muestra 2000-2018 (N y %)

	H (N)	M (N)	H (%)	M (%)
Autoría	388	96	80,2	19,8
Dirección	335	80	80,7	19,3
Comp. Música	171	17	91,0	9,0
Coreografía	43	58	42,6	57,4
Escenografía	230	82	73,7	26,3
Vestuario	124	146	45,9	54,1
Total	1291	479	72,9	27,1

Fuente: CDAEM. Programas y páginas web de las entidades. Elaboración propia.

GRÁFICO 157

Roles profesionales en estrenos teatrales en unidades y festivales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (%)



Es difícil valorar en qué medida estas cifras se corresponden con la distribución por sexos de estas actividades en la escena española y si existe una mayor o menor presencia en las unidades del INAEM y en los festivales en los que está presente. No existe ningún registro profesional al que poder recurrir para una comparación fehaciente.

Sin embargo, se consideró que dos fuentes accesibles podrían servir de referencia: la base de datos de profesionales del CDAEM y las personas identificadas en Wikipedia en cuya descripción profesional se incluyera la dramaturgia o la coreografía. En el primer caso, el catálogo está elaborado a partir de las fichas artísticas de los estrenos en España, lo que supone que ha de ser bastante representativo de la realidad teatral. Sin embargo, por el momento, no permite la búsqueda del perfil de composición musical (solo identifica «músicos») para escena ni la búsqueda de coreografía para la escena por sexos.

La búsqueda de perfiles profesionales de dramaturgia y coreografía en Wikipedia ha sido muy demostrativa de la escasa representación de mujeres creadoras en Wikipedia. En todos los casos el porcentaje de mujeres profesionales en los perfiles profesionales investigados ha sido menor que el obtenido en el estudio y en el CDAEM en las categorías que están presentes.

En la tabla 86 se recogen los resultados.

TABLA 86

Representación de mujeres según perfiles profesionales de la escena española en diversas fuentes (%)

	CDAEM	Estudio	Wikipedia
Autoría mujeres	19,10	19,80	16,25
Dirección mujeres	19,30	19,3	
Composición musical (escénica)	n.d.	9,0	n.d.
Coreografía	n.d.	57,4	42
Escenografía	23,40	26,3	
Vestuario y caracterización	41,50	54,1	

Fuente: CDAEM. Wikipedia, BBDD Estudio. Elaboración propia.

Los datos de mujeres dramaturgas y con actividad de dirección escénica en el estudio son prácticamente idénticos a los que quedan reflejados en la base de datos de profesionales del CDAEM. El número de escenógrafas y figurinistas del estudio supera a las del Centro de Documentación. En el caso de vestuario estaría justificado porque en el estudio se incluye también maquillaje y caracterización, mientras que las cifras del CDAEM son únicamente de figurinistas.

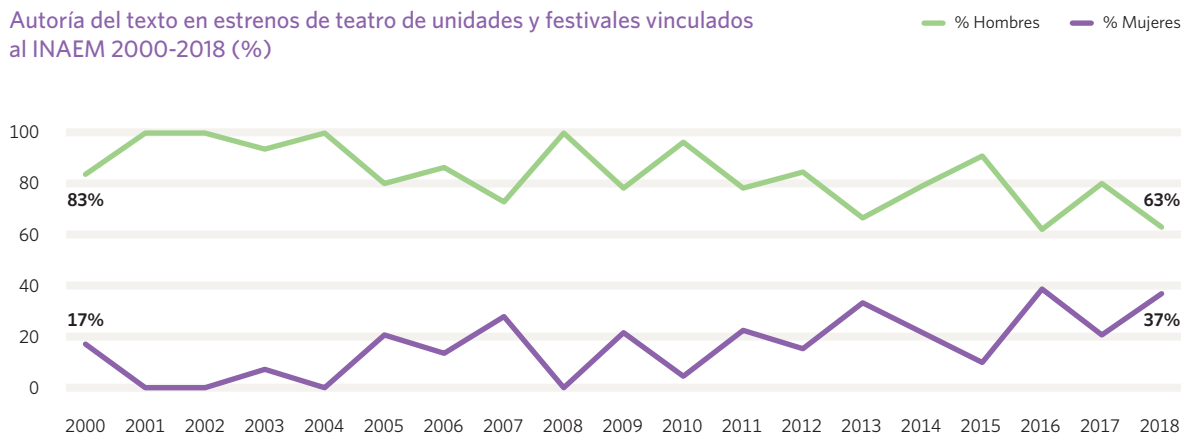
EVOLUCIÓN EN EL TIEMPO

En general todos los parámetros estudiados, aunque con oscilaciones entre unos años y otros, muestran una tímida tendencia ascendente desde el año 2000, con menor impacto en la creación musical y la coreografía, cuya evolución global se mantiene estable (véanse los gráficos 158 y 159).

Si las mujeres eran las autoras del 17% de los estrenos en el año 2000, en 2018 esa cifra ha crecido al ritmo del 1%, en total un 20% durante los 19 años de estudio, hasta situarse en 2018 en el 37% de las autorías.

GRÁFICO 158

Autoría del texto en estrenos de teatro de unidades y festivales vinculados al INAEM 2000-2018 (%)



Lo mismo sucede con la dirección escénica. Aunque con oscilaciones, la tendencia se muestra claramente alcista. En 2000 las mujeres directoras en el conjunto de los estrenos del CDN, CNTC, Festival de Almagro y Festival de Mérida se reducían al 7%, pero en 2018 habían ascendido un 22%, hasta alcanzar el 29% de las autorías con derechos de autor vigentes.

En ambos casos, el ascenso ya se inicia en las cercanías del año 2004.

GRÁFICO 159

Dirección escénica en estrenos de teatro 2000-2018 (%)

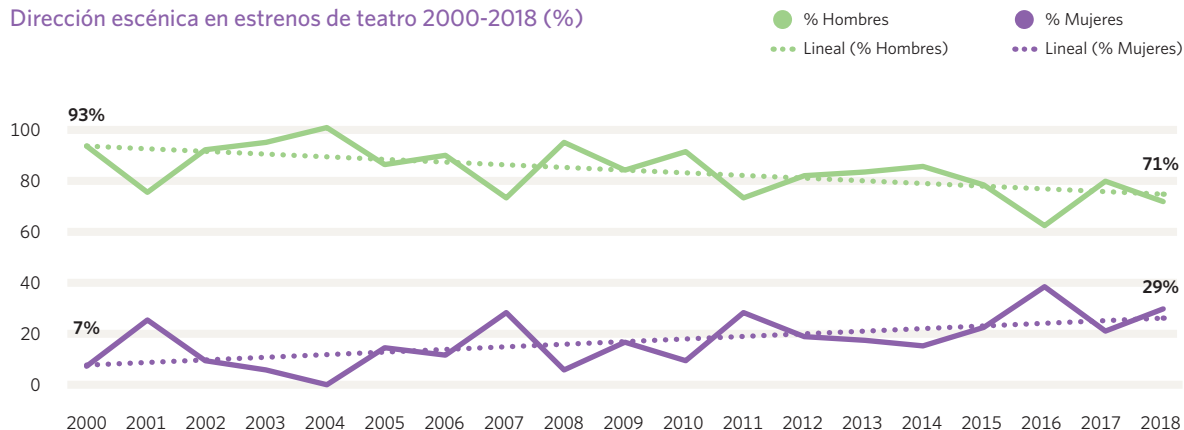


GRÁFICO 160

Composición musical en estrenos de teatro 2000-2018 (%)

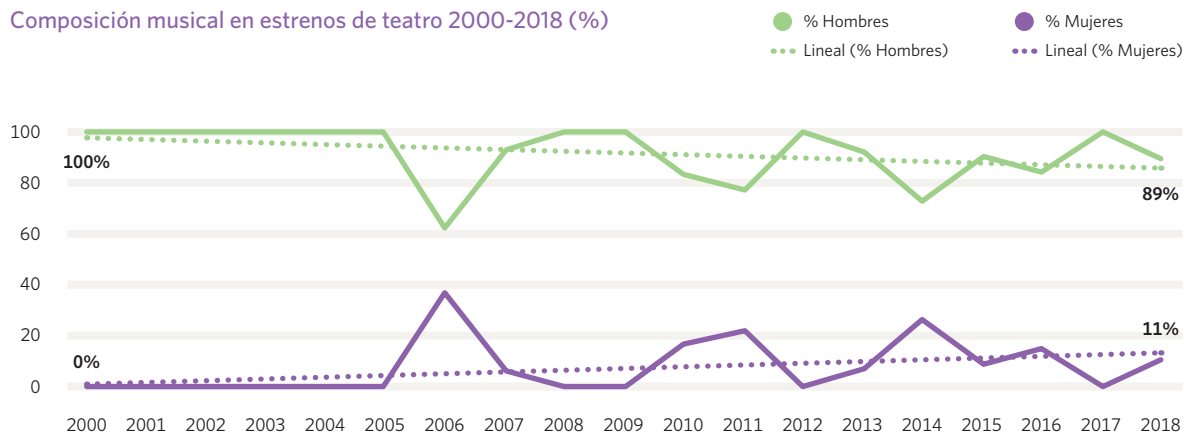


GRÁFICO 161

Coreografía en estrenos de teatro 2000-2018 (%)

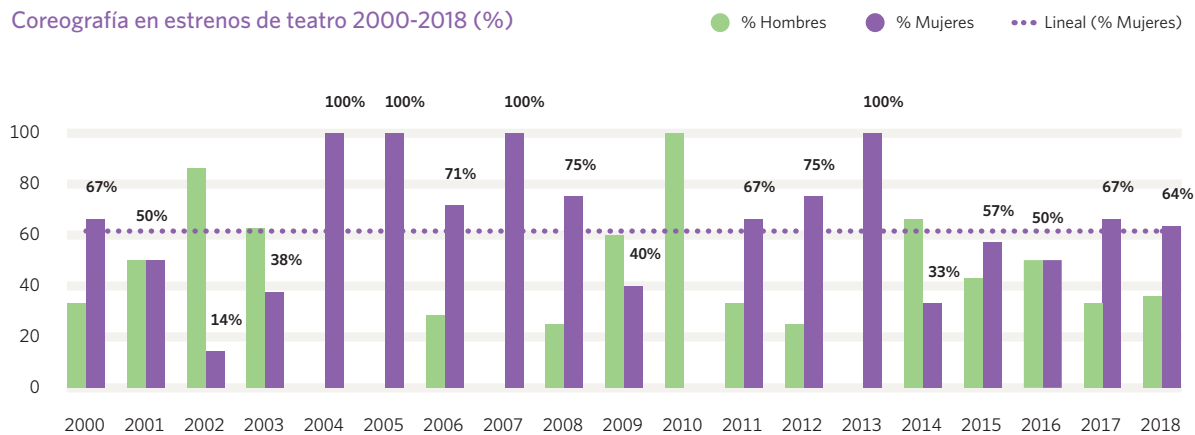


GRÁFICO 162

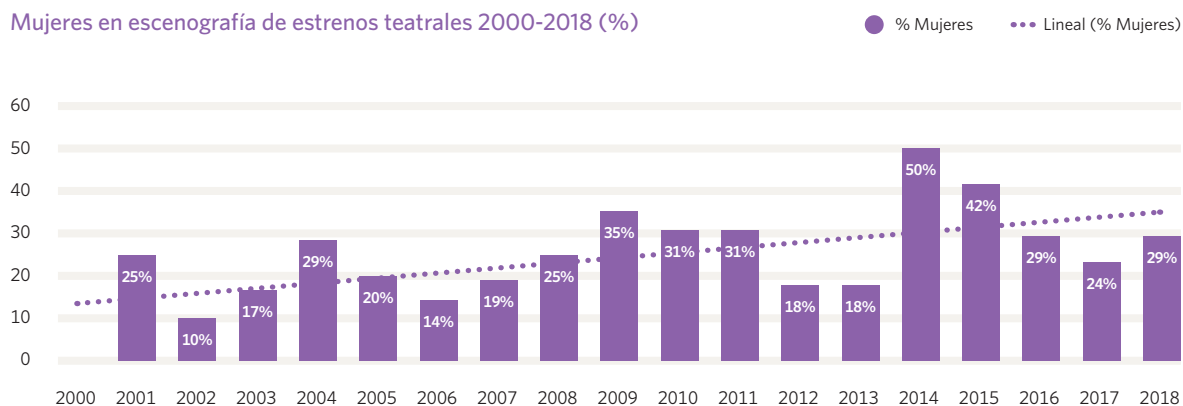
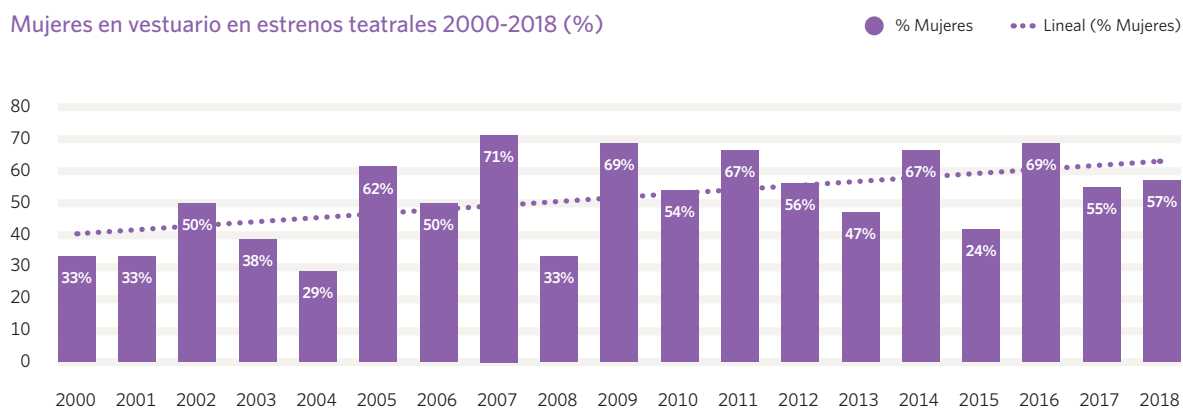


GRÁFICO 163



PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ESTRENOS TEATRALES SEGÚN ENTIDADES

Los gráficos 164-167 muestran los porcentajes de hombres y mujeres según determinadas actividades de creación que generan derechos de autor (autoría del texto, de la música y la coreografía) y actividades profesionales creativas fundamentales (dirección escénica, escenografía y vestuario y caracterización) en todos los estrenos que han tenido lugar en las entidades de la muestra entre 2000 y 2018. Hay que destacar que, en el caso del Festival de Almagro, el número de estrenos ha sido tan pequeño que los resultados no son significativos. Recuérdese que no está incluida la Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante en este análisis de los estrenos, ya que es un evento en el que no se producen ni estrenan nuevas obras.

Entre los datos que se muestran en los gráficos se ha incluido, como referencia, las mujeres y los hombres registrados en los mismos perfiles en el catálogo de profesionales del CDAEM. En algún caso, como el de la composición musical y la coreografía, no se ha podido disponer de datos del catálogo *online*.

GRÁFICO 164

Autoría del texto en estrenos teatrales 2000-2018, según sexo y entidad (%)

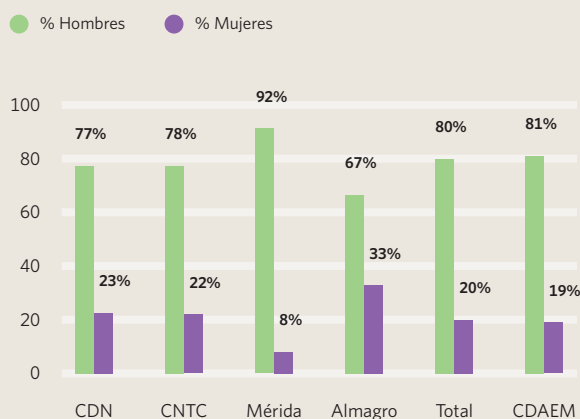


GRÁFICO 165

Dirección escénica en estrenos teatrales 2000-2018, según sexo y entidad (%)

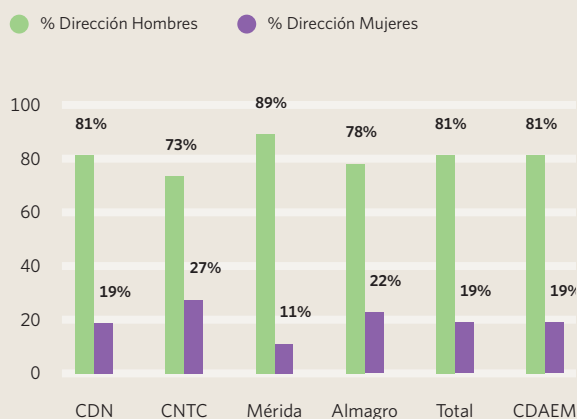


GRÁFICO 166

Composición musical estrenos teatrales 2000-2018, según sexo y entidad (%)

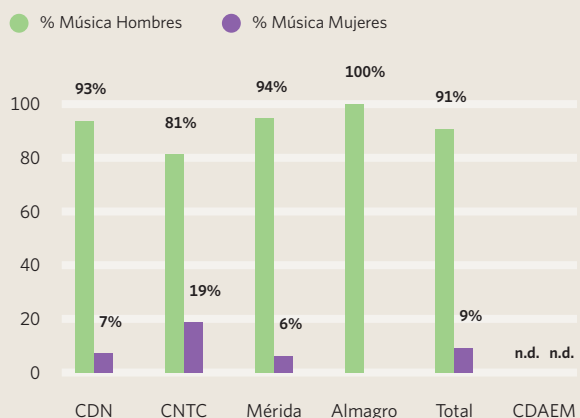
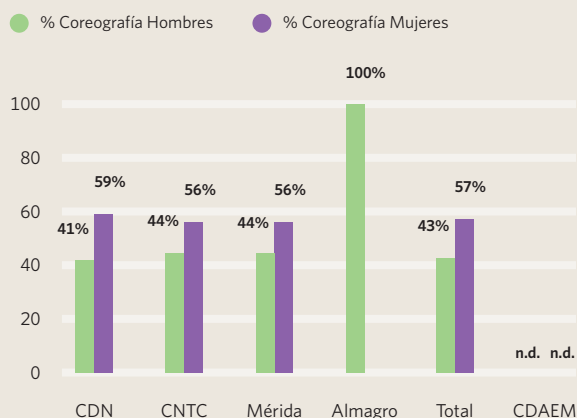


GRÁFICO 167

Coreografía estrenos teatrales 2000-2018, según sexo y entidad (%)



La autoría del texto, la dirección escénica y la composición musical son mayoritariamente masculinas, con porcentajes que se sitúan de forma mayoritaria alrededor del 80 y del 90%. Es decir, solo una o dos de cada diez autores de estas creaciones serán mujeres. De nuevo, es la música la más excluyente en cuanto a la incorporación de mujeres. Sin embargo, se aprecian algunas variaciones entre entidades.

En lo que se refiere a la **autoría del texto**, dado que tres de las cuatro entidades que constituyen la muestra de estrenos centran su actividad en el teatro clásico, podría aducirse que es un porcentaje que refleja la casi ausencia de mujeres dramaturgas en esas épocas. Sin embargo, como ya se ha expuesto, dado que lo que se pretende valorar son las elecciones que las entidades dependientes del Ministerio y sus equipos directivos realizan en relación con la presencia de las mujeres en sus nuevas producciones o coproducciones, y en aquellos aspectos sobre los que pueden intervenir y tener capacidad de decisión (selección de las personas que realizarán o han realizado la obra, la dirección de escena, la composición musical, la coreografía, la escenografía y el vestuario), se han tomado como autores/as aquellas personas a las que se les ha encargado tareas creativas que, aunque a partir de un texto clásico, dan lugar a nuevas obras que generan derechos de autor en la actualidad. Es decir, con sus decisiones, estos centros están promoviendo la creación de *nuevas obras y autorías*, aunque sea a partir de autores clásicos.

De las tres entidades, la que genera un porcentaje mayor de nuevas obras y autorías a nombre de hombres es el Festival de Teatro Clásico de Mérida (92%). No han llegado a una de cada diez autorías las que han correspondido a una mujer en el Festival de Mérida. Esta entidad desciende en un 10% y un 11% sobre el promedio de mujeres autoras en el estudio y el porcentaje de mujeres autoras recogido en el CDAEM. El CDN y la CNTC muestran una mayor presencia de mujeres autoras (77% y 78% respectivamente), con cifras ligeramente por encima de la media. Es decir, aproximadamente una de cada cinco autorías es de mujeres. El Festival de Almagro es el que presenta cifras más altas de autorías femeninas (33%), aunque el bajo número de estrenos (tan solo ocho en 19 años) hace que los datos sean poco significativos.

La **dirección escénica** es igualmente de enorme predominio masculino. De nuevo, es Mérida el contexto más resistente a la presencia de mujeres, con tan solo el 11% de estas, situándose ocho puntos por debajo de la media y del porcentaje de mujeres directoras registradas en el CDAEM. En este caso, la Compañía Nacional de Teatro Clásico se muestra un poco más permeable a la presencia de mujeres directoras. No es de extrañar si tenemos en cuenta que, los últimos ocho años, la compañía ha estado dirigida por una mujer que ha asumido la dirección de varias producciones de las compañías.

La **composición musical** para la escena vuelve a marcar el farolillo rojo de la exclusión femenina. Todos los centros vuelven a situarse por encima del 90% de encargos a hombres. La CNTC presenta de nuevo unos datos tímidamente más favorables, con un 19% de participación de mujeres en la composición musical. Entre las actividades que implican la creación de nuevas obras y la generación de derechos, tan solo la **creación coreográfica** para espectáculos teatrales es de predominio femenino con un promedio global del 57%.

Los perfiles de las entidades se repiten por lo que respecta a la **escenografía** (véase el gráfico 168). El CDN y la CNTC presentan perfiles un poco más equilibrados entre mujeres y hombres, mientras que el Festival de Mérida incide en la tradición de una escenografía más masculinizada que la media (87% frente a un promedio del 74%).

El vestuario y la caracterización siguen siendo territorio de las mujeres (gráfico 169). En este caso es el CDN el que supera, con un 58% de mujeres, el promedio del estudio (54%) para esta actividad.

GRÁFICO 168

Escenografía de estrenos teatrales 2000-2018, según sexo y entidad (%)

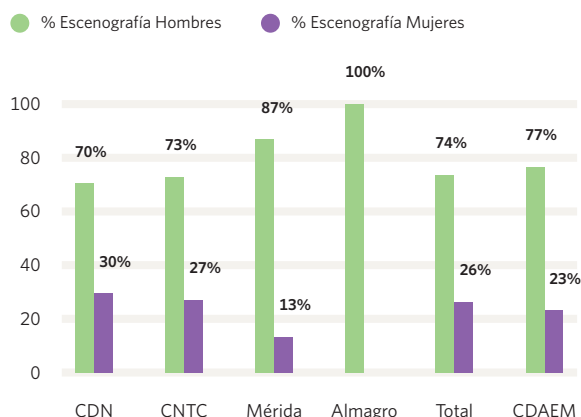
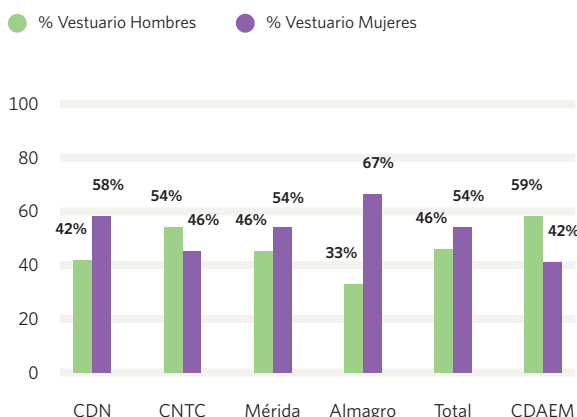


GRÁFICO 169

Vestuario y caracterización en estrenos teatrales según sexo y entidad (%)



Representación de las mujeres en la programación escénica contemporánea

Parecía revestir también interés realizar un análisis de la participación de las mujeres en la programación realizada a partir de la contratación de obras externas del CDN y de la Muestra de Teatro de Arte Contemporáneo de Alicante. En conjunto podrían ofrecer una aproximación a la situación global de la escena contemporánea

en España. Para ello, ha sido necesario realizar un vaciado de la programación del Centro Dramático Nacional y de la Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante, ya que el CDAEM no genera bases de datos de programaciones de estas unidades, únicamente de estrenos y nuevas producciones.

Se han tomado estas dos entidades dependientes del Ministerio por ser aquellas cuya programación se centra fundamentalmente en el teatro contemporáneo. En el primer caso se ha partido de los programas por temporada disponibles en PDF en Internet y en su página web. Esto ha permitido realizar un vaciado completo de la programación del CDN con todas las categorías profesionales estudiadas desde 2009. Para reconstruir la programación de la Muestra de Teatro Contemporáneo se ha contado con la información histórica disponible en su página web. El resultado ha sido la reconstrucción de su programación desde el año 2000, pero solo con los datos de autoría y dirección escénica.

Otras dos entidades dependientes del INAEM que promueven festivales mediante consorcios no se han incluido en la muestra por razones diversas. El Festival Iberoamericano de Teatro (FIT) de Cádiz incorpora obras de un territorio más amplio y no dispone de información de su programación en un periodo tan extenso en un formato accesible, y Fira de Tárrega solo dispone de información sistematizada de su programación desde 2008 y no siempre están disponibles en ese rango de fechas los datos de, al menos, las dos categorías fundamentales: autoría y dirección escénica.

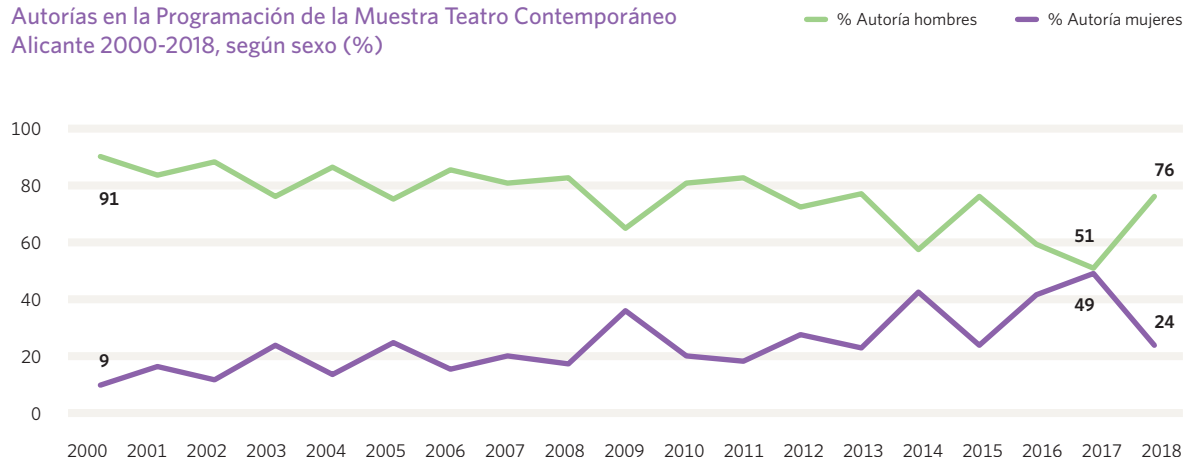
Se presenta un análisis de ambas entidades por separado y de forma conjunta en el periodo 2009-2018, del que se disponen datos de ambas entidades.

AUTORÍA Y DIRECCIÓN ESCÉNICA, 2000–2018, EN LA PROGRAMACIÓN DE LA MUESTRA DE TEATRO CONTEMPORÁNEO DE ALICANTE

En las dos entidades (CDN y MTC de Alicante) y en los periodos estudiados (2000-2018 y 2009-2018) los resultados globales de autoría y dirección de escena muestran algunos fenómenos interesantes (véanse los gráficos 170 y 171).

GRÁFICO 170

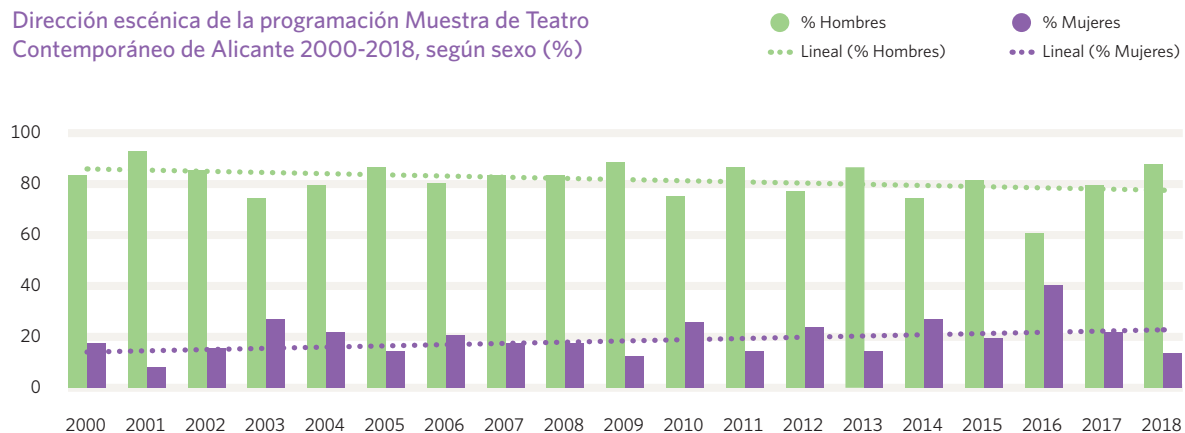
Autorías en la Programación de la Muestra Teatro Contemporáneo Alicante 2000-2018, según sexo (%)



En los 768 títulos que se han presentado a lo largo de 19 años en la Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante se aprecia un incremento progresivo y continuo, aunque con oscilaciones, de la presencia de las mujeres en las autorías con derechos vigentes de las obras representadas. Si en 2000 las mujeres autoras eran tan solo el 9,4%, en 2017 han llegado hasta el 48,8%, aunque en 2018 se ha producido un marcado retroceso (23,5%).

GRÁFICO 171

Dirección escénica de la programación Muestra de Teatro Contemporáneo de Alicante 2000-2018, según sexo (%)



Sin embargo, la evolución de las mujeres al frente de las direcciones escénicas no ha seguido la misma suerte. Partiendo de una posición más ventajosa (16,7% en 2000), los porcentajes mantienen una tendencia casi plana. Si en 2017 las autorías con derechos vigentes alcanzaron casi la paridad, ese mismo año las direcciones escénicas llegaron tan solo al 21,7% y en 2018 descendieron hasta un 13%, por debajo del nivel de partida en el año 2000.

Esta misma tendencia se reproduce en los datos del Centro Dramático Nacional (gráficos 172 y 173), aunque con menor intensidad y oscilaciones mayores. La autoría de mujeres tiende a aumentar, aunque con menor intensidad que en la MTC de Alicante. Los porcentajes de mujeres en la dirección de escena se mantienen estables. De hecho, el porcentaje de mujeres directoras en 2009 (37,5%) fue mayor que en 2018 (33,3%).

El fenómeno, pues, se repite, lo que refuerza la idea de que es una tendencia en España: mejora la situación de las mujeres en tanto que autoras de teatro, pero hay una mayor resistencia al aumento de su representación como directoras de escena.

GRÁFICO 172

Autorías de la programación del Centro Dramático Nacional 2009-2018, según sexo (%)

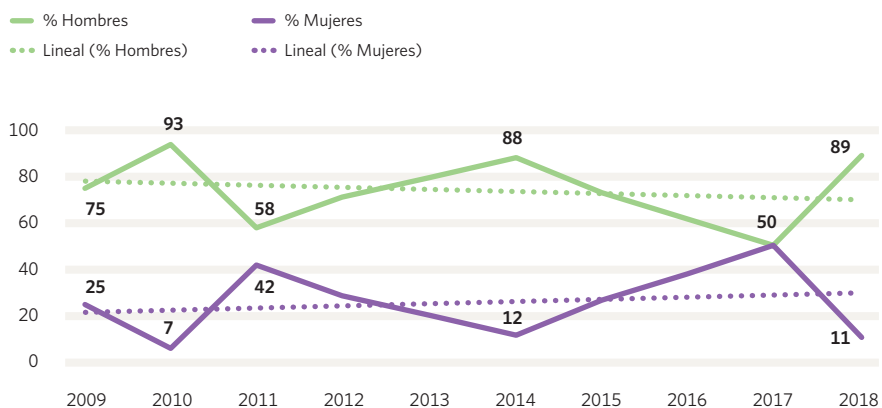
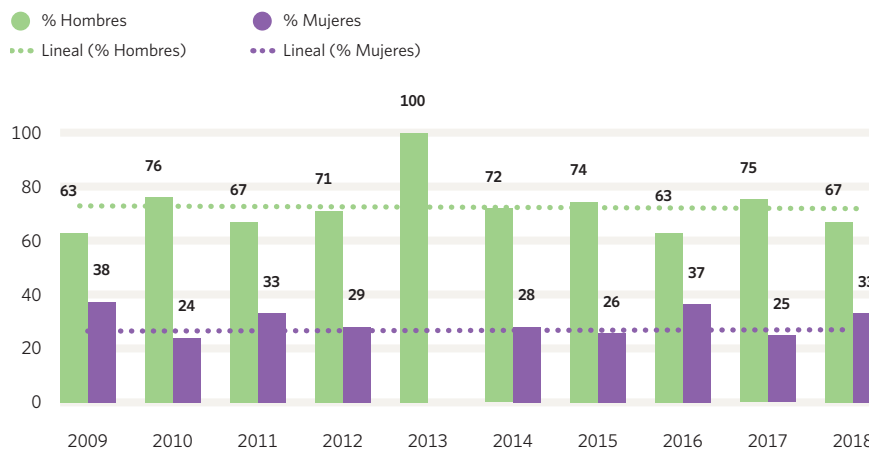


GRÁFICO 173

Dirección escénica de la programación del CDN 2009-2018, según sexo (%)



Sin embargo, la significación de uno u otro caso es distinto. La MTC de Alicante, al no disponer de producción propia y tener por objetivo recoger una muestra representativa de la producción teatral contemporánea de todos los territorios, más allá de la selección realizada por el director artístico de la muestra (que no ha cambiado durante todo el periodo de estudio), parece reflejar un fenómeno global del país.

Por el contrario, en la programación del CDN las obras son seleccionadas en mayor medida en función del criterio artístico del director del CDN (durante todo el periodo de estudio la dirección ha sido ocupada por hombres).

Los gráficos 174 y 175 dan cuenta de la evolución y dimensión de ambos parámetros, autoría y dirección escénica, en los dos contextos analizados –Muestra de Alicante y Centro Dramático Nacional– en los periodos estudiados: 2000-2008 (con datos de la Muestra de Alicante) y 2009-2018 (con datos de ambas entidades).

GRÁFICO 174

Autoría y Dirección de escena en la Muestra de TC de Alicante 2000-2008, según sexo (%)

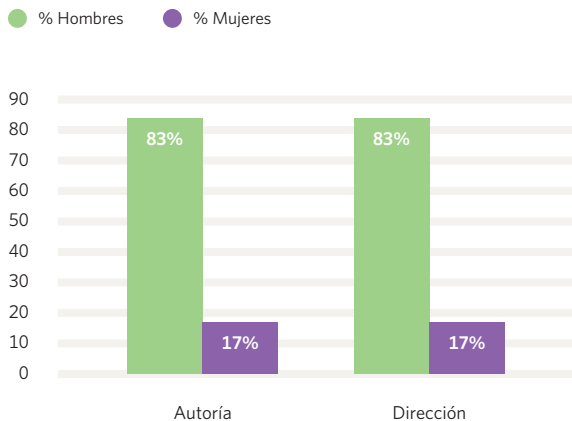
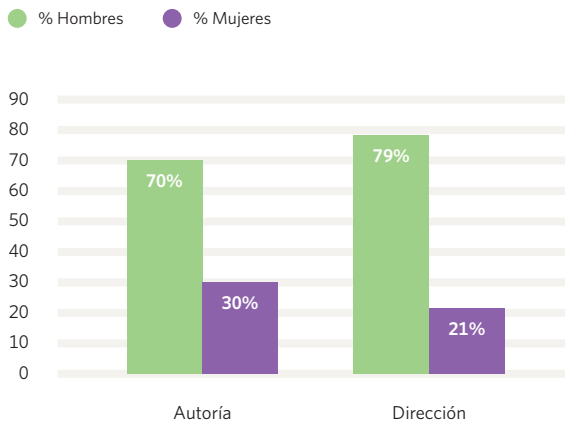


GRÁFICO 175

Autoría y Dirección de escena en el CDN y la Muestra de TC de Alicante 2009-2018, según sexo (%)



COMPARACIÓN ENTRE ESTRENOS Y PROGRAMACIÓN DEL CDN

Por último, se ha comparado si existen diferencias en la participación de las mujeres en las diversas actividades analizadas, según se trate de estrenos y producciones propias, o programación de obras producidas por compañías o centros externos al CDN.

Como reflejan los gráficos 176 y 177, el porcentaje de autoras, escenógrafas y figurantistas mujeres es el mismo en las obras ajenas programadas y en la producción propia. Las mayores diferencias en cuanto a la participación de las mujeres entre los estrenos y la programación del CDN se producen en la dirección escénica, la composición musical y las coreografías. En el primer caso, hay un 25% más de representación de mujeres directoras en la programación de obras externas (28%) que en la producción propia del CDN (21%). Sin embargo, en la creación musical y coreográfica, el número de mujeres que participan en los estrenos del CDN es mayor que en la programación con obras ajenas.

