

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA



**UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA**



DCADHA

DPTO. DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
DOCUMENTACIÓN E HISTORIA DEL ARTE

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

Máster Oficial Interuniversitario en Gestión Cultural

TÍTULO: IGUALDAD EN LA GESTIÓN CULTURAL. DIAGNÓSTICO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.

Dirigido por: LUÍSA MARÍA TOLOSA ROBLEDO

Presentado por: MÓNICA VARGAS MARTÍN

CURSO 2016/2017

"Las mujeres han servido todos estos siglos como espejos mágicos que poseían el delicioso poder de reflejar la figura masculina al doble de su tamaño natural".

Una habitación propia. VIRGINIA WOLF

ÍNDICE GENERAL

1-INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES Y MOTIVACIONES.....	4
1.2 CAMPOS DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA.....	5

2- MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

2.1-LA MUJER EN EL ÁMBITO CULTURAL.....	6
2.2-ÁNALISIS DE LA SITUACIÓN.....	13
2.2.1-ÁNALISIS DE LAS POLÍTICAS MUNDIALES EN CUESTIÓN DE GÉNERO...13	
2.2.2- ÁNALISIS DE IGUALDAD EN LA CULTURA EN LAS POLÍTICAS ESPAÑOLAS.....	22
I. ANÁLISIS DE DATOS CULTURALES ESPAÑOLES.....	42
II. ANÁLISIS DE DATOS REFERENTES A LA MUJER EN EL ÁMBITO CULTURAL ESPAÑOL.....	46
2.2.3 SITUACIÓN EN LA COMUNIDAD VALENCIANA.....	63
2.3. A PESAR DE TODO, EXISTEN AVANCES.....	70
2.4. MEDIDAS Y PROPUESTAS PARA LA MEJORA.....	77
3. CONCLUSIONES.....	87

4. BIBLIOGRAFÍA

I.BIBLIOGRAFÍA.....	92
II.INDICE DE TABLAS ESTADÍSTICAS.....	99
III.INDICE DE ANEXOS DE INFORMES Y NORMATIVAS.....	100
IV INDICE DE INFORMES.....	104

1-INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES Y MOTIVACIONES

El presente trabajo de investigación surge del interés por conocer el lado femenino de la cultura y el arte, un gran desconocido. En algunos centros educativos no es manifiesto el papel de la mujer, su crecimiento y a sus logros, aunque sobre todo en los de titularidad pública suelen haber líneas y estrategias al respecto. Podría nombrar a unas cuantas mujeres con éxito en su carrera y que han aportado a la humanidad algo más que belleza que he logrado conocer gracias a esta investigación.

Esta investigación más cercana a las ciencias sociales se fundamenta en datos y estadísticas reales y no en crear un proyecto artístico como tal.

La cultura, viene apareciendo como un elemento cada vez más relevante en el cambio y desarrollo territorial en términos de crecimiento demográfico o económico, pero se observa que en otros países parece apreciarse más que en el nuestro. Es indispensable conocer que se gesta en la trastienda cultural y además averiguar si las desigualdades de género eran tan notables como parecían. De ahí se tira del hilo y consultados un ingente número de informes institucionales, manifiestos, artículos y todo dato habido y por haber se ha elaborado esta tesis.

1.2 CAMPOS DE INVESTIGACIÓN

Los campos de investigación a desarrollar son:

La protección que se da internacionalmente a la mujer a través de normativas, recomendaciones o políticas públicas y su desarrollo, puesto que muchas instituciones llevan por emblema a las mujeres pero no sabemos realmente que ocurre.

La protección que se da en nuestro país y sus políticas públicas de desarrollo.

Obtener datos que corroboren la situación de la mujer y den una visión amplia el conjunto.

1.3 OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El presente trabajo pretende ser una investigación objetiva y fiel a la realidad, para que ayude a poner las cartas sobre la mesa de una situación que es patente pero no visible.

Para lograrlo, se plantea como objetivo:

- Conseguir datos veraces y objetivos que no puedan ser manipulables.
- Analizar informes, normativa y noticias referentes a las instituciones públicas que definen el sector y aplican las políticas públicas.
- Estudiar las herramientas al alcance en informes, webs, asociaciones, instituciones públicas, medios de comunicación, foros...

Para alcanzar estos objetivos, se establece una metodología cuantitativa y cualitativa. La primera tarea fue analizar las publicaciones relacionadas con la temática a investigar a nivel académico de diversos artículos indexados y tesis utilizando el polibuscador (con parámetros como mujer, mujer y cultura, cultura y desigualdad, desigualdad en la cultura, cultura y mujer en España, políticas culturales, políticas culturales en España, representación de la mujer, mujer). Utilizando el Teseo para buscar tesis relacionadas con los anteriores parámetros referidos y utilice la página web del Ministerio de Educación, del Instituto de La Mujer nacional y de su Observatorio, de la Secretaría de Estado, de la Unesco y páginas de asociaciones feministas y del sector cultural para poder ilustrarme.

Otras publicaciones utilizadas fueron periódicos en papel, digitales, informes, revistas y recursos online variados en castellano e inglés.

También se ha utilizado una metodología diferente en cuanto al estudio de campo, utilizando una metodología cuantitativa para contrastar datos con estadísticas e informes y extraer conclusiones para la investigación. Para ello se

ha utilizado el apoyo de estadísticas del AISGE, CIMA, Fundación Alternativas, INE, EPA, MEC, *She culture*, *She Science* y UNESCO.

Esta búsqueda además se ha realizado utilizando otras búsquedas desde Google (*Scholar*, *Books*), Rebiun, bibliotecas digitales, biblioteca del Instituto de la mujer y otras bases de datos, como por ejemplo como Dialnet.

2- MARCO TEÓRICO DE REFERENCIA

2.1 LA MUJER EN EL ÁMBITO CULTURAL

Durante siglos, la memoria histórica de la mujer ha desaparecido; es triste que aún sea necesario poner en valor su trayectoria y analizar el camino que nos puede llevar a la igualdad o por lo menos allanarlo. Todos los años existen informes, tesis, estudios que tratan de analizar su avance en la sociedad tras tantos años de marginación e invisibilización. Si se parte de la base que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que abarcan todos los aspectos de la vida su protección debe ser universal y los gobiernos y entidades públicas denominadas democráticas deben hacer todo lo posible para erradicar los obstáculos y desafíos, ya que se supone que son los garantes de dichos derechos y de sus ciudadanos. Pero la realidad es cruel y no ocurre así, los desafíos aún persisten a pesar de los avances y más en nuestro ámbito la cultura, ya que la cultura es y debe ser un espacio para el diálogo social y reflejo de identidades, dinámico y más cuando es una parcela en el que las mujeres se encuentran fuertemente representadas.

En estos últimos años se han realizado y publicado numerosos estudios sobre la participación de las mujeres en la historia de la cultura en tanto que creadoras y artistas, sin embargo su papel sigue siendo invisibilizado. Es una ceguera generacional, que durante los últimos años, Estados, organismos internacionales, instituciones públicas y privadas nacionales, así como organizaciones no gubernamentales, asociaciones, fundaciones, agrupaciones diversas y personas individuales, han tratado de curar con el impulso de

normativas, políticas, programas, proyectos e iniciativas dirigidas a la erradicación de la desigualdad entre hombres y mujeres.

La entidad que más ha desarrollado y que más influencia tiene en este ámbito es actualmente es la Organización Nacional de las Naciones Unidas, bajo su auspicio se han dado varias declaraciones, resoluciones e informes que ayudan a realizar un análisis más profundo del tema. La Carta de las Naciones Unidas, aprobada en 1945, garantiza la igualdad de derechos de mujeres y hombres y todos los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos estipulan que se debe poner fin a la discriminación por razones de sexo. La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos humanos y los valores de las Naciones Unidas y uno de sus principios fundamentales es "derechos iguales para hombres y mujeres" y la protección y el fomento de los derechos humanos de las mujeres como responsabilidad de todos los Estados.

