

“¿ES UNA QUIMERA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ARTES?”

Encuentro Internacional

23, 24 y 25 de febrero. Sala Berlanga FUNDACIÓN SGAE de Madrid (España).

coorganizado por Clásicas y Modernas, Fundación SGAE, CIMA

**con la colaboración en Francia de: SACD, Plateforme HF, Normandie y
Mouvement HF, y en España de la Unión de Actores y Actrices**

El objetivo que nos ha guiado, tanto en la preparación como en el desarrollo de este Encuentro, ha sido el de impulsar un cambio de praxis y perspectiva en el mundo de la cultura y las artes de manera que se incorpore la perspectiva de género, de manera transversal, en el sector a través de políticas públicas que promuevan de forma efectiva la igualdad real de mujeres y hombres. Todo ello con una finalidad clara: situar a las mujeres creadoras en el lugar que les corresponde atajando las situaciones de desigualdad y discriminación de las que son objeto.

Durante tres días, hemos puesto en común diagnósticos que demuestran la desigual participación y tratamiento de las mujeres en el mundo de las artes escénicas y visuales, análisis que revelan situaciones de discriminación por razón de género en el campo de la cultura, estudios e informes que aportan metodologías que incorporan la perspectiva de género y que pueden ser herramientas útiles para reducir las brechas de género que existen en el sector cultural. Hemos dado a conocer estrategias renovadoras de la acción teatral en materia de formación y enseñanzas artísticas, y experiencias e iniciativas innovadoras que introducen nuevas maneras de mirar y llevar a cabo la práctica escénica, también ejemplos europeos de puesta de práctica de medidas de igualdad que pueden ayudar a mejorar la situación y que son susceptibles de convertirse en soluciones o modelos a seguir en el caso de España. Igualmente, se han mostrado ejemplos de festivales y encuentros en los que se apuesta claramente por visibilizar y reconocer el trabajo artístico de las mujeres y algunos otros donde se introducen medidas concretas de promoción de la igualdad de género, tanto en la gestión y dirección como en las actividades programadas.

A continuación queremos exponer un resumen de las ideas y conclusiones más significativas a las que hemos llegado para definir líneas de acción urgentes en esta materia.

Análisis y diagnóstico de la situación.

- En Francia, tras la puesta en práctica de medidas de igualdad por parte de algunas instituciones culturales, los datos han mejorado sustancialmente aunque sigue existiendo un claro desequilibrio entre mujeres y hombres en lo que se refiere a participación. En este Encuentro se nos han mostrado algunas

cifras significativas de las que recogemos algún ejemplo:

- En 2013, en el Teatro de la Bastilla llegaron al 38% de coreógrafas, autoras, directoras, compositoras.
 - El Teatro del Rond Point de París en 2014 ha llegado al 36% de directoras, autoras y coreógrafas en sus programas;
 - En el Gérard Philippe, en 2014 alcanzan el 42% y en el Teatro de la Colline el 28%.
 - La Orquesta de Paris ha pasado del 7% en 2013 al 13% de compositoras, directoras e intérpretes solistas en 2014.
 - La Ópera de Lyon del 10% de creadoras en 2013 ha pasado a integrar un 15% en 2014.
 - La Comedie de Béthune ha alcanzado el porcentaje paritario más alto en 2014 con el 52% de creadoras, mientras que el Théâtre de la Bastille ha oscilado a la baja del 38% en 2013 al 24 % en 2014.
- De modo general en España, en el ámbito de la cultura diversos informes y estudios constatan una contradicción entre los datos objetivos que evidencia desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura y las artes, y “el sentir de la profesión” que percibe que la igualdad es una realidad conseguida en la que se ido progresando de “forma natural”, sin necesidad de poner en marcha medidas concretas para reducir las discriminaciones existentes (que consideran que no existen).

Por poner algunos ejemplos, En España las mujeres desarrollan un **currículum partido como profesionales de y en la cultura**: sus carreras artísticas son discontinuas e intermitentes frente a las de los varones más continuas y extensas. En ello influyen aspectos relacionados con el rol tradicional que se les adjudica a las mujeres y que, en el caso de las creadoras, supone tener que enfrentarse a determinadas decisiones a las que no se enfrentan los hombres como la maternidad o la conciliación de vida laboral o familiar. A su vez, las opciones de papeles a interpretar son muy diferentes para unas y otros, o las posibilidades de dirigir y ver representadas sus obras por lo que las posibilidades de “vivir de esta profesión” son menores para las mujeres.