GRÁFICO 176

CDN. Mujeres en actividades que generan derechos de autor 2009-2018, según estrenos y programación (%)

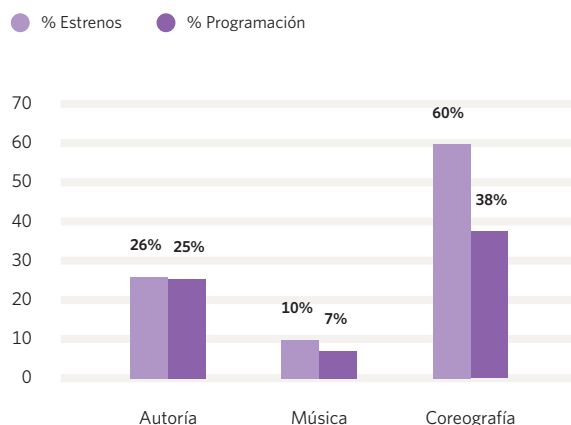
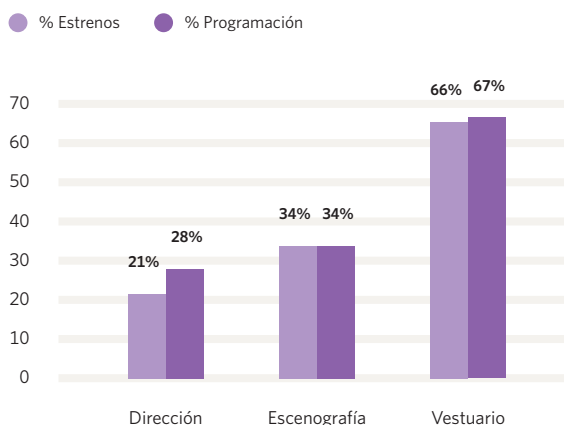


GRÁFICO 177

CDN. Mujeres en actividades que no generan derechos de autor 2000-2018, según estrenos y programación (%)



La mayor presencia de hombres al frente de las direcciones escénicas en los estrenos del CDN podría guardar relación con el número de producciones propias dirigidas por el director artístico del CDN. Entre 2009 y 2018, los directores artísticos han dirigido el 22,7% de las obras estrenadas.

LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL FESTIVAL IBEROAMERICANO DE TEATRO (FIT) DE CÁDIZ

Consideramos oportuno mencionar aquí el programa que se viene organizando en el marco del FIT de Cádiz, en el que «como una apuesta por la paridad, se ofrecen espectáculos que contienen temática de género o donde la presencia de la mujer adquiere un papel protagónico tanto en la interpretación como en la autoría, dirección o coreografía»⁵⁶, en paralelo al «Encuentro de Mujeres de Iberoamérica en las Artes Escénicas» que tiene lugar durante el festival.

Desde el año 2000 se han venido incluyendo en el programa un número variable de obras (oscila entre 5 en 2009 y 17 en 2011) bajo ese criterio, con un promedio de 10 obras cada año. La relación con respecto a la programación total del FIT es variable. En los datos que se han podido contrastar, desde 2015 se han presentado en el festival un total de 91 obras, de las cuales 39 (43%) reunían alguno de los criterios

56. José Bable Neira, director del FIT de Cádiz, en un texto enviado al equipo de investigación para informar sobre el programa.

mencionados por el director: temática, autoría, dirección o coreografía a cargo de mujeres. Es difícil valorar tal intervención como proyecto de paridad sin tener acceso a los datos globales de autorías, direcciones escénicas o coreografías, si bien su mera articulación demuestra el interés de trabajar en dicha dirección.

4.2 Participación de las mujeres en el ámbito de la danza

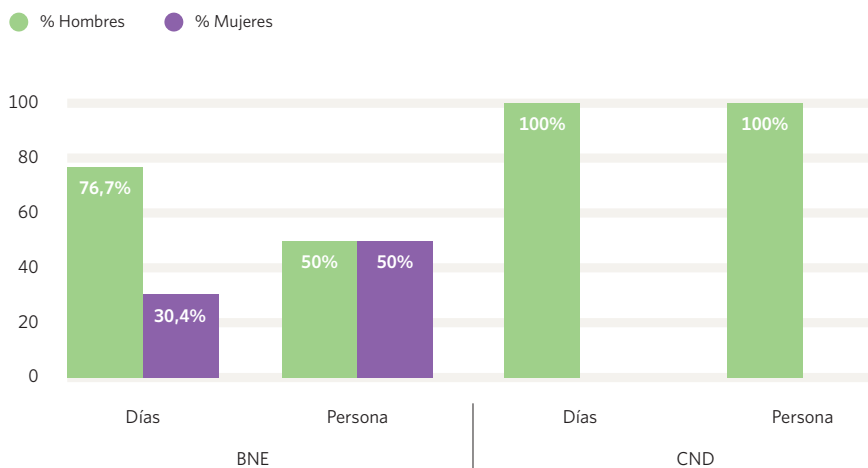
La representación de las mujeres en los diversos perfiles profesionales relacionados con las acciones de producción y programación de danza en el ámbito del Ministerio de Cultura y Deporte se ha estudiado a partir del análisis de la producción de sus dos centros artísticos –el Ballet Nacional de España (BNE) y la Compañía Nacional del España (CNE)– y de los tres festivales internacionales con programación de danza en los que el INAEM forma parte de sus órganos de gobierno: el Festival Internacional de Música y Danza de Granada, el Festival Internacional de Santander y la Quincena Musical de San Sebastián (Donostiako Musika Hamabostaldia). Las fuentes han sido las bases de datos de estrenos y programación de danza del Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música (CDAEM), perteneciente al INAEM.

Las mujeres en los centros artísticos de danza del INAEM

El primer indicador relevante recoge la presencia de *mujeres al frente de las direcciones artísticas* de ambas unidades. Las personas a las que se elige para esos cargos asumen su dirección artística, lo que incluye en muchos casos la creación de nuevas obras.

GRÁFICO 178

BNE y CND. Dirección artística 2000-2018, según sexo (% de días y personas)



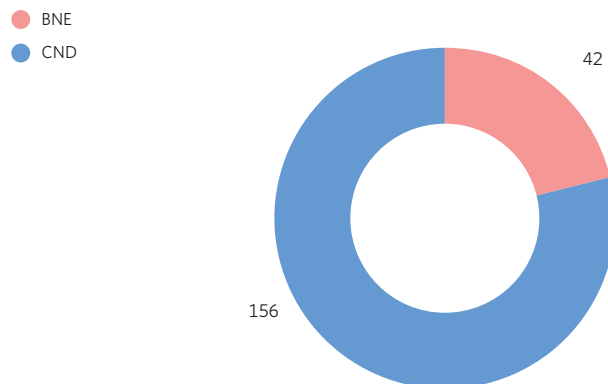
De las siete personas que han dirigido las compañías nacionales durante este periodo, tan solo dos eran mujeres y ambas ejercieron su dirección en el BNE. La CND no ha sido dirigida nunca por una mujer. Es decir, si analizamos las personas, el BNE ha estado dirigido al 50% por hombres y mujeres. Ahora bien, si tomamos el tiempo como unidad de medida (días al frente de la compañía), vemos que las cifras empeoran. Tal como muestra el gráfico 178, las dos directoras del BNE entre 2000 y 2018 lo han dirigido tan solo el 30% del tiempo. Es decir, el 85,3% del tiempo los dos centros artísticos han estado bajo la dirección de un hombre o, lo que es lo mismo, únicamente el 14,7% del tiempo han tenido directoras artísticas.

PARTICIPACIÓN DE MUJERES COREÓGRAFAS EN LA CREACIÓN COREOGRÁFICA DEL BNE Y DE LA CND

Las obras estrenadas por las dos entidades entre 2000 y 2018 ascienden a un total de 198, de las cuales el 79% (156) corresponden a la CND y el 21% (42) al BNE.

GRÁFICO 179

Obras coreográficas estrenadas en los centros artísticos de la danza del INAEM 2000-2018, según centro artístico (N)



En el conjunto de obras estrenadas han participado un total de 107 personas, 29 coreógrafas (27%) y 78 coreógrafos (73%). Algunas creaciones han sido colectivas por parte de las compañías o de grupos y no aparece identificada la autoría a nombre de una persona. Asimismo, casi el 90% de las coreografías han sido creadas por una única persona, mientras que en el 10,41% restante han intervenido más de una. En total, las obras creadas han supuesto 220 participaciones de autoría conocida.

Se observa, tal como ilustra el gráfico 180, que el porcentaje de mujeres que han intervenido en alguna creación coreográfica (27%) es mayor que el número de oportunidades de participación que han sido asumidas por ellas (18,2%). Esto se debe a que los hombres han intervenido un promedio de 2,4 veces, mientras que las mujeres lo han hecho solo 1,4 veces.

GRÁFICO 180

Creación coreográfica en centros artísticos de danza del INAEM 2000-2018, según sexo (% personas y % participaciones)

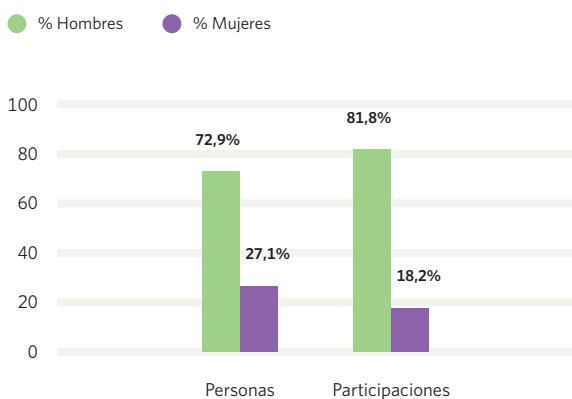
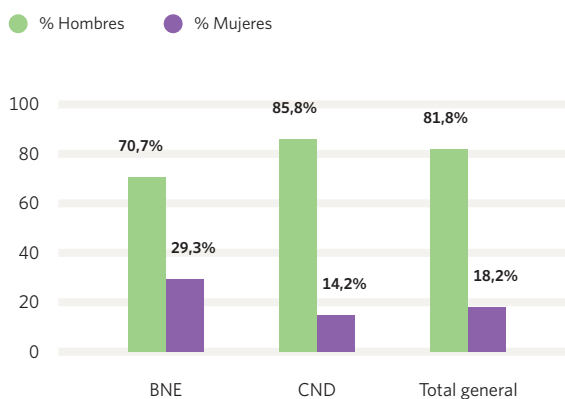


GRÁFICO 181

Autoría de coreografías de los estrenos del BNE y CND, según sexo y centro artístico (%)

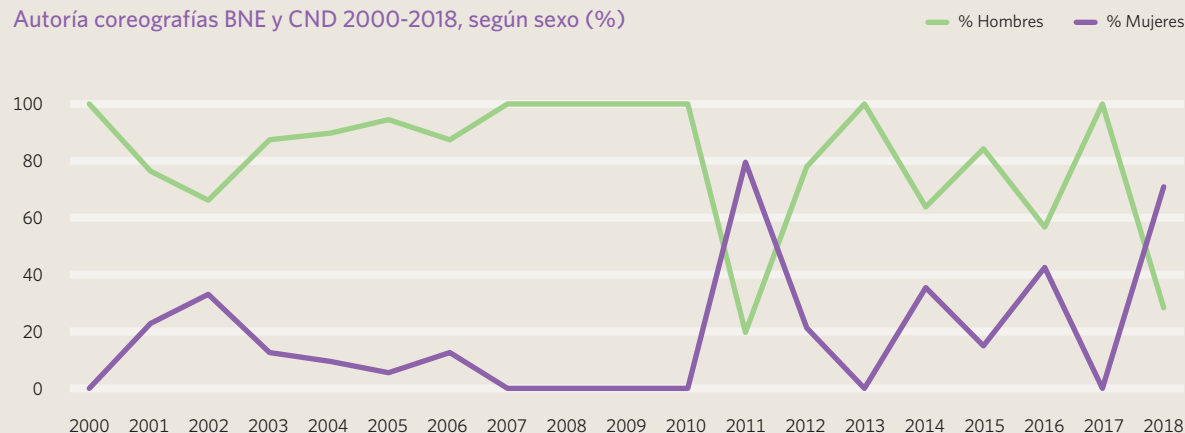


También se aprecian diferencias significativas entre los centros artísticos (gráfico 182). La participación de las mujeres en las coreografías de las obras estrenadas ha sido mayor en el Ballet Nacional de España (29,3%) que en la Compañía Nacional de Danza (14,2%). El promedio global se sitúa en el 18,2%.

El análisis de la distribución de las autorías coreográficas entre hombres y mujeres a lo largo del periodo de estudio (gráfico 182) sugería la posibilidad de que el factor con mayor influencia en el patrón guardase relación con las personas que están al frente de las direcciones artísticas, así que se exploró dicha posibilidad. Para ello, la participación en las creaciones coreográficas realizadas dentro de cada dirección artística se dividió en tres grupos: las realizadas por el propio director o directora artística y las realizadas por otros hombres y mujeres.

GRÁFICO 182

Autorías coreografías BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)



La tabla 87 recoge las autorías coreográficas realizadas durante cada periodo distribuidas en los tres grupos. Los porcentajes de mujeres que han intervenido, más allá de las directoras artísticas cuando las ha habido, se extienden desde el 0%, bajo la dirección de Aída Gómez y José Antonio Ruiz, hasta el 33,3% que tuvo lugar durante el breve periodo en el que la compañía estuvo dirigida por Hervé Palito. Los resultados evidencian que la participación de un mayor o menor número y porcentaje de mujeres depende en mayor medida de la persona que asume la dirección artística que de la calidad y número de coreógrafas disponibles en ese momento, argumento que se ha esgrimido con frecuencia para explicar la baja representación de mujeres creadoras en centros de creación escénica.

TABLA 87

Distribución de la autoría de las coreografías en el BNE y CND 2000-2018 entre la dirección artística y otras autorías, según sexo (%)

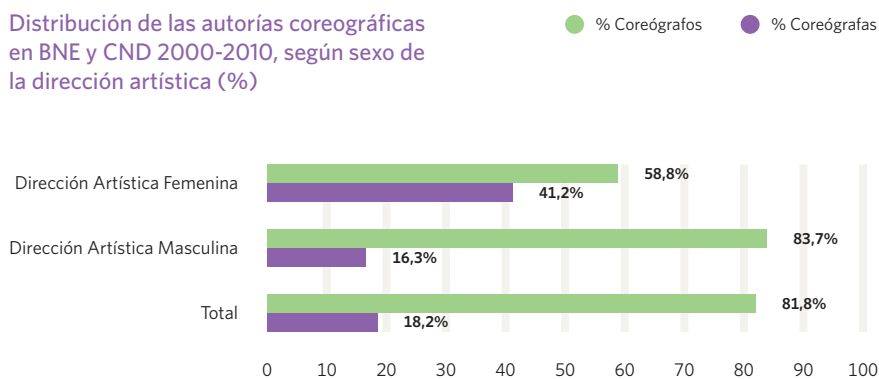
	% Autorías de la Dir. Artística	% Otras autorías Hombres	% Otras autorías Mujeres	Total
Aída Gómez	46,0	54,0	0,0	100,0
Antonio Najarro	38,6	32,2	29,3	100,0
Elvira Andrés	42,1	31,6	26,3	100,0
Hervé Palito	33,3	33,3	33,3	100,0
José Antonio Ruiz	68,4	31,6	0,0	100,0
José Carlos Martínez	42,7	44,5	12,7	100,0
Nacho Duato	58,9	37,1	4,0	100,0
Total general	49,8	38,7	11,5	100,0

Fuente: Base de Datos de Estrenos del BNE y CND del CDAEM, del INAEM. Elaboración propia.

Aunque resulta evidente la variabilidad entre unas direcciones artísticas y otras a la hora de contar con un mayor o menor número de coreógrafas, los datos agregados ponen de manifiesto que la producción coreográfica de mujeres y hombres en los centros artísticos ha guardado también relación con el género de las personas que los han dirigido (véase el gráfico 183). Durante los periodos en los que ha habido hombres al frente de las compañías nacionales, la participación de las mujeres ha sido del 16,3%, mientras que el porcentaje ha aumentado hasta el 41,2% en el periodo en el que han sido las mujeres las que las han dirigido.

GRÁFICO 183

Distribución de las autorías coreográficas en BNE y CND 2000-2010, según sexo de la dirección artística (%)



Resulta difícil comprender cómo en un ámbito artístico como la danza, donde predominan las mujeres de forma abrumadora, se producen procesos sucesivos de selección que conducen a una realidad tan sesgada como la que queda reflejada en los datos anteriores.

A diferencia del caso de la música, donde el alumnado y profesorado de las enseñanzas superiores es de predominio masculino, en el caso de la danza las mujeres representan el 82,25% del alumnado de estudios superiores de danza en España⁵⁷ y el 72,57% del profesorado de los centros de enseñanzas regladas de danza.

No existe ningún registro de coreógrafos y coreógrafas, pero una exploración de los profesionales registrados como tales en el Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música del INAEM, en asociaciones de profesionales de la dan-

57. Todos los datos relativos a enseñanza han sido obtenidos de *Educabase*, la herramienta de visualización de estadísticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional y corresponden al curso académico 2017-2018. Accesible en <http://www.educacionyfp.gob.es/gl/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>

za, entre las personas titulares de compañías de danza, muestra una realidad bien distinta y una mayor presencia de mujeres con trayectorias profesionales brillantes. Incluso la búsqueda de coreógrafos y coreógrafas españoles en Wikipedia, donde la incorporación de perfiles femeninos es mucho menor, muestra un porcentaje de mujeres del 39,7%.

Sin lugar a duda, los mecanismos que intervienen en los procesos de selección producen un auténtico fenómeno de exclusión y discriminación de las mujeres. La formación y capacitación de las coreógrafas es de altísimo nivel. Su reconocimiento y participación en compañías extranjeras de prestigio así lo atestiguan. Así pues, el argumento de la menor calidad –uno de los que suelen esgrimirse para justificar la baja presencia de mujeres en puestos de liderazgo al frente de centros de creación y producción artística– es difícil de sostener en este caso. El otro gran argumento, el de la autoexclusión de las mujeres debido a las altas exigencias del trabajo a llevar a cabo cuando se trabaja en un contexto de excelencia como el del BNE o la CND, tampoco parece explicar una representación tan baja. La dureza del trabajo de crear y mantener a flote una compañía de danza en la actualidad –que es el contexto en el que desarrollan su actividad la mayoría de las coreógrafas españolas– no es comparable a la posibilidad de realizar una creación coreográfica con la seguridad de disponer de los recursos necesarios a su alcance (espacios, intérpretes y tiempo), como sucede en estos centros. Sean cuales sean los factores que están interviniendo, el resultado es netamente discriminatorio para las mujeres.

Así mismo, la participación de coreógrafas en mayor proporción en otros ámbitos de excelencia, como son los festivales internacionales con programación de danza o los grandes centros de producción lírica o dramática, tal como se ha visto en el capítulo anterior o se verá más adelante, pone de relieve el bloqueo específico en el acceso de las mujeres a la creación coreográfica en algunos de los grandes centros de legitimación de danza en España.

LA PRESENCIA DE MUJERES EN OTROS PERFILES PROFESIONALES DE LAS PRODUCCIONES DE LOS CENTROS ARTÍSTICOS DE DANZA DEL INAEM

La coreografía es la actividad nuclear de las producciones dancísticas, pero la composición musical, la escenografía, el diseño de figurines e iluminación son también elementos esenciales de ellas. Se recogen a continuación los resultados del análisis de la presencia femenina en los equipos artísticos que han intervenido en las producciones de los centros artísticos del INAEM en el periodo 2000-2018.

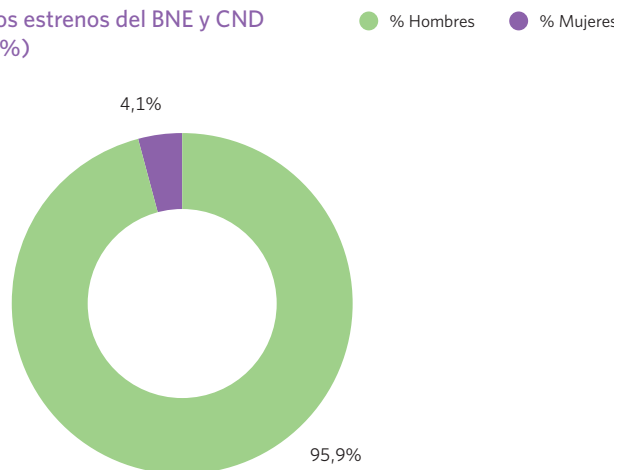
En relación con la *composición musical* para las coreografías estrenadas por las dos unidades de producción de danza, más allá de dos obras registradas como en-

cargos de la Compañía Nacional de Danza y otras dos del Ballet Nacional de España el CDAEM, no ha sido posible identificar su influencia directa a la hora de promover nuevas composiciones o versiones o arreglos a partir de obras ya existentes. Así pues, solo se puede evaluar la autoría de las músicas utilizadas.

El 96% de la música utilizada para danza ha sido compuesta por hombres. Solo se ha utilizado la música de seis mujeres, tres españolas y tres extranjeras; la mitad desarrolla su carrera como compositoras en el ámbito específico de la composición para la escena y la producción audiovisual y las otras tres en la música popular. El número de participaciones de mujeres representa tan solo el 4%. En el caso del Ballet Nacional de España, no ha contado con ninguna música compuesta, versionada o adaptada por mujeres a lo largo de los diecinueve años estudiados.

GRÁFICO 184

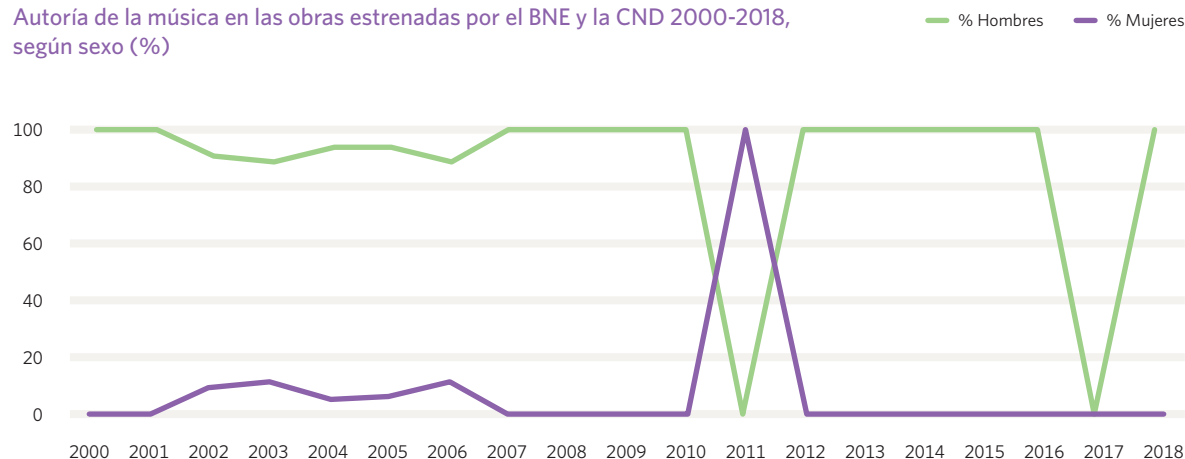
Autoría de la música en los estrenos del BNE y CND
2000-2018, según sexo (%)



El gráfico 185 refleja su evolución en el tiempo. El patrón temporal muestra la casi total ausencia de mujeres, interrumpida por algún pico de carácter anecdótico. Lo que sí está claro es que la entrada en vigor de la Ley de Igualdad no ha tenido ningún impacto a la hora de aumentar la presencia de las mujeres en esta actividad.

GRÁFICO 185

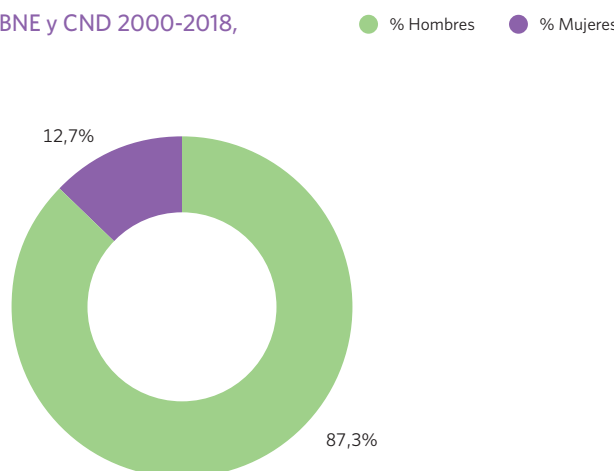
Autoría de la música en las obras estrenadas por el BNE y la CND 2000-2018, según sexo (%)



El *diseño de la escenografía* parece un poco más permeable a la presencia de mujeres, aunque el predominio masculino sigue siendo abrumador: un 12,7% de mujeres frente a un 87,3%.

GRÁFICO 186

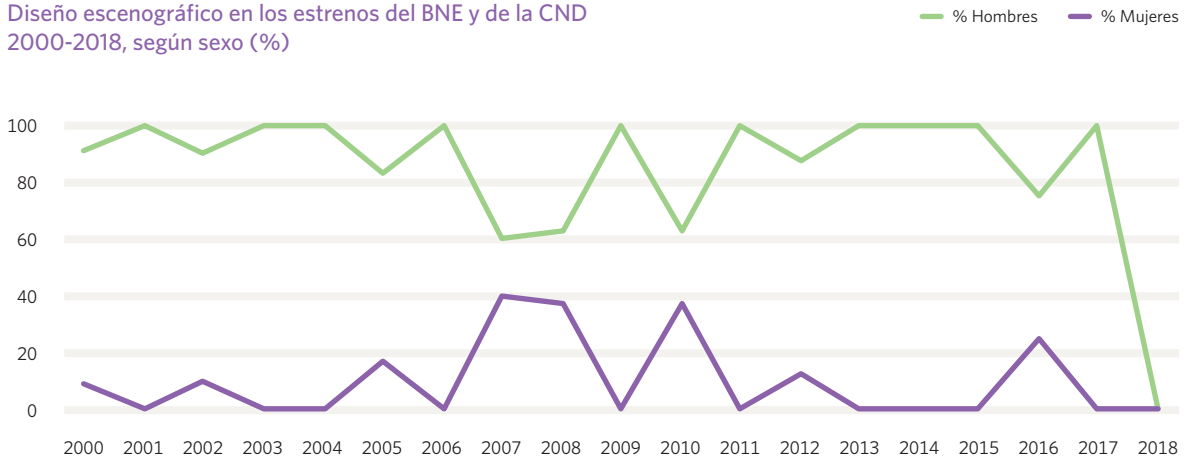
Diseño escenográfico en BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)



Igual que en el caso de la música, el patrón evolutivo de este parámetro no sigue una tendencia clara, sino que parece sometido a la intervención de factores coyunturales que no guardan relación con la Ley de Igualdad.

GRÁFICO 187

Diseño escenográfico en los estrenos del BNE y de la CND 2000-2018, según sexo (%)



El *diseño de la figuración o vestuario*, un ámbito profesional tradicionalmente femenino, es también, en el caso de los centros de creación de danza, un territorio de predominio masculino: casi el 62% de las personas que han intervenido en esta actividad han sido hombres (gráfico 188). Sin embargo, en este caso sí parece apreciarse una tendencia a la incorporación de un mayor número de mujeres en esta actividad (gráfico 189), aunque de forma muy irregular, que no parece guardar relación con la intervención de factores claramente identificables.

GRÁFICO 188

Diseño de vestuario en BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)

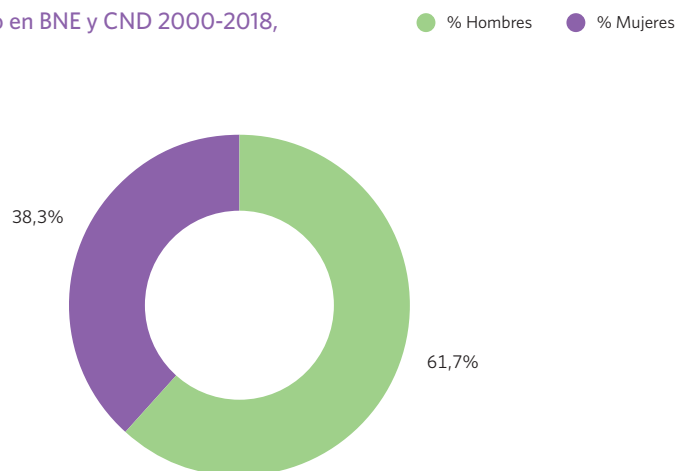
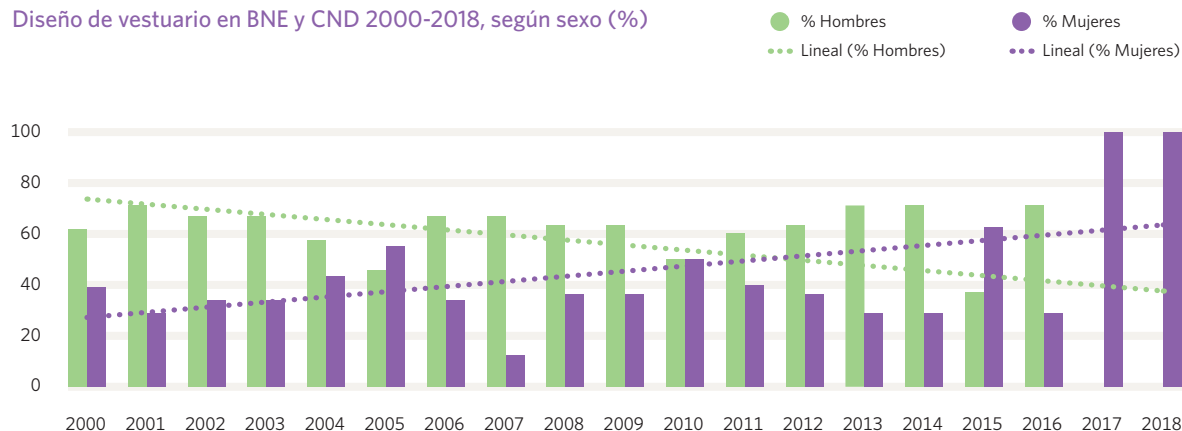


GRÁFICO 189

Diseño de vestuario en BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)



Por último, el *diseño de iluminación*, como cabía esperar dado el predominio masculino en todos los aspectos técnicos de la escena, muestra una participación mayoritaria de hombres (91%) frente a un 9% de mujeres (véase el gráfico 190). También en este caso parece apuntarse un incremento de las mujeres, aunque la muestra y la participación de las mujeres es tan pequeña que no es posible saber si es una tendencia que se está consolidando o está marcada por la coyuntura, dado que en los dos últimos años se han alternado un 100% de participación femenina y masculina (véase el gráfico 191).

GRÁFICO 190

Diseño de iluminación BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)

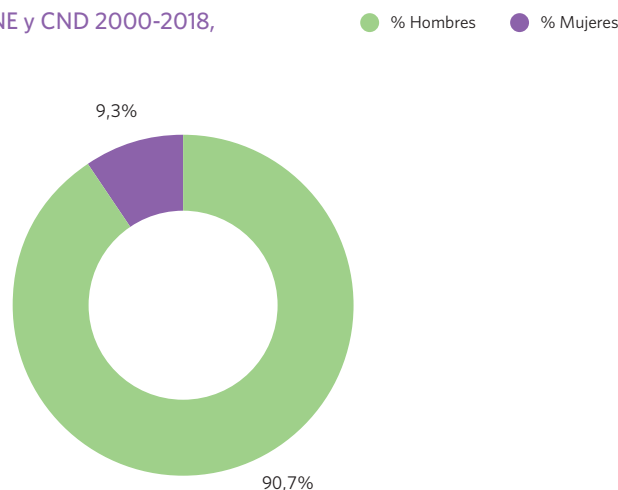
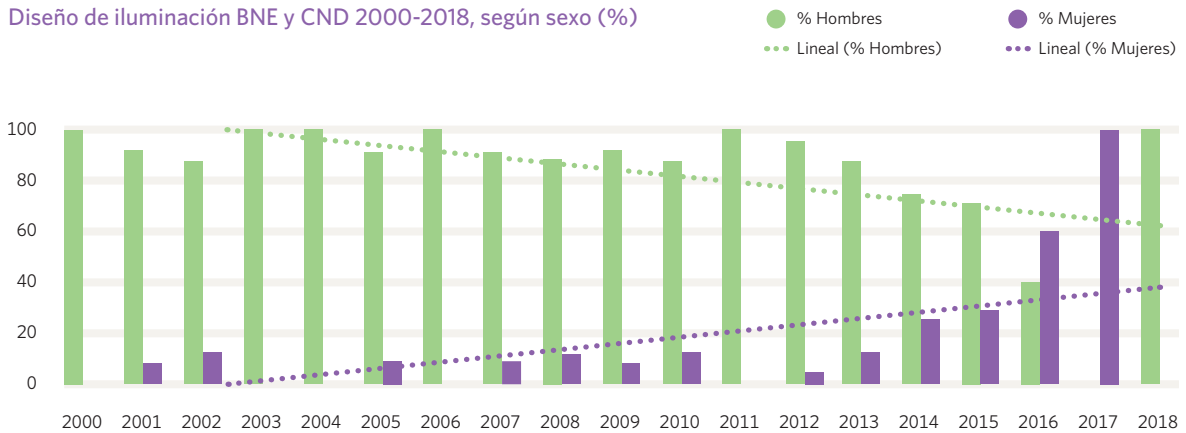


GRÁFICO 191

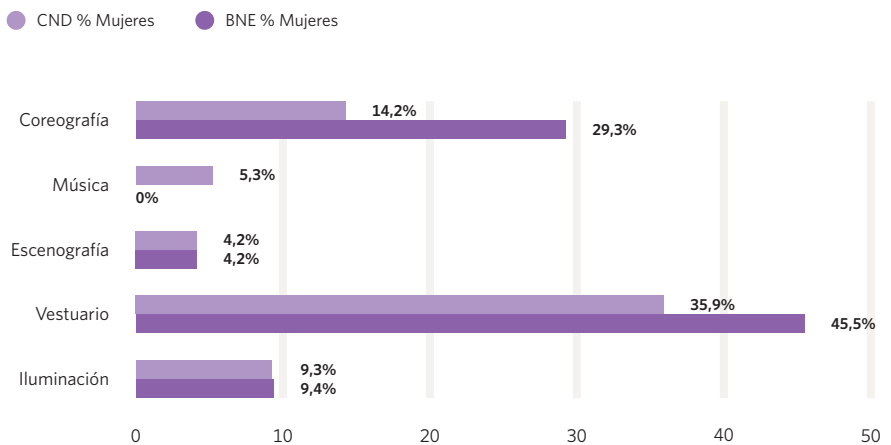
Diseño de iluminación BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)



A modo de resumen se ha comparado la participación de las mujeres en los diversos perfiles profesionales analizados en el Ballet Nacional de España y la Compañía Nacional de Danza.

GRÁFICO 192

Porcentaje de mujeres en BNE y CDN 2000-2018, según actividad profesional y centro artístico (%)



Como muestra el gráfico 192, la representación de las mujeres en escenografía e iluminación es prácticamente idéntica en ambas entidades. Sin embargo, se aprecian diferencias significativas en las otras actividades profesionales. Tanto la incorporación de coreógrafas como la de figurinistas es considerablemente mayor en el BNE.

Como ya se ha mencionado, la diferencia en el primer caso parece guardar relación con el hecho de que el BNE ha estado dirigido el 30% del periodo estudiado por una mujer, mientras que la CND siempre ha tenido un hombre al frente. Por el contrario, el BNE no ha utilizado ni ha recurrido a ninguna mujer para la creación musical, como sí lo ha hecho –aunque en un porcentaje mínimo– la CND.

LAS MUJERES EN LA CREACIÓN DE OBRAS DE DANZA, ¿TUTELA O COLABORACIÓN?

Como se ha señalado anteriormente, en las principales creaciones y diseños artísticos necesarios para llevar a cabo la producción de un espectáculo de danza –coreografía, música, escenografía, vestuario, iluminación– intervienen, en ocasiones, más de una persona. Pues bien, se ha apreciado que las mujeres están presentes en mayor medida en estas creaciones plurales, frente a los casos en los que la creación o el diseño la asume una persona a título individual. Los gráficos 194 y 195 muestran los porcentajes de hombres y mujeres que han desarrollado sus creaciones y diseños de forma individual en todas las actividades creativas que intervienen en una producción de danza. Como se puede observar, en todas las actividades analizadas, excepto en la música, los hombres disponen de mayor autonomía para el desarrollo de sus tareas profesionales. Las mujeres realizan con mayor frecuencia su trabajo en compañía de otras personas, por regla general, hombres. Este hallazgo se presta a interpretaciones diversas. ¿Quiere esto decir que se confía menos en la capacidad de las mujeres para desarrollar su trabajo de forma autónoma e independiente y se establece cierta tutela? ¿Es expresión de una menor confianza de las mujeres en sí mismas? ¿Muestra una mayor tendencia de las mujeres al trabajo en colaboración y cooperación?