En el seno de la ONU se desarrolló la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, la cual está considerada como la carta internacional de derechos de las mujeres, en ella se define qué es la discriminación contra la mujer y se establece un programa de acción internacional para ponerle fin. La Convención fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Nuestro país como componente de la ONU ratificó dicha Carta y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 3 asegura a los hombres y las mujeres igualdad a la hora de gozar de todos los derechos enunciados en estos documentos.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), es un tratado internacional que suele conocerse como la declaración de los derechos de las mujeres, ha sido ratificada por 188 Estados Miembros y tiene un Protocolo Facultativo que ofrece un recurso internacional para el caso de violaciones de los derechos humanos de las mujeres por medio de sus procedimientos de denuncias individuales e investigación, y ha sido ratificado por 105 Estados Partes. Con la firma del

Protocolo Facultativo, un Estado reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el grupo que vigila el cumplimiento de la Convención por los Estados Partes) para recibir y considerar las denuncias presentadas por personas o grupos de personas que se hallen bajo su jurisdicción. También se han adoptado medidas generales, como los planes de acción o los programas nacionales sobre diferentes asuntos, Observaciones y recomendaciones generales de los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos. Los órganos creados en virtud de tratados de derechos humanos han adoptado 144 observaciones y recomendaciones generales para brindar orientación sobre la interpretación del tratado respectivo. Hasta septiembre de 2014, el Comité de la CEDAW había adoptado 30 recomendaciones generales sobre diversos temas y asuntos contemplados por la Convención. Hace 20 años la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, una resolución histórica de Naciones Unidas en la que 189 gobiernos se comprometieron a lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas. Sin embargo, el objetivo de la ratificación universal de la Convención para el año 2000, fijado en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, no ha sido alcanzado. La Convención permite que los Estados la ratifiquen con reservas, siempre y cuando las reservas no sean incompatibles con el objeto y el propósito de la Convención. El Comité de la CEDAW considera que los artículos 2 y 16 son disposiciones fundamentales de la Convención y ha expresado su preocupación por la cantidad y el alcance de las reservas formuladas a dichos artículos. La Plataforma en su momento definió compromisos concretos en doce ámbitos considerados de especial preocupación, incluidos los de representación política, economía, educación, violencia contra las mujeres, pobreza, medios de comunicación, salud o conflictos armados. Ha sido un acicate para la promoción de los derechos de las mujeres en todo el mundo, pero es relevante identificar que tanto ONU Mujeres, a través de sus áreas prioritarias de trabajo, como la Plataforma de Acción de Beijing, una de las principales bases para la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres, no mencionan la cultura ni como ámbito separado, como la educación o la salud, ni como eje transversal en todos los ámbitos. Las

esferas de especial preocupación de la Plataforma de Acción de Beijing+20 siguen siendo las mismas identificadas en 1995.¹

Por tanto 20 años después, hay un consenso general sobre el escaso y desigual avance en materia de igualdad.²El informe de evaluación el Secretario General de Naciones Unidas, manifiesta que el progreso en esta cuestión ha sido inaceptablemente lento, con estancamientos, e incluso retrocesos, en algunos contextos. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas (CSW) ha llevado a cabo en Nueva York, en el marco de su 59 sesión, el examen de los progresos logrados en la implementación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing. Un total de 166 países, incluida España, han proporcionado exámenes nacionales de la situación de las mujeres, aportando datos de evolución desde 1995, así como recomendaciones para intentar alcanzar los objetivos aprobados hace casi 20 años. Entre éstas, el gobierno español destaca como prioridades reducir la brecha salarial; apoyar la conciliación de la vida laboral y personal; erradicar la violencia contra las mujeres; mejorar la participación en puestos de responsabilidad en los ámbitos político, económico y social; impulsar la igualdad de oportunidades a través del sistema educativo; e integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del gobierno. En la publicación titulada El futuro que queremos para todos (Naciones Unidas, 2012) el Grupo de Trabajo de Naciones Unidas para la Agenda de Desarrollo post-2015 instó a transformar las barreras estructurales que refuerzan la difundida permanencia de las desigualdades de género y un progreso desigual de desarrollo entre mujeres y hombres, niñas y niños. Además, se resaltó el papel integral de la igualdad de género en la obtención de un desarrollo sostenible a través de la cultura en la resolución 68/223 de la Asamblea General del 20 de diciembre.

¹ -Naciones Unidas. CEDAW (1979): "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Naciones Unidas (1995): "Declaración y Plataforma de Acción de Beijing". IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.

² Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres Plataforma de Acción de Beijing; Agenda para el Desarrollo después de 2015 y los ODS. Recurso en línea - Informes institucionales.2015.

Irina Bokova, en *Patrimonio y creatividad*, 2015 remarcaba que la cultura es la “impulsora y facilitadora del desarrollo sostenible” y “determina la forma en que las personas y las comunidades entienden el mundo actual y cómo conciben y conforman su futuro. Mientras que el progreso se evidencia en todo el mundo, persiste la desigualdad con relación a quiénes participan en la cultura, así también como quienes contribuyen o se ven beneficiados por la cultura. Creo firmemente que debemos trabajar más a fin de aprovechar la cultura para el empoderamiento de las mujeres; a este respecto, los instrumentos normativos de la UNESCO significan una valiosa plataforma”

El informe de UNESCO 2015 "Igualdad de Género. Patrimonio y Creatividad",³ concibe “la inclusión del género como elemento fundamental asociado a la cultura, porque de otra forma se perpetuaran las desigualdades entre hombres y mujeres que impiden alcanzar un verdadero desarrollo sostenible e incluyente para todas y todos.” En dicho informe se realiza un análisis de la creación, producción, distribución y participación de la cultura y de las expresiones culturales desde la perspectiva de género; pretendiendo precisar desafíos políticos y actuaciones específicas para promover la visibilidad y reconocimiento del género femenino en la cultura, dando herramientas educativas e identificación de barreras y estereotipos que dificultan el acceso y el desarrollo de las mujeres en cada uno de los momentos de la producción artística.

Si seguimos el análisis que hace la Unesco en su informe en *Patrimonio y creatividad*, 2015, esta entidad remarca que al iniciar sus trabajos, los representantes gubernamentales en la 59ª CSW reconocían, en una declaración política, que persisten obstáculos y barreras estructurales en la aplicación de los compromisos asumidos en Beijing, que han surgido nuevos problemas para el logro de la igualdad; que ningún país ha logrado plenamente la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, y que muchas mujeres y niñas sufren formas

³UNESCO. 2015. Nonn, Laura (coord). *Gender Equality, Heritage and Creativity*. 2015. From: unesdoc.unesco.org/images/0022/002294/229418e.pdf UNESCO, Publicado en 2015.
En adelante *Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad*, 2015 versión castellano, disponible en:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002316/231661s.pdf>

múltiples e interrelacionadas de discriminación, vulnerabilidad y marginación durante todo su ciclo de vida. Se comprometieron a adoptar nuevas medidas para lograr resultados concretos en cada ciclo de examen (el próximo será en 2020), y a redoblar los esfuerzos para lograr la plena consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres en 2030.