Si hablamos de la formación y la **composición musical**, las estadísticas de las mujeres que inician estudios musicales son del 28% como máximo, y en el ciclo superior se sitúan entre el 9 y el 10% si nos referimos al Conservatorio Superior de Madrid. La pregunta que se nos formula a continuación es la de considerar cuantas de estas alumnas siguen en las asignaturas de creación y composición, áreas consideradas tradicionalmente como un espacio restringido a los varones y que supone un cierto prestigio y reconocimiento. Las estudiantes femeninas tienen que enfrentarse a ciertos obstáculos “invisibles” que les impiden desarrollar sus carreras profesionales en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades que los varones. En muchos casos, nos encontramos una realidad musical en la que las mujeres compositoras no aparecen en el repertorio ni en las programaciones de música.

- El análisis de las cifras de participación de las mujeres respecto a los hombres en el teatro en España arroja datos significativos. Uno de los últimos análisis se ha llevado a cabo en el Centro Dramático Nacional y muestra cómo en los repartos artísticos en ningún caso se supera el 40% de intérpretes femeninas. Existe una clara división del trabajo en función de género apareciendo oficios y profesiones feminizadas y otras masculinizadas. En la dirección artística y la dramaturgia el 78% son hombres frente al 22% de mujeres mientras que en funciones de sastrería, vestuario y maquillaje casi el 100% del personal son mujeres.

En la pasada temporada 2013/2014, de 513 proyectos teatrales, solo 83 eran de directoras, y el 22% de dramaturgas. En otras áreas como la gestión, distribución, administración y comunicación, si se observan cifras que se acercan más a la “deseada” paridad.

- Las cifras sindicales son bastante contundentes. La federación de sindicatos de artistas EuroFIA ha llevado a cabo diversas investigaciones sobre las desigualdades a nivel internacional en el acceso al empleo de los y las artistas y en materia de transmisión de estereotipos, cuestiones estas que determinan las condiciones de trabajo y los derechos económicos y sociales de los artistas. En 2008 promovieron el estudio titulado « La modificación de la representación de género; creación de oportunidades de empleo para las mujeres en el sector del espectáculo, la televisión y el cine », y en el año 2010 investigaron para cambiar las: “estrategias de lucha contra los estereotipos de género y promover la igualdad de oportunidades para los artistas-intérpretes de teatro, cine y televisión en Europa ». Las encuestas mostraron que las mujeres intérpretes se sienten discriminadas por razón de género, que trabajan menos que los varones y ganan menos lo que, entre otras cuestiones, supone trayectorias laborales más cortas para las mujeres. Existe el famoso «triángulo de las Bermudas» de las actrices, situado aproximadamente entre los 40 y los 60 años, en donde los roles de joven mujer no están más disponibles y aquellos de abuela todavía no lo son. Muchas actrices se ven forzadas a cambiar de carrera en ese período de su vida por falta de oportunidades laborales. La FIA, en colaboración con otros sindicatos, ha redactado un manual de buenas prácticas que permite a todo empleador (o político o colectividad pública) buscar y encontrar el modo de instrumentalizar, a veces de manera sencilla, la mejora de la situación de las profesionales en el sector. De manera coincidente, sindicatos en CANADÁ han investigado y concluido que las mujeres tienen carreras más cortas, ganan menos dinero y tienen significativamente menos posibilidades de alcanzar un puesto de dirección.
- Por lo que respecta al cine, los datos son escalofriantes. En el mundo real las mujeres son 1% más que los hombres, pero en el mundo de la representación simbólica no llegan al 30%. En el Estudio sobre Mujeres en el Cine, del Instituto Geena Davis, se muestran cifras como las que señalamos a continuación:
 - o En la dirección/realización/guionistas, hombres: 93%, frente al 7% de mujeres en el cine popular mundial. Y de estas películas sólo el 23%

tiene 1 protagonista femenina.

- Las 20 películas más caras de la historia del cine español han sido dirigidas por hombres. Sólo podemos contar con Isabel Coixet que hace películas con + de 8 millones de €, rueda fuera de España y en ocasiones en coproducción.
- Las 5 películas nominadas a los Goya del 2015 son dirigidas por hombres y de gran presupuesto. **Un menor presupuesto supone menos éxito en la película, ya que se cuenta con menos dinero para la promoción determina en gran medida su éxito.** Sabemos que en el cine norteamericano, el 40% está dedicado a la promoción.

Otro diagnóstico relevante en el campo cinematográfico es el realizado por Fátima Arranz en el que las cifras muestran como **las mujeres son mayoría en las escuelas de cine aunque, posteriormente, el porcentaje de las que solicitan ayudas en ese ámbito es bajísimo**, y por tanto, reciben menos ayudas.