GRÁFICO 193

Participación individual en creación coreográfica y musical BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)

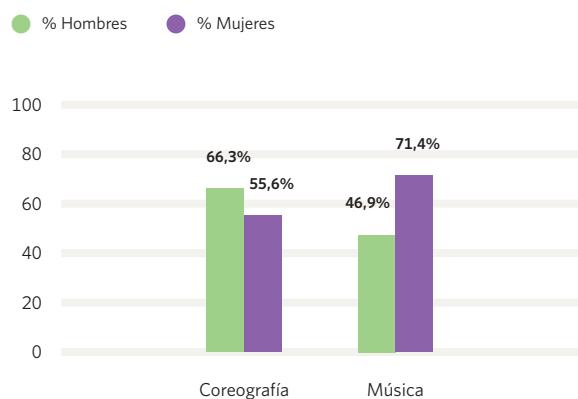
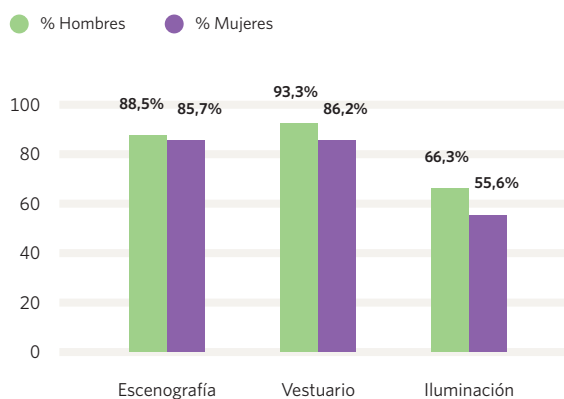


GRÁFICO 194

Participación individual en profesiones artísticas BNE y CND 2000-2018, según sexo (%)



Programación de danza en festivales internacionales vinculados al INAEM

Otro gran escaparate de los espectáculos de danza son los festivales. El INAEM participa directamente en aquellos de mayor solera y proyección internacional. Los tres que forman parte de la muestra que aquí se analiza –Festival de Música y Danza de Granada, Festival Internacional de Santander y Quincena Musical de San Sebastián– tienen su origen en la primera mitad del siglo xx. En todos ellos participan varias instituciones públicas consorciadas. Por regla general está siempre presente el gobierno de la comunidad autónoma y el ayuntamiento correspondientes. El INAEM forma parte de los órganos de gobierno que marcan sus políticas de actuación y participa en su sostenimiento económico mediante ayudas nominativas.

En este apartado se estudiará la representación femenina en los espectáculos programados en el periodo comprendido entre el año 2000 y 2018. La base de datos utilizada para el análisis, proporcionada por el CDAEM, informa de los intérpretes o compañías de danza programadas cada temporada, incluyendo la autoría de las coreografías, pero no se ha dispuesto de fichas artísticas que detallen la participación de otros perfiles profesionales. Así pues, el análisis se restringe a la presencia de coreógrafas en la programación de los tres festivales.

Desde el año 2000, se han programado en los tres festivales 318 obras de danza de todos los estilos –danza clásica, contemporánea, flamenco...– en los que han intervenido 117 compañías, balés o intérpretes que han representado 319 obras identificadas creadas por 188 coreógrafos y coreógrafas. En algunas coreografías han intervenido varias personas, así como hay coreógrafos y coreógrafas de los cuales se han representado varias obras. Esto ha supuesto en total 409 participaciones (o autorías).

El festival que ha programado mayor número de obras de danza ha sido el Festival de Granada (71,4%), que es responsable de casi dos tercios.

TABLA 88

Participación en la creación coreográfica de los espectáculos de danza programados en festivales internacionales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (N y %)

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
F. Granada	222	70	292	76,0	24,0
F. Santander	75	14	89	84,3	15,7
Quincena M.	21	7	28	75,0	25,0
Total general	318	91	409	77,8	22,2

Fuente: CDAEM, INAEM. Elaboración propia.

El primer indicador global que da cuenta de la representación de las mujeres en los festivales es el porcentaje total de autorías que han sido asumidas por hombres y mujeres. El resultado queda recogido en el gráfico 195. El 22,2% de las participaciones han correspondido a mujeres frente a casi el 78% de los hombres.

GRÁFICO 195

Autoría de coreografías en obras de danza programadas en festivales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (%)

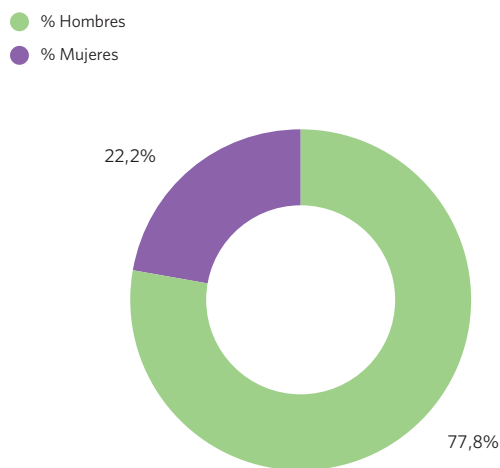
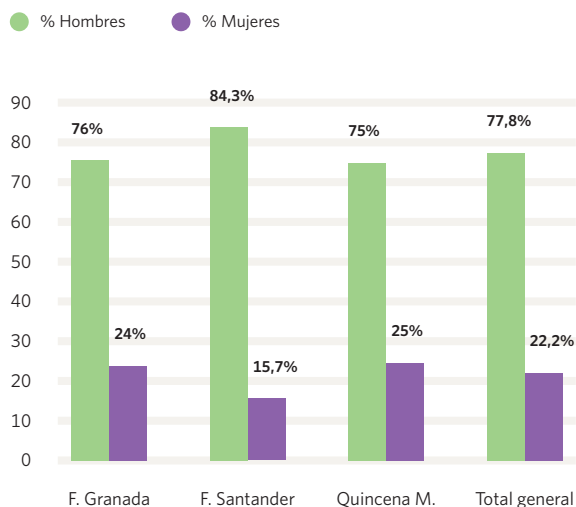


GRÁFICO 196

Autoría de las obras de danza programadas en los festivales internacionales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (%)



Ahora bien, como ilustra el gráfico 196, existen diferencias entre los tres festivales. El festival con mayor representación femenina es la Quincena Musical (25%), en el que una de cada cuatro autorías corresponde a una mujer, seguido muy de cerca por el Festival de Granada, con un 24%. Por el contrario, el que acoge menor participación de mujeres en la creación coreográfica es el Festival de Santander, con un 15,7%.

Sin embargo, la evolución de este indicador a lo largo de la serie estudiada indica que progresivamente, aunque con altibajos, se programa un mayor número de obras de autoría femenina. De forma aislada se ha alcanzado algún año la paridad (en 2015 se llegó a un 47,1% de autorías femeninas y en 2018, aunque es el último año estudiado, el porcentaje se situó en el 31,4%).

GRÁFICO 197

Evolución de la autoría de obras de danza en festivales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (N)

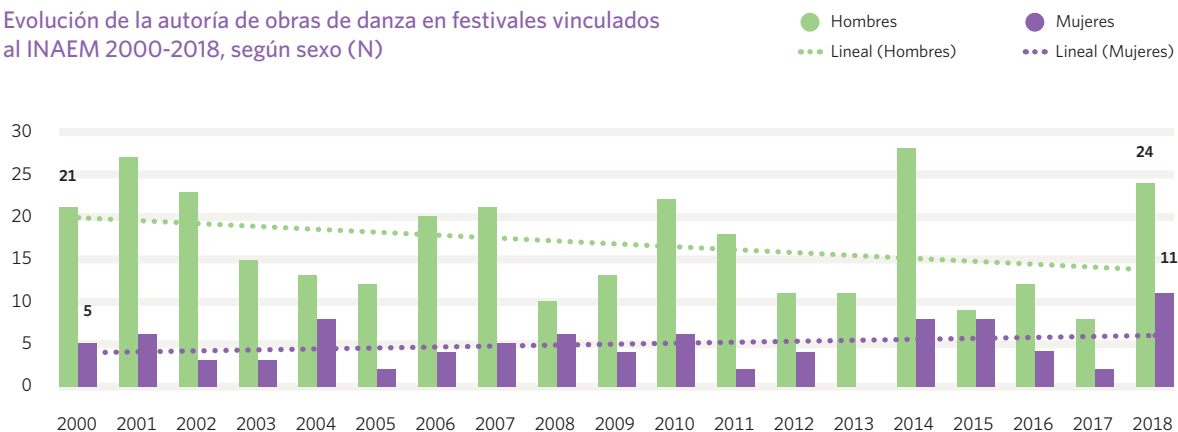
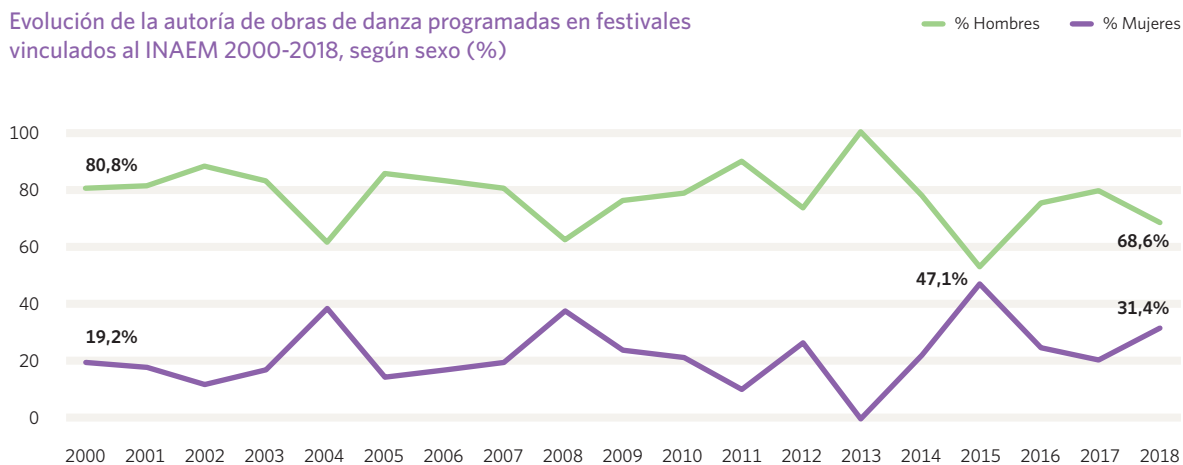


GRÁFICO 198

Evolución de la autoría de obras de danza programadas en festivales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (%)



Por último, si tomamos como unidad el número de personas que han intervenido en la creación coreográfica de las programaciones de danza de los tres festivales estudiados entre 2000 y 2018, vemos que asciende a un total de 188: 128 coreógrafos (68,1%) y 60 coreógrafas (31,9%). El promedio de obras en cuya creación han intervenido es de 2,5 obras para los hombres y de 1,5 para las mujeres. Entre las coreógrafas, 47 eran españolas (78,3%) y 13 (21,6%) extranjeras, lo que queda reflejado en el gráfico 199.

GRÁFICO 199

Coreógrafas en la programación de danza de festivales vinculados al INAEM 2000-2018, según procedencia (%)

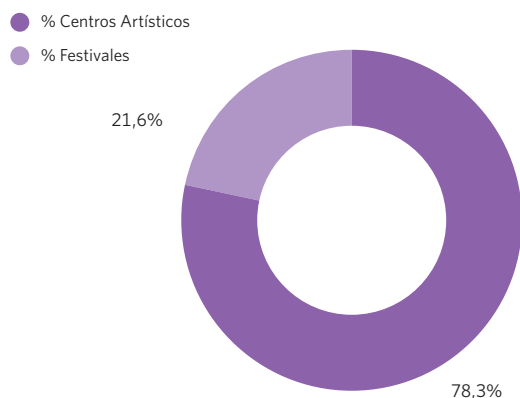
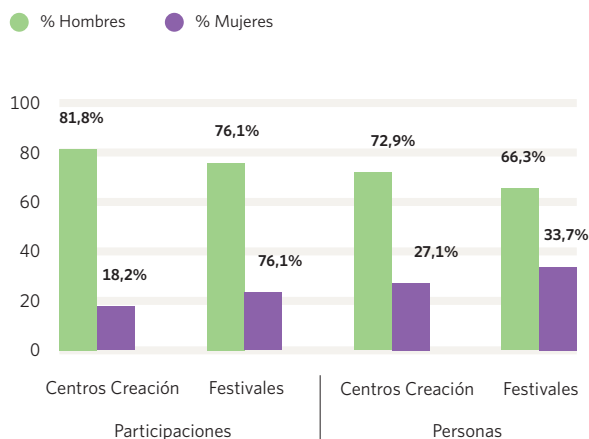


GRÁFICO 200

Participación de coreógrafas/os en Centros artísticos de danza y Festivales vinculados al INAEM 2000-2018 (%)



En conclusión, la representación de las mujeres coreógrafas en los centros artísticos de danza del INAEM –Ballet Nacional de España y Compañía Nacional de Danzas– es menor que en los festivales internacionales vinculados a él con programación de danza –Festival Internacional de Música y Danza de Granada, Festival Internacional de Santander y Quincena Musical de San Sebastián–. La participación de creadoras de danza en los festivales ha superado a la de los centros artísticos, tanto en número de personas como en número de obras en las que han intervenido, y tanto en cifras absolutas como porcentuales, tal como se muestra en el gráfico 200.

4.3. La participación de las mujeres en la actuación del Ministerio de Cultura y Deporte en el ámbito de la música y la lírica

Desde la creación del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música en 1985, la política musical del Ministerio ha estado canalizada a través de este organismo autónomo. Ello no es óbice para que desde otros centros directivos se lleven a cabo acciones y programas que alcanzan al ámbito musical.

Como ya se ha detallado con anterioridad, la política musical del INAEM comprende diversas líneas de actuación. La primera y fundamental se centra en la **promoción y difusión musical**. Se canaliza a través de la *producción y exhibición de contenidos musicales*; de forma *directa en sus centros artísticos* y, de forma *participada, en*

colaboración con otras instituciones con las que forma consorcios. Entre ellos, diversos festivales internacionales de música.

Asimismo, el INAEM interviene en la promoción y difusión musical mediante la *concesión de ayudas* económicas para impulsar la creación, producción, distribución y exhibición musical de entidades públicas o privadas.

Estas actuaciones se orientan hacia la conservación, protección y documentación del patrimonio musical y la formación de profesionales y técnicos en el campo de la música.

Por último, el INAEM interviene en los sistemas de reconocimiento y legitimación artística a través de la concesión de premios y medallas, política que ya ha sido analizada en un capítulo anterior.

En este apartado se va a analizar la evolución de la representación de las mujeres en las políticas de promoción y difusión musical del Ministerio de Cultura y Deporte canalizadas a través del INAEM. Las actuaciones del INAEM para promover la creación, producción, distribución y exhibición de obras musicales en sus centros artísticos, festivales internacionales y mediante la concesión de ayudas a otras entidades públicas y privadas, convierten a este organismo autónomo en el principal actor del sistema musical español en el campo de la música clásica. Es de vital importancia valorar en qué medida se han incorporado en su política musical las medidas promovidas por la Ley de Igualdad, tanto en lo que se refiere a una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión política –aspectos que ya se han analizado– como a la hora de poner en marcha «políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina» y a «promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública»⁵⁸, en este caso concreto la producción de obras de autoría femenina y la presencia de las mujeres en la oferta musical.

Para tal objetivo se han analizado las principales entidades a través de las cuales actúa el INAEM de forma directa y a través de los principales festivales internacionales de música.

Se han registrado los estrenos de todas las entidades incluidas en la muestra (véase la tabla 89). Asimismo, se ha llevado a cabo el vaciado de toda la programación de la Orquesta y Coro Nacionales de España entre 2000 y 2018 y del Centro para la Difusión de la Música Contemporánea entre 2000 y 2010, año en el que terminó su programación. Se intentó realizar también el vaciado de la programación del Centro Nacional de Difusión Musical entre 2011 y 2018, pero debido a su complejidad y el

58. Art. 26, 2.b y 2.c de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

material con el que se contaba para llevar a cabo la tarea (los avances del programa) hubo que desestimar la tarea por inalcanzable en plazo disponible para el estudio. Para evaluar la creación generada directamente con apoyo y recursos públicos procedentes del INAEM, se ha realizado un análisis de los estrenos encargados por el INAEM o por alguna de sus unidades y las obras estrenadas con ayudas del INAEM. Asimismo, se ha revisado la concesión de la línea de ayudas a compositores y compositoras de música contemporánea que se otorgó durante los años 2008 y 2009, una vez aprobada ya la Ley de Igualdad.

TABLA 89

Muestra de entidades musicales. Análisis y representación de las mujeres en el ámbito de actuación del Ministerio de Cultura y Deporte

Área	Adscripción INAEM	Subárea	Unidad/Entidad	Datos recogidos
Música	Centro Artístico	Música	Orquesta y Coro Nacionales de España, OCNE	Estrenos, encargos y Programación 2000-2018
Música	Centro Artístico	Música	Centro para la Difusión de la Música Contemporánea, CDMC	Estrenos, encargos y Programación 2000-2010
Música	Centro Artístico	Música	Centro Nacional de Difusión Musical, CNDM	Estrenos y encargos 2011-2018
Música	Centro Artístico	Música	Joven Orquesta Nacional de España, JONDE	Estrenos y encargos 2000-2018
Música	Centro Artístico	Música	Auditorio Nacional de Música,	Estrenos y encargos 2008-2010
Música	CDMC e INAEM*	Música	Festival de Música Contemporánea de Alicante	Estrenos 2011-2012
Música	Consortio	Música	Festival Internacional de Música de Santander	Estrenos 2000-2018
Música	Consortio	Música	Festival Internacional de Música de Canarias	Estrenos 2000-2018
Música	Consortio	Música	Festival Internacional de Música y Danza de Granada	Estrenos 2000-2018
Música	Consortio	Música	Quincena Musical de San Sebastián	Estrenos 2000-2018
Música	Consortio	Música	Semana de Música Religiosa de Cuenca	Estrenos 2000-2018

* El Festival dependió del CDMC hasta su desaparición. A partir de ese momento y hasta su última edición, lo organizó directamente el INAEM.

Análisis de los estrenos musicales en los centros artísticos del INAEM y en los festivales de música consorciados con el INAEM⁵⁹

El análisis de los estrenos musicales es el mejor indicador de las prioridades e intereses musicales de una organización en relación con la creación reciente. En muchas ocasiones la entidad que estrena la obra ha sido promotora de su creación, pero

59. Con posterioridad a la realización de esta investigación, la Joven Orquesta Nacional de España (JONDE) ha realizado un informe de impacto de género, con información exhaustiva sobre la participación de las mujeres en los distintos roles profesionales vinculados a la orquesta: interpretación, dirección orquestal, personal pedagógico y autoría de obras estrenadas.

no siempre. Así pues, el análisis de los estrenos y de aquellos realizados con ayudas públicas del INAEM se realizará por separado.

Los gráficos 201 y 202 muestran las obras musicales estrenadas entre 2000 y 2018 en los centros artísticos del INAEM y los festivales consorciados y su distribución por sexos en cifras absolutas y en porcentaje. Como puede observarse, de los 1.432 estrenos⁶⁰, la mayoría se ha producido en los centros artísticos, a los que corresponde el 73% del total, frente a un 27% de estrenos que han tenido lugar en el marco de festivales.

GRÁFICO 201

Estrenos de obras musicales de centros artísticos y festivales consorciados 2000-2018 (N)

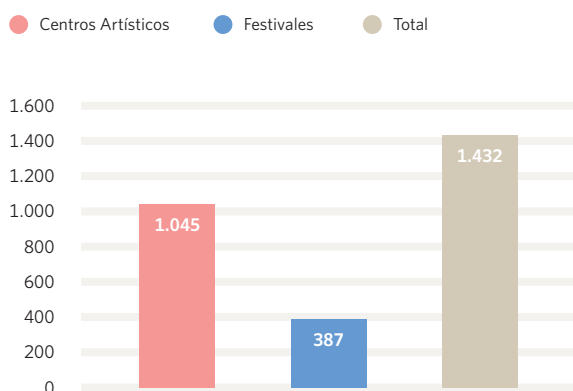
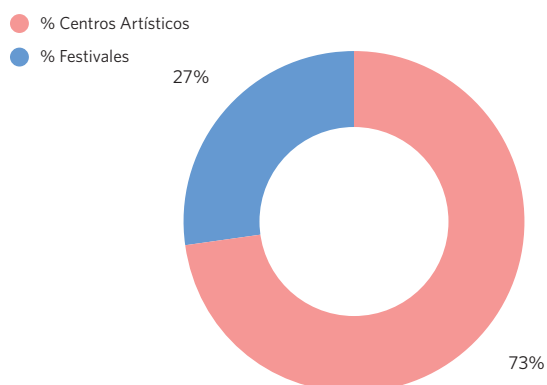


GRÁFICO 202

Estrenos de obras musicales en centros artísticos y festivales consorciados del INAEM 2000-2018 (%)



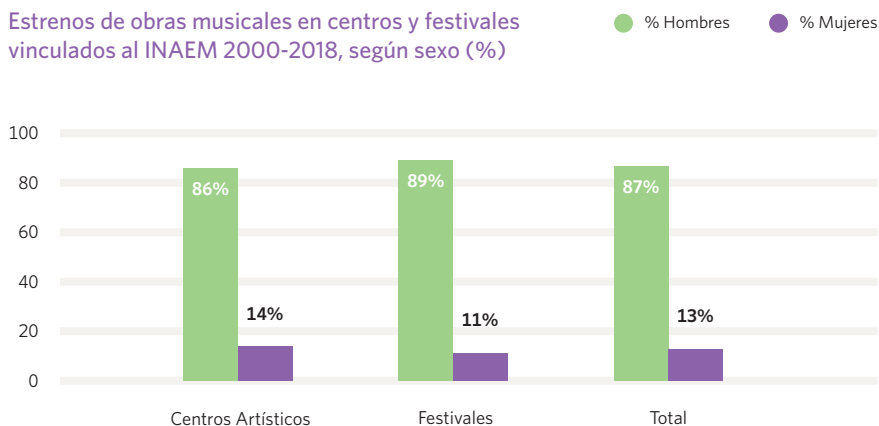
La distribución global por sexos es de un 87,2% de estrenos de obras de hombres frente a un 12,8% de obras compuestas por mujeres⁶¹. Los festivales estrenan menos obras de mujeres (10,6%) que los centros artísticos del INAEM (13,6%), aunque las cifras son muy similares y no hay diferencias significativas.

60. Hay que hacer notar que 43 obras estrenadas están duplicadas, ya que han sido estrenadas por la OCNE o la JONDE en festivales, por lo que aparecen registradas dos veces.

61. En toda la serie se han identificado 9 obras compuestas por más de una persona, 5 de ellas por un hombre y una mujer. Eso explica que difieran el número de obras y autores.

GRÁFICO 203

Estrenos de obras musicales en centros y festivales vinculados al INAEM 2000-2018, según sexo (%)



La evolución global en el tiempo (véanse las tablas 90 y 91 y el gráfico 204) realmente no muestra tampoco cambios sustanciales. Sí se aprecia cierta mejora, pero realmente mínima. El porcentaje de obras estrenadas de mujeres en el año 2000 no alcanzó el 5% (4 obras de 83 y una obra de autoría mixta) y en 2018 se situó en el 8,6% (5 obras de 58 y una obra de autoría mixta), si bien es cierto que ha habido momentos puntuales en los que el número de obras compuestas por mujeres ha alcanzado el 20% como en 2008, cuando de los 80 estrenos anuales 16 obras fueron de mujeres.

GRÁFICO 204

Compositoras participantes en los estrenos en centros artísticos y festivales vinculados al INAEM 2000-2018 (N)

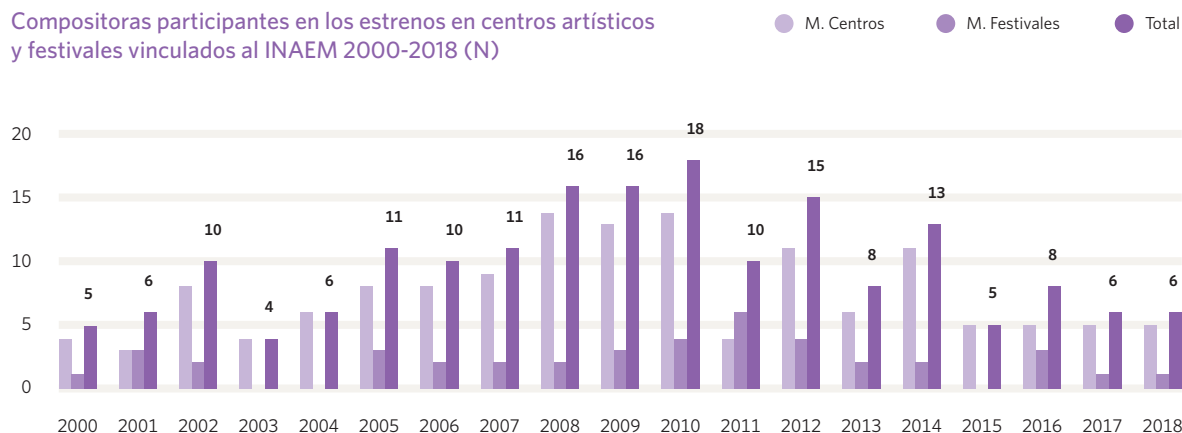


TABLA 90

Estrenos de música en Centros Artísticos del INAEM y Festivales consorciados entre 2000 y 2018, según sexo (cifras absolutas)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Centros Artísticos																				
Hombres	57	53	45	57	50	38	34	42	45	70	92	27	35	24	47	50	41	49	46	902
Mujeres	3	3	7	3	6	7	8	9	14	13	14	4	11	6	11	5	5	5	4	138
Mixto	1		1	1		1													1	5
Total Centros	61	56	53	61	56	46	42	51	59	83	106	31	46	30	58	55	46	54	51	1.045
Festivales																				
Hombres	21	25	23	19	21	24	15	16	19	18	16	38	30	10	16	8	13	8	6	346
Mujeres	1	3	2			3	2	2	2	3	4	6	4	2	2		3	1	1	41
Mixto																				
Total Festivales	22	28	25	19	21	27	17	18	21	21	20	44	34	12	18	8	16	9	7	387
Total Entidades																				
Total Hombres	78	78	68	76	71	62	49	58	64	88	108	65	65	34	63	58	54	57	52	1.248
Total Mujeres	4	6	9	3	6	10	10	11	16	16	18	10	15	8	13	5	8	6	5	179
Mixto	1		1	1		1													1	5
Total Entidades	83	84	78	80	77	73	59	69	80	104	126	75	80	42	76	63	62	63	58	1.432

Fuente: CDAEM del INAEM. Elaboración propia.

TABLA 91

Estrenos de música en Centros Artísticos del INAEM y Festivales consorciados entre 2000 y 2018, según sexo (%)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Centros Artísticos																				
Hombres	93,4	94,6	84,9	93,4	89,3	82,6	81,0	82,4	76,3	84,3	86,8	87,1	76,1	80,0	81,0	90,9	89,1	90,7	90,2	86,3
Mujeres	4,9	5,4	13,2	4,9	10,7	15,2	19,0	17,6	23,7	15,7	13,2	12,9	23,9	20,0	19,0	9,1	10,9	9,3	7,8	13,2
Mixto	1,6	0,0	1,9	1,6	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,5
Total Centros	73,5	66,7	67,9	76,3	72,7	63,0	71,2	73,9	73,8	79,8	84,1	41,3	57,5	71,4	76,3	87,3	74,2	85,7	87,9	73,0
Festivales																				
Hombres	95,5	89,3	92,0	100,0	100,0	88,9	88,2	88,9	90,5	85,7	80,0	86,4	88,2	83,3	88,9	100,0	81,3	88,9	85,7	89,4
Mujeres	4,5	10,7	8,0	0,0	0,0	11,1	11,8	11,1	9,5	14,3	20,0	13,6	11,8	16,7	11,1	0,0	18,8	11,1	14,3	10,6
Mixto	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total Festivales	26,5	33,3	32,1	23,8	27,3	37,0	28,8	26,1	26,3	20,2	15,9	58,7	42,5	28,6	23,7	12,7	25,8	14,3	12,1	27,0
Total Estrenos																				
Total Hombres	94,0	92,9	87,2	95,0	92,2	84,9	83,1	84,1	80,0	84,6	85,7	86,7	81,3	81,0	82,9	92,1	87,1	90,5	89,7	87,2
Total Mujeres	4,8	7,1	11,5	3,8	7,8	13,7	16,9	15,9	20,0	15,4	14,3	13,3	18,8	19,0	17,1	7,9	12,9	9,5	8,6	12,5
Mixto	1,2	0,0	1,3	1,3	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,7	0,3
Total general	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: CDAEM del INAEM. Elaboración propia.

Si se analizan las obras estrenadas según el contexto, se aprecia una mayor presencia de mujeres en los centros artísticos que en los festivales, aunque estos últimos han incrementado el porcentaje de obras de mujeres por encima de la media en los tres últimos años, mientras que, en los centros artísticos del INAEM, la participación de compositoras entre 2016 y 2018 se sitúa por debajo del promedio del periodo estudiado. En cualquier caso, el patrón de participación de mujeres sí muestra su mayor incremento en los años inmediatamente anteriores y posteriores a la aprobación de la Ley de Igualdad (véanse el gráfico 204 y las tablas 90 y 91).

TABLA 92

Estrenos de obras musicales en centros artísticos y festivales vinculados al INAEM entre 2000 y 2018, según sexo (cifras absolutas y % de mujeres)

	Hombre	Mujer	Mixto	Total	% Mujeres
Auditorio Nacional	72	20		92	21,7
Joven Orquesta Nacional España	39	9		48	18,8
Festival Internacional de Música de Canarias	31	6		37	16,2
Quincena Musical de San Sebastián	98	15		113	13,3
Centro para la Difusión de la Música Contemporánea	431	65	4	500	13,8
Centro Nacional de Difusión Musical	271	38	1	310	12,6
Festival Internacional de Música y Danza de Granada	38	5		43	11,6
Semana Música Religiosa Cuenca	36	4		40	10,0
Festival Internacional de Música de Santander	49	4		53	7,5
Festival de Música Contemporánea de Alicante	94	7		101	6,9
Orquesta y Coro Nacional de España	89	6		95	6,3
Total general	1.248	179	5	1.432	12,5

Fuente: CDAEM del INAEM. Elaboración propia.

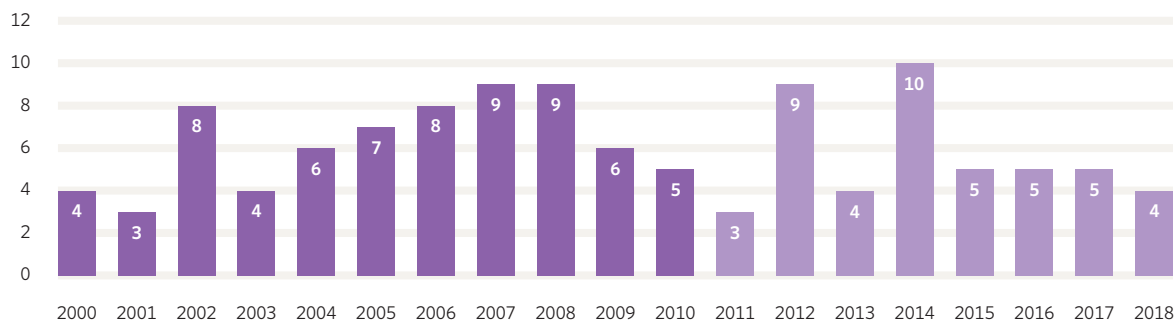
La tabla 92 muestra las diferencias globales entre entidades según el número de obras estrenadas en las que participan mujeres. Como se puede observar, destaca el Auditorio Nacional, que durante los poco más de dos años que asumió tareas de programación incluyó casi un 22% de obras de mujeres. Si se centra la atención en los dos centros artísticos con mayor nivel de programación musical –el Centro para la Difusión de la Música Contemporánea y el Centro Nacional de Difusión Nacional–, los porcentajes de obras de compositoras estrenadas son muy similares: 13,8% y 12,6% respectivamente. Ahora bien, si tenemos en cuenta que el CDMC desapareció en 2010 y fue sustituido por el CNDM, las cifras son desalentadoras, ya que suponen que, durante la mayor parte del periodo posterior a la aprobación de la Ley de

Igualdad, el principal centro programador de música del país no ha mejorado en absoluto la presencia de mujeres compositoras en sus estrenos (véase el gráfico 205).

GRÁFICO 205

Obras de compositoras estrenadas por el CDMC y el CNDM 2000-2018 (números absolutos)

● CDMC ● CNDM



Tampoco llama al optimismo la representación de compositoras en los estrenos de la OCNE, que es la entidad con menor participación de mujeres de todas las que componen la muestra con tan solo un 6,3% de obras estrenadas correspondientes a mujeres. «La Orquesta y Coro Nacionales de España (OCNE) es el principal conjunto sinfónico-coral del Estado español y tiene como funciones principales ‘la difusión y promoción de la música española y de las nuevas creaciones de autores españoles’ mediante sus conciertos en España y por el extranjero y grabaciones y retransmisiones»⁶², tal como queda recogido en sus estatutos. Es preocupante que la primera orquesta española preste tan poca atención a la hora de recoger la aportación de las mujeres al acervo musical español.

Sorprende pensar que la OCNE no haya encontrado merecedoras de estreno más que seis obras de tres compositoras a lo largo de diecinueve años. Este comportamiento entra en contradicción con la política de reconocimientos del Ministerio, que ha concedido premios nacionales de composición a varias compositoras en los últimos años y de las cuales la Orquesta Nacional de España no ha interpretado ni encargado todavía ninguna obra.

62. Real Decreto 1245/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Orquesta Nacional de España. BOE, 296, de 11/12/2002.

En el catálogo de compositoras españolas⁶³ publicado por el Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música del INAEM, se recogen cientos de obras de más de doscientas autoras españolas, la mayor parte de ellas compuestas durante finales del siglo XX e inicios del siglo XXI. Algunas han sido estrenadas por orquestas de reconocido prestigio españolas y de países con una robusta tradición musical sinfónica, como los Estados Unidos o Alemania. Ninguna de ellas, sin embargo, parece haber merecido el reconocimiento de la OCNE. No parece que la OCNE haya prestado durante el periodo analizado la debida atención a la promoción y difusión de las nuevas creaciones de autoras españolas, ni seguido las recomendaciones de la Ley de Igualdad, que no son orientativas, sino imperativas.

Mejores resultados presenta la JONDE⁶⁴, la otra orquesta dependiente del INAEM, en la que el 18,8% de estrenos corresponden a mujeres. Sería una política acertada incrementar ese porcentaje en una orquesta que se creó con el objetivo de «contribuir al fomento de las vocaciones musicales en nuestro país y proporcionar a los jóvenes componentes de la misma una formación integral, tanto musical como humanística»⁶⁵. La principal agrupación musical orientada a la formación de intérpretes para las orquestas españolas debe promover la presentación de referentes femeninos a las nuevas generaciones. El nombramiento de Ana Comesaña Kotliarskaya como nueva directora artística de la JONDE es una buena señal en ese sentido.

El total de 1.432 obras estrenadas entre 2000 y 2018 en el conjunto de centros artísticos y del INAEM y en los festivales vinculados a él han sido compuestas por 675 personas: 598 compositores y 77 compositoras. Es decir, de todas las personas que han participado en la composición de los estrenos, el 11,4% son mujeres y el 89,6% hombres. El número promedio de obras estrenadas de cada uno de ellos es similar, pero un poco mayor en el caso de las mujeres (2,4 obras estrenadas de cada compositora) que en el de los hombres (2,1 obras estrenadas por compositor).

Análisis de la programación musical de la OCNE y del CDMC

Se podría pensar que el escaso número de estrenos de obras de mujeres no tendría por qué corresponderse con una programación tan escueta en obras femeninas. Como ya

63. Álvarez Cañibano, A. et al. (2008), *Compositoras españolas. La creación musical femenina desde la Edad Media hasta la actualidad*. Madrid, Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música del INAEM. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Información y Publicaciones del Ministerio de Cultura y Deporte.

64. En el mes de abril de 2020, la JONDE publicó una revisión de su actividad desde el año 2000 a 2018 desde una perspectiva de género, cuyos datos no han podido ser incorporados a este informe debido a la fecha de su publicación. Accesible en <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:fb6a7715-33a9-45db-922a-6d3c063d3611/jonde-informe-impacto-genero-2018-2020.pdf>

65. Orden de 17 de octubre de 1983 por la que se crea la Joven Orquesta Nacional de España. BOE, núm. 258, de 28/10/1983.

se ha mencionado, se realizó el vaciado de la programación de la ONE y del CDMC, pero no fue posible hacer lo mismo con el CNDM, que hubiera permitido un análisis integral de las tres unidades principales del INAEM en términos de difusión musical.

Así pues, los resultados que se muestran corresponden a la programación de la ONE entre los años 2000 y 2018 y del CDMC desde el 2000 hasta el año de su desaparición.