En dicho informe se expresa que es necesario que la agenda de desarrollo post 2015 sitúe a la igualdad de género en el centro del desarrollo sostenible, y que se logren progresos sólidos y medibles en 2020, de manera que en 2030 la desigualdad de género desaparezca. Para ello, entre otras medidas, sigue impulsando leyes y políticas que rompan con las discriminaciones y estereotipos de género. Concibe que fijar una fecha para alcanzar objetivos es un buen modo de acelerar los cambios, “pero sin duda son la voluntad y el compromiso firmes de gobiernos y de actores de la sociedad civil en sentido amplio (empresas, ONG, universidades, sindicatos, fuerzas políticas) los únicos que pueden lograr que la plena igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad cuanto antes. La campaña de ONU Mujeres “Por un planeta 50-50 en 2030: demos el paso para lograr la igualdad entre hombres y mujeres” pretende acompañar y servir de estímulo a los gobiernos en esa tarea. ”

La igualdad de género fue incluida en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y ahora que los Estados e instituciones internacionales preparan la agenda post 2015, se han realizado nuevos llamamientos para que este objetivo ocupe una posición prioritaria en la agenda mundial y se luche por erradicar la desigualdad de género para el año 2030 (UNESCO 2015, Igualdad de Género. Patrimonio y Creatividad).

Irina Bokova, Directora General de la UNESCO argumenta que “Siendo un asunto que atañe a mujeres y hombres por igual, la cultura puede ser un socio estratégico en la lucha por la igualdad de género”. En la Declaración de Hangzhou: Situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible, aprobada en 2013 en la conferencia coorganizada por la UNESCO y la República Popular de China, se reconoce el doble papel de la cultura como impulsora y

facilitadora del desarrollo sostenible desde la amplia variedad de formas, expresiones, prácticas y conocimientos, la cultura va determinando, "la forma en que las personas y las comunidades entienden el mundo actual y cómo conciben y conforman su futuro".

Respecto a lo explicado anteriormente, y como contribuyente esencial a estas políticas, la Unión Europea lleva a cabo varias iniciativas entre las que España ha participado, como el programa *She Culture*⁴ que finalizó en octubre de 2015, en el que participó junto a otras organizaciones de Albania, Dinamarca, Italia y Noruega. *Interarts* desarrolló este proyecto liderado por ECCOM - *European Centre for Cultural Organization and Management*. Se recibió una subvención de 93.549,91 € (56,60 %) y la iniciativa buscó promocionar la diversidad cultural y el diálogo intercultural a través del análisis y evaluación de las políticas de género en el ámbito de la cultura a nivel europeo y nacional, enfocándose en los países que participan en el proyecto. *She-Culture* se ocupó de investigar el apoyo y la visibilidad proporcionada a las mujeres a través de su participación activa en el campo del arte, la cultura, la educación y la formación permanente, con el fin de que tomaran mayor conciencia de su papel fundamental en la vida civil, social y cultural y se conviertan en participantes activas en ella. Como objetivo buscaba Mujeres más activas y conscientes de sí mismas en la vida civil, social y cultural; mayor colaboración e intercambio entre los diferentes Museos de Mujeres de Europa; una sociedad más igualitaria y concienciada en cuestiones de género y menos sexista.

La anterior iniciativa, como otras muchas de la Unión Europea y de la ONU, a las que se ha suscrito, abocan a España a realizar una consolidación del compromiso prioritario con la promoción de la igualdad de género. Debe liderar iniciativas encaminadas a erradicar de manera efectiva las discriminaciones e implementar medidas concretas, incluidas aportaciones financieras a pesar de la crisis. Internacionalmente España en la promoción de la igualdad de género se

⁴*She- Culture: Cultura en femenino* (2013) ECCOM-EUROPEAN *Centre for Cultural Organisation and Management*, <http://www.she-culture.com/es/>

ha consolidado, pero habrá que reforzarlo con medidas políticas y medidas sostenidas en el tiempo, a medio y largo plazo.

2.2-ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

2.2.1-ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS MUNDIALES EN CUESTIÓN DE GÉNERO

Si queremos tener un enfoque de cómo se encuentra la situación en el resto de países debemos acudir a los informes, estadísticas y resoluciones de la Unesco. Un buen reflejo es el informe UNESCO 2015 "Igualdad de Género. Patrimonio y Creatividad" en el que se hace referencia al resultado de un cuestionario que se remitió en agosto de 2013 a los estados miembros de la UNESCO sobre igualdad de género y cultura, cuyo objetivo era evaluar el progreso de las acciones de estos Estados durante los últimos diez años relacionadas la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito de la cultura, y comprender de qué modo y hasta qué punto se aborda y prioriza. Son sintomáticos los resultados de dicha encuesta. Paso a enunciar los datos más relevantes que demuestran la percepción de los países participantes en este tema:

- Existe una falta de estadísticas disponibles en materia de género en el ámbito de la cultura. Pocos encuestados informaron sobre la recolección periódica de estadísticas de género, o el desglose de datos por sexo. Las estadísticas de género en el ámbito cultural se obtienen exclusivamente en algunas áreas culturales o a través de iniciativas de investigación y/o para proyectos individuales. A pesar que la disponibilidad de datos desglosados por sexo ha sido reconocida como necesaria para fomentar la redacción de normas y reajustar desequilibrios, ya que ayuda a evidenciar los techos de cristal y en la segregación laboral, además son otra herramienta útil que permite hacer un seguimiento de los compromisos públicos, comparar y controlar el progreso.

-Se reclamó por parte de los Estados Miembros más información e investigación sobre la igualdad de género y cultura para promover la contribución de las mujeres al patrimonio y la creatividad.

-Se confirma la ausencia del género en las evaluaciones del impacto y en los mecanismos de seguimiento. La dimensión de género no se encuentra integrada de manera consistente en las evaluaciones de impacto ni en el seguimiento, la evaluación y el análisis nacional y subnacional. Esto representa un obstáculo para el análisis del impacto de políticas, legislación, presupuestos y programas. Por ejemplo, España, señaló que la evaluación de impacto es el principal desafío en la elaboración de políticas culturales con perspectiva de género y reclamó un análisis más exhaustivo del impacto de género de los programas y acciones.

- Incorporación del género en las políticas culturales, los planes de acción y la legislación. Se informó de los esfuerzos realizados para traducir sus compromisos con la igualdad de género en planes de acción nacionales Sin embargo, salvo en pocas excepciones, estos esfuerzos no abarcaron plenamente a las políticas culturales o los planes de acción.

- Disparidades de género en el consumo cultural. Según las respuestas recibidas, las mujeres representaban la enorme mayoría de consumidores de bienes culturales.

- Formación y fortalecimiento de capacidades. Los países informaron sobre los esfuerzos combinados para fortalecer las capacidades de género de los funcionarios mediante la creación de unidades de género dentro de los ministerios y la formación institucional periódica. Dichos países destacaron la necesidad de fortalecer y orientar la sensibilización y la formación dentro de un amplio sector transversal de actores en todos los niveles. También es necesario desarrollar una acción conjunta para desarrollar e incrementar la visibilidad de la creatividad femenina mediante iniciativas de fortalecimiento de capacidades.

-Inequidad de género en la educación superior, se llegó a expresar que existe una mayoría de mujeres inscritas en cursos universitarios relacionados con la cultura frente al género masculino, pero las estadísticas no se confirman en el mundo profesional en cuanto al desarrollo de sus carreras.

- Acceso desigual a los puestos de toma de decisión en las profesiones culturales. A pesar de la fuerte presencia femenina en las profesiones culturales, los hombres no solo tienen más posibilidades de desarrollar sus carreras, sino que también tienen más posibilidades de elección dentro de las profesiones culturales que las mujeres. En las instituciones culturales públicas, los datos referentes al empleo demuestran que, en general, la mayoría de los empleados son mujeres y tienen mayor acceso a puestos toma de decisiones que en otras áreas culturales.

- Estereotipos de género en los campos culturales. Varios de los países que respondieron destacaron que se advierten estereotipos de género persistentes en las profesiones culturales, ya que la cultura en general puede convertirse en un mecanismo de transmisión de las creencias sociales, actitudes y modelos de género de sus países.