- En España, en el mundo de la danza tomando el **ejemplo de auto-evaluación** realizado por la dirección del Festival Madrid en Danza, se observa en los cuatro últimos años una progresión hacia la paridad en la coreografía/autoría, sin alcanzarla. Los proyectos que llegan de mujeres son normalmente de pequeño formato y suelen llevarse a cabo en colaboración con otras mujeres u hombres. Generalmente, las mujeres coreógrafas han obtenido presupuestos más exigüos para el montaje, excepto en ciertas producciones de flamenco. Pocas compañías de gran formato o “institucionales” están bajo la dirección artística de una mujer tanto en España como en otros países europeos. Probablemente un 70% de ellas perteneciente al sector danza (creación, interpretación, docencia, gestión, organización) está formado por mujeres, y si bien se refleja en los elencos artísticos, no se refleja en el liderazgo creativo o directivo.
- En los medios de comunicación, y en relación a la difusión del trabajo de creadoras, escritoras, actrices, o compositoras, se observa un sostenido sesgo de género que discrimina a las mujeres afectando a su visibilidad, reconocimiento y proyección artística que añade desequilibrios entre mujeres y hombres al panorama general, a contracorriente de la sostenida situación emergente de las mujeres españolas en todos los ámbitos ligados a las artes. Las cifras demuestran el minoritario número de portadas dedicadas a las creadoras, y los análisis más recientes realizados hasta la fecha arrojan porcentajes que evidencian su invisibilidad. Se muestran diferentes ejemplos extraídos tras el análisis de diferentes periódicos y revistas culturales. En el campo de la literatura, del total de los libros reseñados en suplementos de prensa diaria y semanal, sólo un 22% son de mujeres. En cuanto a las reseñas firmadas por mujeres el dato es del 19%. De los libros más vendidos, sólo el 36% están escritos por mujeres, y en cuanto al número de libros de mujeres reseñados en los especiales el dato es del 13%.

Por otra parte, el análisis de las portadas de 4 periódicos distintos de tirada nacional realizado durante un mes nos muestra que los periodistas varones que firman los artículos de artes escénicas son, de media, muy superior a los de mujeres. La media total de reseñas referidas a mujeres es de un 21% frente a un 79%, en el caso de los hombres. Entre los datos obtenidos, destacamos algunos ejemplos como el de los especiales de diciembre de El Cultural de El Mundo que señala las mejores 10 obras de teatro del año 2014 que en el 100% están escritas por hombres, y en un 90% están dirigidas también por hombres. De otro lado, las 7 mejores obras musicales que señalan 2 son de mujeres y 5 de hombres y de 573 noticias (de febrero a junio de 2014), sólo hay 46 dedicadas a las mujeres.

Entre los informes que se han expuesto, alguno de éstos señala diferencias de trato en la forma de abordar las noticias según se trate de mujeres u hombres que restan credibilidad al trabajo y el papel desempeñado por las mujeres artistas. Por ejemplo, cuando la entrevistada en un suplemento es mujer, no aparece en la portada sino que se incluyen imágenes de recurso. Siempre que el tema es *glamour* y cine, aparece la mujer representada como “objeto decorativo” perpetuando un modelo ideal de belleza femenina. Una actriz raramente aparece sola, casi siempre aparece acompañada de un hombre, mientras que es muy frecuente que los hombres aparezcan solos.

Una reflexión importante que se traslada en este Encuentro es la necesidad de transformar las representaciones simbólicas que se realizan sobre mujeres y hombres si queremos modificar las ideas vigentes sobre masculinidad y feminidad. En este contexto, se señala como se representa a los hombres asociados a temas “universales”, espacio en que las mujeres no tienen cabida ya que, casi siempre, se habla de ellas refiriéndose a lo particular y cotidiano.

Las mujeres tenemos una “cuota” en los suplementos de mujeres, revistas un tanto banalizadas dentro del estereotipo tradicional de lo femenino. Sin embargo, y pese al debate que ello suscita y la diversidad de opiniones, se considera importante y necesario valorar el trabajo de las mujeres periodistas en estas revistas y suplementos por sus aportes y porque suponen un espacio laboral que les permite su acceso a la profesión así como, en determinados casos, poder ejercer su influencia de cara a modificar la representación sexista de mujeres y hombres. Se destaca en este Encuentro el auge de las revistas femeninas que, según la opinión de las expertas, contribuye a sostener el mercado de la prensa de papel en periodos de crisis como el actual. Por otra parte, se observa cómo el mercado contribuye a reproducir la dicotomía de género diferenciando claramente entre revistas consideradas masculinas donde se muestra “lo que les gusta a los hombres”, frente a las femeninas en las que se expone “lo que les gusta a las mujeres”.