LAS MUJERES EN LA PROGRAMACIÓN DE LA ORQUESTA NACIONAL DE ESPAÑA, 2000–2018⁶⁶

La participación de mujeres en la programación de la ONE durante el periodo 2000-2018 queda resumida en la tabla 93, que recoge el número de mujeres que han intervenido y el número de obras en que lo han hecho.

TABLA 93

Participación de las mujeres en la programación de la ONE 2000-2018, según perfiles profesionales y obras (cifras absolutas y %)

	Hombres			Mujeres			Total			% Mujeres	
	Personas	Obras	Obras/Pers	Personas	Obras	Obras/Pers	Personas	Obras	Obras/Per	Personas	Obras
Composición	318	1.264	4,0	4	10	2,5	322	1.274	4,0	1,2	0,8
Dirección de orquesta	150	1.162	7,7	8	28	3,5	158	1.190	7,5	5,1	2,4
Solistas libres	229	1.123	4,9	56	263	4,7	285	1.386	4,9	19,6	19,0
Solistas obligados	166	576	3,5	188	536	2,9	354	1.112	3,1	53,1	48,2

Fuente: Avances de programación de la ONE. Elaboración propia.

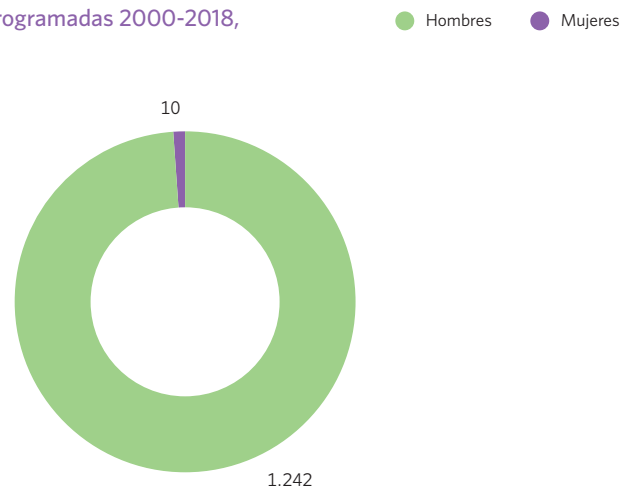
El escasísimo número de obras de compositoras estrenadas por la OCNE entre 2000 y 2018, se corresponde con una mínima programación de obras de mujeres por parte de la Orquesta Nacional de España en el mismo periodo (véanse los gráficos 206 a 208). En la programación de la Orquesta Nacional durante los mismos diecinueve años solo encontramos diez obras de mujeres entre las 1.278 composiciones programadas. Es decir, *solo el 1,2% de las autorías y el 0,8% de las obras programadas en casi veinte años son de compositoras*. Las diez obras programadas corresponden a las compositoras españolas Marisa Manchado y Pilar Jurado, a la compositora rusa Sofiya Gubaidúlina (1931) –de la que se han interpretado cinco obras– y a la australiana Lisa Gerrard (1961), de la que se interpretó una obra compuesta de forma

66. La reconstrucción de la programación de la ONE se ha realizado a partir de los documentos «Avances de Temporada», en soporte PDF de la ONE, y recoge únicamente la programación de la orquesta.

conjunta con Hans Zimmer. Como ya se ha apuntado, ninguna de las obras de las tres mujeres que han sido galardonadas con el Premio Nacional de Música en su modalidad de composición (Elena Mendoza López, María de Alvear Müller y Teresa Catalán Sánchez) han sido interpretadas por la OCNE.

GRÁFICO 206

ONE. Autoría de obras programadas 2000-2018, según sexo (N)



La evolución en el tiempo de la participación de compositoras en la programación de la ONE no muestra impacto alguno de la Ley de Igualdad en su actividad principal y parece fruto de cuestiones coyunturales, aunque hay que reconocer que hasta que se aprobó la Ley de Igualdad en 2007 no aparece ninguna mujer programada.

GRÁFICO 207

ONE. Autoría de obras programadas 2000-2018, según sexo (N)

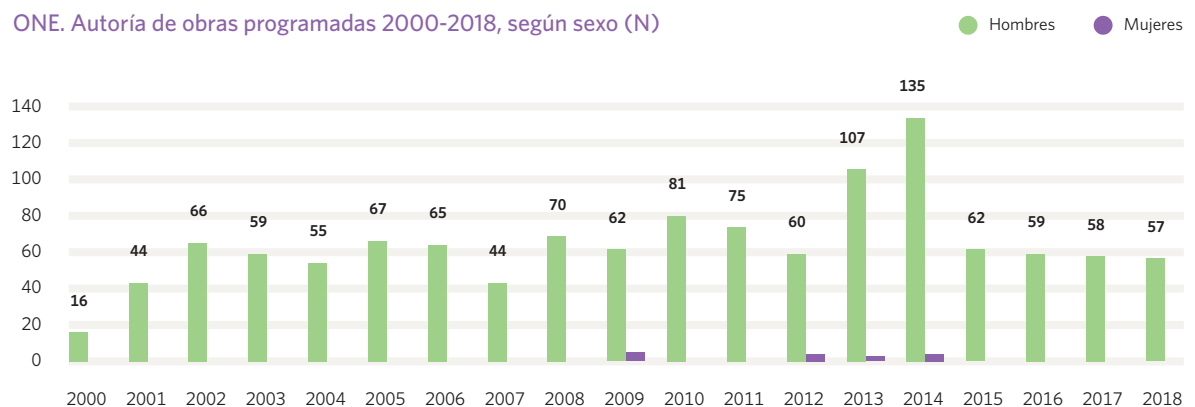
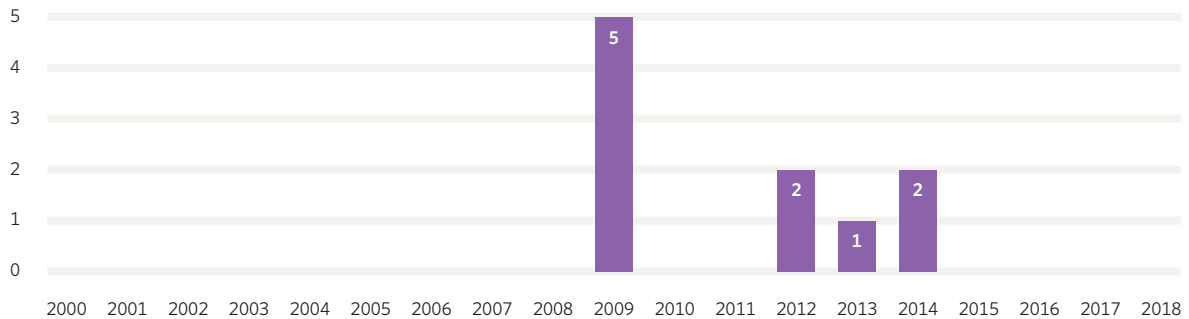


GRÁFICO 208

ONE. Obras de mujeres programadas 2000-2018 (N)



La situación mejora si analizamos la presencia de mujeres al frente de la **dirección de orquesta** (véase la tabla 93), aunque no para directoras españolas. La participación en este caso es de solo 8 mujeres, en contraste con los 150 hombres que se han puesto al frente de la orquesta (5,1% de las personas que han ocupado la dirección de orquesta). Al cargo de estas mujeres ha estado la dirección de únicamente 28 obras de las 1.190 obras interpretadas en las que disponemos del nombre del titular (2,4% de las obras programadas). Como ya se ha avanzado, todas las directoras eran extranjeras, excepto una directora española que asumió la dirección de dos obras del programa educativo.

GRÁFICO 209

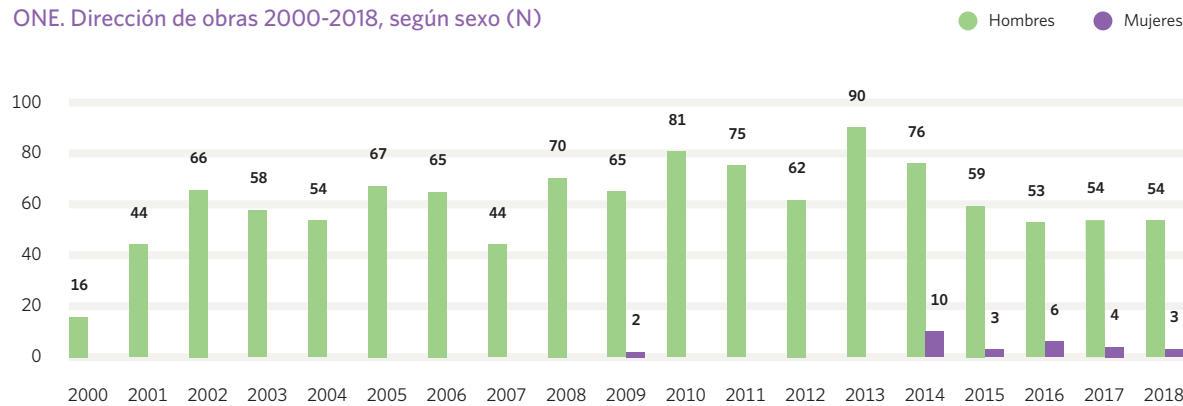
ONE. Dirección de orquesta de obras programadas 2000-2010, según sexo (N)



El hecho de que la mayor parte de las directoras de orquesta aparezcan de forma continuada en los últimos años de la serie hace pensar que se ha comenzado a prestar atención a la necesidad de incorporar mujeres a dicha actividad en la programación de la orquesta, aunque en los últimos cinco años el número de obras dirigidas ha ido decreciendo.

GRÁFICO 210

ONE. Dirección de obras 2000-2018, según sexo (N)



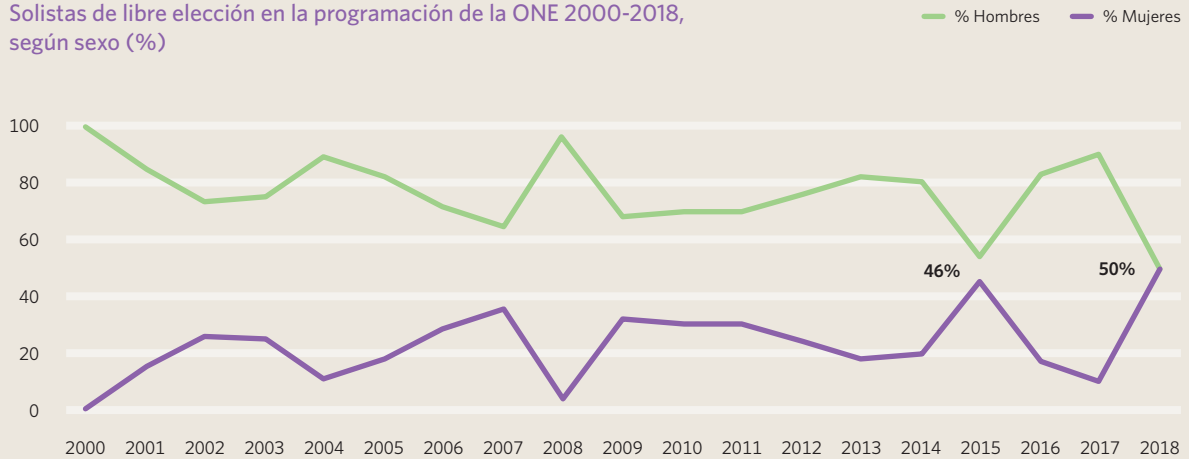
El análisis de la participación de los **solistas** es, a juicio de la autora, especialmente revelador en el contexto global de esta investigación.

Se han creado dos categorías de solistas: una de *solistas de libre elección* y otra de *solistas de elección obligada*. La primera categoría se refiere a aquellos puestos en los que está abierto a elección el sexo de la persona que asumirá la interpretación del instrumento. En el segundo caso, se trata de roles en los que la elección de género es obligada. Son fundamentalmente cantantes de obras en las que viene asignado el registro de voz como femenino o masculino. Sopranos, barítonos, tenores... llevan adscrito el género, aunque esta sea una orientación o limitación que las direcciones musicales o artísticas pueden optar por modificar libremente en ciertas obras. Así pues, en todos los casos en los que los o las solistas venían determinados por registros vocales femeninos o masculinos, se han considerado solistas cuya elección en función del sexo es obligada. Cuando los solistas venían identificados como «voz» o «cantante» se han considerado de libre elección.

Los gráficos 211 y 212 dan cuenta de la diferente presencia de las mujeres según se trate de un tipo u otro, así como de la participación de las mujeres como solistas según la familia y tipo de instrumento.

GRÁFICO 211

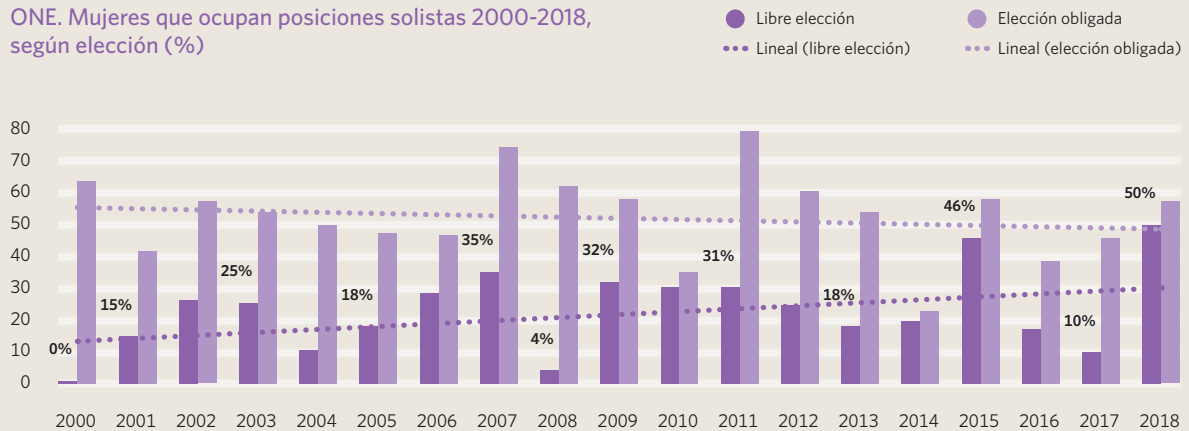
Solistas de libre elección en la programación de la ONE 2000-2018, según sexo (%)



Si tenemos en cuenta que en el año 2000 todos los solistas de libre elección fueron hombres y que en los últimos cuatro años se ha alcanzado la paridad en dos años (2015 y 2018), la tendencia global muestra una evolución positiva, aunque no hay un patrón de progreso estable y constante.

GRÁFICO 212

ONE. Mujeres que ocupan posiciones solistas 2000-2018, según elección (%)



Como ya ha sido resaltado en otros estudios⁶⁷, los instrumentos de las mujeres solistas que han participado en la programación de la ONE pertenecen fundamental-

67. Gutiérrez et al. (2019), *¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?*, editado por Clásicas y Modernas, Madrid.

mente a la familia de la cuerda (37%) y de los instrumentos de tecla (22%). Solo el 8% de los solistas de instrumentos de viento han sido mujeres. La percusión es un espacio vacío para las mujeres (véase el gráfico 213). Aparte de la voz, la viola, la flauta, el violín, el piano, el violonchelo y el clarinete son los principales instrumentos con los que han intervenido las mujeres en los conciertos de la Orquesta Nacional a lo largo de la serie analizada (véase el gráfico 214).

GRÁFICO 213

ONE. Solistas 2000-2018, según familia de instrumentos y sexo (%)

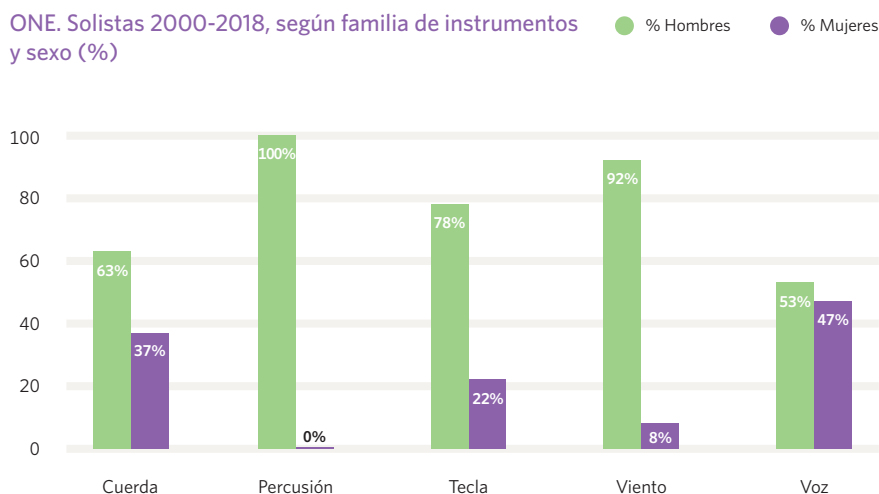
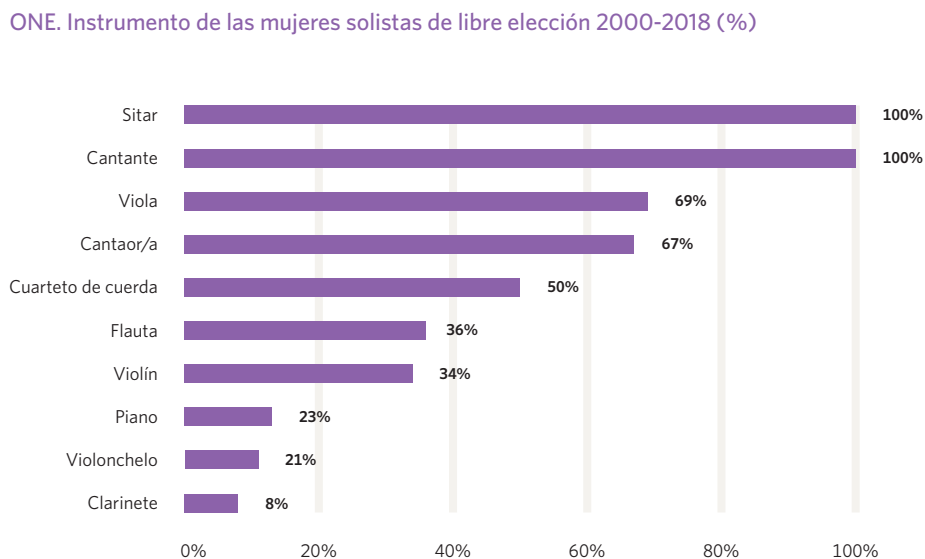


GRÁFICO 214

ONE. Instrumento de las mujeres solistas de libre elección 2000-2018 (%)



El resultado de la categorización de los solistas en *solistas de libre elección* y *solistas de elección obligada* con respecto al sexo ha sido productivo. La categoría muestra una clara escisión con respecto a la representación de mujeres y hombres entre ambos tipos. Como era de esperar, los roles solistas en los que el género es de libre elección (solistas instrumentales en su mayoría) han sido encargados mayoritariamente a hombres (80,4%), mientras que las interpretaciones de solistas cuya elección está vinculada al género (solistas vocales de registro femenino o masculino) han sido asumidas mayoritariamente por mujeres (53%).

Este hecho, analizado en una perspectiva amplia, pone de manifiesto por sí solo la total discriminación de las mujeres músicas en el contexto del sistema musical, si consideramos que este se extiende desde las etapas formativas hasta la exhibición y representación, pasando por la composición e interpretación. Además, la lectura que del fenómeno puede hacerse es extensiva a otros ámbitos artísticos.

La realidad que acabamos de describir evidencia que el problema de ausencia de las mujeres en el campo musical no se debe a razones de *capacidad* –uno de los argumentos a los que se recurre con frecuencia para explicar la ausencia de mujeres en la música–. También es una demostración clara de que tampoco estriba en que las mujeres se *autoexcluyen* o retiran del sistema debido a la dificultad de la profesión –el otro gran argumento explicativo–. El fenómeno muestra que el asunto radica en la falta de igualdad de oportunidades para incorporar a las mujeres y ser consideradas por igual y sin discriminación en todos los niveles.

La formación de cualquier cantante mujer para llegar a ocupar posiciones solistas es tan exigente como la de los hombres. Las condiciones de vida que ha de asumir una soprano solista, por poner un ejemplo, son tanto o más duras que las de un tenor o barítono. Y, sin embargo, los datos muestran que, a pesar de la dificultad, las mujeres están ahí por decisión propia en igual número y capacidad que los hombres (de hecho, el indicador *obras interpretadas por persona* sugiere que la disponibilidad de cantantes mujeres con nivel solista supera al de los hombres).

Así pues, la conclusión es evidente: cuando las mujeres tienen acceso a una formación de excelencia en condiciones de igualdad, el sistema facilita su participación y las incorpora y promueve en todos los niveles de la carrera profesional –sin barreras ni sesgos de género–, llegan a ocupar los puestos más altos. El factor clave que hace que la participación de voces solistas de registro femenino sea tan alta es que su intervención *es necesaria*. O, articulado de otra forma, cuando el sistema musical –que funciona y está estructurado para dar respuesta a las necesidades de aquellos que ostentan el poder ejecutivo y de legitimación (hombres en abrumadora mayoría)

y que son sus principales beneficiarios– *necesita* de la participación de mujeres con alto grado de cualificación artística y compromiso personal para el desarrollo de sus propios proyectos artísticos, los agentes del sistema intervienen en él para garantizar que este proporcione a las mujeres los recursos necesarios para alcanzarlo. El sistema musical –en especial el mundo de la lírica– necesita voces líricas femeninas de excelencia. En su momento, cuando la cultura de la época impedía a las mujeres cantar en los escenarios y las iglesias, la castración de niños con voces blancas hizo que las mujeres fueran sustituidas por los *castrati*. Más allá de esa singularidad histórica, las voces de las mujeres en estos contextos son imprescindibles, insustituibles en el logro de los objetivos artísticos y profesionales de los agentes que intervienen en el sector musical. Es la necesidad la que hace desaparecer los factores de discriminación del entramado musical en el caso de las cantantes solistas, pero ese mismo fenómeno no hace sino afirmar y poner en evidencia su existencia en los casos en los que la presencia femenina no es necesaria, como sucede con los otros instrumentos solistas.

Ningún otro dato de los presentados hasta ahora en el ámbito musical pone de manifiesto que la discriminación estructural e indeleble que sufren las mujeres en la música está construida socialmente y no guarda relación con la capacidad, ni con la ausencia de ambición, ni con el rechazo de las mujeres al poder, por citar los principales argumentos que se utilizan para explicarla.

Ahora bien, los sutiles mecanismos en los que están anclados los procesos de exclusión de las mujeres, precisamente por su sutileza y lo fuertemente incorporados que están en la cultura actual de hombres y mujeres, hacen especialmente difícil su erradicación y requiere de acciones positivas que hagan de catalizadores de los procesos de transformación.

LAS MUJERES EN EL CENTRO PARA LA DIFUSIÓN DE LA MÚSICA CONTEMPORÁNEA, 2000–2010

La presencia de las mujeres en la programación del CDMC, tal como resume la tabla 94, es algo mejor que en la Orquesta Nacional, aunque la situación no es tampoco muy halagüeña. Si en la ONE las compositoras eran el 1,2%, en el CDMC su presencia aumenta hasta el 9%. Ahora bien, hay que destacar que, en tan solo 11 años, el número de obras y compositoras y compositoras presentadas por el CDM dobla el número de autorías y composiciones de la programación de la OCNE en 19 años. Esto implica que el número de mujeres compositoras que han podido exponer sus obras al público es seis veces mayor en la mitad de tiempo: 67 compositoras presentaron 136 obras.

Este dato abre de nuevo un interrogante sobre el número de ellas que podrían haber dado el salto a la programación de la ONE.

TABLA 94

Participación de las mujeres en la programación del Centro para la Difusión de la Música Contemporánea 2000-2010, según perfiles profesionales y obras (cifras absolutas y %)

	Hombres			Mujeres			Total			Mujeres	
	Personas	Obras	Obras/Pers	Personas	Obras	Obras/Pers	Personas	Obras	Obras/Pers	% Autorías	% Obras
Composición	680	1.555	2	67	136	2	747	1.691	2	9,0	8,0
Dirección	95	696	7	6	30	5	101	726	7	5,9	4,1

Fuente: CDAEM, INAEM, Ministerio de Cultura y Deporte. Elaboración propia.

En cambio, la dirección de orquesta se muestra más refractaria a la entrada de mujeres. En la ONE intervinieron 8 mujeres en 19 años e interpretaron 28 obras, en el CDMC fueron 6 mujeres en 11 años y dirigieron 30 obras. La mejoría es mínima, a pesar de que el CDMC estaba exclusivamente centrado en la música contemporánea. Conviene señalar que la fuente de datos utilizada para elaborar la base de datos para el análisis de la programación del CDMC no identificaba en un porcentaje alto a la persona que había asumido la dirección. Tampoco ha sido posible registrar de forma fehaciente y sistemática los solistas que intervinieron en los conciertos, lo que impide aplicar a este contexto el modelo de análisis de los solistas desarrollado para la programación de la ONE.

Creación musical apoyada con recursos y ayudas públicas

Para finalizar se han estudiado las ayudas directas del INAEM a la creación y la composición contemporáneas durante el periodo 2000-2018.

Se trata fundamentalmente de dos líneas de ayudas. Por una parte, los *Programas de apoyo a encargos de composición vinculados a estreno*, que se incorporaron dentro de la convocatoria general de *Ayudas a la música, la lírica y la danza* del INAEM en 2005. Aunque los beneficiarios son festivales y entidades musicales que encargan obras con compromiso de estreno, en la solicitud y concesión de la subvención queda recogido el nombre de la persona que compondrá la obra y la retribución que recibirá por ello. Así pues, aunque hay una entidad jurídica que recibe la ayuda, esta queda asignada, por lo que pueden considerarse a efectos del objeto de análisis ayudas directas. La constancia expresa del compositor o compositora que recibe el encargo permite la atribución del sexo⁶⁸. Asimismo, se han incorporado a la base de datos las *Ayudas al fomento de la música contemporánea española* que se convocaron única-

68. En ocasiones, en esta línea de ayudas, aparece la concesión de una ayuda a una entidad beneficiaria por el encargo de obras a más de un compositor o compositora. Puesto que no se detalla el reparto de la cantidad concedida a cada uno de ellos, esta se ha dividido por igual.

mente en 2008 y 2009⁶⁹. En su mayor parte iban dirigidas a agrupaciones musicales y discográficas, pero no a personas físicas, excepto en una línea de las ayudas que concedía «ayudas a la creación para compositores [*sic*]» con dos submodalidades. De la primera podían beneficiarse «los compositores [*sic*] españoles de más amplia trayectoria (mayores de 60 años a fecha 1 de enero de 2008)» entre los que se distribuirían cinco ayudas de 40.000 euros. La segunda modalidad concedía diez ayudas de 20.000 euros que tendría por beneficiarios a compositores españoles de contrastada calidad y amplia trayectoria en el ámbito de la música contemporánea, de edades comprendidas entre los 35 y 59 años. Aunque se promovieron con «vocación de permanencia y estabilidad», estas ayudas solo se convocaron una vez más en 2009, si bien la línea de ayudas directas a la creación de obras de música contemporánea se incorporó a las ayudas generales a la música, la lírica y la danza desde 2010 hasta el año 2012.

La tabla 95 resume el número de compositores y compositoras que recibieron ayudas, el número de ayudas concedidas, la cuantía total que correspondió a mujeres y hombres, el número de ayudas promedio que ha recibido cada persona y la cantidad media, tanto en cifras absolutas como porcentuales.

TABLA 95

Ayudas directas a la creación y composición contemporánea del INAEM 2000-2018*, según sexo (en cifras absolutas y %)

	Compositores/as		Ayudas		Cuantía		Promedio	
	Nº Comp	% Comp	Nº Ayudas	% Ayudas	Cuantía Total	% Cuantía	Ayud/Comp	Cuant/Comp.
Hombres	127	81,9	260	83,3	2.230.610 €	86,2	2,0	17.564 €
Mujeres	28	18,1	52	16,7	356.636 €	13,8	1,9	12.737 €
Total	155	100,0	312	100,0	2.587.246 €	100,0	2,0	16.692 €

Fuente: BOE. Elaboración propia.

*Aunque el periodo de análisis es de 2000 a 2018 el gráfico sólo refleja el periodo 2005-2018 que es en el que se han producido ayudas directas a la composición contemporánea.

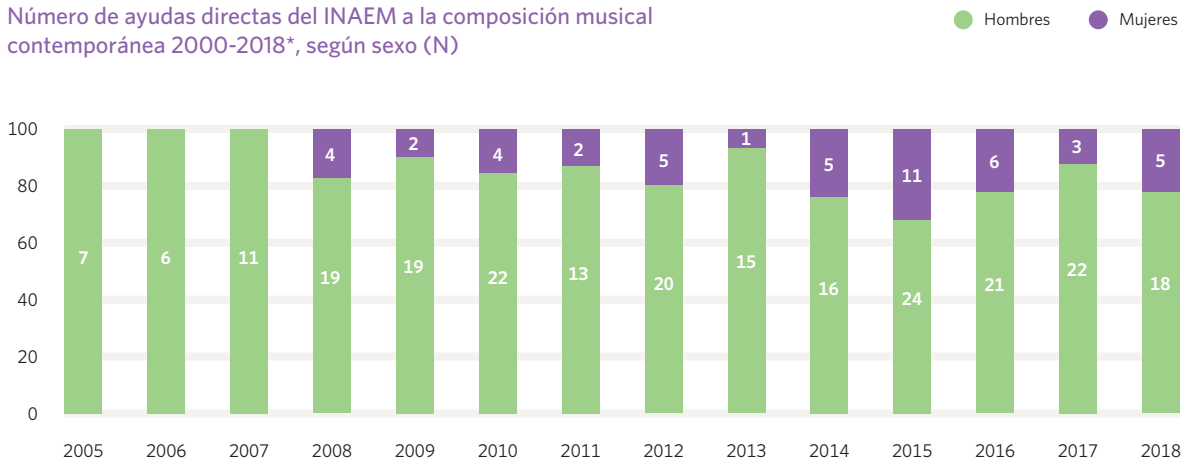
Los resultados hablan por sí solos. El 82% de los beneficiarios han sido hombres, a los que se les ha concedido el 83,3% de las ayudas y se ha entregado el 86,2% de los recursos. A los compositores se les ha apoyado con un total de 2.230.610 euros y a las compositoras con 356.636 euros. Tanto compositores como compositoras han recibido un promedio de dos ayudas que representan una media de 17.564 euros a los hombres y de 12.737 euros a las mujeres.

69. Resolución de 25 de febrero de 2008, del Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, por la que se convocan ayudas al fomento de la música contemporánea española para 2008. «BOE» núm. 58, de 7 de marzo de 2008, pp. 14036-14048. Accesible en https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-4450

Esta es la *brecha de género en lo que ayudas a la composición* se refiere: cada compositora ha recibido un 23,7% menos de ayudas con relación al promedio global y un 27,5% con respecto a la cantidad media recibida por los compositores.

GRÁFICO 215

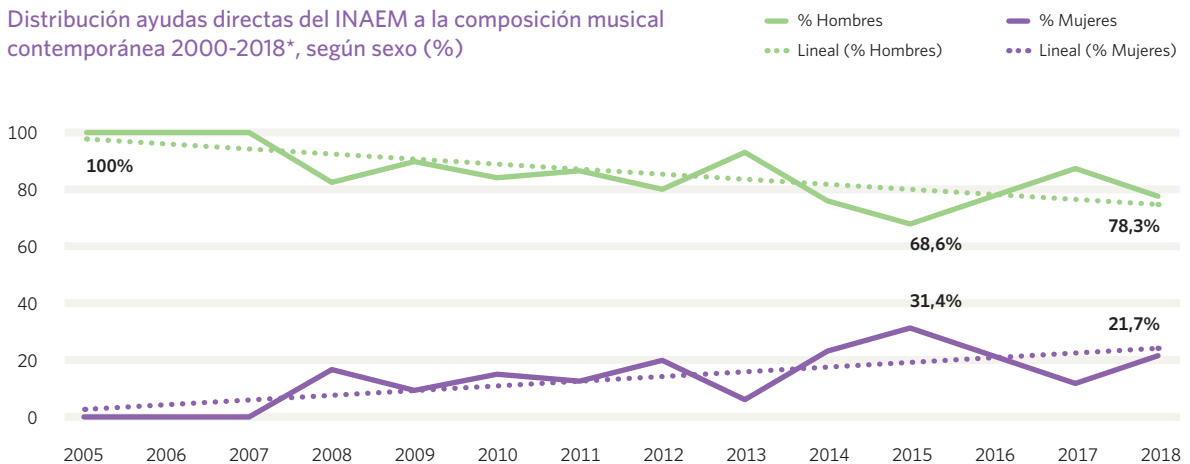
Número de ayudas directas del INAEM a la composición musical contemporánea 2000-2018*, según sexo (N)



*Aunque el periodo de análisis es de 2000 a 2018, el gráfico solo refleja el periodo 2005-2018, que es en el que se han producido ayudas directas a la composición contemporánea.

GRÁFICO 216

Distribución ayudas directas del INAEM a la composición musical contemporánea 2000-2018*, según sexo (%)



*Aunque el periodo de análisis es de 2000 a 2018, el gráfico solo refleja el periodo 2005-2018, que es en el que ha habido ayudas directas a la composición contemporánea.

Los gráficos 215 y 216 presentan la evolución en el tiempo del número de ayudas concedidas por sexo y su distribución porcentual entre hombres y mujeres. Aunque el análisis comienza en el 2000, los gráficos solo reflejan los datos a partir de 2005, que es cuando se introdujeron estas ayudas.

Como se puede apreciar, durante los tres primeros años de introducción de estas ayudas, no hubo ninguna mujer que las recibiera. Solo a partir de 2008 comenzaron las mujeres a ser receptoras de ayudas a la creación contemporánea. Sin lugar a duda, esto guarda relación con la aprobación de la Ley de Igualdad en 2007, pero también refleja el impacto positivo de la presencia de una compositora de música contemporánea al frente de la Subdirección General de Música y Danza entre 2007 y 2008. A este respecto, cabe señalar que esta Subdirección General solo ha sido ocupada por mujeres durante 1,8 años desde 2007 y solo el 34% del tiempo desde el año 2000.

Otro aspecto a tener en cuenta es la distribución de las ayudas según modalidad (véanse la tabla 96 y el gráfico 217).

TABLA 96

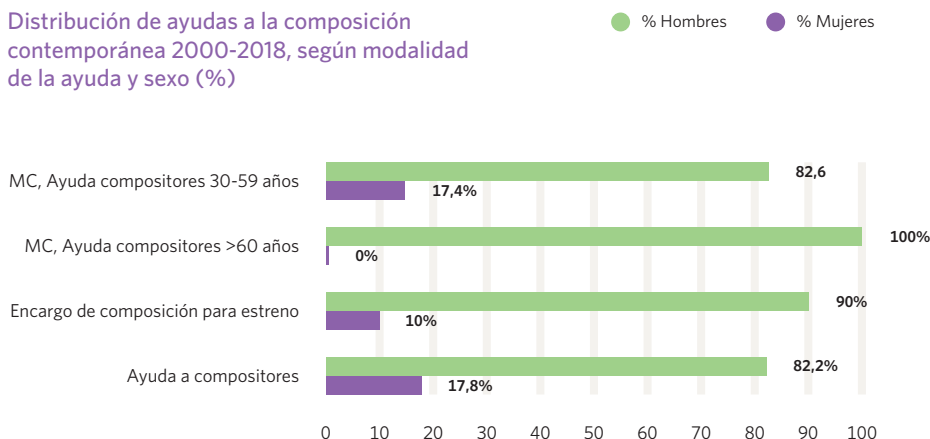
Ayudas directas a la creación de música contemporánea INAEM 2005-2018, según modalidad de la ayuda, sexo y cuantía (en cifras absolutas, promedio y %)

	Hombres			Mujeres			Total			% Mujeres	
	Nº	Cuantía	Promedio	Nº	Cuantía	Promedio	Nº	Cuantía	Promedio	% Beneficiarios	% Cuantía
Ayuda a compositores	37	740.000 €	20.000 €	8	160.000 €	20.000 €	45	900.000 €	20.000 €	17,8	17,8
Encargo de composición para estreno	63	525.733 €	8.345 €	7	96.803 €	13.829 €	70	622.536 €	8.893 €	10,0	15,5
MC, Ayuda compositores >60	12	480.000 €	40.000 €	0	0 €	0 €	12	480.000 €	40.000 €	0,0	0,0
MC, Ayuda compositores 30-59	19	380.000 €	20.000 €	4	80.000 €	20.000 €	23	460.000 €	20.000 €	17,4	17,4
Total general	131	2.125.733 €	16.227 €	19	336.803 €	17.726 €	150	2.462.536 €	16.417 €	12,7	13,7

Fuente de los datos: BOE. Elaboración propia.

GRÁFICO 217

Distribución de ayudas a la composición contemporánea 2000-2018, según modalidad de la ayuda y sexo (%)



De todas las modalidades de ayudas, aquellas en las que las mujeres han recibido un porcentaje mayor han sido las ayudas directas de 20.000 euros a la composición contemporánea concedidas entre 2010 y 2012 –en las que no se distinguía la edad de los quien habría de recibirlas–, de las cuales las mujeres recibieron el 18%; y las ayudas a «compositores con edades comprendidas entre 30 y 59 años» que se otorgaron los años 2008 y 2009, de las que el 17,4% fueron beneficiarias las mujeres. Ninguna compositora mayor de 60 años recibió una de las ayudas de 40.000 euros destinadas específicamente para compositores mayores de dicha edad. De las ayudas concedidas entre 2005 y 2018 para «encargos de composición para estreno» las mujeres han recibido tan solo el 10%.