-El 58 % de los países que respondieron los cuestionarios expresaron que ya han desarrollado, o están en proceso de desarrollo, de una política cultural que incluya referencias específicas a la igualdad de género y/o al empoderamiento de la mujer. Varios de los países señalaron que la igualdad de género está reflejada en los requisitos constitucionales o en la política nacional, o bien existe como área política en sí misma y se aplica transversalmente en todas las áreas políticas, incluida la cultura. Algunos tenían un compromiso en la incorporación de género en todos los ámbitos de la política pública como resultado de su adhesión a diferentes tratados y acuerdos internacionales como es el caso de los países de la Unión Europea, cuyas leyes, disposiciones y estrategias requieren que los Estados Miembros de la UE incorporen el género

en todos los aspectos de la política del Estado. Otros, entre ellos España, reiteraron su compromiso en conformidad con las convenciones culturales de la UNESCO y con el Plan de Acción de Estocolmo sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, de 1998, que solicita el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura. España destacó que las estrategias de incorporación del género y los marcos jurídicos y estratégicos integran objetivos específicos en el área de la cultura. En el caso de España, se desarrolla en el Artículo 26 de la Ley 3/2007 para la igualdad entre hombres y mujeres que hace referencia a seis objetivos para la igualdad en el campo de la creación y producción intelectual y artística.

-Varios Estados destacaron medidas específicas incluidas en el monitoreo y los informes obligatorios.

-Se mencionó que la evaluación de impacto es un tema crítico, no sólo para promover la igualdad de género y mejorar la visibilidad y la toma de conciencia sobre la contribución de la mujer a la vida cultural, sino también para brindar información sobre la redacción de normas y sobre la programación.

-Algunos Estados realizaron la introducción de sistemas de cuota y/o medidas provisorias para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación con las iniciativas financiadas por los ministerios o instituciones subsidiarias.

-De acuerdo con sus leyes y disposiciones nacionales algunos países conciben que debe existir una cuota mínima de mujeres representada en los puestos de toma de decisiones del sector público, como así también en los ámbitos de las artes y de la cultura. Destacando la necesidad de que los procesos de nominación a las instituciones públicas sean transparentes y tengan un enfoque de género.

-Se detecta la elevada participación de las mujeres empleadas en instituciones culturales, en particular, instituciones gubernamentales con frecuencia no tienen la oportunidad de acceder a cargos administrativos o de dirección artística.

-Importancia de los enfoques con perspectiva de género con respecto a la educación, el fortalecimiento de capacidades y a la formación en el campo de la cultura, sobre todo en lo que respecta a Comunidades vulnerables, Lenguas en peligro, Expresiones artísticas en peligro.

-Indicaron que las estadísticas culturales nacionales no están desglosadas por sexo. La mayoría mencionaron el uso de indicadores desarrollados a nivel nacional del consumo de bienes culturales.

Observando los datos generales que nos aporta este cuestionario es lógico afirmar que existe aún mucho camino por andar, incluso en países que se consideran desarrollados y los más igualitarios a nivel mundial. Pero, todo no es negativo, ya que este tipo de cuestionarios nos permite abrir los ojos frente a las deficiencias que debemos fortalecer para llegar a la equidad y de la que deben tener los gobiernos una actitud proactiva no tan sólo enunciativa y programática.

Por eso no nos podemos llevar a engaño, una mirada inicial al alto porcentaje de mujeres que trabajan en instituciones culturales públicas o que estudian alguna carrera relacionada podría llevarnos a la simple conclusión de que el sector creativo ofrece igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Sin embargo, un análisis más minucioso revela que en el ámbito de la interpretación, como sucede en otros sectores, continúa siendo predominantemente desigual. Un tema central del análisis de los expertos que se incluye en este capítulo es la presencia de "techos de cristal" y "paredes de cristal", que bloquean la capacidad de la mujer para desarrollar completamente

sus talentos y potencial y beneficiarse de las oportunidades creativas y artísticas de la economía creativa.

Las mujeres todavía siguen estando ausentes en puestos de responsabilidad en el sector creativo y enfrentan dificultades para ingresar a ciertos dominios creativos, debido a ciertos estigmas, estereotipos y la exclusión que sufren por parte de las redes masculinas y por culpa de una desigual distribución de responsabilidades domésticas. Si miramos la economía creativa de manera horizontal, se destacan las tendencias de segregación de género en cuanto a las ocupaciones culturales. La estructura de trabajo con diferenciación de género que se observa en otros sectores de la economía también se aplica a la economía creativa, donde la concentración de mujeres y hombres en ciertas ocupaciones indica la influencia de los estereotipos de género, la socialización y los conceptos de tareas "masculinas" y tareas "femeninas". (UNESCO, Patrimonio y creatividad, 2015).

Como reflejo podemos utilizar los datos que refleja el último informe de 2015 de "*She figures*", Informe sobre la igualdad de género en la investigación y la innovación en los diferentes países de la Unión Europea que publica la Comisión Europea cada tres años desde 2003⁵, y revela la persistencia de desigualdades en dichos sectores. Apunta que la presencia de hombres en los estudios universitarios de ingeniería, manufactura y construcción duplica a la de las mujeres, aunque el porcentaje de mujeres y hombres que realizan los estudios de doctorado. Es paritario, aunque siguen existiendo diferencias según las disciplinas, representando las mujeres, tan solo un 28 por ciento del total de personas doctoradas en ingeniería, manufactura y construcción. En este sector existe la infrarrepresentación de las mujeres, suponiendo menos del 45 por ciento de las personas ingenieras y científicas en más de la mitad de los países de la Unión Europea. En 2013 las científicas e ingenieras suponían el 2,8 por

⁵ "*She Figures 2015*" Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea y el Grupo de Helsinki sobre mujeres y ciencia, *Eurostat*, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) .

ciento de toda la fuerza de trabajo mientras que los hombres constituían el 4,1 por ciento. Sin embargo, el número de mujeres entre las personas ingenieras y científicas contratadas creció de media un 11,1 por ciento al año entre 2008 y 2011.

Según apunta la publicación, en 2011 la representación de mujeres entre las personas investigadoras constituía tan solo el 33 por ciento. Las mujeres tienen más posibilidades que los hombres de trabajar a jornada parcial y de tener contratos precarios. Las desigualdades de género se hacen muy notables en los altos puestos, ocupando las mujeres en 2013, únicamente el 21 por ciento de los altos puestos en investigación y que los hombres obtienen 4,4 veces más financiación que las mujeres y tienen mayores probabilidades de tener la autoría de una publicación científica así como de solicitar patentes. Señala que en los contenidos de las investigaciones, la introducción de la dimensión de género ha aumentado en el periodo 2010-2013 aunque esta incorporación está más presente en las ciencias sociales que en otros ámbitos de investigación, pero a pesar de eso, desde el 2002 al 2013 el número de investigaciones que introducen la dimensión de género en estos campos ha crecido a un ritmo del 14 por ciento.

Así mismo, la UNESCO, en su informe Patrimonio y Creatividad detecta una serie de barreras estructurales para la igualdad de género en el sector de la cultura, entre las más importantes nos encontramos:

- Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en las instituciones culturales públicas y en el sector informal.
- Sufren el llamado "Techo de cristal" (fenómeno que se observa en otros sectores, en los que el progreso de la carrera de la mujer se detiene antes de acceder a niveles superiores de gestión o de liderazgo). Existe una baja representación de las mujeres en estos niveles, si tenemos en cuenta la reducción de las brechas en los niveles de educación post-secundario y terciario y el fuerte aumento de la participación de la fuerza laboral femenina (UNESCO,

2012). Los “techos de cristal” determinan el género del sector creativo, provocan la invisibilidad y limita el acceso de las emprendedoras y profesionales, siendo minoritarias en las profesiones como críticas, editoras, agentes, promotoras, comisarias, directoras de festivales, jurados y productoras. Profesiones que en el fondo tienen una gran influencia, puesto que determinan el talento. En dicho informe en un artículo de la ministra francesa de Cultura y Comunicación *Fleur Pellerin*, describe la situación en Francia, uno de los países más adelantados en este sector y refiere que “los datos publicados en 2013 por el *Observatoire de l'égalité femmes-hommes* (Observatorio para la Igualdad de Género) demuestran que, en Francia, las mujeres representan menos de la cuarta parte de los directores cinematográficos, directores teatrales y coreógrafos empleados en instituciones que reciben financiamiento público, menos del 5 por ciento de los directores de ópera, y menos del 8 por ciento de los directores de orquesta permanente.”