- Respecto a la aplicación de la ley Orgánica 3/2007, disponemos de datos que nos permiten señalar un incumplimiento sistemático de la misma en los diferentes organismos públicos e instituciones culturales. En lo referido a lo

general, es difícil encontrar datos desagregados, diagnósticos de situación adaptados a cada entidad, realización de evaluaciones de impacto de género, elaboración de Planes de Igualdad, establecimiento de indicadores de género, utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas, o medidas concretas dirigidas a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres. En lo concreto, el artículo 26 de la citada Ley que establece medidas a desarrollar en materia de cultura se desconoce o no se aplica en la mayoría de los casos.

Metodología de análisis

- Como apunte acerca de las bases metodológicas en los estudios de género, suscribimos que para entender la desigualdad y las discriminaciones que sufren las mujeres tenemos que incorporar la perspectiva de género en los análisis e investigaciones, entendiendo el GÉNERO como una categoría de análisis en la que no se puede hablar sólo de las mujeres sino también en relación a los hombres. El género afecta a toda la población por lo que a la hora de desarrollar medidas de promoción de la igualdad se debe tener en cuenta a mujeres y hombres.
- Metodológicamente, debe adoptarse un proceso/análisis integral, en el que se tenga en cuenta las diferentes fases o áreas profesionales (creación, dirección, programación, difusión), la multiplicidad de actores o “agentes” que intervienen (interpretes, equipos gestores y directores, equipos técnicos), en el que se analice la situación a nivel interno, en la propia entidad u organismo, y a nivel externo en lo que se refiere a programaciones, comunicación y difusión. Es fundamental recopilar datos desagregados que muestren la participación de mujeres y hombres pero también los discursos o percepciones de las “gentes del teatro” sobre la desigualdad y las discriminaciones, y las representaciones que se proyectan, atendiendo especialmente al lenguaje y la simbología de las imágenes. Datos cuantitativos y cualitativos son fundamentales y nos permiten establecer una “foto fija” de la situación inicial. Tras esta foto de la realidad que nos permite establecer/identificar la situación de partida, podremos elaborar medidas concretas aplicadas a cada entidad u organismo para modificar la situación y, posteriormente, ir evaluando el trabajo para comprobar en qué medida se corrigen los desequilibrios de género detectados.

Iniciativas y Medidas de Promoción de la Igualdad en las Artes y la Cultura

- A nivel europeo, El proyecto “*Temporadas de Igualdad*” lanzado inicialmente por La PLATAFORMA HF (Hombre-Mujer) y hoy liderado de manera federal por el MOUVEMENT HF, ha resultado ser paradigmático en este Encuentro.

Esta iniciativa implica, para las instituciones culturales que se adhieran, la puesta en práctica de medidas concretas para impulsar la igualdad de género en el conjunto de las artes escénicas, marcando su propia agenda en función

de las posibilidades de aplicación de las diferentes áreas que se plantean. Se adhieren a este proyecto de promoción de la igualdad y paridad cultural mediante la firma de una **Carta de compromiso moral** y buena voluntad o formalizando un **Convenio** en el que se señalan 3 áreas de acción:

a) **Dirección –Programación** (equilibrio de mujeres y hombres en la programación de textos, espectáculos, dotación económica de medios de coproducción y acogimiento en residencias de artistas)

b) **Gobernanza** que supone la integración interna de los principios de igualdad en la gestión y dirección de la entidad: equipos técnicos y administrativos, políticas de reclutamiento, igualdad salarial, acceso a puestos de responsabilidad, paridad en consejos de administración, jurados o comités de selección, y aplicar el femenino a los nombres de los oficios.

c) **Comunicación:** información y difusión de estas políticas de igualdad al público, en las redes profesionales de difusión mediática y al conjunto de socios institucionales.

Este es un proyecto apoyado por instituciones públicas francesas, y por la SACD (Sociedad de Autores, Compositores y Dramaturgias) que sostiene durante todo el proceso la investigación y evaluación en cifras y su divulgación masiva en todos los teatros, operas y auditorios que suscriben las Temporadas, así como en los medios de comunicación.

Este Movimiento HF también realiza acciones de asesoramiento a las unidades culturales adheridas estableciendo recomendaciones y pasos a seguir en función de la situación en que se encuentren y las medidas que se comprometan a desarrollar. Además, imparte talleres de formación en igualdad contando para ello con personas expertas en género e igualdad de oportunidades.