Estos resultados son expresivos de la influencia que tienen y han tenido dos factores en el porcentaje de mujeres beneficiarias: la edad de las compositoras y la intervención de una entidad intermediaria que es la que realiza el encargo y adquiere el compromiso de estreno, en cuyo caso las mujeres resultan perjudicadas.

Representación de las mujeres en la acción del Ministerio de Cultura y Deporte en el campo del teatro lírico

Hasta ahora el análisis de la actuación del Ministerio se ha referido fundamentalmente a sus acciones en el marco de la música clásica de tipo instrumental. Pero dentro de su política musical existen líneas de actuación específicas para favorecer la creación, promoción y difusión del teatro lírico, esto es, de la ópera y la zarzuela.

Al igual que en otras áreas estudiadas, su intervención es directa a través de los denominados centros artísticos del INAEM –el Teatro de la Zarzuela en el campo de

la lírica– o mediante su participación en entidades en las que colabora con otras instituciones públicas y privadas; bien sean espacios escénicos como el Teatro Real de Madrid, el Gran Teatre del Liceu de Barcelona o el Teatro de la Maestranza de Sevilla, o en festivales como el Festival de Ópera de Oviedo. Asimismo, como ya se ha mencionado, existe una convocatoria anual de ayudas a la música, la lírica y la danza para apoyar actividades de música lírica y la circulación de los espectáculos entre comunidades autónomas y por el extranjero.

Para realizar un primer acercamiento a la presencia de las mujeres en el teatro lírico dentro del ámbito de actuación del Ministerio, se han seleccionado tres entidades: el Teatro de la Zarzuela, como centro artístico del INAEM; el Teatro Real de Madrid, en tanto que espacio escénico de primer nivel en España en cuyo patronato está presente el Ministerio de Cultura y Deporte y, por último, el Festival de Ópera de Oviedo, el único festival específicamente lírico dentro del conjunto de festivales y circuitos en los que el INAEM participa mediante su representación en sus órganos de gobierno junto con otras instituciones y entidades.

El análisis de la incorporación de las mujeres en el Teatro Real de Madrid se ha centrado tanto en los estrenos como en la programación desde 2000 a 2018. Del Teatro de la Zarzuela se ha dispuesto de los estrenos desde el año 2000 y de la programación completa desde el 2008, ya que no ha sido posible reconstruirla con anterioridad a ese año. En todos los casos se han registrado los datos de los perfiles profesionales artísticos más significativos de una producción lírica: autoría del texto, composición, dirección escénica, dirección musical y del coro, coreografía y diseño de escenografía, vestuario e iluminación. Puesto que lo que se pretende evaluar es en qué medida la Ley de Igualdad ha impactado a la hora de constituir los equipos artísticos de las producciones líricas, no se ha realizado un análisis del género de los intérpretes, ya que estos vienen determinados por la obra.

Por lo que respecta al Festival de Ópera de Oviedo, se recogieron los estrenos desde el año 2000, pero dado el escaso número que han tenido lugar desde esa fecha –nueve estrenos–, los resultados son poco indicativos, por lo que se ha desestimado integrar su actividad con la de los otros dos centros de producción lírica.

La presencia de las mujeres en la producción de espectáculos líricos en el Teatro Real y el Teatro de la Zarzuela

Es importante señalar que todos los estrenos registrados por parte del Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música del INAEM en el Teatro Real y el Teatro de la Zarzuela (fuente) se corresponden con espectáculos cuya producción ha sido financiada por los teatros, bien sea de forma íntegra o en colaboración

con otras entidades. Dado que tanto la financiación del Teatro de la Zarzuela y del Teatro Real es fundamentalmente pública, es pertinente preguntarse si las exigencias del artículo 26 de la Ley de Igualdad de «promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística cultural pública»⁷⁰ se cumplen en ambos casos. Y es especialmente pertinente esta exploración en el teatro lírico por diversas razones. Por una parte, por el alto grado de proyección pública, reconocimiento y legitimación que alcanzan los profesionales que intervienen en espectáculos líricos dentro del entramado de la música clásica. En segundo lugar, por sus elevados costes de producción en comparación con cualquier otro espectáculo escénico, lo que hace que consuman importantes recursos de los presupuestos públicos. Por último, la retribución económica de las personas que intervienen en su creación artística está muy por encima de la media, bien sea en retribución directa o por la explotación de los derechos de autor vigentes. Todos estos argumentos justifican preguntarse hasta qué punto las mujeres creadoras están siendo invitadas a participar en condiciones de igualdad en un ámbito que genera tantos beneficios culturales –en términos de legitimación– y económicos a los que intervienen en él.

Durante el periodo 2000-2018 han tenido lugar 254 estrenos, el 57% en el Teatro Real y el 43% en el Teatro de la Zarzuela. En el Teatro de la Zarzuela, el 92,7% de los espectáculos han sido de producción exclusiva del teatro. Esta cifra desciende hasta el 30% en el Teatro Real de Madrid, en el que solo en un estreno no ha intervenido el teatro en la estructura de producción.

LAS AUTORAS DE LIBRETOS

En los diecinueve años estudiados y 254 obras estrenadas en ambos teatros, encontramos a catorce mujeres asociadas a los libretos de otras tantas obras: cuatro zarzuelas y diez óperas. Bien sea porque escribieron los textos solas (7) o en colaboración con un escritor (5); porque su texto dramático sirvió para escribir el libreto («La hijastra», de Gabriela Preisová, a partir de la cual Leos Janáček escribió el libreto de la ópera *Jenufa*) o porque han realizado una nueva versión a partir de una obra anterior (Susana Gómez a partir del texto de Miguel Echegaray para *El dúo de La Africana* y María Velasco a partir del texto de Francisco Flores García y Gabriel Briones en la zarzuela *María del Pilar*) (véase la tabla 97).

70. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE, 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645. Art. 26, apartado c.

TABLA 97

Mujeres relacionadas con la creación del texto de las óperas y zarzuelas producidas y estrenadas en el Teatro de la Zarzuela y el Teatro Real entre 2000 y 2018 (entre paréntesis la fecha de estreno de las obras y la fecha de nacimiento de las mujeres)

Estreno	Teatro	Obra	Autoría del texto / Arreglos	Sexo	Música
2001	T. Zarzuela	El hijo fingido (1964)	Jesús María de Arozamena y Victoria Kamhi (1902)	H y M	Joaquín Rodrigo
2002	T. Real	L'enfant et les sortilèges (1925)	Sidonie Gabrielle Colette (1873)	M	Maurice Ravel
2003	T. Real	Osud (1907)	Leos Janáček y Fedora Bartosová (1884)	H y M	Leoš Janáček
2009	T. Real	Jenufa (1904)	Leos Janáček, basada en 'La hijastra', de Gabriela Preisová (1862)	H y M	Leoš Janáček
2010	T. Real	Salomé (1905)	Hedwig Lachmann (1865)	M	Richard Strauss
2011	T. Real	La página en blanco (2010)	Pilar Jurado (1968)	M	Pilar Jurado
2012	T. Real	The Life and Death of Marina Abramovic (2012)	Robert Wilson y Marina Abramovic (1946)	H y M	Antony y William Basinski
2014	T. Real	Death in Venice (1973)	Myfanwy Piper (1911) a partir de 'Der Tod in Venedig' de Thomas Mann	M	Benjamin Britten
2014	T. Real	Brokeback Mountain (2014)	Annie Proulx (1935) a partir de su novela homónima	M	Charles Wuorinen
2014	T. Zarzuela	Carmen (1875)	Ludovic Halévy y Henri Meilhac. Versión Saul Aguado y Ana Zamora (1975)	H,H,H,M	Georges Bizet
2016	T. Zarzuela	Las golondrinas (1914)	Gregorio Martínez Sierra y María Lejárraga (1874). Edición Ramón Lazcano	H y M	José María Usandizaga
2016	T. Zarzuela	María Moliner (ópera documental) (2016)	Lucía Vilanova (1961)	M	Antoni Parera Fons
2018	T. Zarzuela	El dúo de La Africana (1893)	Miguel Echegaray. Versión libre: Susana Gómez (1968)	M	Manuel Fernández Caballero
2018	T. Zarzuela	María del Pilar (1902)	Francisco Flores García y Gabriel Briones. Adaptación: María Velasco (1984)	H,H,M	Gerónimo Giménez

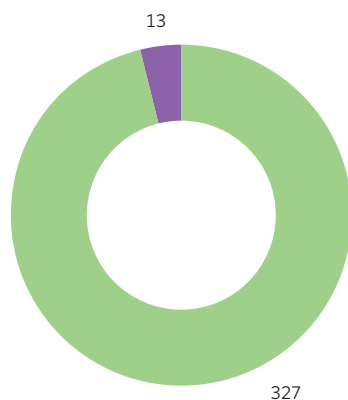
Fuente: CDAEM, INAEM. Teatro Real y diversas fuentes documentales. Elaboración propia.

Llama la atención que solo seis de ellas son autoras contemporáneas. Las otras ocho fueron escritoras, dramaturgas o libretistas nacidas entre finales del siglo XIX y los primeros años del siglo XX y cuyas obras se estrenaron antes de la Segunda Guerra Mundial. Hubiera sido de esperar un crecimiento de la representación femenina con el paso del tiempo y, sin embargo, desde esa época hasta bien entrado el siglo XXI parece haberse producido un *gap*, un periodo de ausencia de mujeres libretistas de obras líricas. Lo que sí se aprecia es un aumento progresivo de las mujeres que afrontan la tarea de forma autónoma e independiente, sin la compañía de un colaborador (aunque algunas de esas colaboraciones escondieran relaciones parasitarias, como la de Gregorio Martínez Sierra y María Lejárraga).

Así pues, de las 340 personas que intervinieron como libretistas en las obras que se han presentado en los dos teatros entre el año 2000 y el 2018, solo trece han sido mujeres, el 3,8%. El 96,2% eran hombres (gráfico 218).

GRÁFICO 218

Libretistas en producciones del Teatro de la Zarzuela y Teatro Real 2000-2018, según sexo (N)



Podría argumentarse que, puesto que la mayor parte de las obras fueron creadas en épocas en las cuales las mujeres no intervenían en las creaciones operísticas o de zarzuela, las cifras son reflejo de una realidad pretérita sobre la que no es posible intervenir. Sin embargo, aunque es una aseveración cierta, es importante matizarla. Por un lado, como hemos visto, la intervención femenina en algunas épocas era mayor de lo que podría pensarse *a priori*. Pero, por otra parte, y esta es la más significativa en este contexto, un número importante de las 254 nuevas producciones estrenadas en el Teatro Real y el Teatro de la Zarzuela a lo largo del siglo XXI o son nuevos encargos con libretos y músicas de reciente creación o, si se trata de obras de siglos pasados, con frecuencia se acompañan de adaptaciones o nuevas versiones. En estos casos, las adaptaciones o versiones son consideradas obras nuevas en términos de generación de derechos de autor, lo que implica adquirir también derechos de explotación. Sobre los encargos de nuevas obras y versiones, las direcciones artísticas de los teatros tienen capacidad de decisión. Así pues, entre 2000 y 2018, el Teatro de la Zarzuela y el Teatro Real han realizado todos los nuevos encargos, revisiones y adaptaciones a hombres, excepto en el caso de seis obras (recogidas en la tabla 97).

MUJERES COMPOSITORAS

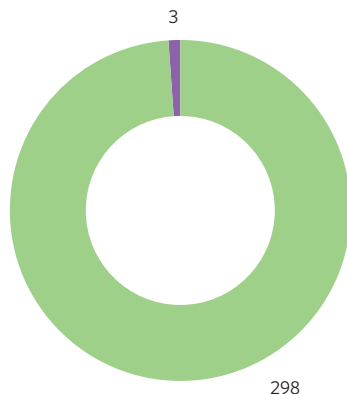
Si la representación femenina de libretistas en las producciones era baja, su presencia en tareas de composición es prácticamente nula. En total se han identificado solo tres mujeres compositoras entre las 254 obras estrenadas, las tres en producciones del Teatro Real. Dos son compositoras españolas: Pilar Jurado (1968), que estrenó su obra *La página en blanco* en 2011, y Elena Mendonza (1973), coautora con Matthias Rebstock de la ópera *La ciudad de las mentiras*, estrenada en 2017. A ellas se suma la finlandesa Kaija Saariaho (1952), cuya ópera *Only the Sound Remains* fue presentada al público en 2018. Pilar Jurado y Raquel García-Tomás (1984) aparecen de nuevo en la programación, pero ya fuera de la producción propia de estos dos teatros. De las cuatro, únicamente Pilar Jurado y Kaija Saariaho participan como compositoras en solitario. Tres mujeres frente a 298 participaciones masculinas, lo que representa el 1%.



GRÁFICO 219

Participación en la composición de obras producidas por el Teatro Real y Teatro de la Zarzuela 2000-2018, según sexo (N)

Total Hombres Total Mujeres



PRESENCIA DE MUJERES EN EL CONJUNTO DE PERFILES ARTÍSTICOS DEL TEATRO LÍRICO

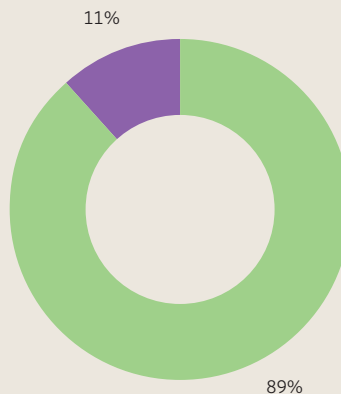
El análisis de la participación de las mujeres en el conjunto de los perfiles artísticos fundamentales en la creación y diseño de nuevas producciones líricas –texto, música, dirección escénica y musical, coreografía, diseño de escenografía, vestuario e iluminación– da como resultado diversos patrones. Como ya se ha explicado más arriba, no se han incluido en este apartado el análisis de intérpretes.

Entre los dos teatros han intervenido 2.179 personas en la creación artística de las 254 producciones que se han estrenado entre el 2000 y el 2018. De ellas, 1.930 (88,6%) participaciones correspondieron a hombres y 249 (11,4%) a mujeres, tal como queda reflejado en el gráfico 220.

GRÁFICO 220

Perfiles artísticos de estrenos Teatro Real y Teatro de la Zarzuela 2000-2018 (sin cantantes), según sexo (%)

● % Total Hombres ● % Total Mujeres



Esta enorme disparidad se viene manteniendo en el tiempo con ciertas oscilaciones, si bien se aprecia una ligerísima tendencia ascendente (gráficos 221 y 222).

GRÁFICO 221

Perfiles artísticos de producciones del Teatro Real y Teatro de la Zarzuela (sin cantantes) 2000-2018, según sexo (N)

● Hombres ● Mujeres
 Lineal (Hombres) Lineal (Mujeres)

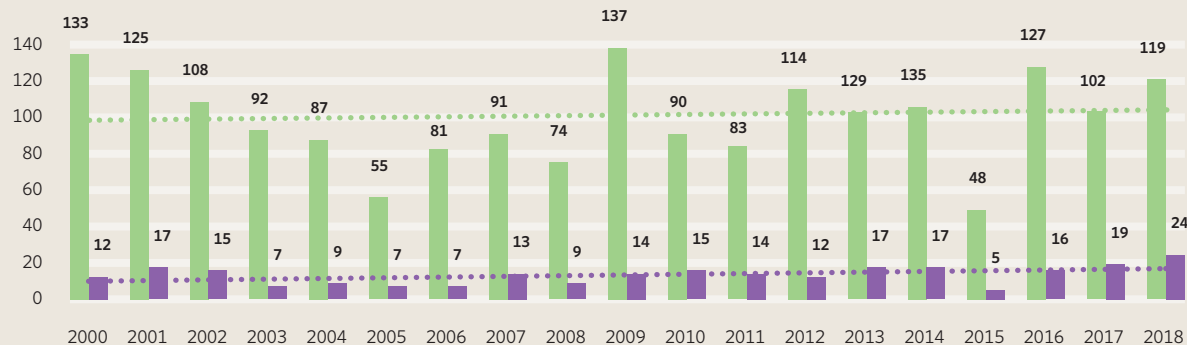
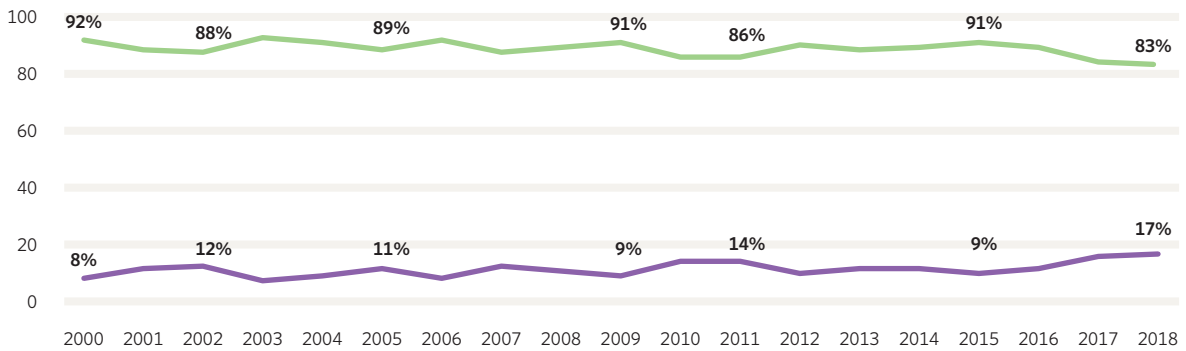


GRÁFICO 222

Perfiles artísticos de estrenos del Teatro Real y Teatro de la Zarzuela (sin cantantes) 2000-2018, según sexo (%)

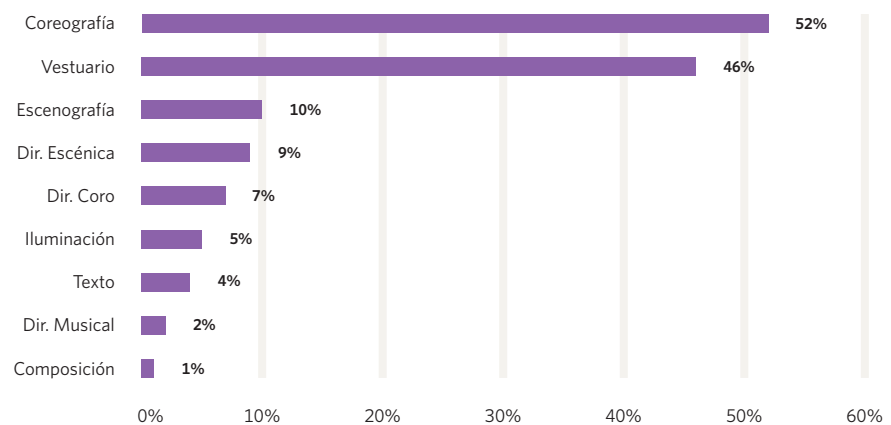
● % Hombres ● % Mujeres



Ahora bien, existen diferencias notables entre unos perfiles y otros (gráfico 223). Las actividades más inaccesibles para las mujeres son las estrictamente musicales. La participación en la composición y dirección musical no llega tan siquiera al 2%. El fenómeno de exclusión de las mujeres de estos ámbitos artísticos se ha puesto de manifiesto de forma reiterada a lo largo del texto.

GRÁFICO 223

Mujeres en los perfiles artísticos de los estrenos del Teatro Real y Teatro de la Zarzuela, 2000-2018 (% participaciones)



De las tres actividades que generan derechos de autor –autoría del texto (3,5%), composición musical (1%) y coreografía (52%)– solo la última alcanza la paridad, aunque, como se verá más adelante, en solo uno de los teatros de la muestra. En algunos roles, como la dirección escénica, la escenografía y la dirección de coro, quiere observarse en los últimos tres años un tímido intento de sumar mujeres en lugares de larga tradición masculina, pero las cifras son tan pequeñas que habrá que esperar para ver si es una tendencia o una circunstancia coyuntural.

Los dos únicos espacios profesionales en los que las mujeres alcanzan la paridad son el coreográfico (52%) y el diseño de vestuario (45,7%), los dos roles más feminizados. En las restantes actividades, la presencia femenina se sitúa por debajo del 10%.

Aunque el esquema general se mantiene, también los dos teatros presentan diferencias significativas en algunos roles. En los entornos más refractarios a la entrada de mujeres (gráfico 224), la divergencia entre ambos teatros queda por debajo del 2,5%, lo que demuestra que la práctica exclusión femenina en estos perfiles es un fenómeno estructural. Esa circunstancia afecta a la escenografía (1,3%), la composición (2%), la dirección musical (2,3%) y la creación del texto (2,4%). En vestuario, dirección escénica y dirección de coro existen diferencias, si bien no son muy llamativas. En las dos últimas actividades, aunque también son campos donde las mujeres están en franca minoría de forma tradicional, se apuntan algunos signos de mejora. Pero es en iluminación y coreografía donde es evidente la existencia de sesgos relacionados con los espacios. En el Teatro de la Zarzuela no ha participado ninguna mujer en diseño de iluminación (8,6%), y en el Teatro Real las mujeres han participado un 24,4% menos en la creación coreográfica.

GRÁFICO 224

Mujeres en perfiles artísticos de las producciones del Teatro Real y Teatro de la Zarzuela 2000-2018 (%)

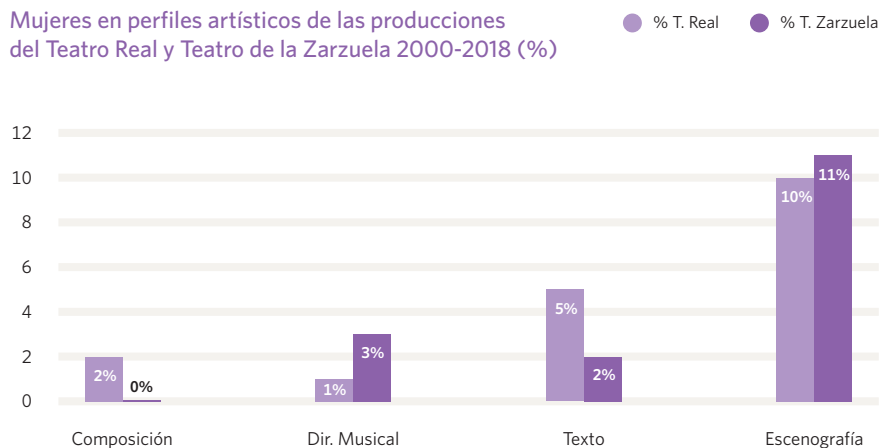
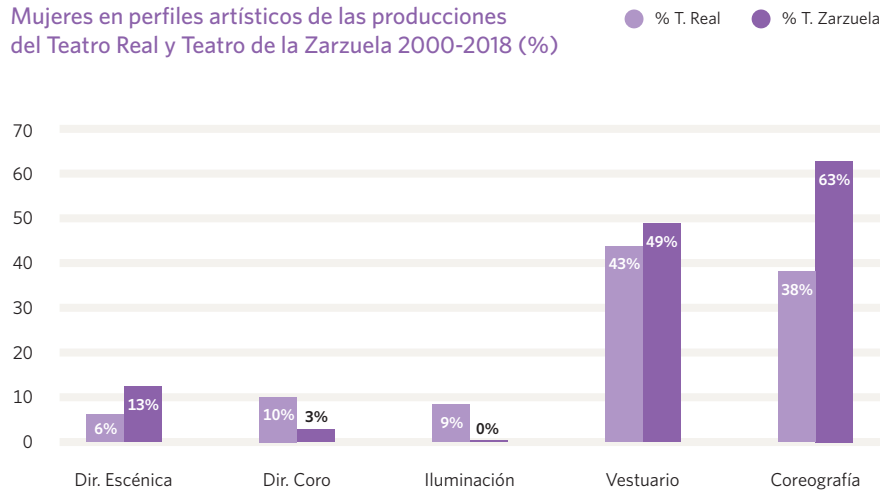


GRÁFICO 225

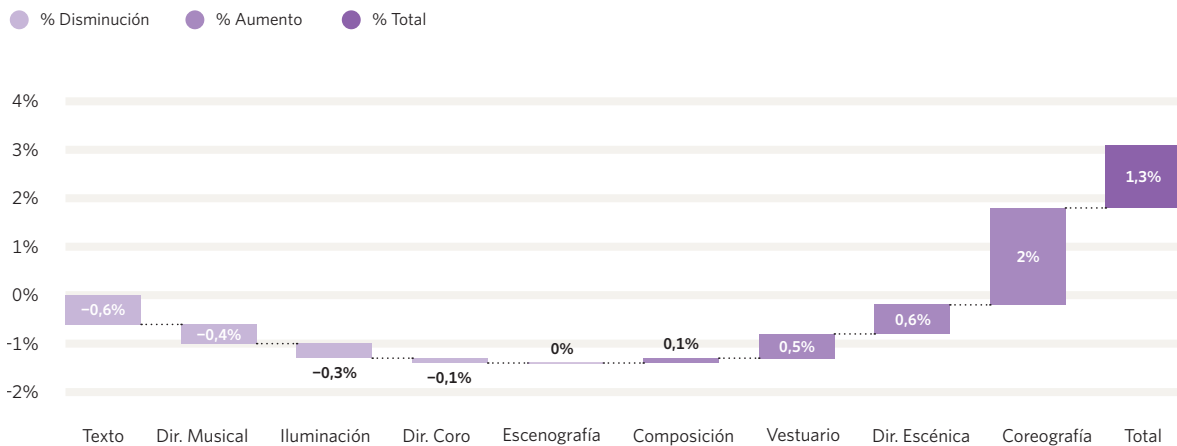
Mujeres en perfiles artísticos de las producciones del Teatro Real y Teatro de la Zarzuela 2000-2018 (%)



Como ya se apuntó anteriormente, la reconstrucción global de la programación de ambos espacios solo ha podido realizarse desde el año 2008. Puesto que la serie abarca los diez años posteriores a la aprobación de la Ley de Igualdad, ha parecido relevante contrastar si, más allá de la política de actuación y los planes de producción llevados a cabo entre 2000 y 2018, la programación lírica de los dos teatros a partir de 2008 ha venido a compensar, modular o sostener la tendencia que se ha presentado.

GRÁFICO 226

Presencia de mujeres en perfiles artísticos en el Teatro Real y Teatro de la Zarzuela. Variación entre Estrenos 2000-2018 y Programación 2008-2018 (%)



Al comparar todos los indicadores y los ámbitos de creación artística no se han apreciado cambios reseñables. El gráfico 226 recoge las variaciones con respecto a la presencia femenina entre las dos series estudiadas. Por una parte, las producciones del Teatro de la Zarzuela y del Teatro Real representadas entre 2000 y 2018 y, por otra, la programación completa (producciones propias y programación de producciones de otros centros o compañías) de los dos espacios realizada desde 2008 hasta 2018, la década posterior a la aprobación de la Ley de Igualdad. Como puede apreciarse, las oscilaciones se mueven en un rango de -0,6% en participación de mujeres en los libretos y un incremento del 2% en creaciones coreográficas.

En conjunto, los datos presentados vienen a confirmar que la distribución de los roles artísticos en el ámbito de la lírica está firmemente anclada en las prácticas de estos espacios, como también permiten afirmar que la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres no ha tenido especial impacto sobre ellas.

5

Análisis de la desigualdad en el empleo

5.1. Igualdad de trato y oportunidades en el campo laboral

En este capítulo se estudiará la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura, pero centrada en aspectos laborales. Para esto, en primer lugar, se abordará el contexto del campo de la cultura en el sector privado; a continuación, se contextualizará la situación de la mujer en el ámbito estatal; posteriormente, se analizarán la igualdad de trato y oportunidades de la mujer de los ministerios que han asumido las competencias de cultura y, por último, se recogerán una serie de recomendaciones planteadas por los agentes sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres cuenta con la fuerza legal para transformar el campo del trabajo de manera significativa, en la medida en que tiene un efecto transversal en toda la legislación laboral, a la vez que abre nuevos espacios de regulación en la esfera estatal. Tuvo efectos en el *Estatuto de los Trabajadores* al colocar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como eje transversal en la construcción e implementación de los derechos colectivos, prestando especial atención a aquellos referidos a la maternidad y a la paternidad. También en el *mercado laboral*, bajo el *principio regulador de igualdad de trato: acceso al empleo, promociones profesionales, formación y condiciones de trabajo/acceso a bienes y servicios y suministro*. En este sentido, es un marco de oportunidad legal para adelantar políticas orientadas a mejorar la empleabilidad, la permanencia en el empleo de las mujeres, a la vez que potenciar su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo, todo ello orientado a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Esta normativa tiene un alcance imperativo para todos los organismos de ámbito estatal y, en menor medida, para el sector privado. Frente al primero, establece dispositivos de estrategia y gestión organizativa dirigidos a todos los ministerios, entre los que cabe el ámbito de la producción artística e intelectual. En los dispositivos de estrategias y gestión enfatiza, entre otros, la necesaria *presencia y composición equilibrada* de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad de forma tal que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%. Destaca, además, la *igualdad de trato* de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales en todos los ámbitos de la Administración pública.

En cuanto al ámbito privado, la Ley de Igualdad tiene un carácter menos taxativo. En su artículo 73 señala que «las empresas *podrán asumir la realización voluntaria*⁷¹ de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social». Por ejemplo, la presencia de un Plan de igualdad de oportunidades solo deberá ser negociado en aquellas empresas con más de 250 trabajadores (BOE, Ley de Igualdad, p. 10), cifra que actualmente se extiende a aquellas empresas de más de 150 trabajadores, dejando aun así fuera de su alcance y control a más del 90% de las empresas con asalariados. Esto supone dejar a la voluntad o disposición de los empresarios la implementación de medidas efectivas orientadas a la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y/o en su defecto, a descargar la responsabilidad en los sindicatos para que, a través de la negociación colectiva, esta se implante en las empresas, situación compleja debido a la baja tasa de sindicalización en este tipo de organizaciones. Es de destacar que buena parte de las empresas del sector de producción artística e intelectual son pequeñas o medianas, las cuales no suelen contar con la mediación de organizaciones sindicales, al menos de manera directa.

No obstante, la Ley de Igualdad ha sido fundamental no solo para visibilizar la desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sino para adelantar políticas orientadas a derribar dichas desigualdades. Este es el caso del campo estatal y de la producción cultural e intelectual, objeto del presente apartado. Es un proceso lento, pero que va haciendo mella en las estructuras organizativas y en las prácticas y *habitus* de gestión en los campos político y social, resultado de la movilización cada vez más creciente de las mujeres.

Para la evaluación del impacto de la Ley sobre la desigualdad en el empleo en el ámbito cultural, la intención inicial, por razones de consistencia metodológica, fue abarcar el rango temporal comprendido entre el 1 de enero del año 2000 y el 31 de diciembre de 2018, al igual que en el resto del estudio. En CULTURAbase, uno de los recursos estadísticos del Ministerio de Cultura y Deporte, existe información sobre el empleo cultural desde el año 2000-2018⁷², así que parecía posible. Sin embargo, se trata de información desagregada. Las metodologías vigentes y no vigentes (anteriores y posteriores a 2011) para el cálculo del empleo hacen que los datos no sean comparables. Esto condujo a la reducción del análisis de empleo al periodo 2011-2018.

71. Cursivas de la autora.

72. <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/culturabase/empleo-cultural/resultados-empleo.html>

El campo cultural: producción artística e intelectual en España, breve mirada

A pesar de la crisis, el empleo cultural asciende lentamente, al pasar entre 2011 y 2018 de 605.400 personas a 690.300, lo que supuso una tasa de crecimiento del 14% (véase el gráfico 227).

El grupo de profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural muestra mayor participación y crecimiento al pasar de representar el 48,7% al 53,9% del total del empleo durante el período analizado (véase la tabla 98).

Continúa siendo un campo masculinizado, la participación de la mujer pasa de representar el 38,5% al 39,1 entre 2011 y 2018 (véase el gráfico 228).

Según datos de CULTURABase, la cultura es mayoritariamente masculina, especialmente en algunas actividades. El campo musical está compuesto básicamente por hombres; solo el 95% de las mujeres que trabajan en el sector cultural lo hacen en el ámbito musical, pero dentro de él representan el 27,1%. En contraste, tienen una participación significativa en «actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales» campos tradicionalmente albergados por mujeres desde principios del siglo xx y cuya presencia nunca fue cuestionada socialmente; solo allí son mayoría (56,1%) respecto a los hombres. En actividades ligadas al diseño, creación, traducción, arte y espectáculo las mujeres cada vez tienen una mayor participación respecto a los hombres, pasando del 35,6% al 41,1% entre 2011 y 2018, respectivamente. Por último, también es creciente su participación en actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión, campo en el que representan el 41,3% respecto a los hombres en 2018 (véase la tabla 99).

En 2018 el personal de cultura es relativamente joven y altamente cualificado. El 5,4% se encuentra en el tramo de edad entre 16 y 24 años, y el 79,9% entre 25 y 54 años. Respecto al nivel de estudios, el 13% cuenta con la primera etapa de educación secundaria e inferior; el 17,7% con la segunda etapa de educación secundaria y el 69,3% con una educación superior o equivalente (CULTURABase. Explotación de la Encuesta de Población Activa) (CNAE 2009 y CNO 2011) (Censo 2011).

El tipo de jornada durante el período de estudio presenta una leve caída del empleo completo, al pasar del 86,6% en 2011 al 86,1% en 2018. Las actividades ligadas a actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos presentan mayor crecimiento del empleo parcial, al pasar del 17,4% al 21,7%, respectivamente (véase la tabla 100).

GRÁFICO 227

Empleo cultural España 2011-2018, medias anuales (en miles)

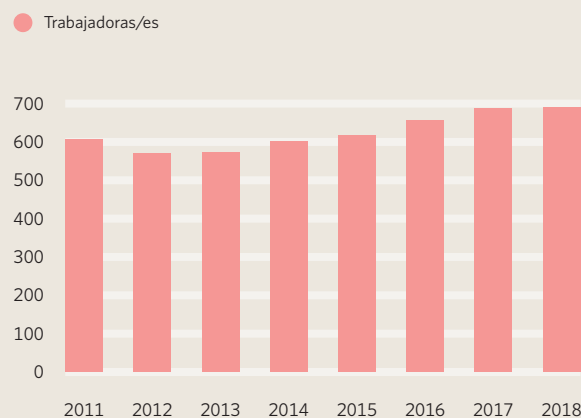
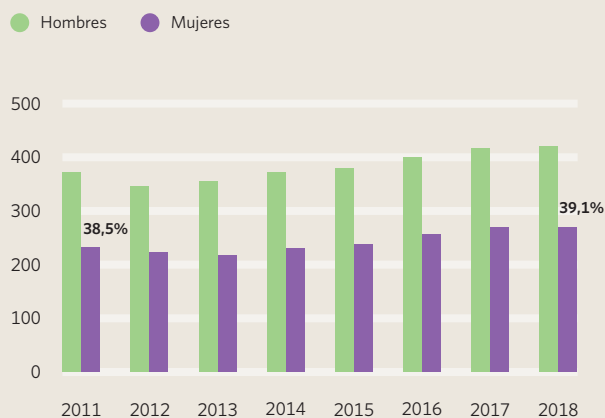


GRÁFICO 228

Empleo cultural España 2011-2018, por sexo, medias anuales (en miles)



Fuente: CULTURABase, MCD. Explotación de la Encuesta de Población Activa (CNAE 2009 y CNO 2011) (Censo 2011).

TABLA 98

Empleo cultural en España 2011-2018, por ocupaciones (en miles)

Ocupaciones (%)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Escritores, periodistas y lingüistas	11	10	10,4	10,9	11	10,2	10,7	10,7
Artistas creativos e interpretativos	9	10,5	9,7	9,1	9,1	9,8	10,6	9,2
Archivistas, bibliotecarios, conservadores, afines y ayudantes	5,4	4,5	4,9	4,6	3,8	4,1	5	4,7
Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural	48,7	49,2	50,5	50,9	51,8	52,8	51,7	53,9
Otras ocupaciones	25,9	25,8	24,6	24,6	24,4	23	21,9	21,6
Total %	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: CULTURABase, MCD. Explotación de la Encuesta de Población Activa (CNAE 2009 y CNO 2011) (Censo 2011).

TABLA 99

Empleo cultural en España 2018, por sexo y actividad económica (%)

Actividad económica	% Hombres	% Mujeres
Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	43,9	56,1
Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión	58,7	41,3
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos	58,9	41,1
A. gráficas, grabación, repr. soportes, edic. musical, fabr.sop. y ap. imagen y sonido, instr. mus.	72,9	27,1
Otras actividades económicas	63,8	36,2
Total participación por sexo	60,9	39,1

Fuente: CULTURABase, MCD. Explotación de la Encuesta de Población Activa (CNAE 2009 y CNO 2011) (Censo 2011).