- La feminización o la masculinización de las profesiones culturales varían de acuerdo con el sector. La ocupación en las industrias audiovisuales, de producción musical y las industrias de los nuevos medios y las digitales (por ejemplo, efectos especiales, posproducción, contenido web y juegos) tiende a estar dominada por los hombres. Otros ámbitos creativos dominados por hombres incluyen la arquitectura. Por ejemplo, en los Estados Unidos de América, el 78 por ciento de los arquitectos son hombres. Solo dos mujeres han ganado el prestigioso Premio *Pritzker* de arquitectura desde su creación en 1979. Sin embargo, suelen estar muy bien representadas en instituciones culturales públicas y en grandes industrias, como la editorial. En toda Europa, las mujeres representan entre el 45 y el 70 por ciento de las “industrias de servicios basadas en el conocimiento”. Pero por ejemplo, en la industria editorial, donde las mujeres están fuertemente representadas, siguen siendo en la mayoría de las juntas directivas, hombres en los cargos ejecutivos y jefes de redacción en Europa (ERICarts, 2003).

- El tipo de empleo que mujeres y hombres eligen dentro del sector cultural está ligado a las expectativas sociales relativas a las tareas propias masculinas o femeninas. Tienen acceso restringido a la formación adecuada y varían según las industrias culturales, se restringen a menudo el acceso determinadas actividades culturales pero se les tolera otras como la artesanía, una industria altamente feminizada, considerada como "adecuada" ya que no altera el equilibrio cultural y social del hogar o la comunidad y no requiere una formación formal o una inversión financiera significativa.
- Siguen existiendo brechas en el acceso a los recursos y al salario, teniendo dificultades para ingresar en las redes masculinas de influencia en el sector, ya que conseguir inversión está supeditada a las posibilidades de interconexión con financiadores y donantes.
- Barreras Invisibles, los estereotipos, estigma y sexismo: se siguen teniendo impedimentos para que las mujeres ingresen en una carrera o sigan estudios, debido a dichos estereotipos discriminatorios o sexistas que siempre enmarcan a la mujer en actividades consideradas propias a su género. Los tabúes sociales, o a la actuación ante el público pueden representar un fuerte impedimento para las artistas mujeres, llegando incluso a recibir por lo general críticas sobre su moralidad (se las considera malas candidatas para el matrimonio, o que son madres inadecuadas). Esta situación da lugar a lo que se conoce como "*suelo pegajoso*", mecanismos que aplican a las mujeres para mantenerlas atrapadas en la base de la pirámide económica y en los puestos de jerarquía media o baja. Entre estos mecanismos se encuentran el cúmulo de responsabilidades domésticas y familiares que se asignan socialmente a las mujeres, que muchas veces se asumen como normales, y causan el abandono de la carrera profesional. Deben compatibilizar la creatividad con las responsabilidades domésticas, la maternidad y cuidado de familiares y ancianos. Es una tarea no remunerada y pesada, y que se convierte en el mayor causante del abandono de su vida creativa. El costo del cuidado de los hijos y las limitaciones horarias implican que el trabajo de media jornada sería

la opción más viable y atractiva, considerando muchas veces incompatibles con la vida familiar las largas horas en un set de filmación o la participación en algún festival o una gira.

2.2.2-ANÁLISIS DE IGUALDAD EN LA CULTURA EN LAS POLÍTICAS ESPAÑOLAS

Después de esta visión globalizada pasamos a analizar la situación en España.

La igualdad de género y las políticas sociales han tenido un desarrollo espectacular en España desde principios de la democracia, con desarrollos en los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres. En algo más de tres décadas hemos asistido a una progresiva institucionalización de organismos de igualdad en los distintos niveles de gobierno. Los instrumentos de las políticas de igualdad se han diversificado, desde planes, a leyes, y unidades de género, generando unos avances en políticas públicas contra la desigualdad de género que en los años desde 2004 hasta 2008 parecían mostrar una cierta solidez. El impulso a las políticas de igualdad y sociales ha venido de la mano de una visión política socialdemócrata y de un importante proceso de Europeización tanto a nivel cognitivo como en el acervo de 'maneras de hacer' desconocidas en nuestro país (Moreno y Serrano 2011). Sin embargo, las estrategias de control del déficit público adoptadas en Europa y en España a partir del 2008 como respuesta a la crisis económica y en el marco de un proyecto político neoliberal, han puesto freno a lo que hasta el momento era una clara trayectoria ascendente. El progresivo desmantelamiento de las políticas sociales y de igualdad y el retroceso para los derechos de las mujeres que esto conlleva, muestran una falta de priorización en materia de políticas sociales cuando éstas entran en conflicto con intereses de índole económica, tanto por parte de gobiernos conservadores como socialdemócratas. Exponen, además, los límites de las políticas en etapas anteriores a la crisis en relación con la escasa integración de una perspectiva transversal de género y la ausencia de un conjunto coordinado, completo y reconocible de medidas sociales. El recorrido por las políticas sociales y de igualdad en España, desde la democracia hasta el actual contexto de austeridad, nos hace concluir que

estas políticas tienen por delante un camino tremendamente incierto. Lombardo, Enmanuela y León, Margarita . Políticas de igualdad de género y sociales en España⁶

Tal y como desarrolla en el Informe sobre el Estado de la Cultura en 2017 de la Fundación Alternativas, Enrique Bustamante en su artículo Introducción a la cultura en España, 2017: a la diversidad por la igualdad, "La Convención de la Unesco de 2005 no establece exigencias coactivas entre las partes (naciones) firmantes, pero requiere que todos los países presenten Informes Periódicos Cuatrienales (IPC) que se supone muestran los avances experimentados en la situación y las políticas culturales desde la firma del tratado. Sin embargo, España, que había ratificado la Convención en 2007, no entregó su primer, y hasta ahora único, informe sino hasta 2012", su texto tan sólo esgrime "las aportaciones españolas incrementadas a la UNESCO y a la cooperación internacional entre 2005-2007, y las políticas públicas de años anteriores aplicadas por el Gobierno precedente, sin la menor alusión a los recortes que empezaron desde principios de 2012."

España da a entender sus buenas intenciones al ratificar la convención, pero como ya indica el informe tan sólo se queda en eso, y la Conferencia solicitó datos más concretos y actualizados, así como referencias a los autores del informe, sus fuentes y contactos que, al parecer, nunca se complementaron.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW, considerada como la carta internacional de derechos de las mujeres, define qué es la discriminación contra la mujer y se establece un programa de acción internacional para ponerle fin. Fue aprobada por las Naciones Unidas en 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Su supervisión está a cargo del Comité para la Eliminación de la Discriminación

⁶ LOMBARDO, Emanuela . Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. Universidad Complutense de Madrid, León, Margarita Universidad Autónoma de Barcelona Margarita.Leon@uab.cat. *Investigaciones Feministas* 2014, vol. 5 13-35. ISSN: 2171-6080
http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986

contra la Mujer, un grupo de 23 expertos independientes en los derechos de las mujeres procedentes de diferentes Estados que han ratificado la Convención. Los países que son partes en la Convención deben presentar cada cuatro años informes detallados sobre el cumplimiento de sus cláusulas (este es el caso de España) y el Comité (un órgano creado en virtud del tratado) examina esos informes y puede también aceptar denuncias sobre violaciones e investigar las situaciones de vulneración grave o sistemática de los derechos de las mujeres.