- En el marco de la Comisión Europea, en Bruselas existe una Mesa de diálogo social donde se reúnen representantes sindicales y de la empresa, y en la que Kathleen López Kilcoyne, de la Federación Estatal de Asociaciones de Empresas Productoras de España, representa a España. En este año 2015, se ha introducido por primera vez en el orden del día un punto referido a la Igualdad de las Mujeres. Nos manifiesta su compromiso en este asunto y su disponibilidad en cuanto a mantener una presencia en las instituciones europeas, también para asesorar en la materia a la hora de solicitar y elaborar proyectos, o en el acceso a las ayudas y fondos europeos para realizar estudios y acciones en materia de igualdad en la cultura.
- En España, algunas entidades, instituciones y organismos culturales están desarrollando medidas de igualdad. En esta línea, destacamos la iniciativa que en el seno del Plan Director de la SGAE se va a poner en marcha: un proyecto de investigación que nos permitirá conocer las condiciones descriptivas y estructurales de las mujeres en los colectivos autorales, en la creación de Audiovisual, en las Artes Escénicas y en la Música. El estudio analizará aspectos de tipo cuantitativo y cualitativo a través de encuestas y entrevistas con

informantes clave del sector, y se estructura en torno a varias áreas como son la participación de mujeres y hombres en las distintas disciplinas artísticas, el desarrollo formativo y profesional, las características del empleo y condiciones laborales, la segregación horizontal y vertical, el salario, el discurso sobre la conciliación laboral y familiar, y también discursos sobre el itinerario y desarrollo profesional de mujeres y hombres.

- Festivales y Encuentros realizados en España como *La Otra Mirada*, *Ellas crean*, *Madrid en Danza o A solas (Red Magdalena Project)* y *Mujeres que cambian el mundo*, son algunos espacios relevantes para la visibilidad de la creación femenina, sostenidos en el tiempo, y que ofrecen alternativas re-equilibradoras de la situación y en los cuales se lleva a cabo una reflexión importante sobre la igualdad de género. En esta línea, destacamos otras iniciativas que introducen el parámetro *Paridad: criterio cultural* de diversas maneras como el *Festival de Música de Cádiz*, el desaparecido *Festival de Música de Alicante*, el *Festival de Poesía de Soria*, el *Festival de Clásicos en Verano y Arte Sacro de la Comunidad de Madrid*, *El Festival de Cine de Gijón* y el *Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz*, que desde hace dieciocho años acoge en el marco de su programación el *Encuentro de Mujeres de Iberoamérica en las artes escénicas* ofreciendo un modelo de incorporación de la transversalidad de género continuado en el tiempo y modélico por su repercusión y réplica en otros países del ámbito lingüístico hispano-portugués.

Experiencias renovadoras de la acción teatral

- En Suecia, la academia de Arte Dramático de Malmö es un ejemplo de aplicación de nuevas metodologías que incorporan la toma de conciencia sobre los patrones culturales patriarcales, la reflexión sobre el género así como la definición de la masculinidad y la feminidad a la hora de afrontar la construcción e interpretación de personajes. Así mismo, se muestran muy atentos/as a la hora de escoger el repertorio y el reparto de cada obra teatral de manera que sean elegidos en función de un equilibrio paritario entre alumnos y alumnas de Arte Dramático. Han realizado un largo proceso de auto-observación y análisis de sus prácticas teatrales para hacer visibles determinadas desigualdades entre mujeres y hombres, y han creado una Comisión para evaluar la incorporación de la igualdad de género en dicho organismo. En 2006 las cuatro Academias de Teatro nacionales siguieron el ejemplo de Malmö y acordaron observar de manera consciente la construcción de la masculinidad y la feminidad en escena a la hora de interpretar los papeles dramáticos. El efecto ha sido multiplicador y, a día de hoy, alumnas y alumnos tienen acceso a interpretar un mayor número y variedad de personajes. La forma de leer una obra de teatro también ha cambiado de ángulo con las “nuevas gafas” que utilizan para detectar el sexismo. Este ejemplo muestra como una aproximación crítica ayuda a una interpretación innovadora. Además, quince años después de estas primeras iniciativas, la crítica y el público observan y comentan las obras incorporando la perspectiva de género.

Este cambio de enfoque repercute positivamente en la interpretación del alumnado y en sus prácticas formativas ya que se inicia un camino de búsqueda más allá de lo conocido y de los roles y estereotipos de género tradicionales que encasillan y encorsetan la interpretación. Todo ello permite ofrecer en escena un mundo con más opciones, que facilita un desarrollo innovador de la creación. Además, nos muestra la rentabilidad que supone modernizar las normas tradicionales en escena ya que ganamos en diversidad, libertad creativa, y las elecciones interpretativas son más generosas, no solamente en el arte, sino para el conjunto de la sociedad.