Los datos de la tabla 101 arrojan un aumento de la precariedad de las trabajadoras y trabajadores del mundo cultural. Entre 2011 y 2018, la contratación no asalariada pasó del 26,3% al 30,1% del total del empleo. Además, en 2018, cae el contrato indefinido del 54,9% al 50,5%, en el tiempo de referencia. Es decir, solo la mitad de los trabajadores y trabajadoras cuentan con contrato indefinido. Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural son los que tienen una mayor representación y sufren una mayor precariedad.

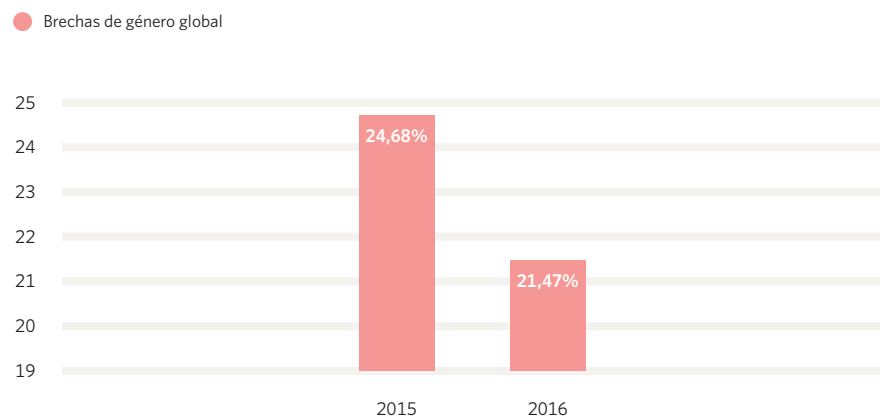
La precarización la sufren más las mujeres al ampliarse la brecha salarial entre ambos sexos en las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, brecha que pasa del 21,47% al 24,68% entre 2015 y 2016 (UGT, 2019, p. 15).

El ideal de belleza y feminidad se impone sobre la mujer en el campo artístico, presionándola a asumir modelos que poco tienen que ver con sus deseos, necesidades o características personales. Esta situación afecta directamente al mercado laboral, impidiendo que la igualdad (acceso al empleo, promociones profesionales, formación y condiciones de trabajo) sea una realidad.

El campo de la producción y la creación artística es un espacio no suficientemente visibilizado y regulado en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Por ello urge convertirlo en un problema social, digno de ser investigado e intervenido por los diversos agentes sociales (Estado, empresas, organizaciones sindicales y asociaciones profesionales de artistas) para que la igualdad de trato y oportunidades sea efectiva.

GRÁFICO 229

Brecha salarial 2015-2016, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (%)



Fuente: UGT, 2019, p. 15.

TABLA 100

Empleo cultural 2011-2018, por tipo de jornada y actividad económica (%)		
Tiempo Completo	2011	2018
Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	82,4	83,1
Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión.	85,8	85,1
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos.	82,6	78,3
A. gráficas, grabación, repr. soportes, edic. Musical, fabr.sop. y ap. imagen y sonido, instr. Mus.	91,9	92,5
Otras actividades económicas	88,3	89,4
Total Jornada a tiempo completo	86,6	86,1
Tiempo Parcial	2011	2018
Actividades de bibliotecas, archivos, museos, otras instituciones culturales, edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales	17,6	16,9
Actividades cinematográficas, de vídeo, radio y televisión.	14,2	14,9
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos.	17,4	21,7
A. gráficas, grabación, repr. soportes, edic. Musical, fabr.sop. y ap. imagen y sonido, instr. Mus.	8,1	7,5
Otras actividades económicas.	14,1	10,6
Total Jornada a tiempo parcial	13,4	13,9

Fuente: CULTURABase. Explotación de la Encuesta de Población Activa (CNAE 2009 y CON 2011) (Censo 2011).

TABLA 101

Empleo cultural 2011-2018, por situación profesional y ocupaciones (%)		
No asalariados	2011	2018
Escritores. Artistas. Archivistas, bibliotecarios y asimilados	25,8	29,2
Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural	32,8	35,7
Otras ocupaciones	14,7	17,3
Total No asalariados	26,3	30,1
Asalariados	2011	2018
Escritores. Artistas. Archivistas, bibliotecarios y asimilados	74,2	70,8
Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural	67,2	64,3
Otras ocupaciones	85,3	82,7
Total Asalariados	73,7	69,9
No asalariados: Contrato indefinido	2011	2018
Escritores. Artistas. Archivistas, bibliotecarios y asimilados	47,3	46,6
Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural	53,2	47,2
Otras ocupaciones	65,5	63,3
Total No asalariados: Contrato indefinido	54,9	50,5
Asalariados: Contrato temporal	2011	2018
Escritores. Artistas. Archivistas, bibliotecarios y asimilados	26,8	24,2
Profesionales y técnicos del mundo artístico y cultural	14	17,1
Otras ocupaciones	19,8	19,3
Total Asalariados: Contrato temporal	18,8	19,3

Fuente: CULTURABase, MCD. Explotación de la Encuesta de Población Activa (CNAE 2009 y CNO 2011).

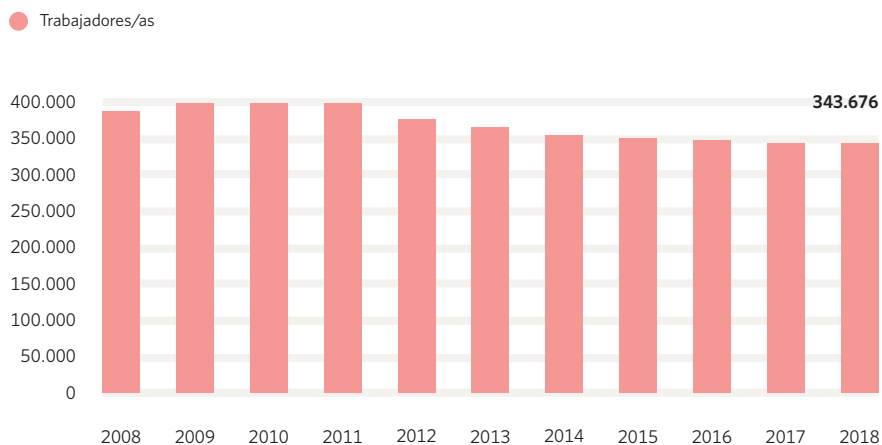
5.2. Situación laboral en la Administración pública

Huyendo en cierta medida de la precariedad laboral que existe en el sector privado, cada vez más mujeres apuestan por desarrollar su carrera profesional en el ámbito de la Administración pública, porque esta ofrece mayor estabilidad, jornadas laborales de menos horas, más días libres y vacaciones, mayor cumplimiento del régimen de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, además de existir reglas más transparentes para el ingreso y la movilidad interna. A pesar de esas ventajas, es un campo que tiende a decrecer en materia de empleo.

La crisis económica, unida a la política de reducción del gasto público, encaminada a la simplificación de las estructuras administrativas y reducción de sus costes de financiamiento y la externalización o subcontratación de actividades, se ha traducido en una reducción del empleo público, a pesar de que «la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, amplió al 100% la tasa de reposición en ciertos sectores y administraciones considerados prioritarios, por encima del 50% que se aplicaba previamente con carácter general» (Ministerio de Hacienda, 2017, p. 84).

GRÁFICO 230

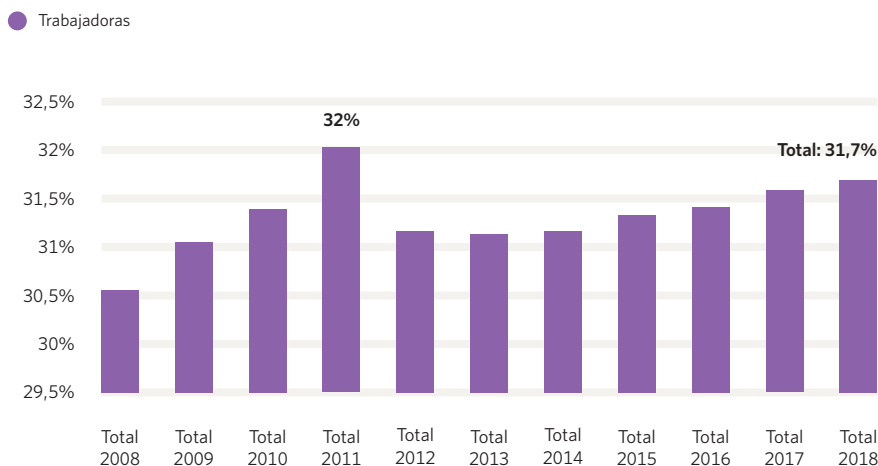
Efectivos al servicio de la Administración civil del Estado (ACE) 2008-2018



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2008 a 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

GRÁFICO 231

Mujeres al servicio de la Administración civil del Estado 2008-2018 (%)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2008 a 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

En un contexto de decrecimiento del empleo público, el gráfico 231 señala que la participación de las mujeres desde la aprobación de la Ley de Igualdad ha cambiado muy lentamente en la ACE: 30,6% en 2008 frente al 31,7% en 2018. Es decir, aún no representan ni la tercera parte del empleo. Si se considera la Administración General del Estado por ministerios, incluyendo el cuerpo militar, la participación de la mujer desciende al 25,5% (Ministerio de Hacienda, 2018, p. 19). Sin embargo, si no se considera el Ministerio del Interior, donde están los Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía), formados en gran parte por hombres, la participación de la mujer asciende al 54% (Ministerio de Hacienda, 2018, p. 19). Asimismo, existen ministerios más feminizados, como los de Cultura, Educación y Sanidad, Consumo y Bienestar Social, en los que su participación es mayoritaria respecto a la de los hombres.

Si realizamos un análisis por tipo de personal (véase el gráfico 232) se observa, primero, que en la Administración civil del Estado los hombres han concentrado tradicionalmente el poder, llegando a ocupar casi el 70% de los altos cargos en los primeros años de este siglo. Después de la promulgación de la Ley de Igualdad, se observa un leve incremento de la participación de las mujeres en los altos cargos, al pasar del 31,19% en 2008 al 34,9% en 2009; posteriormente su participación desciende, incluso ubicándose en 2015 en el 31%, para tener una subida relativamente importante en 2018 respecto a 2008, al ocupar el 41% de los altos cargos. Estas fluctuaciones de las

tasas de participación de la mujer parecen señalar que el ascenso de las mujeres no es aún una política de Estado totalmente consolidada, sino que depende en buena medida de los vaivenes políticos, debido a que dichos cargos son de libre designación.

En cuanto al personal funcionario, las mujeres proporcionalmente han mantenido e, incluso, incrementado su participación, a pesar de la crisis y la baja tasa de reposición de puestos de trabajos. No obstante, su distribución, que no supera el 30%, sigue siendo muy desigual respecto a la de los hombres (véase el gráfico 233). Es de destacar que el grupo de funcionarios representa un poco más del 80% del personal ACE. Esta lenta movilidad se observa también en su participación en el grupo más alto de la clasificación del personal funcionario —A1⁷³—, el cual pasa del 27,4% al 29,6% entre 2008 y 2018.

GRÁFICO 232

Mujeres al servicio de la Administración civil del Estado 2008-2018, clasificación por tipos de personal (%)



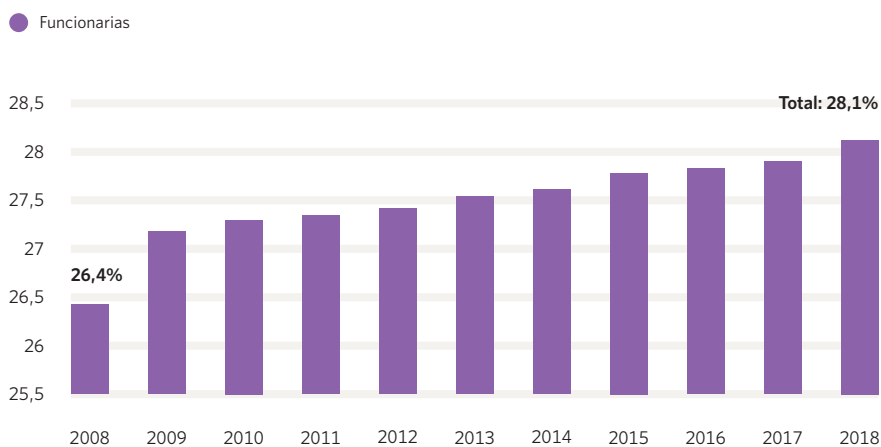
Fuente: Ministerio de Hacienda, 2008 a 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

73. En el personal funcionario de carrera existen diversos grupos, establecidos según la titulación requerida para su acceso. Así tenemos el Grupo A, B y C y sus subgrupos. Grupo A, que a su vez está dividido en los subgrupos A1 y A2. Para acceder a este grupo es necesario estar en posesión del título universitario de Grado.

En cuanto al personal contratado laboral, en 2018, las mujeres representan el 48%, presentando una caída durante los años estudiados, debido a la reducción del gasto público (gráfico 234), mientras su participación se ha elevado en los contratos eventuales: 57,2%.

GRÁFICO 233

Administración civil del Estado, personal funcionario 2008-2018 (% mujeres)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2008 a 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

Por su parte, el personal estatutario está altamente feminizado, aunque muestra una tendencia decreciente. En 2009 representaba el 87,8% y en 2018 el 79%. Gran parte de las trabajadoras del campo de la sanidad, con contratos fijos y temporales, son también personal estatutario. Cabe señalar que en el conjunto de la Administración civil del Estado dicho grupo es minoritario.

El lento, pero seguro, posicionamiento de las mujeres en la Administración del Estado se debe, entre otros aspectos, a su alta cualificación, que es hoy por hoy superior a la de los hombres.

A pesar de la estabilidad laboral existente en la Administración pública, de una mayor formalización de las reglas del juego en cuanto a ingreso y movilidad interna, así como del lento avance de las mujeres en las diversas esferas de poder y responsabilidad, los estudios continúan señalando la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres.

GRÁFICO 234

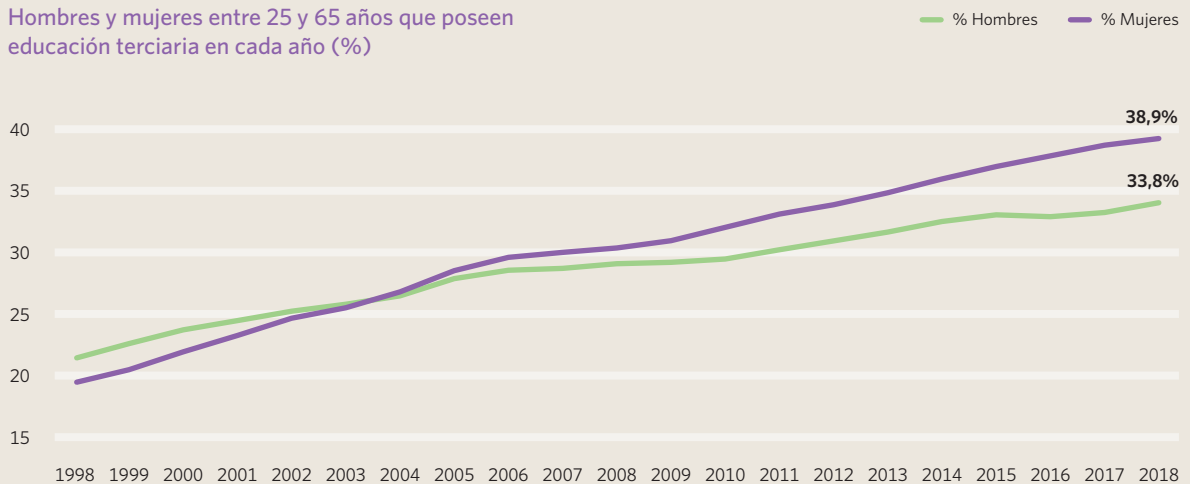
Administración civil del Estado, personal laboral 2008-2018 (% mujeres)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2008 a 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

GRÁFICO 235

Hombres y mujeres entre 25 y 65 años que poseen educación terciaria en cada año (%)



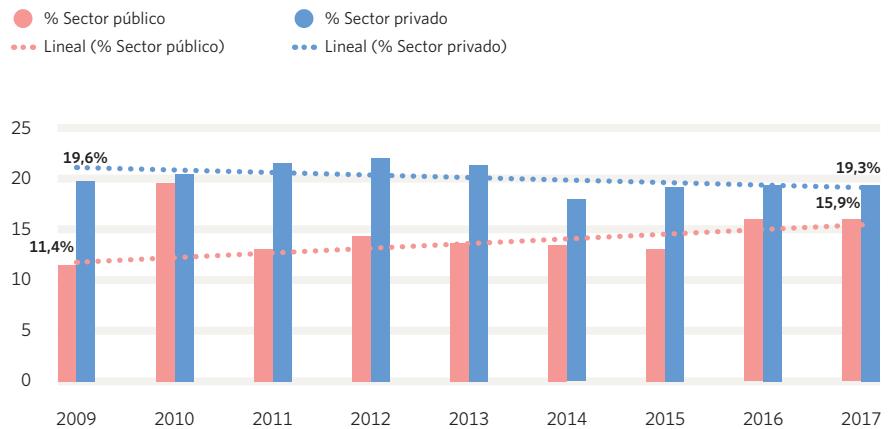
Fuente: CEOE y PWC, 2019, p. 30.

Aunque España ha avanzado en el ámbito de la igualdad de género, entre 2009 y 2017, la brecha salarial no ajustada a las características individuales⁷⁴ se amplía en el sector público a través de los años al ascender del 11,4% al 15,9%, según Eurostat (véase el gráfico 236). Esta misma institución señala que la brecha salarial total entre géneros en España es del 35,7%, mientras en la UE asciende al 39,6% (Comisión Europea, 2014).

Como se observa, dadas las condiciones de desaceleración del empleo de la Administración pública, el impacto de la Ley Orgánica 3/2007 sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo público es lento pero inminente, debido a una mayor apuesta de las mujeres a competir en el campo de la Administración pública, dada su mayor formación, a las condiciones más favorables para la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y a una mayor presión social de los agentes sociales en el campo de la política para generar un mayor proceso de reconocimiento, legitimación e institucionalización de los derechos asociados a la Ley de Igualdad.

GRÁFICO 236

Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario/hora, 2009-2017, según naturaleza del empleador (sector público, sector privado) (%)



Fuente: Eurostat, estadística de mercado laboral INE, 2009-2017.

74. Según la definición de Eurostat, la brecha de género no ajustada a las características individuales, que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres. Eurostat lo calcula únicamente para los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias.

5.3. Situación laboral de las mujeres en los ministerios que han asumido las competencias en cultura

Introducción

Analizar los cambios acaecidos en materia laboral en los departamentos que han asumido las competencias de cultura es complejo debido, entre otros aspectos, a su discontinuidad institucional. Desde 2004 hasta 2012 las competencias de cultura las asumía el Ministerio de Cultura y Deporte, pero en dicho año se integraron con las de educación en el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, que desaparece de nuevo en junio de 2018 para volver a contar con estructura propia, cuando emerge de nuevo como Ministerio de Cultura y Deporte. Además, su estructura interna también ha sufrido cambios en la distribución de competencias entre las direcciones generales.

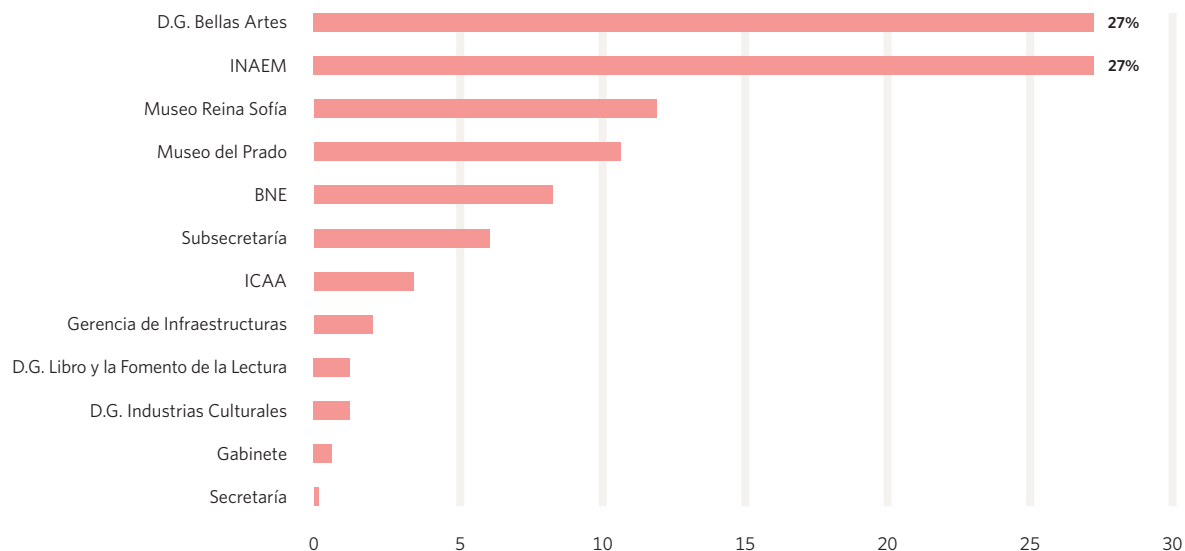


En la actualidad está conformado por la Dirección General de Bellas Artes, la Dirección General del Libro y Fomento a la Lectura, la Dirección General de Industrias Culturales y por organismos adscritos, colegiados y dependientes vinculados, como la Biblioteca Nacional de España (BNE), el Instituto Nacional de Artes Escénicas y de la Música (INAEM), el Instituto de la Cinematografía y Artes Audiovisuales (ICAA), el Museo Nacional del Prado y el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS)⁷⁵.

El gráfico 237 recoge la distribución del personal entre sus centros directivos y los organismos públicos a él adscritos. En él se aprecia que la Dirección General de Bellas Artes y el INAEM concentran el 54% de los empleos (27% cada uno), seguidos del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (12%), el Museo Nacional del Prado (10,7%) y la Biblioteca Nacional de España (8%).

GRÁFICO 237

Distribución del empleo en el MCD y organismos adscritos incluidos en el estudio 2019 (%)



Fuente: MCD, 2019 e Informes Ministerio de Hacienda, 2018 (para los datos de: INAEM, BNE, ICAA, Museo Reina Sofía y Museo del Prado). Elaboración propia.

75. En el estudio del empleo no se ha incluido el análisis de otros organismos que sí lo están en otras áreas de esta investigación, como las fundaciones Lázaro Galdiano, Museo Nacional Thyssen-Bornemisza y Teatro Real. Esto es debido a que dicha información no se halla incorporada de forma estable dentro de los informes de personal al servicio del sector público estatal que realiza la Intervención General de Estado con carácter anual.

A continuación se presentan, primero, la situación laboral del Ministerio, enfatizando la participación de la mujer en su estructura, y, después, las medidas orientadas a hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y la movilidad en la carrera laboral de los empleados del Ministerio.

Radiografía de la situación de la mujer en los ministerios que han asumido competencias en cultura

El personal del Ministerio y de los organismos a él vinculados se divide en personal funcionario y personal laboral, regidos por regímenes retributivos distintos, lo que genera un proceso de diferenciación interna con implicaciones en cuanto a actividades, responsabilidades, acceso, desarrollo de la carrera profesional, salarios y representación colectiva, entre otras.

Según el gráfico 238, el personal laboral constituye el 71% de la plantilla. Dichas proporciones se obtienen considerando la plantilla propia del Ministerio y también el personal ubicado en los organismos adscritos incluidos en el estudio (BNE, INEM, ICAA, Museo del Prado y MNCARS). Prácticamente se invierte la participación respecto a la existente en la Administración civil del Estado (2018), en donde el personal laboral representa el 16,3% del total de empleos públicos. Esto obedece, en parte, a la importante presencia de ocupaciones ligadas a oficios (bailarinas/es, músicos, costureras, sastres, maquilladoras, etc.), tareas no administrativas, más propias del personal funcionario.

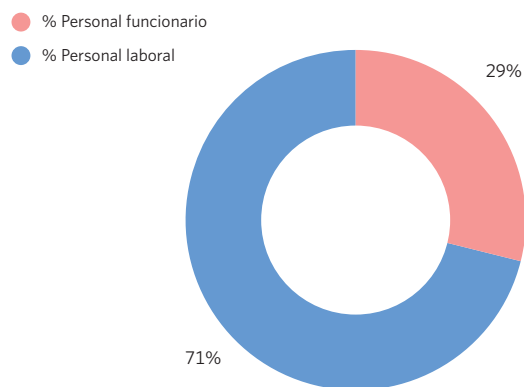
En 2018, la participación de la mujer en el Ministerio, incluyendo todos los organismos, alcanzó el 61% (véase el gráfico 239).

Entre 2012 y 2019 el empleo en el Ministerio a nivel central⁷⁶ descendió el 14,4%. La pérdida de empleo afecta más proporcionalmente a los hombres que a las mujeres, al disminuir en el 22,2% y el 9,8%, respectivamente. Las mujeres mantienen su participación e, incluso, esta aumenta levemente al pasar del 63,1% en 2012 al 66,4% en 2019. Hasta el momento podemos concluir que es un Ministerio altamente feminizado. Pero ¿de qué tipo de personal forman parte las mujeres? ¿A qué grupo o nivel dentro de la clasificación del personal de funcionarios pertenecen?

76. A partir de ahora se considera «Ministerio a nivel central» cuando no se incluyen los organismos adscritos, colegiados y dependientes (BNE, INAEM, ICAA, Museo del Prado y MNCARS).

GRÁFICO 238

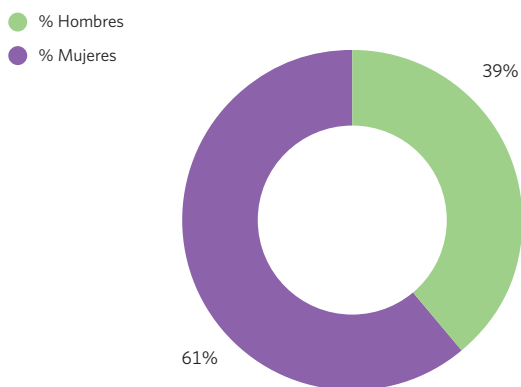
Personal funcionario y laboral del MCD (servicios centrales*) y de organismos adscritos 2019



*En servicios centrales no está incluido Gerencia de Infraestructuras.
Fuente: MCD, 2019, y Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal (para los datos de BNE, INAEM, ICAA, Museo del Prado y MNCARS). Elaboración propia.

GRÁFICO 239

Personal del MCD (servicios centrales) y organismos adscritos incluidos en el estudio 2018, según sexo



*En servicios centrales no está incluido Gerencia de Infraestructuras.
Fuente: MCD, 2019, y Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal (datos de BNE, INAEM, ICAA, Museo del Prado y MNCARS). Elaboración propia.

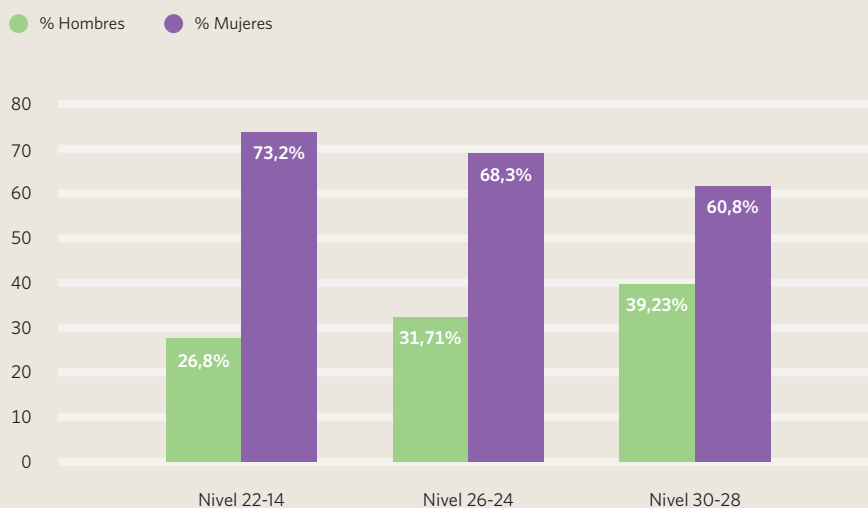
El empleo a nivel central en los ministerios con competencia en cultura: situación de la mujer/personal funcionario

Entre 2012 y 2019, el empleo correspondiente al personal funcionario cayó un 20%, con un descenso levemente mayor en el grupo de hombres (21,5%) respecto al de las mujeres (19%). Un análisis intergrupo (véase el gráfico 240) pone de manifiesto la importante representación de las mujeres en las escalas retributivas más altas dentro del personal funcionario del Ministerio, pues cubren el 61% y el 68% de los niveles más altos (del 24 al 30). Pero, si realizamos un análisis intragrupo, es decir, al interior de cada grupo (mujeres y hombres por separado), podemos visibilizar la existencia de un techo de cristal, a pesar de la importante presencia de las mujeres en el Ministerio en los niveles más altos de responsabilidad.

Para comprender los datos arrojados por la tabla 102, referidos al personal funcionario a nivel central, primero hay que señalar que los funcionarios de carrera están divididos en grupos (A1, A2 y C) y en niveles (del 14 al 30); y segundo, recordar que los hombres son minoría (poco más del 30% en 2012 y 2019).

GRÁFICO 240

Ministerio de Cultura y Deporte, personal funcionario 2019, según sexo (intergrupos) y niveles (%)



Fuente: MCD, 2019. Elaboración propia.

TABLA 102

Ministerio con competencias en Cultura a nivel central, personal funcionario 2012-2019, según sexo (intragrupa) y niveles

	2012		2019	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Nivel 28-30	20	10,8	19,4	13,2
Nivel 24-26	40,6	37	39,5	37,5
Nivel 14-22	39,4	52	41,1	49,3
Total	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Cultura y Deporte, 2019. Elaboración propia.

En 2019, si unimos los niveles más altos, vemos que el 19,4% de los hombres se encuentran en el nivel 28-30⁷⁷, frente al 13,2% de las mujeres. Un fenómeno similar se observa para los niveles del 26 al 24, aunque las diferencias son menores (39,5% de

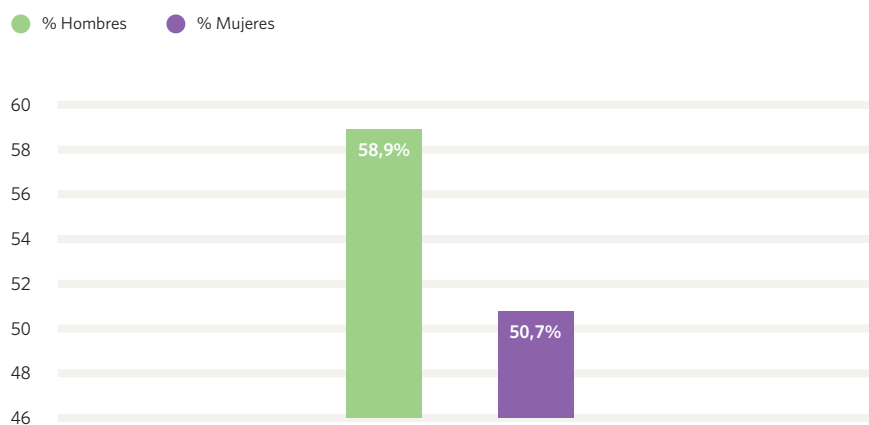
77. Hay que destacar que los niveles 29 y 30 son de libre designación, cargos de confianza del equipo de gobierno.

los hombres y 37,5% de las mujeres). Al descender de nivel (14 al 22) las proporciones se invierten, teniendo las mujeres una proporción más alta (49,3%, frente al 41,1% de los hombres). Es decir, en la medida en que se asciende en la carrera profesional, los hombres, en términos relativos, están mejor ubicados que las mujeres.

Si agrupamos por los niveles más altos, observamos que, dentro del grupo de hombres, el 58,9% ocupa estos niveles, frente al 50,7% de las mujeres.

GRÁFICO 241

Personal funcionario 2019, según sexo y niveles del 30 al 24 (% de participación)



Fuente: MCD, 2019. Elaboración propia.

El análisis entre 2012 y 2019 reafirma la mejor posición de los hombres —en términos relativos— en la carrera profesional al ocupar proporcionalmente los niveles más altos, respecto al grupo de mujeres, durante este período. Esto manifiesta la existencia del conocido «techo de cristal», barreras invisibles que dificultan o impiden el acceso de las mujeres a puestos con mayor responsabilidad en las organizaciones.

Un análisis temporal más minucioso señala cambios significativos, aunque lentos, que muestran una tendencia a derribar barreras. En el 2012, el 10,8% de las mujeres se ubicaban en los niveles más altos; en 2019, el 13,2% se situaban en estas posiciones. Es decir, hay un lento proceso de empoderamiento de las mujeres si consideramos todo el personal del Ministerio a nivel central (tabla 103).

Pero ¿es esta situación un proceso estructural que recorre todas las instancias del Ministerio y de sus organismos adscritos y colegiados? A continuación se realiza un

análisis por las diversas dependencias e instituciones del Ministerio para determinar si es un fenómeno transversal o no a todos los organismos.

Gabinete del ministro/a

Analizando por dependencias, es significativo observar cómo la presencia de las mujeres en los niveles más altos del Gabinete del ministro se ha reducido en un 50% durante el periodo 2012-2019. Igualmente, durante todo el período analizado, la casi totalidad de los hombres ubicados en esta dependencia pertenecen a los niveles 30 o 28. En cambio, las mujeres ven aumentar su distribución en el grupo más bajo (N14-N15), en el que pasan del 38,1% en 2012 al 61,9% en 2019. Es de señalar que los niveles 29-30 son de libre designación, lo cual apunta a que romper el techo de cristal requiere de políticas más eficaces, encaminadas a una efectiva igualdad de trato y oportunidades para las mujeres.

TABLA 103

Ministerio de Cultura y Deporte a nivel central, Gabinete del ministro 2019, según sexo (intragrupa) y niveles (%)

	2012		2019	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Nivel 28-30	100	38,1	85,7	19
Nivel 24-26	0	0	0	0
Nivel 17-22	0	23,8	0	19
Nivel 14-15	0	38,1	14,3	61,9
Total	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Cultura y Deporte, 2019. Elaboración propia.

Subsecretaría

También en la Subsecretaría los hombres tienden a ubicarse en los niveles más altos, y las mujeres, proporcionalmente, en los más bajos, como se aprecia en la tabla 104. Mientras el 51,4% de los hombres ocupan puestos entre los niveles 26 y 30, en esas mismas categorías solo encontramos al 41% de las mujeres. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres se constatan, por una parte, en los máximos niveles (del 28 al 30), en los que el porcentaje de mujeres es un 9,3% menor y, por otra, en los puestos intermedios (niveles entre 17 y 22), en los que el porcentaje de mujeres supera al de los hombres en un 12,6%.

TABLA 104

Ministerio de Cultura y Deporte a nivel central, Subsecretaría 2019, según sexo (intragrupa) y niveles (%)

	% Hombres	% Mujeres	% Variación Mujeres
Nivel 28-30	25,7	16,4	-9,3
Nivel 24-26	25,7	24,6	-1,1
Nivel 17-22	32,9	45,5	12,6
Nivel 14-15	15,7	13,4	-2,3
Total	100	100	

Fuente: Ministerio de Cultura y Deporte, 2019. Elaboración propia.

Dirección General de Bellas Artes

También en la Dirección General de Bellas Artes se evidencia cómo los hombres tienden a ubicarse proporcionalmente más en los niveles altos, si bien es verdad que las diferencias en este caso son mucho menores que en otros ámbitos. Sí es más significativa la mayor presencia de mujeres en los niveles más bajos (14-15), donde las mujeres superan a los hombres en casi 6 puntos.

Por lo que respecta específicamente a la Subdirección General de Museos Estatales, el personal es abrumadoramente femenino, tanto en el personal funcionario (86,2%) como en el personal laboral fijo (66,7%). Sin embargo, una vez más el personal con contrato temporal es 100% femenino, aunque este tipo de contratación afecta únicamente al 5,7% del total.

TABLA 105

Ministerio de Cultura y Deporte, Dirección General de Bellas Artes 2019, según sexo (intragrupa) y niveles (%)

	% Hombres	% Mujeres	% Variación Mujeres
Nivel 28-30	13,1	11,4	-1,7
Nivel 24-26	46,9	45,5	-1,4
Nivel 17-22	25	22,4	-2,6
Nivel 14-15	15	20,7	5,7
Total	100	100	

Fuente: Ministerio de Cultura y Deporte, 2019. Elaboración propia.

Personal de los museos estatales

Es interesante analizar de forma independiente el personal perteneciente a los museos con dependencia orgánica directa de la Subdirección General de Museos Estatales (SGME). Se trata de un personal muy feminizado (68,5%).

La mayoría numérica en términos absolutos de las mujeres hace que estas sean mayoría porcentual en todos los tipos de contratación y en todas las categorías de personal especializado (véanse los gráficos 243 y 244), si bien, como muestran los gráficos, el porcentaje de mujeres aumenta entre el personal laboral temporal (81,9% mujeres frente al 18,1% hombres) y a medida que disminuye el nivel de especialización. Si las mujeres ocupan el 60% de los puestos de dirección, son casi el 100% del personal auxiliar y de atención al visitante (99,4%).