El Consejo de Derechos Humanos (“Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica”,) y El Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), en 2015 analizaron nuestras políticas. El Consejo concluyó que se encuentra en “riesgo de regresión” la igualdad de género en nuestro país. Así mismo, el Comité CEDAW, manifestó con “preocupación que la crisis financiera y económica y las medidas de austeridad adoptadas por el Estado para hacerle frente han tenido efectos negativos en todas las esferas de la vida de las mujeres”, remarcando que, “incluso en tiempos de crisis económica y restricciones fiscales, deben realizarse esfuerzos especiales para respetar los derechos de la mujer, mantener y ampliar la inversión social y la protección social, y emplear un enfoque que incorpore las cuestiones de género, dando prioridad a las mujeres que se encuentran en situaciones vulnerables y evitando medidas regresivas”.

Teniendo en cuenta dicho análisis y que España trata de optar a ser miembro del Consejo de Derechos Humanos en el periodo 2018-2020, es comprensible que se le demande desde asociaciones y entidades que refuerce sus políticas públicas en el ámbito de la cultura .

Como siempre, España llegó a reiterar el compromiso de conformidad con las convenciones culturales de la UNESCO y con el Plan de Acción de Estocolmo sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, de 1998, que solicita el empoderamiento de la mujer y la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura. Destacó, en el cuestionario de la Unesco de 2013, que las estrategias de incorporación del género y los marcos jurídicos y estratégicos integran

objetivos específicos en el área de la cultura y señalando que la evaluación de impacto es el principal desafío en la elaboración de políticas culturales con perspectiva de género y reclamó un análisis más exhaustivo del impacto de género de los programas y acciones. Incluso desarrolla en el Artículo 26 de la Ley 3/2007 para la igualdad entre hombres y mujeres que hace referencia a seis objetivos para la igualdad en el campo de la creación y producción intelectual y artística. Pero aparte de existir un buen marco jurídico que nos ampara y buenas intenciones, seguimos sin tener acciones concretas y proactivas que ayuden a la consolidación de una verdadera progresión de la mujer en la cultura.

“Sin duda, la creatividad, sin la cual no hay cultura, no es obra de las normas jurídica o de las decisiones políticas, pero estas sí pueden establecer el marco apropiado para que los creadores realicen su labor, sus obras se expandan y puedan ser accesibles, en condiciones de igualdad, para las grandes mayorías. Poseemos uno de los pocos idiomas globales que se hablan en el mundo. Podríamos “ser una gran potencia cultural y, sin embargo, no lo somos. Para serlo hay que tener un modelo cultural definido y consensuado” al abrigo de los avatares de los necesarios cambios políticos. Es decir, “un nuevo modelo cultural que sea el producto de un pacto de Estado en sus aspectos fundamentales, al igual que se pretende para el sistema educativo al que está íntimamente ligado.” Sartorius, Nicolás. Presentación la cultura como derecho fundamental.⁷

En España existe un panorama semejante a otros escenarios internacionales, aunque con particularidades, como en Europa, se coexiste con modelos antiguos en el que la cultura es considerada “como un instrumento de la consolidación política y de la unidad nacional, con grandes dificultades tanto de aceptar la diversidad cultural de la población como para integrar nuevas formas de expresiones culturales contemporáneas; como se puede observar en el tratamiento superficial de la cultura en los tratados de la UE, dejando en manos

⁷ Sartorius, Nicolas. Presentación la cultura como derecho fundamental.⁷ (2017) 9-13 Informe sobre el estado de la cultura en España. igualdad y diversidad en la era digital [ice-2017]. Fundación Alternativas

de los estados la cultura y con pocas políticas para fomentar el espacio cultural europeo. Realidad que puede tener relación con el creciente aumento de voto de los populismos nacionalistas que plantean volver a lo que se ha denominado culturas refugio (Castells, 1996).” Martinell Sempere, Alfons

Se constata una forma de organizar las competencias culturales anacrónica y con unas estructuras reflejo de una visión tradicional que no fomenta el diálogo y la cooperación con nuevos actores y formas de creación cultural. Existe “poca centralidad de las políticas culturales en el marco de las políticas públicas, tendentes a una cierta marginalidad presupuestaria y política, siempre a pesar de los datos y diagnósticos sobre los impactos del sector cultural en el PIB, el empleo y la economía. Evidencian un desajuste entre la realidad de un sistema cultural muy amplio y dinámico, con muchos agentes culturales interactuando en globalización, con una interlocución política que no se corresponde con las necesidades de este siglo.” Martinell Sempere, Alfons. La igualdad de acceso y la diversidad como objetivos centrales: nuevas políticas culturales. ⁸

Siguen existiendo problemas de desarrollo democrático para garantizar la participación de la población en la vida cultural en igualdad de condiciones, con ausencia de fundamentación, argumentado a partir de conceptos de cultura difusos y en “una concepción de oferta cultural que el poder concede al «pueblo» como si se tratara un poco del «complejo del príncipe».” Martinell Sempere, Alfons. De acuerdo con esta argumentación debemos conocer primero la situación de la cultura en España actualmente, para poder profundizar en la situación de la mujer en el ámbito cultural.

El campo de la cultura ha evolucionado muy poco desde la década de los ochenta, si analizamos la Constitución , vemos que proclama la voluntad de proteger a todos los españoles y pueblos de España en el ejercicio de sus culturas y tradiciones y de promover el progreso cultural, integrada en nacionalidades y regiones con particularidades históricas, culturales y

⁸ Martinell Sempere, Alfons. La igualdad de acceso y la diversidad como objetivos centrales: nuevas políticas culturales. (2017) 75-86 *Informe sobre el estado de la cultura en España. igualdad y diversidad en la era digital [ice-2017]. Fundación Alternativas*

económicas, asumiendo competencias culturales y aceptando una realidad pluricultural e incorporando los principios fundamentales proclamados internacionalmente como derechos culturales. Se llevó a cabo una descentralización de las competencias en cultura, asumiéndolas las comunidades autónomas, "que se cimentaron en un modelo clásico de estructura sin aprovechar la oportunidad de innovación y modernización en sus funcionamientos. La gran novedad fue la asunción voluntaria de los municipios y provincias que, desde estos años, se han convertido en los verdaderos contribuidores de las políticas públicas" .Martinell Sempere, Alfons

El artículo 149.2 de la CE es explícita, puesto que dice que "el Estado considerará el servicio de la cultura como deber y atribución esencial y facilitará la comunicación cultural entre las comunidades autónomas, de acuerdo con ellas", pero dicho mandato sigue sin desarrollarse. Si se cumpliera evitaría una "polarización de las políticas culturales a nivel territorial que comprimen la necesaria libertad de un sistema cultural que no entiende de fracciones y que cada vez está más abierto a escenarios globales. Además, es totalmente incomprensible que teniendo en cuenta el protagonismo de lo local y las ciudades en el gasto público, estas no tengan ninguna consideración ni tratamiento en el desarrollo constitucional ni en su financiamiento". Martinell Sempere, Alfons.

Tal y como Alfons Martinell refleja en su artículo, hay una inexistencia de leyes generales u orgánicas relativas al desarrollo de los principios y valores culturales de la CE, lo cual es reflejo de un "recelo al tratamiento político del tema, resistencia al cambio de modelo, perjuicios de los nacionalismos, incapacidad del sistema y sus agentes para presionar a los gobiernos y los partidos políticos, etc." Se ha legislado poco y siempre sectorialmente sin propuestas para una "estructuración del sistema cultural de un país con competencias muy repartidas y con una diversidad cultural muy generosa "y deriva en unas políticas culturales " a nivel de gobierno central y comunidades autónomas, se presenta en un cierto estancamiento (pax romana) como la

expresión de un modelo de continuismo conservador tan vigente en la cultura y de la incapacidad de asumir los retos de futuro.”