- En Francia, y como **ejemplo docente de incorporación de la** igualdad de género, se ha expuesto una investigación práctica en la que se analizan las relaciones entre mujeres y hombres a través de la exploración del tradicional arquetipo masculino de la máscara y la creación de variaciones del arquetipo femenino. Este proyecto ha sido elaborado por La compañía Collectif Masque y el equipo de video l'Oeil du Baobab dentro del ámbito del proyecto TransMission Research, y se ha realizado con adolescentes pertenecientes a barrios de las afueras de París que han estado trabajando a partir de improvisaciones sobre el sexismo en la orientación profesional. El resultado se ha plasmado en dos vídeos que forman una herramienta lúdica de alto valor expresivo y creativo que, con un tono irónico y humorístico, denuncia el sexismo y los estereotipos de género de la orientación profesional siendo su objetivo ayudar a la toma de conciencia sobre la importancia de promover una educación en la que los valores de igualdad sean el principio orientador.
- En España, en el ámbito pedagógico, profesoras y pedagogas españolas apuntan nuevas metodologías con equipos teatrales donde el trabajo se desarrolla de manera colaborativa y horizontal como estrategia para fomentar la igualdad de género en el aula y los centros de formación artística. La apuesta pasa por el desarrollo de nuevas fórmulas en la interpretación, la autoría y dirección así como a la hora de ejercer la autoridad. Dejar la idea de PODER como dominio y subordinación y apoyarnos en el sentido de PODER como posibilidad de transformación de las normas patriarcales vigentes.

INICIATIVAS PLANTEADAS POR EL ENCUENTRO y APOYOS RECIBIDOS:

AL DISTINTIVO EUROPEO DE CIUDADES POR LA IGUALDAD EN LA CULTURA:

- APOYO de la Federación de Municipios y Provincias FEMP, manifestado por Carlos Martínez, miembro de la junta de gobierno y Alcalde de SORIA, por acuerdo explícito de dicha Federación a la creación del Distintivo.

- APOYO de la Asociación GENET (Red Transversal de Estudios de Género en Ciencias

Humanas, Sociales y Jurídicas) del CSIC, comunicado por Francisca Vilches y Pilar Nieva de la Paz, por acuerdo de su junta de Gobierno.

- APOYO de la Fundación Cultura de Paz, manifestado por Federico Mayor Zaragoza, su presidente, que además se ofrece a recabar el apoyo al distintivo en UNESCO, organización de la que es ex presidente;

. APOYO de Milagros Hernández, secretaria de Cultura en la Ejecutiva Federal de IU y concejala en el Ayuntamiento de Madrid e iniciativas concretas en sus ámbitos de competencia.

- APOYO de Carmen Alborch, senadora por el PSOE

APOYO a la 1ª TEMPORADA de IGUALDAD durante el PLENARIO

Dado que el modelo de *Temporadas de Igualdad* que proponemos parte de experiencias que se están aplicando en Francia y Suecia, y porque hay escasos referentes en igualdad en las artes capaces de reunir todos los apoyos de instituciones públicas, fuerzas políticas, entidades de gestión y redes de estudios de género antes mencionados, en las sesiones del PLENARIO del día 25,

ABRIMOS una línea de trabajo en relación a la PRIMERA TEMPORADA DE IGUALDAD en España a partir de la voluntad de continuar el diálogo y sumar iniciativas expresadas por representantes en la dirección y producción artística, gestión cultural y sindical, investigación académica, función política y funcionamiento de las grandes unidades de producción de artes escénicas y festivales (CDN; Cia. Nacional de Teatro Clásico; Festival de Almagro; Festival de Teatro Clásico de Mérida) asistentes a este Encuentro. Recibimos esta voluntad de continuar dialogando sobre las ideas y reflexiones extraídas de este Encuentro como un primer paso de importancia con vistas a adaptar las *Temporadas de Igualdad* a la realidad española dado que está demostrada su rentabilidad social y económica, y su beneficio en innovación artística.

CONTAMOS de antemano con el acuerdo expreso de las Alcaldesas de Cádiz, Teófila Martínez y Segovia, Clara Luquero para suscribir la CARTA de la TEMPORADA DE IGUALDAD 2015-2016. Y con la **colaboración** y alianza de la SECRETARIA DE IGUALDAD DE LA UNIÓN DE ACTORES Y ACTRICES

DESTACAMOS asimismo como otra forma de apoyo la permanencia, a lo largo de todo el Encuentro de JOSÉ SAGIT, de la Plataforma HF en Normandía, presidente de ODIA y operador europeo por la cultura en igualdad en la Comisión Europea. Y de JOSÉ BABLÉ, director del Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz.

Y, entre el público, la presencia continuada y la intervención de CARMEN ALBORCH, senadora por el PSOE, y ex Ministra de cultura, quien explicitó su compromiso de apoyo a los objetivos del Encuentro en sus ámbitos de intervención.