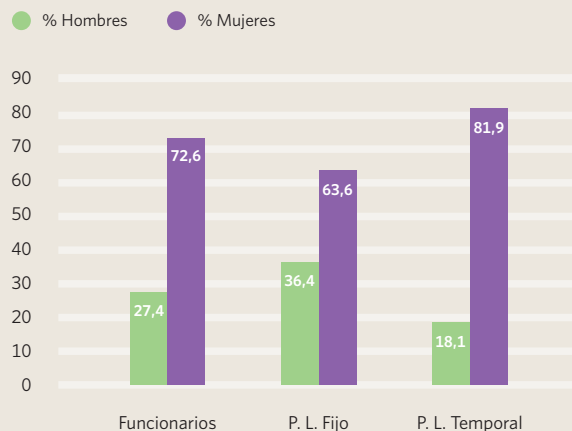
Ahora bien, este predominio femenino en la mayoría de las categorías es engañoso. Si analizamos cómo se distribuyen las mujeres y hombres entre los distintos tipos de contrataciones y niveles de especialización (análisis intragrupo), se observa lo que podemos denominar una discriminación vertical: aunque los hombres son menores en número, ellos tienen contrataciones más estables y tienden a ocupar puestos de mayor capacitación técnica. Los gráficos siguientes (244-245) ponen de manifiesto dicho fenómeno.

El análisis intragrupo del personal de museos según tipo de contratación (gráfico 245) indica que el 92,3% de los hombres disponen de puestos de funcionarios o contratados fijos. Este porcentaje, en el caso de las mujeres, desciende al 84%. Es decir, el porcentaje de mujeres con contratos laborales temporales (16%) dobla al de hombres (7,7%). Así pues, un mayor porcentaje de mujeres se ven expuestas a menor estabilidad laboral.

Asimismo, por lo que respecta a la distribución de hombres y mujeres en posiciones de dirección en los museos, se constata esa discriminación vertical. Los hombres, a pesar de ser menos en número, en términos relativos asumen más puestos de dirección. El 3,1% de los hombres ocupan cargos de dirección frente al 1,9% de las mujeres (gráfico 246). Sin embargo, en los cuerpos técnicos de museos, las mujeres tienen una proporción levemente más alta que los hombres, tanto en los de mayores retribuciones salariales (facultativos) como en los del grupo A2, no así en los auxiliares. En cuanto al personal dedicado a tareas de gestión, hombres y mujeres presentan una proporción similar. Por lo tanto, puede afirmarse que en los museos las trayectorias profesionales de hombres y mujeres están mucho más equiparadas que en otros sectores de la cultura.

GRÁFICO 242

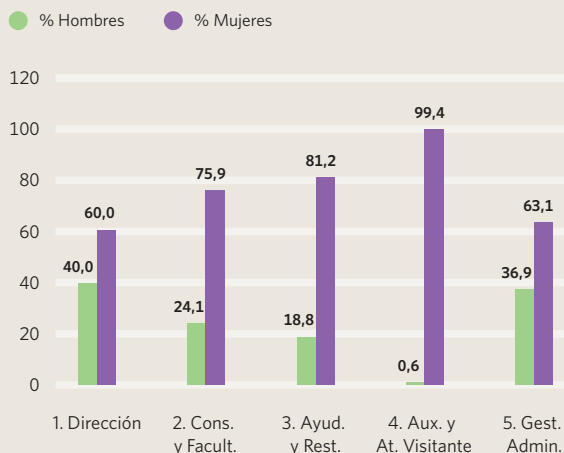
Personal funcionario y laboral de Museos SGME, según sexo (dic., 2017) (%)



P.L. Fijo: personal laboral fijo.
 P.L. Temporal: personal laboral temporal.
 Fuente: MECD, diciembre 2017. Elaboración propia.

GRÁFICO 243

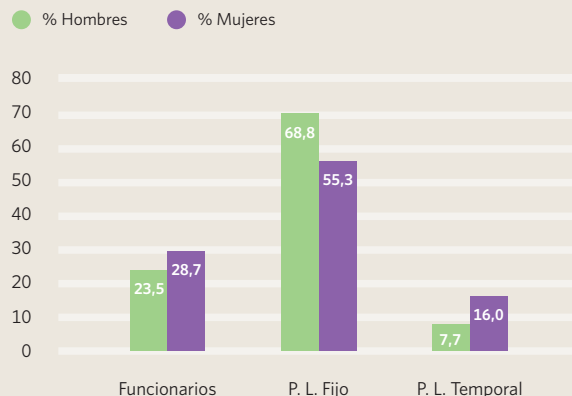
Personal especializado de museos, según ocupación y sexo. Museos SGME (dic., 2017) [Intragrupos] (%)



1: Dirección.
 2. Conservación y facultativos de bibliotecas y archivos.
 3. Restauración y ayudantes de museo, biblioteca y archivos.
 4. Atención al visitante y auxiliares de museos, bibliotecas y archivos.
 5. Gestión administrativa.
 Fuente: MECD, diciembre 2017. Elaboración propia.

GRÁFICO 244

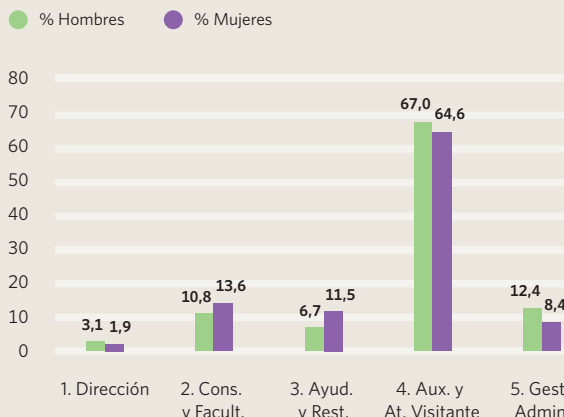
Personal funcionario y laboral. Museos SGME (dic., 2017) [Intragrupos] (%)



P.L. Fijo: personal laboral fijo.
 P.L. Temporal: personal laboral temporal.
 Fuente: MECD, diciembre 2017. Elaboración propia.

GRÁFICO 245

Personal especializado de museos, según ocupación y sexo. Museos SGME (dic., 2017) (%)



1: Dirección.
 2. Conservación y facultativos de bibliotecas y archivos.
 3. Restauración y ayudantes de museo, biblioteca y archivos.
 4. Atención al visitante y auxiliares de museos, bibliotecas y archivos.
 5. Gestión administrativa.
 Fuente: MECD, diciembre 2017. Elaboración propia.

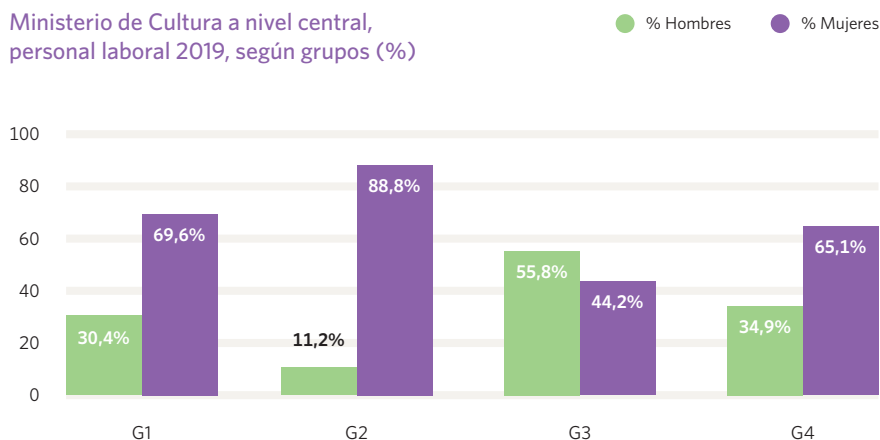
Ministerio de Cultura y Deporte a nivel central: situación de la mujer/personal laboral

En el Ministerio de Cultura y Deporte a nivel central, el personal laboral constituye el 55% del empleo. Durante los años 2012 y 2019, en este colectivo el empleo cae en menor proporción que el de los funcionarios (-9,3%), siendo el grupo más afectado el de hombres (-22,5%), mientras que el personal femenino prácticamente se mantiene.

El personal laboral está dividido en cinco grupos: G1, G2, G3, G4 y G5, siendo el G1 el que requiere más conocimientos profesionales y alto grado de exigencia en cuanto a factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad.

GRÁFICO 246

Ministerio de Cultura a nivel central,
personal laboral 2019, según grupos (%)



Fuente: MCD, 2019.

Tal como señalamos con el grupo de funcionarios, si abordamos el fenómeno como un estudio intergrupos, se observa cómo las mujeres están en principio numéricamente empoderadas, al contar con una alta participación en los grupos G1 y G2: 69,6% y 88,8% respectivamente.

Pero el análisis intragrupo desvela que las distancias entre hombres y mujeres no es tan elevada; incluso, la participación de los hombres ha sido relativamente superior en 2012 en el grupo G1. Las mujeres, a lo largo del período de estudio (2000-2018), se han empoderado y ubicado en el grupo más alto (G1), al pasar del 3,3% al 4,8%, superando a los hombres en términos relativos dentro de su grupo. Pero en los grupos subsiguientes se presenta una caída o estancamiento (G2 y G3), ampliando incluso su participación en los grupos más bajos (G4 y G5), al pasar del 70,1% al 72,1%.

TABLA 106

Ministerio con competencias en cultura a nivel central, personal laboral 2012-2019, según sexo (intragrupos) y niveles (%)

Grupos	2012		2019	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
G1	5,5	3,3	3,7	4,8
G2	8,1	15,4	2,6	11,8
G3	24,5	11,2	25,3	11,3
G4-G5	61,8	70,1	68,3	72,1
Total	100	100	100	100

Fuente: Ministerio de Cultura y Deporte. Elaboración propia.

En conclusión, se observa una pequeña expansión de la cima y de la base de la pirámide, adelgazándose los niveles intermedios.

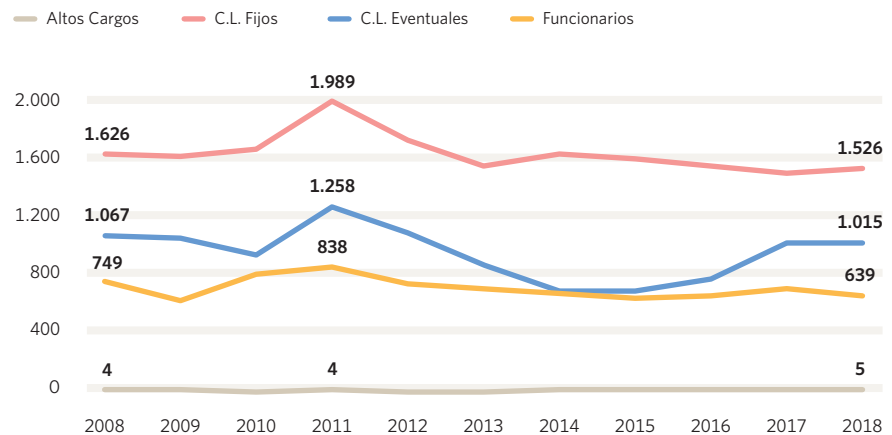


Organismos autónomos y adscritos al ministerio con competencia en cultura: BNE, INAEM, ICAA, Museo Nacional del Prado y MNCARS

En este apartado se consideran los organismos adscritos, colegiados y dependientes del ministerio que asuma las competencias en cultura, como BNE, INAEM, ICAA, Museo del Prado y MNCARS, los cuales cuentan con autonomía y gestión propia; no obstante, el empleo y las formas de acceso y desarrollo de la carrera profesional dependen de él. En materia de empleo representan aproximadamente el 70% del personal del Ministerio. El gráfico 247 revela cómo la crisis y el ajuste presupuestario por parte del Estado han afectado la evolución del empleo en estos organismos. El grupo de funcionarios ha decrecido a través del tiempo, con un personal con un promedio de edad cada vez más alto y con una baja tasa de reposición. Representan el 20% del personal, mientras el personal laboral fijo disminuye su participación, aunque en los últimos años se mantiene en un 48%; en cuanto al personal laboral eventual, presenta una disminución importante, aunque en los últimos años la tendencia es creciente, representando el 32% del personal en 2018. De los altos cargos de las cinco instituciones (de libre designación), tres son ocupados por mujeres y dos por hombres.

GRÁFICO 247

Evolución del empleo, BNE, INAEM, ICAA, Museo del Prado y MNCARS, 2008-2018

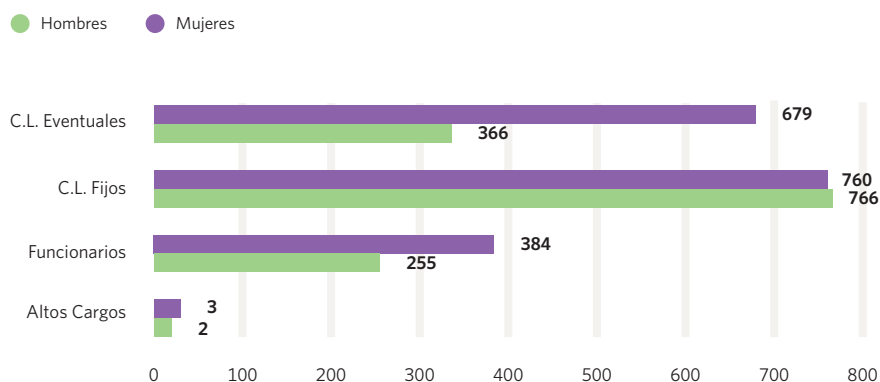


Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia. Incluye: BNE, INAEM, ICAA, MNCARS y Museo del Prado.

Los gráficos 247 y 248 ilustran la primacía de las mujeres en el empleo de los seis organismos, del que representan el 57,3%. El 37% de las mujeres ocupan puestos eventuales, el 41,6% es personal contrato fijo y solo el 21% son funcionarias. El 66,8% de los puestos eventuales, el 49,8% de los empleos fijos y el 60% de los puestos de funcionarios son ocupados por mujeres.

GRÁFICO 248

Personal de organismos vinculados al MCD 2018, por tipo de personal y sexo (N)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia. Incluye: BNE, INAEM, ICAA, MNCARS y Museo del Prado.

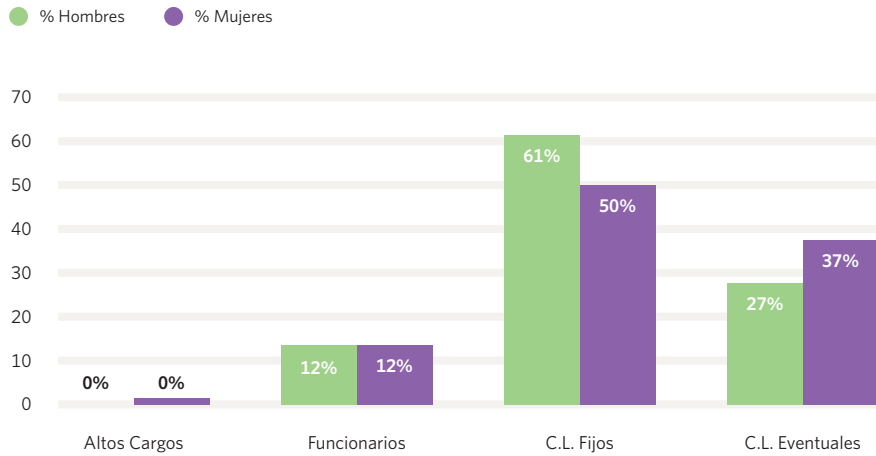
Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música: INAEM

El Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) es el organismo que se ocupa de articular y desarrollar la política del Ministerio en el ámbito de la música, la danza, el teatro y el circo. Si bien la dirección está en manos de una mujer, las seis unidades de producción (Auditorio Nacional de Música, Ballet Nacional de España, Centro Dramático Nacional, Compañía Nacional de Danza, Joven Orquesta Nacional de España, Orquesta y Coro Nacionales de España) en su totalidad están dirigidas por hombres.

El INAEM concentra el 27% del empleo total del Ministerio de Cultura y Deporte. Si analizamos el empleo global, se aprecia que es una de las instituciones más paritarias: 50% hombres y 50% mujeres en 2018. Pero si analizamos por tipo de personal, se evidencia que ellas son mayoría entre el personal con contrato laboral eventual (58%), mientras que entre los contratados laborales fijos predominan los hombres (55%), lo que supone mayor inestabilidad laboral para las mujeres contratadas.

GRÁFICO 249

INAEM 2018. Según tipo de personal y sexo (%)

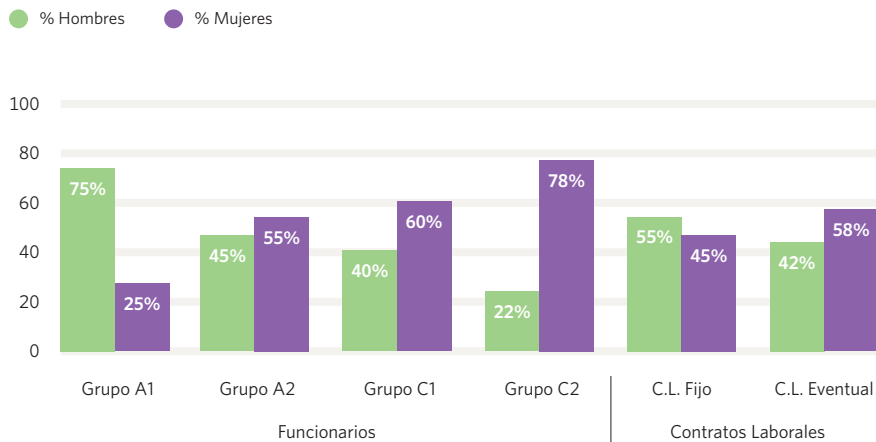


Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

Entre el personal funcionario, que representa el 12%, hay paridad entre mujeres y hombres. Pero el análisis por categorías de funcionarios pone de manifiesto una evidente discriminación vertical: a menor categoría laboral (C2), mayor predominio de las mujeres (78%), mientras que entre las categorías superiores (A1) el porcentaje de hombres (75%) supera ampliamente al de las mujeres (gráfico 250).

GRÁFICO 250

INAEM 2018. Por tipo de personal y sexo (intragrupos) (%)

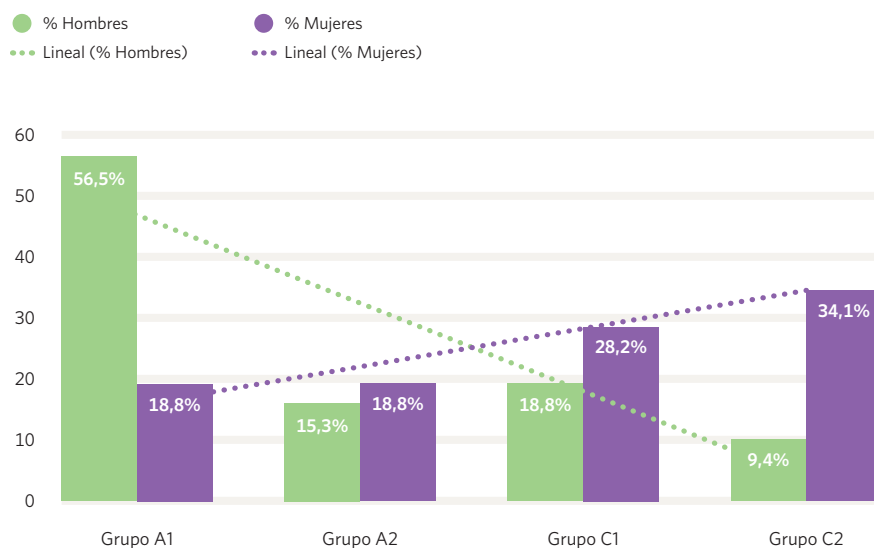


Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

Si realizamos un análisis intragrupo dentro del grupo de funcionarios (obsérvese cómo se distribuyen los tipos de contrato dentro del grupo de los hombres y de las mujeres) se constata que, entre los hombres funcionarios, el 56,5% tiene categoría A1 y son minoría entre los C2 (9,4%), mientras que entre las mujeres solo un 18,8% tiene categoría A1, pero son mayoría en el C2 (34,1%) (gráfico 251).

GRÁFICO 251

INAEM 2018. Por tipo de personal y sexo (intragrupos) (%)



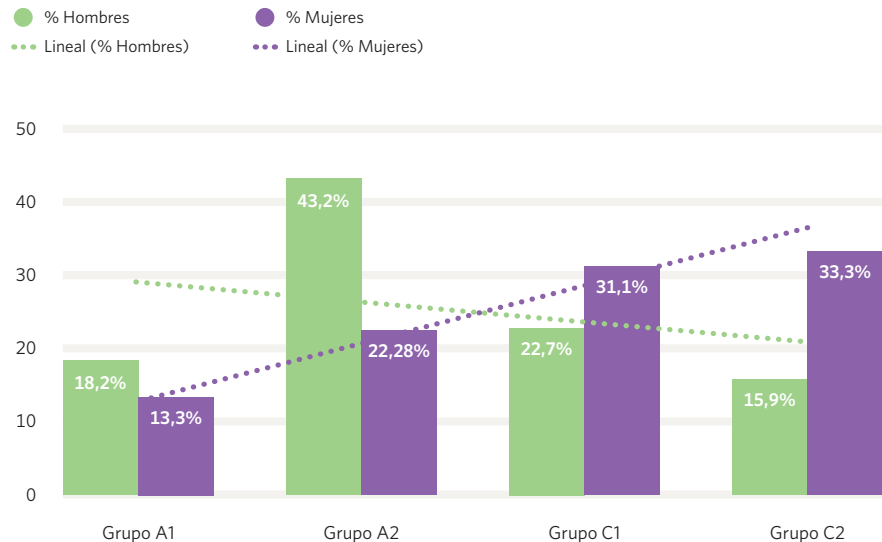
Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA)

El personal del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, al igual que el del INAEM, es también paritario, 50% mujeres y 50% hombres y también se halla bajo la dirección de una mujer. Sin embargo, un análisis intragrupo (gráfico 252) del funcionariado del ICAA (su participación en el empleo del ICAA es alrededor del 50%) muestra el bajo empoderamiento de las mujeres respecto a los hombres. En proporción a su grupo, el 13,3% de las mujeres están ubicadas en el grupo A1, frente al 18,2% de los hombres. Pero la situación es más evidente en el grupo A2: 43,2% frente al 22,2%. Es significativo cómo las mujeres se concentran mayoritariamente en los grupos inferiores (C1 y C2) con una gran disparidad de participación, del 15,9% de hombres y del 33,3% de mujeres en el grupo de menor rango (gráfico 252).

GRÁFICO 252

ICAA 2018. Funcionariado por categorías y sexo (intragrupos) (%)



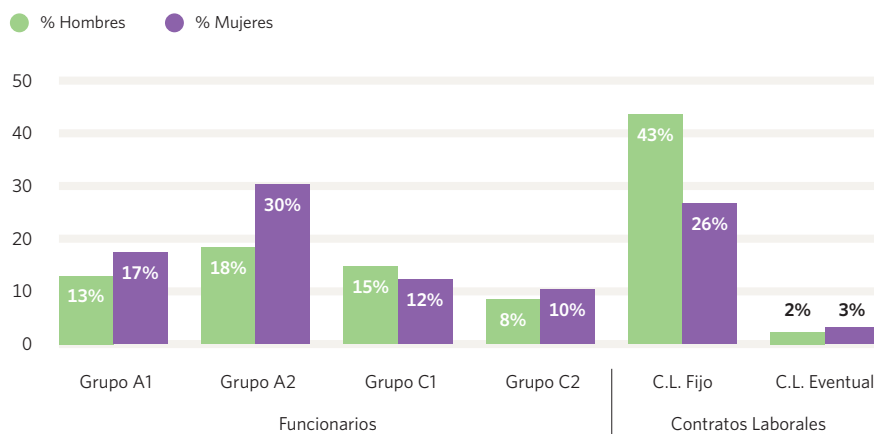
Fuente: Ministerio de Cultura y Deporte, 2019. Elaboración propia.

Biblioteca Nacional de España

Es la entidad con mayor porcentaje de personal funcionario (64%), duplica un poco más al existente, en términos relativos, en la Administración civil del Estado. Y, aunque no es el organismo más feminizado (el 62% son mujeres), sí se evidencia un mayor empoderamiento de las mujeres (véase el gráfico 253). El 70% de las mujeres es personal funcionario y el mayor porcentaje se distribuye entre los grupos A1 (17,5%) y A2 (30,6%), distanciándose de manera importante de la posición de los hombres.

GRÁFICO 253

BNE 2018. Según tipo de personal y sexo (intragrupos) (%)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

Museo Nacional del Prado

El Museo Nacional del Prado está bajo la responsabilidad de un hombre y cuenta solo con dos funcionarios (hombres), puesto que su régimen de personal es el derecho laboral (convenio colectivo propio) y prácticamente todos sus contratos son laborales. Fuera del convenio colectivo, el organismo público cuenta con 10 empleados públicos que tienen contrato de alta dirección (50% mujeres). Dos de estos directivos son los directores adjuntos de Conservación e Investigación y de Administración, respectivamente (50% mujeres), cuyos puestos de trabajo equivalen a los de subdirectores generales. Adicionalmente, dentro del ámbito del convenio colectivo, el organismo cuenta con 17 puestos de designación directa (jefes de área, jefes de Conservación y jefes de Departamento de Pinturas, Esculturas y Dibujos), de los cuales el 47% están ocupados por mujeres (véase la tabla 107).

De los 555 empleados públicos que sirven en el museo, el 54,8% son mujeres. Así pues, la práctica totalidad de contratos son laborales. En este contexto, del análisis intragrupo destaca cómo los hombres tienen una situación de mayor estabilidad laboral, ya que gozan de una proporción mayor de contratos fijos que las mujeres (gráfico 254)⁷⁸.

TABLA 107

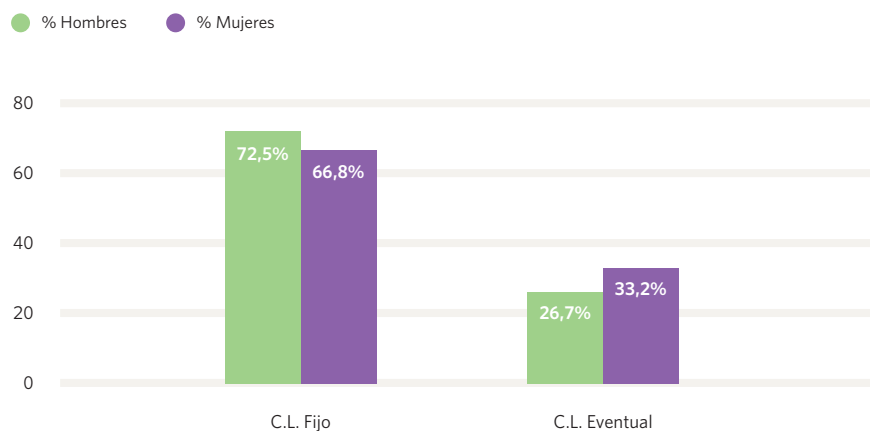
**Museo Nacional del Prado.
Equipo directivo y predirectivo (dic., 2018)**

	N	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Directivos	10	5	5	50
Designaciones Directas	17	9	8	47
Total	27	14	13	48

Fuente: MNP.

GRÁFICO 254

Museo Nacional del Prado. Personal contratado 2018, según tipo de contrato y sexo (intragrupos) (%)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

78. El Museo Nacional del Prado ha publicado recientemente una *circular informativa* interna de la Dirección Adjunta de Administración del Museo del Prado, con ocasión de la celebración del 8 de marzo de 2020. En ella se realiza un «Estudio del impacto de género por unidades y por categorías profesionales en el Museo Nacional del Prado». Accesible en <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:5c4cb0db-1b7e-4a7e-8ebe-202a6549a407/museo-prado-actuaciones-igualdad-genero.pdf>

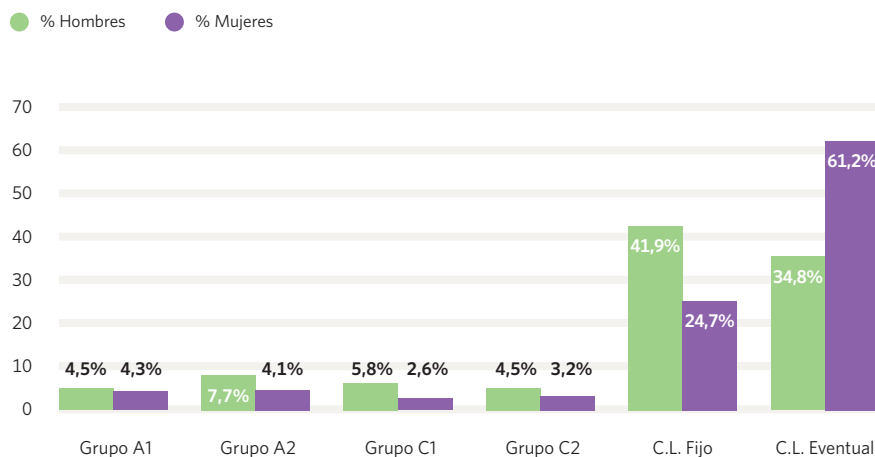
Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía (MNCARS)

A 2018, el Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía estaba bajo la dirección de un hombre con la estructura de empleo más feminizada de todos los organismos estudiados en este apartado: el 75,2% de su personal lo constituyen mujeres. La mayor parte del empleo es personal con contrato laboral (83,7%), del cual el 65,3% de la nómina era eventual.

El análisis intragrupo del gráfico 256 revela la enorme desproporción de género en la distribución del personal. Las mujeres están fundamentalmente concentradas en el personal laboral eventual (61,2%), mientras que los hombres tienen mejor participación como empleados laborales fijos (42,2%) y en los diversos grupos de funcionarios, de categorías más altas, fundamentalmente en los grupos A1 y A2 (4,5 y 7,8%, respectivamente). Es un personal muy feminizado, pero no suficientemente empoderado respecto al colectivo de hombres.

GRÁFICO 255

MNCARS 2018. Personal según tipo de contrato y sexo (intragrupos) (%)



Fuente: Ministerio de Hacienda, 2018, Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal. Elaboración propia.

A modo de conclusión

En primer lugar, cabe señalar el indudable empoderamiento de las mujeres en el Ministerio de Cultura y Deporte en las instancias más altas de responsabilidad, pero la alta feminización existente genera un proceso de opacidad de la desigualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Si bien, en términos absolutos, las

mujeres tienen una mayor presencia en los grupos y niveles superiores, el análisis desvela que su participación en dichos puestos, en términos proporcionales a su grupo, suele ser menor a la de los hombres, en la mayoría de las dependencias del Ministerio y organismos adscritos, colegiados y dependientes. Opacidad en el sentido de que es una realidad no evidente, como tampoco es evidente la existencia de un «techo de cristal» que lleva a que las mujeres no avancen al mismo ritmo que los hombres en su desarrollo profesional.

En segundo lugar, se evidencia que en términos proporcionales las mujeres están más ubicadas que los hombres en la base piramidal de la retribución salarial (niveles 14 al 22 y G4-G5). Y tercero, que proporcionalmente tienen más contratos eventuales que los hombres.

Todas las condiciones anteriores apuntan a lo señalado por los diversos estudios sobre la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector público. A estas condiciones habría que añadir la existencia de una serie de *complementos salariales* que ahondan más la brecha. La retribución del personal funcionario está compuesta por un salario base y dos tipos de complementos, uno de destino y otro específico. El específico depende de las partidas presupuestarias de cada Ministerio y, en este sentido, ministerios como el de Fomento, muy masculinizado, otorga mayores complementos a sus empleados, presentándose una desigualdad retributiva entre ministerios. A su vez, en el marco de los ministerios, los complementos establecen retribuciones más altas y personalizadas en la medida que se asumen cargos de mayor responsabilidad⁷⁹. La poca transparencia del sistema dificulta la medición de la brecha salarial.

Por último, cabe preguntarse por qué las mujeres, siendo numéricamente mayoría, no se posicionan en los puestos de más responsabilidad con el mismo dinamismo que los hombres. ¿Qué papel juega la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en este proceso de equiparación de derechos?

Esta primera pregunta requerirá un estudio de orden cuantitativo y cualitativo orientado a indagar sobre las estrategias de desarrollo profesional de las mujeres del Ministerio. Por ahora, cabe señalar algunos indicios del fenómeno y seguidamente presentar elementos de aplicación de la Ley en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades en el campo laboral.

79. El monto de los complementos es de conocimiento público, pero no hay información por género sobre los mismos.

5.4. La Ley de Igualdad en el marco del Departamento de Cultura

Como ya se señaló, es difícil evaluar la implementación de la Ley de Igualdad en el Ministerio de Cultura y Deporte, dada su reciente constitución como Ministerio. Sin embargo, hay una serie de normativas de orden administrativo que son de obligado cumplimiento para todos los organismos ministeriales. El «II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos» (2014) plantea una serie de ejes de carácter mandatorio para todas las Administraciones públicas, incluido el Ministerio de Cultura y Deporte:

- La integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público.
- La igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional de los empleados y empleadas del sector público.
- La formación, información y sensibilización como elemento fundamental para una aplicación transversal de las políticas de igualdad.
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral bajo el principio de corresponsabilidad.
- Las retribuciones articuladas a conocer las causas que puedan motivar que las mujeres, en el desarrollo de su trayectoria profesional, a veces ocupen puestos menos retribuidos que los de los hombres.
- La erradicación de la violencia de género y de otras situaciones ante las cuales las mujeres requieran especial protección (BOE, Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas).

Bajo estos seis ejes de actuación se construyen los Planes de Igualdad emitidos por las diversas Administraciones públicas, después de casi una década de sancionada la Ley Orgánica 3/2007.

El Plan operativo 2017 de la Unidad de Igualdad de Género del MECD, ministerio que incorporó las competencias en cultura hasta junio de 2018, plantea una serie de objetivos encaminados a generar un proceso de coordinación entre las diversas de-

pendencias y de visibilización, legitimación e institucionalización de la norma, tales como:

- Avanzar en la difusión y visibilidad del trabajo de la Unidad de Igualdad de Género.
- Mejorar la coordinación y comunicación institucional para impulsar y fortalecer las acciones relacionadas con la Igualdad de Género.
- Sensibilizar, formar e informar al personal del departamento en particular y a la sociedad en general.
- Elaborar un plan de actuación ordenado y sistemático que recoja el conjunto de actuaciones que se realizarán en la UIG (Plan operativo 2017, Unidad de Igualdad de Género del MECD, p. 11).

A continuación, abordaremos brevemente algunas medidas concretas encaminadas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia laboral en el marco del Ministerio.

Cambios favorecidos por el nuevo marco legal

Si bien el estudio no contó con información suficiente para la medición de la brecha de género, los datos analizados hasta el momento confirman su existencia, dado el menor dinamismo de las carreras profesionales de las mujeres respecto a los hombres, su mayor participación proporcional en los contratos eventuales y en los niveles y grupos inferiores del régimen retributivo (niveles N14 al N22 para personal funcionario y G4-G5 para personal laboral), sumado a la existencia de una serie de complementos que marcan diferencias salariales.

Los diversos estudios coinciden en la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres tanto en el sector privado como en el público (INE, 2019; CEOE y PWC, 2019; UGT, 2019; Comisión Europea, 2019), además de destacar el crecimiento de esta. Como señalamos, la brecha de género en actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento entre 2015-2016 pasó del 21,5% al 24,6% (UGT, 2019) y la del sector público ascendió del 15,2% al 19,3% (INE, 2019).

Las diversas investigaciones apuntan un origen multicausal. Desde la existencia de una cultura patriarcal, relacionada con los roles asumidos por mujeres y hombres ante las responsabilidades familiares, las oportunidades diferenciales en cuanto al acceso a la educación por género; la segmentación del mercado de trabajo, que ubica preferi-

blemente a la mujer en mercados secundarios, con trabajos más inestables y menor remuneración; la clasificación social del trabajo, que sitúa el cuidado de las personas (incluyendo los de tipo sanitario) en un escala de reconocimiento social y retribución menor, espacios altamente feminizados, hasta la ausencia de *habitus* y estrategias en torno al poder por parte de la mujer. Son muchos campos (económico, social, político, cultural, educativo, religioso y familiar) los que han construido condiciones materiales, *habitus* y prácticas para la existencia de una desigualdad retributiva entre hombres y mujeres y de un techo de cristal que dificulta el acceso de la mujer a los espacios de mayor reconocimiento social, poder, responsabilidad y retribución salarial en el trabajo. Todo ello lleva a que los cambios en términos de igualdad de trato y oportunidades constituyan un proceso a deconstruir muy lento, pero imparabile.

La Ley de Igualdad ha generado nuevas reglas de orden sustantivo y procedimental orientadas a generar condiciones para, primero, visibilizar la desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como un problema social que es necesario intervenir; segundo, contar con un nuevo contingente de personal funcionario y laboral formado en igualdad y, tercero, generar condiciones reglamentarias para dinamizar las carreras profesionales de las mujeres, romper el techo de cristal y terminar con la desigualdad retributiva.

Acceso a la Administración pública

En el marco de garantizar la igualdad de acceso a la Administración pública y formar en igualdad, se plantea, por un lado, incluir en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género. Por otro lado, construir tribunales paritarios con la participación o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos, actividad que se lleva a cabo sin mayor dificultad en el Ministerio, dada la alta presencia femenina cualificada.