Numerosas comunidades autónomas desarrollaron sus propias regulaciones de igualdad atendiendo a esta ley y a las iniciativas europeas y el Gobierno puso en marcha el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011), el cual no incluía la cultura en su campo de actuación sino en apartados de innovación y medios de comunicación y de conocimiento (creación científica y artística). “Sobre sus conclusiones se basó el II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información, cuyo objetivo general era promover la igualdad de oportunidades en el ámbito de las TIC” y “se dieron también significativos avances en los jurados de premios nacionales de cultura, cuyas composiciones alcanzaron generalmente la paridad en 2010-2011.”

Se creó un Plan Estratégico 2014-2016, que parece un mero recuento de actividades del MECD o de otros ministerios. En 2016 también se publicó el Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas de 2016 y “ninguno de sus objetivos se refería directamente a la igualdad de género. (MECD, 2016).” Otro de los documentos generado por el Ministerio, “la Agenda Digital para España 2013-2015, ampliada en 2014 y 2015, tampoco ninguno de sus objetivos ni ejes de actuación, ni siquiera el de formación de nuevos profesionales TIC ni el de contenidos digitales, está dedicado ni orientado fundamentalmente a fomentar la igualdad de oportunidades.” (Corredor, Patricia y Corredor, Cristina- Informe fundación alternativas, 2017)

En el documento de Observaciones finales relativo al Sexto informe presentado por España⁹, el CEDAW celebró sus progresos desde el examen de 2009, respecto a las reformas legislativas emprendidas, y los esfuerzos del Estado Español por mejorar su marco institucional y normativo destinado a acelerar la

⁹ Observaciones del Comité CEDAW/C/ESP/CO/7-8 de 2015 , Comité Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM

eliminación de la discriminación contra la mujer y a promover la igualdad entre los géneros:

- a) Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer 2013-2016;
- b) Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016);
- c) Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información 2014-2017.

Observa que la crisis y las medidas de austeridad adoptadas han tenido efectos negativos en la vida de las mujeres, no se han realizado estudios ni evaluaciones para vigilar los efectos de la crisis en función del género. Recuerda que, incluso en momentos de "crisis económica y restricciones fiscales, deben realizarse esfuerzos especiales para respetar los derechos de la mujer, mantener y ampliar la inversión social y la protección social, y emplear un enfoque que incorpore las cuestiones de género, dando prioridad a las mujeres que se encuentran en situaciones vulnerables y evitando medidas regresivas".

Así que el Comité alienta a que España:

-Emprenda los estudios y evaluaciones que sean necesarios para vigilar los efectos de la crisis financiera y económica en función del género.

-Que garantice una redistribución interna de sus recursos para superar las consecuencias de la crisis, dando prioridad a las medidas de apoyo a la igualdad de género en todas las esferas, y elabore una estrategia eficaz para garantizar la aplicación plena de la Convención.

-Debe reunir estadísticas desglosadas por sexo en todos los ámbitos pertinentes, especialmente en el empleo.

-Promueva la concienciación de las mujeres respecto de sus derechos en virtud de la Convención y sobre los recursos de que disponen para denunciar las violaciones de dichos derechos, y vele por que la información sobre la Convención, el Protocolo Facultativo y las recomendaciones generales del Comité llegue a todas las mujeres, en particular las mujeres de las zonas rurales y las mujeres migrantes.

Respecto al tema que nos ocupa, al Comité le preocupa:

-La eliminación del Ministerio de Igualdad y la sustitución del Instituto de la Mujer por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (mecanismo nacional del Estado parte para el adelanto de la mujer) que haya afectado a la capacidad para velar por la formulación y aplicación efectiva de políticas en materia de género y podría diluir la atención prestada a las cuestiones de género como elemento transversal.

-La falta de una estrategia de igualdad de género coherente en el plano nacional y la insuficiente coordinación institucionalizada y sistemática entre las comunidades autónomas y la Administración central.

-La reducción de las competencias de las autoridades locales en materia de igualdad de género y violencia de género.

-La limitada cooperación entre el Consejo de Participación de la Mujer, que es un órgano asesor sobre la igualdad entre el hombre y la mujer, y las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de las cuestiones de la mujer en el Estado.

- Existe una falta de una estrategia integral para la aplicación de medidas destinadas a alcanzar la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres en el Estado en todas las esferas en las que las mujeres están insuficientemente representadas o en situación de desventaja.

- Acoge con satisfacción la creación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, el cual recibe denuncias sobre anuncios sexistas y la prohibición de varias campañas de publicidad consideradas sexistas. Pero le preocupa la persistencia de actitudes y estereotipos tradicionales arraigados sobre las funciones y las responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad y la falta en los medios de comunicación de representaciones o imágenes positivas de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, las mujeres romaníes, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

-Que no se han adoptado medidas para eliminar los estereotipos en el sistema educativo, y de que no se hayan revisado los planes de estudios escolares ni los libros de texto.

-Que las mujeres y las niñas sigan eligiendo esferas de educación en las que tradicionalmente predominan las mujeres y que sigan estando insuficientemente representadas en la educación técnica y la formación profesional.

- El hecho de que se ha sustituido la materia "educación para la ciudadanía y los derechos humanos" por materias optativas sobre "valores civiles y sociales" o "valores éticos", y que en la actualidad en las escuelas no se imparte con carácter obligatorio educación integral y adaptada a la edad sobre salud y derechos sexuales y reproductivos.

-En este período las mujeres han hecho frente al desempleo, a las reducciones de la seguridad social y de las pagas por atender a las personas en situación de dependencia, a la congelación salarial y a la transformación de los empleos a tiempo completo en empleos a tiempo parcial con horas extraordinarias. La persistente desigualdad salarial por razón de género (17,8%), que es superior a la media de la Unión Europea, por la segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo y por la concentración de las mujeres en el trabajo a

tiempo parcial, lo que afecta negativamente a su desarrollo profesional y sus prestaciones de jubilación.

Por tanto, dicho Comité recomienda que el Estado:

- Aumente los recursos asignados al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para asegurar la orientación a los derechos de la mujer y que pueda incorporarse una perspectiva de género en todas sus actividades.

-Que restablezca el Ministerio de Igualdad, con los recursos humanos y financieros necesarios para cumplir su mandato y contar con un mecanismo de alto nivel capaz de iniciar, coordinar y aplicar políticas de igualdad de género.

-Que fortalezca la coordinación entre las comunidades autónomas y la Administración central definiendo claramente sus mandatos y responsabilidades en relación con los derechos de la mujer, y realice la vigilancia y evaluación periódica de esta coordinación.

-Que asigne suficientes recursos humanos, financieros y técnicos a los diversos mecanismos nacionales encargados del adelanto de la mujer conforme a los requisitos de sus respectivos mandatos, y fortalezca la cooperación y coordinación entre dichos mecanismos y las organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de las cuestiones de la mujer.

- Recomienda que se familiarice a todos los funcionarios del Estado y encargados de la formulación de políticas competentes con el concepto de medidas especiales de carácter temporal y adopte y aplique objetivos y cuotas con plazos concretos, destinados al logro de la igualdad de hecho o sustantiva entre las mujeres y los hombres en todas las esferas en las que las mujeres estén insuficientemente representadas o en situación de desventaja.

-Aborde las causas fundamentales de la insatisfactoria aplicación de las medidas especiales de carácter temporal existentes e introduzca disposiciones en su legislación para alentar el uso de dichas medidas.

-Exhorta a aplicar una estrategia integral que incluya medidas proactivas y sostenidas para eliminar los estereotipos de género, revisando su legislación en materia de educación, adoptando programas selectivos en el sistema educativo, revisando los libros de texto y los planes de estudios y llevando a cabo campañas de sensibilización dirigidas a mujeres y hombres en general, y a los medios de comunicación y las agencias de publicidad en particular.