CONCLUSIONES FINALES

- La mayoría de la población europea somos mujeres y, como afirma JOSÉ SAGIT delegado de la Federación Interregional del Movimiento HF Normandía (Francia), las mujeres no somos una minoría visible sino una mayoría invisible. En este sentido, debemos exigir la puesta en marcha de medidas concretas de promoción de la igualdad de género que reduzcan progresivamente las desigualdades y discriminaciones que sufren las mujeres en el campo de las artes y la cultura.
- Tenemos datos, cifras, análisis y estudios suficientes que suponen argumentos sólidos para reclamar la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, el impulso de la igualdad de género contribuye a construir sociedades más libres y democráticas, ricas y diversas en cuanto al aprovechamiento de los talentos y habilidades de toda la población.
- Las acciones positivas en el sector cultural son muy necesarias para conseguir equilibrar la participación de mujeres y hombres en las artes. Asimismo, la estrategia de la transversalidad debe complementarse con este tipo de acciones específicas incidiendo especialmente en el ámbito de la educación y la formación ya que desde estos espacios se construyen normas, valores y formas de ver el mundo y las relaciones entre mujeres y hombres que, según se enfoquen, pueden contribuir a transformar roles y estereotipos de género profundamente arraigados en nuestra cultura. Es importante debatir, hablar e integrar de manera transversal la igualdad en los distintos ámbitos del sector cultural como son la gestión y dirección, las programaciones y los públicos, o la difusión para impulsar el cambio de valores y patrones culturales.
- Es urgente incorporar este tipo de medidas en Festivales, programaciones y grandes eventos culturales ya que son espacios tanto de visibilización de las creaciones de las mujeres como de proyección y difusión del trabajo que éstas realizan. Como práctica concreta planteamos la realización de programaciones equilibradas en cuanto a participación de mujeres y hombres tanto en los equipos gestores y directores como en su actividad exterior.
- Es imprescindible elaborar y aplicar de manera efectiva Planes de Igualdad en los que se establece como requisitos indispensables los siguientes: a) Un diagnóstico de la situación profundo y completo con datos desagregados por género. b) Medidas concretas adaptadas a la realidad de cada organismo/entidad/institución donde la formación en igualdad, los datos desagregados e indicadores de género sean elementos clave. c) Dotación de recursos económicos y personal adecuado para aplicar esas medidas. d) Evaluación continua y calendarizada llevada a cabo por personas expertas en género.

- Es necesario poner sobre la mesa la conciliación de la vida laboral y familiar a través de regulaciones y normativas concretas aplicadas al sector de la cultura.
- Es fundamental impulsar la participación equilibrada de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (composición, creación, dirección, dramaturgia y autoría) así como en la composición de jurados y comisiones de valoración. Además, se debe incluir en los conservatorios y academias de arte dramático, una línea de trabajo específica en la que se muestre y visibilicen las obras de mujeres artistas, donde se promuevan otras fórmulas de trabajo menos rígidas y autoritarias.
- Los medios de comunicación y entidades culturales de todo tipo deben corregir sus prácticas mediante, como mínimo, un uso no sexista del lenguaje y promoviendo imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres. Es necesario eliminar los mensajes androcéntricos y el tratamiento desigual de las informaciones referidas a mujeres y hombres así como la asociación de éstas últimas a meros objetos o “personajes secundarios”.
- Reclamamos instrumentos jurídicos efectivos que sancionen el incumplimiento de las leyes de igualdad vigentes tanto a nivel estatal como autonómico que, de modo sistemático, no se están aplicando. Como ejemplo no existen datos desagregados en gran parte de informes y estudios, indicadores de género, no se elaboran Planes de Igualdad o, con suerte si existen, no se aplican de forma real y sólo se utilizan como “escaparate de promoción de la igualdad”, no se realizan evaluaciones de impacto de género serias y rigurosas que partan de considerar la realidad y las políticas culturales como algo que NO ES NEUTRAL.
- **Señalamos como modelo de desarrollo sistemático** las políticas públicas de fomento de la Igualdad entre hombres y mujeres **al País Vasco**, la única Comunidad Autónoma que ha introducido en la actualidad medidas de transversalidad de género en todas sus políticas culturales. (Ponencia “Transversalidad de Género en las políticas Culturales de Pilar Pardo)
- Se deben apoyar, impulsar y dar a conocer medidas e iniciativas innovadoras - renovadoras de la acción teatral ya que son modelos a seguir a la hora de incorporar la perspectiva de género en la práctica cultural.
- Es importante fomentar la iniciativa de jóvenes creadoras en todos los ámbitos de la creación mediante, por ejemplo, sistemas de *mentoring*.
- Detectamos la incorporación de mujeres jóvenes a encuentros y jornadas de género en las artes y la cultura, lo que puede contribuir a establecer un diálogo más rico entre las distintas generaciones de mujeres feministas en las artes.
- Es imprescindible incentivar los procesos autorales y los proyectos creativos de las mujeres en los diversos ámbitos de la creación (música, danza, teatro, audiovisuales, literatura), y dotarlos de recursos, animándolas a planificar

proyectos cada vez más ambiciosos y con mayor dotación presupuestaria.