Desarrollo de la carrera profesional: concursos de méritos

Al igual que el acceso, los concursos de méritos son permeados por la Ley de Igualdad en la medida en que se coloca en valor la formación en igualdad del personal de la Administración pública; se valoran las estrategias orientadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las carreras profesionales, a la vez que la conformación de las Comisiones de Valoración se basa en la equidad de género. En este marco se establece:

La valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones públicas.

La valoración de méritos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según lo previsto en el Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo.

La composición de la Comisión de Valoración debe ajustarse al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el segundo párrafo del art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo (Ministerio de Hacienda, 2019).

Formación en igualdad

La formación es concebida como uno de los motores importantes para la transformación cultural, para deconstruir las representaciones sociales patriarcales, los *habitus* y las prácticas que cotidianamente medran las oportunidades profesionales de las mujeres.

En este marco, el Plan de Actuación 2014-2016 del MECD se plantea la formación como una de las acciones positivas más importantes. El informe de Impacto de género del proyecto de Ley de presupuestos generales del Estado para 2019, emitido por el Ministerio de Hacienda, señala:

En el Plan de Formación del Departamento para 2019, se mantiene la inclusión de distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. En algunas ocasiones se trata de cursos específicos sobre políticas de igualdad, mientras que en otras se trata de distintos módulos formativos de igualdad incluidos en otros cursos (por ejemplo, un módulo de presupuestos públicos con enfoque de género dentro de un curso de elaboración, control y ejecución presupuestaria o un módulo de lenguaje administrativo no sexista dentro de un curso sobre técnicas de comunicación escrita). Asimismo, se pretende impartir acciones formativas sobre prevención de la violencia de género, del acoso laboral y de acoso sexual (2019, p. 237).

Si bien todavía la formación no llega de manera amplia a buena parte de las y los empleadas/os, es una acción orientada a cambiar *habitus* y prácticas, incluidas las verbales (véanse las tablas 108 y 109).

TABLA 108

Acciones de formación, información o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres realizadas en el MECD/MCD durante 2017

Denominación	Duración	Participantes		
	Horas	Hombres	Mujeres	Total
Acto público conmemorativo del Día de la Mujer	2	30	76	106
Curso «Sensibilizando en igualdad y prevención de violencia de género»	20	1	12	13
Módulo de lenguaje administrativo no sexista en Curso de «Técnicas de Comunicación Escrita». 2 ediciones	10	6	19	24
Protocolo sobre el acoso laboral en el MECD	10	5	15	20

Fuente: Ministerio de Hacienda, 2019: 237.

TABLA 109

Acciones de formación, información o sensibilización en igualdad entre mujeres y hombres realizadas en el MECD/MCD durante 2018

Denominación	Duración	Participantes		
	Horas	Hombres	Mujeres	Total
Acto público conmemorativo del Día de la Mujer	2	19	57	76
Curso «Sensibilizando en igualdad y prevención de violencia de género»	5	1	15	16
Módulo sobre Presupuestos públicos con enfoque de género	5	7	9	16
Módulo de lenguaje administrativo no sexista en Curso de «Técnicas de Protocolo sobre el acoso laboral en el MECD. Comunicación Escrita». 2 ediciones	10	3	7	10
Protocolo sobre el acoso laboral en el MECD	Previsto del 20 al 23 de noviembre de 2018			

Fuente: Ministerio de Hacienda, 2019: 237.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Los diagnósticos previos a la sanción de la Ley 3/2007 y la formulación de los Planes de Igualdad se basan en el reconocimiento de la existencia de una brecha salarial retributiva entre hombres y mujeres, atribuida en parte a la dificultad de mujeres y hombres para conciliar la vida personal, familiar y laboral. De ahí emerge una serie de normativas orientadas a facilitar el desarrollo profesional de los y las empleados/as público/as.

«Dada la dispersión normativa» y las «dificultades prácticas de conocer instrumentos existentes» (Ministerio de Hacienda, 2014, 20:1), el Ministerio de Hacienda publicó, en 2014, la *Guía para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en*

la Administración General del Estado. Es un instrumento que busca, además, visibilizar una serie de dispositivos legales donde clarifica los distintos permisos y licencias existentes, abordados por: tipo de personal, prestación por carácter retribuido o no retribuido y presentación de las condiciones específicas y posibilidades existentes. Busca la promoción de derechos en torno a la conciliación, reconociendo la diversidad y segmentación de los empleados públicos.

En este sentido, una de las entrevistadas señala:

La conciliación, ahí es donde han entrado las medidas del gobierno, equiparando derechos y fomentando derechos en el hombre con respecto a la conciliación de la vida familiar, de forma que también el hombre se pudiera incorporar al cuidado de los hijos para permitir que ambos progenitores pudieran acceder a puestos superiores, porque alguien tenía que cuidar a los hijos. De ahí las medidas de conciliación (Directiva del Ministerio).

Si bien los hombres se acogen cada vez más al derecho de permisos retribuidos por paternidad, aún queda un camino largo para que los hombres reorienten sus carreras profesionales colocando como centro la conciliación personal, familiar y laboral.

Hay pocas peticiones de cambio de puesto de trabajo por motivos de conciliación de la vida familiar, normalmente la gente cambia a otros puestos por cuestiones de carrera profesional... pocas todavía (Directiva del Ministerio).

Mientras los hombres no se acojan a estos derechos y brinden espacios de libertad para que la mujer decida autónomamente qué camino seguir en su carrera profesional, es difícil romper con el techo de cristal y con la desigualdad salarial de género.

En buena medida, en el ámbito personal se construyen los elementos que configuran la frontera de la desigualdad, más exactamente en el hogar y la familia y alrededor de las tareas que exige su mantenimiento. Por ello, la corresponsabilidad doméstica se configura como un punto de inflexión necesario para alcanzar la igualdad en el mundo laboral, puesto que no se puede hablar de igualdad efectiva mientras las mujeres desempeñen una doble o triple jornada que las obligue a renunciar o a llegar hasta un determinado punto en su carrera profesional.

[...] las mujeres podemos ocupar estos puestos [de alta responsabilidad] porque tenemos posibilidad de conciliación de la vida familiar. Porque antes era imposible, impensable que una mujer pudiera ocupar un puesto de subdirectora general, porque salían muchísimas noches a

partir de las ocho, nueve, las diez de la noche. Por eso o implantas medidas de conciliación de la vida familiar o tú no consigues que las mujeres ocupen estos puestos (Directiva del Ministerio).

Por ello, el objetivo de la política es conseguir una situación de plena corresponsabilidad doméstica y de plena paternidad, que implique que tanto hombres como mujeres asuman por igual la responsabilidad y las tareas que suponen el mantenimiento del hogar y el cuidado de los/las hijos/as, para terminar con la tradicional división sexista de las funciones. Pero también le cabe al Estado brindar una serie de dispositivos para que tanto mujeres como hombres decidan libremente en qué ocuparse. Los hijos, las personas mayores y con diversidad funcional son responsabilidad colectiva, de ahí la importancia de que la corresponsabilidad vaya más allá del vínculo entre mujeres y hombres. En este sentido:

Durante el año 2018, como novedad en el Departamento [MECD], para dar soluciones a la dificultad que puede suponer conciliar el desempeño de la actividad laboral con el cuidado de familiares menores de edad en los periodos laborables no lectivos, se han realizado varias contrataciones con empresas especializadas en el sector de ocio y deporte infantil (actividades multideportivas, talleres educativos, juegos al aire libre, etc.), para los días no lectivos de Semana Santa y durante dos semanas de verano (Ministerio de Hacienda, 2019, p. 238).

Como hemos reiterado, la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es un proceso lento pero imparable, que demanda cambios en el espacio privado, social y público.

Tareas pendientes

Es necesario destacar dos problemas que emergieron en el trabajo cualitativo, como son la reclasificación social de los oficios y la transición profesional.

Reclasificación social de los oficios

Es importante señalar que, para alcanzar una efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, es necesario adelantar también una tarea de reclasificación social del trabajo. Esto supone poner en valor los trabajos tradicionalmente feminizados, como es el del cuidado, el cual debe pasar por una mercantilización del trabajo del hogar asociado a derechos, y por un mayor reconocimiento social del trabajo del cuidado de las personas, en general, especialmente, en el campo de la salud.

Queremos ilustrar este fenómeno con un caso puntual que permite comprender el poco reconocimiento social que tradicionalmente ha tenido el trabajo femenino —en cuanto a contenido y tiempo— respecto al de los hombres, problema que aún no ha sido resuelto ni en los espacios de la negociación colectiva ni en los jurídicos. Son resquicios de desigualdad de género de los cuales el Estado no es aún ajeno. Un directivo sindical señalaba:

Este es el ejemplo de brecha salarial que existe, aunque parece mentira que se dé en una administración pública. La brecha salarial puede existir por muchos caminos no oficiales, pero éste es oficial. Hay un complemento que se llama desplazamiento horario. La franja horaria de los técnicos es de 9:00 a 1:00 de la mañana. Te pagan 450 euros porque un día puedes trabajar de 9:00 a 3:00 o de 3:00 a 1:00 de la mañana. Esto no tiene que ver con la carga de trabajo... Las secciones más masculinizadas: maquinaria, electricidad, audiovisuales, cobran 450 euros. Mientras, las feminizadas: maquillaje, peluquería, utilería, cobran 400 euros, porque se negoció en su momento que la carga de trabajo —siendo un complemento horario— era más fuerte la de los hombres que la de las mujeres.

El «tiempo» de las mujeres —en este caso es literal— tiene un menor valor social que el de los hombres, incluso en el campo laboral.

La transición profesional

La transición profesional es el movimiento que se produce entre dos momentos profesionales diferentes. En el campo de las artes, en especial el de las bailarinas en las artes escénicas es «normal» el acortamiento de las carreras profesionales de las mujeres por devaluación de su capital erótico (Hakim, 2012). Es un problema que apenas se coloca en la mesa de discusión con los diversos agentes sociales. En un marco de estabilidad laboral propio de una buena parte de los empleados públicos se plantea: ¿cómo poner en valor la experiencia sin que suponga el abandono de la carrera profesional? ¿Cómo generar procesos de recualificación y/o traslado para poner en valor la experiencia en otras instancias? Las mujeres con contratos eventuales ven con mayor inminencia su salida del mercado profesional sin contar con mayores protecciones sociales, situación que las puede llevar, incluso, al abandono definitivo de su profesión. Al respecto, una dirigente sindical señalaba:

Por ejemplo, el Ballet Nacional: a una mujer la pueden apartar porque se ve gorda, un hombre tiene que subir mucho de peso para que lo aparten. La Ley ¿qué dice? Simplemente que si tú no estás capacitado física

o psicológica o estéticamente te pueden apartar. Sin duda hay una estética, te pueden apartar, no de tu contrato, no de tu trabajo, pero sí de esa programación y no puedes decir nada, porque el director artístico o el coreógrafo te dice: es que como has estado lesionada tres meses has cogido un poquito de peso, no se te ve bien, entonces todavía estás un poquito baja, vamos a esperar, baja de peso, te pongo el segundo casting, y esto no se ve con ningún hombre. A un hombre no se le retira de una programación por el peso, a no ser que sea exagerado... Hay un elemento subjetivo que es el del director artístico, entonces la decisión que tome el elenco... no hay nada objetivo.

[...] esto es un problema... porque este país no tiene establecida la transición profesional de bailarines y bailarinas en las artes escénicas, no lo tiene establecido aún. Entonces todo tiene que ser a base de juicios, denuncias... Este país que no tiene eso, porque este país te manda a la calle, no como en Europa o Estados Unidos. Aquí no existe eso. [...] Su carrera artística en activo termina. ¿Qué otra cosa puedo hacer que no sea una academia de danza? Dar clases y morirme ahí de asco. ¿Qué más puedo hacer? Eso es una cosa que el Estado tiene que prever. Nosotros hemos sido pioneros en esta propuesta.

Esta situación debe ser reconocida como problema y puesta en la agenda política para el logro efectivo de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el campo artístico.

A modo de conclusión

La Ley de Igualdad expresa una serie de principios y una ordenación jurídica que abre un marco de oportunidad para la construcción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el campo laboral. Es evidente el avance en este sentido en la Administración pública española, como lo ilustra el caso del Ministerio. Todavía hay un camino por andar, que requiere la acción conjunta de todos los actores sociales (Administración, organizaciones sindicales y asociaciones artísticas) para generar un proceso de reconocimiento, legitimación e institucionalización efectiva de la Ley en el campo del trabajo.

5.5. Recomendaciones desde el campo laboral

El marco legal laboral que ha acompañado a la aplicación de la Ley de Igualdad, sumado a una serie de acciones orientadas a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, apuntan a que se va por buen camino, a pesar de la tardía implementación de los Planes de Igualdad por parte de todos los ministerios. Los cambios son positivos e inminentes, pero es necesaria más voluntad política para acompañar dichos Planes con recursos suficientes para fortalecer su aplicabilidad y visibilización, además de generar sistemas de transparencia y verificación. A continuación, se indican algunas recomendaciones. Urge:

- Un proceso mayor de visibilización y reconocimiento de la Ley de Igualdad en todas las instancias del Ministerio y en sus organismos adscritos, colegiados y dependientes, de ahí la necesidad de reforzar la estrategia de formación en igualdad para todas y todos las/los trabajadoras/es.
- Una tarea de mayor divulgación orientada a clarificar los instrumentos de conciliación existentes actualmente en la AGE.
- Una labor de formación orientada a dar a conocer los efectos de la Ley de igualdad en el acceso, desarrollo profesional y condiciones de trabajo, así como de establecer dispositivos de verificación y evaluación de cumplimiento de la norma.
- Acciones en torno a una reclasificación de los oficios feminizados del Ministerio en cuanto a condiciones de trabajo y retribución con miras a lograr la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.
- Elaboración de estrategias en torno a la transición profesional de algunos oficios, como el de las bailarinas, por ejemplo.
- Una mayor transparencia salarial para posibilitar la medición y el análisis de la brecha salarial existente en las dependencias del Ministerio y en sus organismos adscritos, colegiados y dependientes. La Administración pública debe abanderar la construcción de una metodología de medición de la brecha de género y para ello es indispensable favorecer la transparencia salarial.
- Fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas familiares, y continuar con el desarrollo de estrategias de corresponsabilidad institucional

para generar condiciones que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, la corresponsabilidad debe ir más allá del ámbito privado, el Ministerio debe continuar generando políticas orientadas al cuidado (servicios públicos de educación, uso del tiempo libre y cuidado de los niños y dependientes).

- Continuar con la estrategia de incentivar la presencia de mujeres en puestos de más alta responsabilidad para que sean referentes sociales y romper con ello el techo de cristal.
- El desarrollo de un estudio que indague sobre las estrategias de desarrollo profesional de las mujeres del Ministerio.
- Gestionar las ayudas europeas relacionadas con apoyos financieros para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, tal como propone en una comunicación la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo, «en particular la Comisión: presentará apoyo financiero a los Estados miembros que deseen reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, mediante convocatorias restringidas de propuestas en el marco del Programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” 2014-2020 (UGT, 2019, p. 4), con miras a recibir financiación para realizar estudios de diagnóstico y verificación del cumplimiento de la Ley de Igualdad, además de destinar fondos para la formación de negociadoras y negociadores en materia de igualdad retributiva en sentido amplio, con la finalidad de eliminar la brecha salarial» (CEOE y PWC, 2019).
- Una estrategia de formación en género de los cuadros directivos de la Administración y de las organizaciones sindicales para que los derechos en torno a la igualdad de género tengan el mismo estatus que otros derechos como las retribuciones salariales.

5.6. Referencias bibliográficas

- Boletín Oficial del Estado, 295, de 10 de diciembre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-13387. Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas. II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.
- Castillo, Ana Luz (2019), Gestión cultural y género: una aproximación. Manual Atalaya, apoyo a la gestión cultural. En: <http://atalayagestioncultural.es/capitulo/gestion-cultural-y-genero>
- CEOE y PWC (2019), Análisis de brecha salarial de género en España, identificando las causas para encontrar soluciones. Madrid.
- Comisión Europea (2019), La brecha salarial entre géneros en España. En: file:///C:/Users/CarmenMarina/Downloads/EUJUS15A-1628-I01-EqualPay-Dayfactsheetsupdate2017-Countryfiles-Spain_ES_V01-LR.pdf.pdf
- Comisión Técnica de Igualdad, 27 de junio de 2014, Guía para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en la Administración General del Estado. Madrid.
- Hakim, C. (2012), *Capital erótico. El poder de fascinar a los demás*. Barcelona: Debate.
- INE (2019), Brecha salarial. En: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925408327&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888
- «Ministerio de Cultura y Deporte, Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales, 2018-2019». En: <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/cultura/mc/ehc/portada.html>
- Ministerio de Cultura y Deporte (2019), Indicadores estadísticos culturales vinculados al libro y desgloses por sexo. División de Estadística y Estudios Secretaría General Técnica Subsecretaría de Cultura y Deporte Junio-Julio 2019.

- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2014), Plan de actuación 2014-16 de la unidad de igualdad de género del MECD (Versión 1: Planificación 2014) Inspección General de Servicios.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2018), Plan operativo 2017 Unidad de Igualdad de Género del MECD.
- Ministerio de Hacienda (2019), Informe de Impacto de género del proyecto de Ley de presupuestos generales del Estado para 2019 y 2018. Gobierno de España.
- Ministerio de Hacienda (2008-2018), Informes Anuales Personal al Servicio del Sector Público Estatal, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016 2017 y 2018. Gobierno de España.
- Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (2014), Guía para la Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral en la Administración General del Estado, Comisión Técnica de igualdad, Madrid, 27 de junio 2014.
- UGT (2019), Reducir la brecha salarial, la prioridad 22 de febrero Día por la Igualdad Salarial. Vicesecretaría General, Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora.

6

Conclusiones

Como ya avanzamos en la introducción, la amplitud temporal, institucional y de procesos abordados en esta investigación ha supuesto enormes dificultades, pero también ha brindado recompensas. Revisar casi dos décadas de actuaciones de un número de instituciones tan extenso y en tantas áreas ha permitido construir una visión amplia sobre la situación de las mujeres en ámbito de la cultura.

Aunque el ámbito de estudio se ha reducido a la acción del Ministerio de Cultura y Deporte y de las principales instituciones culturales nacionales a él adscrito, precisamente por su lugar central y nuclear en la cultura institucional en España, ha representado también un acercamiento sistémico a la discriminación de las mujeres en el marco de la cultura en el conjunto del país.

En resumen, la información, los datos y los análisis realizados, que han sido expuestos con detalle en los capítulos correspondientes, permiten concluir varias ideas principales:

1. Los factores sociales, culturales, económicos y de todo orden que inciden y enmarcan la vida de las mujeres, limitando su desarrollo personal y profesional, hacen que la **sociedad española pierda una gran parte del capital invertido en desarrollar el talento y la capacidad de producción de las mujeres**. Una vez desarrollado ese potencial en el ámbito educativo, lo desecha y no disfruta de su rendimiento. Ni en términos culturales —puesto que las mujeres no terminan incorporando sus particulares visiones del mundo a los relatos construidos colectivamente— ni desde el punto de vista económico, en términos de producción de riqueza en un campo como la creación que, en un futuro progresivamente más robotizado, adquirirá cada vez mayor valor.

Los datos y el análisis del entorno social y cultural así lo atestiguan.

2. La inquietud por la igualdad se ha incorporado y está presente en las distintas áreas del Ministerio y en los organismos vinculados a él, sin embargo, es un interés aún vago que no termina de tomar forma. **La idea de igualdad y las medidas que la Ley de Igualdad propugna no llegan a incorporarse de forma decidida ni a la normativa específica, ni a sus políticas o planes de actuación** para traducirse en medidas concretas y eficaces en la acción sobre la realidad práctica.

A este respecto se apunta la apreciación de tres fenómenos discursivos que circulan de forma bastante extendida en textos normativos y en planes estratégicos y de actuación y que representan un obstáculo para alcanzar la igualdad en el ámbito cultural. Los tres han sido desarrollados en el capítulo de análisis normativo.

- a. La sustitución de las mujeres por la idea de género como si fueran sinónimos.
- b. La idea de las mujeres como colectivo.
- c. La idea de que las acciones positivas en favor de las mujeres en los procesos de selección de las direcciones artísticas representan actos de discriminación.

3. La persistencia de barreras en el acceso al poder ejecutivo. A pesar de que las medidas puestas en práctica han mejorado los índices de acceso al poder ejecutivo global, estas se muestran insuficientes para lograr que las mujeres compartan el poder y sus responsabilidades en igualdad de condiciones que los hombres.

Como se ha puesto de manifiesto, tanto antes como después de la aprobación de la Ley, las mujeres en puestos de máxima responsabilidad (con categoría de dirección general o superior) no superan un tercio del total. Pero sí se ha alcanzado y mejorado la paridad en los niveles de subdirecciones generales, aunque esa realidad ya estaba presente antes de la Ley de Igualdad.

El predominio masculino en las posiciones de máximo poder ejecutivo se proyecta sobre el conjunto de órganos colegiados que pueden darse en las Administraciones públicas provocando un efecto multiplicador, como se detalla más adelante. Así pues, es imprescindible el equilibrio en el poder ejecutivo si se quiere alcanzar la igualdad en las restantes posiciones de poder.

4. Se constata la eficacia de la Ley a la hora de imponer su principio de presencia equilibrada en los órganos colegiados y mejorar la participación de las mujeres en la gobernanza de la cultura. Sin embargo, hay diferencias notables según el tipo de órgano colegiado de que se trate.

En los que más ha aumentado la presencia de mujeres es en los jurados (+36%) y las comisiones de valoración de ayudas (+19%), llegando a la paridad. En dos de los tres consejos estudiados —*Consejo de Cooperación Bibliotecaria, Junta de Calificación, Valoración y Exportación de Bienes del Patrimonio Histórico* y *Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música*— se han alcanzado distribuciones de casi del 50% excepto en el caso del *Consejo Estatal de las Artes Escénicas y de la Música*, que no supera la distribución del 70/30. Son los patronatos, los órganos de gobierno con mayor poder de todos los órganos colegiados estudiados, los que se han mostrado más refractarios a la incorporación de las mujeres, que apenas superan el 25%.

Aunque con diferencias según ámbitos artísticos y tipos de órganos colegiados, también se observa una menor presencia de las mujeres en las presidencias de los órganos colegiados y un porcentaje más alto en las vicepresidencias, reproduciendo en este contexto la distribución del peso de las mujeres entre direcciones y subdirecciones generales.

5. Se ha constatado que la desigualdad en el acceso al poder ejecutivo tiene **efecto multiplicador de la desigualdad sobre el poder de participación de las mujeres en otros ámbitos de gobernanza.**

Debido a la forma en la que aplican las garantías de transmisión de legitimidad política en los órganos colegiados dentro de las Administraciones públicas, con un alto número de miembros natos ocupados por altos cargos ejecutivos, se produce un efecto multiplicador de la desigualdad en los ámbitos de gobernanza y participación. Este efecto es especialmente evidente cuando existe una alta representación territorial en consejos o comisiones de valoración de ayudas. A mayor representación territorial, menor poder de las mujeres. Es el efecto de la suma de desigualdades.

6. **El ámbito de poder más inexpugnable para las mujeres es sin duda el poder cultural. El poder de legitimación artística es abrumadoramente masculino.**

El análisis de los puestos directivos de los centros con producción o programación cultural vinculados al Ministerio bien sea por dependencia directa o mediante adscripción o consorcios, muestra una distribución global por sexos del 77% y del 22% para hombres y mujeres respectivamente. Pero si de los puestos de dirección se detraen las direcciones técnicas y gerenciales, y analizamos exclusivamente las direcciones artísticas, la desigualdad aumenta hasta un reparto del 82% y del 18%.

En el ámbito de los museos dependientes de la Subdirección General de Museos se aprecia mayor equilibrio, pero en los grandes referentes nacionales las direcciones artísticas representan el 100% (Museo del Prado y Thyssen-Bornemisza) o el 81% en el caso del Museo Reina Sofía.

El ámbito de las artes escénicas y de la música es en el que la subrepresentación de las mujeres en tareas de dirección artística es mayor. En las diversas disciplinas —teatro, danza, música, lírica—, la presencia de las mujeres se sitúa entre el 4% y el 18%.

7. Una de las conclusiones principales de este estudio gira alrededor de la **baja representación de las mujeres en las acciones** llevadas a cabo por el Ministerio y las entidades analizadas. Esto constata la **insuficiencia de las medidas adoptadas para crear las condiciones necesarias que permitan a las mujeres gozar de iguales oportunidades de creación, distribución y exhibición de su producción cultural y artística en el marco de las acciones y actividades directamente promovidas por el Ministerio o las entidades a él vinculadas**. Esto se confirma en todas las áreas y es común a todos los campos artísticos, pero encuentra en el ámbito musical las mayores cotas de expresión.

Aunque en algunas áreas se observan tímidos movimientos en la dirección de la demanda imperativa del artículo 26 de la Ley en su apartado c) sobre la «presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública», la realidad presente dista mucho de ese objetivo. Si se mantuvieran los ritmos de cambio apreciados en el análisis durante los últimos veinte años, el lapso temporal hasta alcanzar la paridad sería enorme.

A este respecto, el estudio revela que el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos que intervienen en la elección de las direcciones artísticas —principales puestos de legitimación artística— no garantiza que las programaciones y actividades de los correspondientes centros o entidades que dirigirán en su día se gestionen con los criterios de «presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública» que la Ley requiere.

Tanto en las artes visuales como en las artes escénicas y la música, diversas asociaciones sectoriales⁸⁰ están trabajando con el Ministerio para mejorar los actuales códigos de buenas prácticas con el objetivo de introducir en ellos criterios de género que hagan efectiva la letra y el espíritu de la Ley de Igualdad en lo relativo a la elección de las direcciones de centros y equipamientos culturales.

8. En relación con el punto anterior, **se han identificado acciones puntuales de acción positiva que ponen de manifiesto la capacidad del Ministerio de Cultura y Deporte de modular e incluso invertir la baja representación —cuando no la discriminación y clara exclusión— que sufren las mujeres en determinados ámbitos artísticos**.

80. La **Mesa sectorial de arte contemporáneo**, constituida por la Asociación de Directoras y Directores de Arte Contemporáneo de España (ADACE), el Consorcio de Galerías de Arte Contemporáneo, la Federación Estatal de Asociaciones de Gestores Culturales (FEAGC), el Instituto de Arte Contemporáneo (IAC), Mujeres en las Artes Visuales (MAV) y la Unión de Artistas Contemporáneos de España (Unión_AC) y la **Plataforma de asociaciones de mujeres en las Artes Escénicas y de la Música**, formada por la Liga de las Mujeres Profesionales de Teatro (LMPT), Mujeres en la Música (MM), Mujeres en la Industria de la Música (MIM), Mujeres Creadoras de Música (AMCE) y Clásicas y Modernas para la igualdad de género en la cultura (CyM).

Son fenómenos que exigen una mayor indagación dado que en ellos intervienen no solo la acción del Ministerio de Cultura y Deporte, sino otros procesos y factores externos sociales y de los mercados relacionados con la cultura, pero representan señales prometedoras que sugieren posibles cursos de acción positiva en favor de la igualdad.

9. Se ha identificado también la **presencia de barreras internas y sesgos de los que no son inmunes las mujeres**. En campos con un claro predominio de mujeres, se han constatado casos en los que también las mujeres con sus acciones refuerzan la consolidación del poder de legitimación de los hombres. Es este un fenómeno que requiere de mayor indagación.
10. Existe una **brecha salarial** en el ámbito de las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y una **brecha de género en el empleo cultural** dentro del ámbito de actuación del Ministerio y entidades vinculadas que es de tipo vertical y no horizontal, en gran parte, proyección de desigualdades estructurales que condicionan el acceso de las mujeres al empleo en la sociedad en su conjunto y que constituyen lo que se denomina el *techo de cristal*.

Dentro de los estudios de empleo llevados a cabo por diversos agentes del sector, la *brecha salarial* en las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento se cifra en un 21,5%.

Por lo que respecta a la *brecha de género de tipo vertical*, se ha confirmado su existencia también dentro del Ministerio de Cultura y las entidades vinculadas a él que han sido objeto de estudio en esta investigación. En términos absolutos, dentro del grupo de funcionarios, los hombres son menos en número dentro del Ministerio y en las entidades vinculadas a ella. Sin embargo, el porcentaje de hombres en las categorías A1 y A2 y en los niveles más altos (entre 24 y 30) es mayor. Por el contrario, mayor porcentaje de mujeres se encuentra en las categorías menores (C1 y C2). Dicho de otro modo, en las categorías laborales menores (C2) predominan las mujeres, mientras que entre las categorías superiores (A1) el porcentaje de hombres supera ampliamente al de las mujeres. Esta misma desigualdad se produce cuando hablamos de contratos laborales fijos o eventuales. El porcentaje de mujeres en puestos eventuales es notablemente mayor que el de hombres.

Esta brecha de género, de nuevo, es especialmente ostensible en el ámbito de la música y las artes escénicas.

10+1. Por último, poner de relieve que **una de las grandes amenazas de carácter global y transversal para el avance de la igualdad y el futuro profesional de las mujeres se proyecta también ámbito de la cultura. La brecha tecnológica y digital que amenaza la igualdad futura de las mujeres se confirma en el campo cultural en todos los niveles, en el ámbito educativo, pero también en el profesional.**

Los entornos formativos y profesionales con vinculación tecnológica tienen mucha menor presencia de mujeres en los diversos ámbitos artísticos. Es fundamental alertar sobre el impacto que dicha desigualdad producirá en un futuro no muy lejano en el que la tecnología, la digitalización y la robotización de los procesos irá en aumento.

7

Propuestas de mejora

Seis son las líneas principales de nuestras recomendaciones:

1. Poner en marcha **acciones pedagógicas** que faciliten no solo la comprensión, sino la interiorización de la importancia e implicaciones de la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura y la creación artística.

Para ello, parece conveniente insistir en la creación de espacios de trabajo, debate y formación que permitan levantar las barreras y resistencias emocionales y sociales y crear vínculos de empatía frente a las demandas de igualdad de las mujeres y de la Ley de Igualdad.

2. Se considera de especial importancia que se promueva la **presencia de personas expertas en igualdad de género en todos aquellos procesos de diseño y evaluación de políticas, planes de actuación, planes estratégicos** en las diversas áreas del Ministerio, organismos autónomos y en las entidades vinculadas.

La perspectiva de género no puede seguir siendo un programa anexo y colateral en los planes de actuación orientado a la atención a colectivos especiales y con actividades puntuales el día 8 de marzo. La acción por la igualdad entre mujeres y hombres ha de tener carácter transversal e incidir sobre las actividades nucleares de los diversos centros y equipamientos culturales, sean estos museos, festivales, teatros, bibliotecas o espacios culturales de todo orden.

3. Es necesario **seguir profundizando en el conocimiento de los procesos, fenómenos y factores en los que sigue anclándose la desigualdad entre mujeres y hombres en el campo de la cultura**. Para ello es primordial **perfeccionar y sistematizar la captación de datos e indicadores** que permitan monitorizar en tiempo real la actividad desarrollada en el ámbito cultural, ajustando las metodologías a los objetivos de igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito cultural.

A este respecto, nos atrevemos a hacer varias recomendaciones:

- a. Para poder cumplir con el requerimiento que establece el artículo 20 de la Ley de desagregar por género las estadísticas, es imprescindible ***incorporar el parámetro de género en el registro de tipo documental, administrativo y de procesos de las actividades corrientes de las organizaciones*** y entidades culturales. Una de las mayores dificultades a la hora de llevar a cabo la presente indagación ha sido la ausencia de desagregación por género de bases de datos y fuentes documentales y estadísticas.

- b. Sería conveniente *afinar algunos de los indicadores actuales de evaluación y seguimiento*. La participación de hombres y mujeres en actividades continuas no puede seguir recogándose de forma anualizada, sino que debe estar asociada a las fechas concretas en que tiene lugar. Esto es especialmente importante a la hora de valorar y medir la distribución del poder ejecutivo y de participación en órganos de gobernanza (patronatos y consejos) entre ambos sexos. Este requisito no afecta a la captación de datos en la participación en jurados y comisiones de valoración de ayudas y subvenciones ya que no son participaciones de tipo continuo, sino puntual.
- c. Es también deseable que se comience a *registrar de forma sistemática la programación y actividades de los centros artísticos y culturales en formatos tratables y desagregados por géneros en los diversos perfiles profesionales y contenidos temáticos*. La existencia de bases de datos bien estructuradas ayuda tanto a la rendición de cuentas como a la comunicación y, por supuesto, a la realización de investigaciones independientes.

A este respecto, ha sido de enorme ayuda para la realización de este estudio la existencia del Centro de Documentación de las Artes Escénicas y de la Música (CDAEM) del INAEM, aunque este centro registra estrenos, pero no programaciones, lo que sería recomendable. Sin embargo, se ha echado en falta que otras áreas fundamentales dentro del ámbito de actuación del Ministerio de Cultura y Deporte no cuenten con centros, unidades o programas de similar naturaleza. Especialmente en relación con el ámbito de los museos y del cine y el audiovisual.

- d. Para evaluar la actividad cultural más allá de la mera identificación o ausencia de mujeres, se requiere *categorizar las participaciones y afinar los indicadores* para que tengan mayor valor causal y explicativo.
4. Es preciso **mejorar la presencia equilibrada de las mujeres en la gobernanza de las políticas culturales**. Para ello sería conveniente **revisar y ajustar algunas normativas**:
- a. Habilitar fórmulas que, asegurando que no se quiebra el principio de legitimidad política, *compensen el impacto negativo que sobre la igualdad tiene el efecto multiplicador de infrarrepresentación de las mujeres en el poder ejecutivo*. Esto es especialmente importante en órganos colegiados de carácter representativo e interadministrativo como los consejos y en los patronatos.

- b. Asegurar, en este mismo sentido, que la *sobrerrepresentación de hombres al frente de determinados agentes sociales* no se traslada a la composición de los órganos colegiados.
5. Poner en marcha de forma decidida acciones positivas que obliguen a un reparto equitativo del poder cultural y del derecho de las mujeres a crear, producir, exhibir y difundir sus obras en condiciones de igualdad. Las meras recomendaciones no imperativas se han mostrado insuficientes. No será posible levantar las barreras estructurales que persisten sin la introducción de claras cuotas en favor de las mujeres.

Varias son las direcciones en las que será necesario actuar de forma simultánea:

- En los *procesos de selección* de los principales puestos de legitimación cultural y artística, en especial en las direcciones artísticas.
- En todas aquellas actividades que conlleven la *creación, producción, distribución, exhibición o programación de obras, tanto de nueva creación como las ya existentes*.

Es este un aspecto en el que será necesario encontrar cauces eficaces y buscar los espacios de máximo consenso a la hora de establecer el ritmo y las pautas para implementar estas medidas.

Es importante poner en cuestión uno de los discursos más ampliamente extendidos a muy diversos niveles en relación con la demanda de una mayor representación de las mujeres en acciones y programaciones llevadas a cabo en el marco de actuación del Ministerio y en entidades que reciben ayudas públicas. Se interpreta que la introducción de medidas de *acción positiva entraría en colisión con la libertad artística de las personas que asumen la dirección artística de los centros y espacios públicos de creación y exhibición cultural*. Es esta una creencia derivada de la falsa idea de que la única y auténtica creación artística es aquella que tiene lugar sin limitaciones. Apreciación errónea que no tiene en cuenta que la intervención pública en el marco de la Constitución española ha de tener lugar siempre dentro de las restricciones que impone el cumplimiento de los *principios de igualdad y derecho al libre desarrollo de la personalidad* de todas las personas que conforman la ciudadanía española. Es obligación imperativa del Estado actuar sobre la realidad de forma tal que, estableciendo las medidas y condiciones necesarias, se levanten las barreras que impiden que dichos principios se hagan efectivos.

- a. Como condición *sine qua non* para que las acciones positivas puestas en marcha no se vean sometidas a cuestiones de inconstitucionalidad y de discriminación ante la ley, es imprescindible ***proveerse de forma constante de datos objetivos*** que dejen constancia fehaciente de la existencia de las barreras amplias y estructurales que las justifican. Para que dicho conocimiento cause efectos normativos, los datos objetivos ***han de ser reflejados y recogidos en las normativas que regulen los procedimientos de acción positiva***.
 - b. Se recomienda introducir ***nuevos requisitos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las convocatorias para la elección de personas que ocupen las direcciones artísticas de centros y equipamientos culturales*** dependientes o adscritos al Ministerio de Cultura y Deporte. En especial, requerir que los ***proyectos que han de presentar las candidatas y candidatos en el proceso de selección deban incluir programaciones equilibradas y paritarias***. En los casos en los que la paridad sea difícil de alcanzar en un primer momento, debería requerirse de la presentación de un proceso catalizador que compense el desequilibrio existente y favorezca y acelere la incorporación de mujeres en sus programaciones y actividades.
6. Crear ***dos grupos de trabajo interdisciplinares*** para impulsar desde una perspectiva ***integral*** cambios en dos áreas que requieren de ***aceleradores*** para promover una mayor y más rápida incorporación de las mujeres:
- a. La música.
 - b. Las tecnologías de la información y la comunicación y los sistemas de inteligencia artificial.