- Es indispensable establecer el principio de igualdad en el acceso a las ayudas, subvenciones o apoyos a las películas, las obras musicales y teatrales.
- Se propone crear un distintivo de igualdad para reconocer el trabajo desarrollado por ciudades españolas que se distinguen por su labor en cuanto a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en sus eventos y acciones culturales así como aquellas que acojan la iniciativa de la Carta de la 1ª *Temporada de Igualdad*.
- A lo largo de todo el Encuentro está presente una idea fundamental: **el movimiento civil de mujeres ha realizado una labor importantísima** siendo un elemento clave a la hora de denunciar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres en las artes y la cultura, han aportado estudios e informes muy reveladores, y han demostrado con datos objetivos la desigualdad de las mujeres respecto a los hombres. Han conseguido importantes logros que deben ser acompañados y respaldados por las instituciones y administraciones públicas. **Es ahora ya el momento de tomar el relevo por parte del sector público.** Su voluntad, implicación y alianza es vital si queremos afianzar los logros y mejorar sustancialmente la situación.
- Además, más allá de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura, **exigimos desde este Encuentro la bajada del abusivo 21% de IVA cultural, y nos sumamos a la proposición no de Ley que la Unión de Actores y Actrices y del área del empleo de UGT van a llevar al Congreso en el mes de abril.**

**Sentimos que estamos llegando al final de la PACIENCIA.
El cuarto propio (Virginia Woolf) ya se nos queda pequeño.
Hemos entrenado y ensayado nuestra forma de estar en el mundo y
ahora toca tomar el planeta propio.**

Elaboración de *Conclusiones*:

NIEVES MATEO LÓPEZ, periodista cultural

Colaboración de las moderadoras de mesa:

BERTA OJEA, AMARANTA OSORIO, MARIANA GONZÁLEZ ROBERTS

(Comisión Artes Escénicas de la Asociación Clásicas y Modernas)

Revisión:

ISABEL VEIGA, experta en género (Comisión Artes Escénicas de la Asociación Clásicas y Modernas)

Vtº B:

MARGARITA BORJA, coordinadora del Encuentro Internacional y vicepresidenta de Clásicas y Modernas

A modo de COLOFÓN

Recogiendo el sentir y el saber de cuanto ha sido expuesto y reflexionado durante el intenso desarrollo del ENCUENTRO INTERNACIONAL “*¿Es una Quimera la igualdad en las artes escénicas?*”,

desde Clásicas y Modernas, Asociación por la igualdad de género en la cultura, con la convicción de que todo avance social necesita consolidarse generando ofreciendo al mundo un reflejo de las experiencias, pensamientos y metáforas artísticas de transformación propias de sus actores:

- EXIGIMOS a las **Administraciones públicas y al conjunto de las fuerzas políticas** que se aplique en profundidad y sin más demora el Artículo 26 de La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEHM) referido a la Igualdad en la Creación y Producción Artística e Intelectual de las Mujeres.

Para lograrlo, se necesita:

- 1) Que se añadan cláusulas sancionadoras eficaces que penalicen el incumplimiento de dicha LOIEHM y del resto de Leyes Autonómicas de Igualdad.
- 2) Receptividad y apertura de los organismos públicos a la colaboración con la sociedad civil que milita y propone soluciones para promover la igualdad en las artes escénicas, incluidas las enseñanzas artísticas y culturales ya que cumplen un papel principal en el camino de la transformación y el cambio de patrones culturales.
- 3) Que se introduzcan de manera **sistemática en todas las normativas y Planes** de cambio cultural hacia la Igualdad **de las Administraciones Públicas** medidas de transversalidad de género en todas las políticas culturales, con partidas económicas suficientes y evaluables y personal experto para llevar a cabo el desarrollo de dichas leyes de Igualdad existentes en el conjunto del territorio español.
- 4) Que se acelere en la Comunidad Europea el proceso hacia la Igualdad en la cultura entre Hombres y Mujeres de manera homologada en todos los países miembros, comenzando por impulsar una investigación científica de la desigualdad Hombres Mujeres en las artes y la cultura que aporten cifras y diagnósticos reales.

Fdo: LAURA FREIXAS, presidenta de la asociación CYM

Madrid, 25 de febrero 2015.



www.clasicasymodernas.org
secretariatecnica@clasicasymodernas.org