-Adoptar medidas innovadoras dirigidas a los medios de comunicación para fortalecer la comprensión de la igualdad sustantiva de las mujeres y los hombres, y use el sistema educativo para promover una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres.

-Vigilar y revisar las medidas adoptadas para evaluar sus repercusiones y actuar al respecto.

-Recopilar datos estadísticos sobre la violencia doméstica y sexual desglosados por sexo y edad.

- Lleve a cabo actividades de sensibilización destinadas a los políticos, los líderes comunitarios, los periodistas y la población en general sobre la importancia de la participación de la mujer en la adopción de decisiones con el fin de promover la comprensión de que la participación plena, igual, libre y democrática de la mujer en condiciones de igualdad con el hombre en la vida política y pública, en particular en la representación internacional, es un requisito para la aplicación plena de la Convención.

- Que intensifique sus esfuerzos por impartir formación específica y diversificar las opciones académicas y profesionales para las mujeres y los hombres, y

tome nuevas medidas para fomentar la elección de carreras y estudios no tradicionales por mujeres y hombres.

-Que se vele por que se eliminen todos los estereotipos de género de los libros de texto y porque los planes de estudios, los programas académicos y la formación profesional de los docentes incluyan los derechos de la mujer y promuevan la igualdad de género.

-Se revise sus leyes y políticas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres en el empleo, incluidas oportunidades profesionales, y de limitar la exposición de las mujeres a la segregación y al trabajo precario.

-Que se establezca la financiación para la aplicación de la Ley núm. 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

-Se siga adoptando medidas específicas y proactivas para eliminar la desigualdad salarial por razón de género y crear más oportunidades para que las mujeres tengan acceso a empleos a tiempo completo.

-Que se realice estudios exhaustivos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de estos grupos de mujeres, que contengan recomendaciones sobre la forma de mejorar su participación.

-Insta al Estado parte a colaborar con todas las partes interesadas, como las asociaciones de empleadores, los sindicatos, las organizaciones de derechos humanos y de mujeres, las universidades, centros de investigación y los medios de comunicación.

Y después de esta llamada de atención por parte de la mayor entidad internacional al respecto, ¿que se ha hecho. Pues bien, un buen ejemplo del interés que suscita la cultura en nuestro país y que prima antes lo económico,

fue lo que ocurrió en octubre de 2016 mientras el Gobierno actual se encontraba en funciones, se llegaron a bloquear por Hacienda los presupuestos destinados a 22 premios Cervantes y nacionales de cultura, aunque un mes más tarde por el Consejo de Ministros se admitió un excepción.

Por parte del sector cultural se duda de la actitud del nuevo gobierno, de su predisposición a la mejora y puesta en valor de nuestro sector, y más respecto a los presupuestos aprobados en 2017. La "Plataforma de Impacto de Género Ya" en su artículo "Presupuestos Generales del Estado para 2017. La acción contra la discriminación y la violencia ¿cuestión de estado?" refleja el escepticismo y analiza los presupuestos haciendo hincapié en que son unos presupuestos que siguen reflejando un modelo económico que no atiende las necesidades sociales y que agrava los problemas de desigualdad social, particularmente la desigualdad entre hombres y mujeres. El gasto social es escaso y sigue potenciando una estructura laboral-familiar en la que la división sexual del trabajo es transversal, generando un mercado de trabajo altamente segregado por sexos , en la que los hombres se mantienen alejados de los cuidados, siendo las mujeres las que presionadas a abandonar sus empleos para cuidar a sus hijos o sus parientes, ya que no garantiza servicios públicos orientados a la infancia, a la familia y el derecho de las mujeres a un ingreso digno que les permita ser independientes económicamente. Es significativo, que la aportación del Estado al Sistema de Atención a la Dependencia (1.355 millones de euros) sea inferior a su gasto en desgravaciones y prestaciones para el cuidado 'familiar' de dependientes en el hogar; sigue manteniendo el permiso de paternidad, presupuestado en 439 millones de euros, en un cuarta parte que el de maternidad (4 semanas frente a 16 semanas), impidiendo que los hombres cuiden en igualdad e incentiva que las mujeres casadas abandonen sus puestos en el empleo formal, por ejemplo, al presupuestar 1.115 millones de euros para desgravaciones por tributación conjunta en el IRPF.

Además esta Plataforma destaca que el Informe Oficial de Impacto de Género adjunto al Proyecto de Presupuestos 2017 no analiza la cuantía en euros de los

programas presupuestarios analizados, se refiere a los objetivos del Plan Estratégico de Igualdad 2014-2016 (finalizado) y omite la valoración del impacto de género de los tributos y otros ingresos, y de la mayoría de los gastos, en particular los de Seguridad Social, ignorando la brecha de género en las pensiones, y los de atención a la infancia y a las personas en situación de dependencia.

Según los presupuestos de 2017 se crearán 506.000 empleos, pero la medidas de fomento de empleo o protección por desempleo no están desglosados por sexos, incumpliendo el art. 20 de la Ley O. 3/2007 de Igualdad. Si se tiene en cuenta la EPA 4T2016, se demuestra que existe una leve recuperación económica en 2016, traducida en 208.500 empleos de hombres y 205.400 de mujeres, con 4,2 millones de personas (50,6% mujeres) en paro, de las que sólo el 46% cobran alguna prestación. Hay 541.700 parados menos, pero también baja, con 20,25% de mujeres, y 17,22% de hombres. Remarca la desigualdad en los cuidados, ya que sólo el 41% de las mujeres trabaja a tiempo completo y existe un 73% de los empleados a tiempo parcial.



Tabla 1: Fuente Hombres y Mujeres con y sin empleo en España 2008-2016

EPA 4T2016

En el presupuesto de 2017 se congela en 19,742 millones de euros el presupuesto asignado al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de

Oportunidades, un 41,2% menos que en 2010, externaliza más de sus tres cuartas partes y además de no cubrir las bajas desde 2010, ha despedido a cerca del 10% de su plantilla. Un Instituto que pierde peso político, tiene falta de objetivos y presupuesto, siendo contrarios estos presupuesto al punto 15 de las Observaciones del Comité CEDAW/C/ESP/CO/7-8 de 2015 de restablecer el Ministerio de Igualdad eliminado en 2010, "con recursos humanos y financieros adecuados para iniciar, coordinar y ejecutar las políticas de igualdad de género a un alto nivel, y aumentar los recursos para un enfoque fuerte en derechos de las mujeres" en coordinación con las CC. Autónomas y cooperación con las organizaciones de la sociedad civil que trabajan por la igualdad de la mujer." Y el Instituto de la Mujer dedicará en 2017 el 42% de su presupuesto (8,3 millones) a la contratación externa de 'material, suministros y otros' y el 23% (4,5 millones) a subvenciones. Elimina las subvenciones a Ayuntamientos y otras entidades locales para formación y fomento del empleo femenino, para eliminación de la brecha salarial y para estudios de género en universidades, que ya en 2016 eliminó a mitad de tramitación. Sube de 900.000 a 1.250.000 € las subvenciones para planes de igualdad en pymes y sigue apostando por conceder la mitad de la partida 48 a dedo a la Asociación Nacional de Mujeres de la Pesca, la FEMP, Cruz Roja, CEPAIM, FSG, FEUP, Cámaras de Comercio y la CEOE, y repartir la otra mitad, con publicidad y concurrencia, entre cerca de 70 organizaciones de mujeres y de otro tipo.(Plataforma Impacto de Género ya !!, Manifiesto 2017)



Tabla 2: Fuente Presupuesto del Estado para Igualdad y Violencia de Género, 2017. Elaboración Plataforma Impacto de Género Ya!!

PREVISIÓN DE SUBVENCIONES DEL INSTITUTO DE LA MUJER EN 2017	Euros
Subv. a la empresa pública CERSA para avales a mujeres emprendedoras	75.000
Subv. a Ceuta y Melilla para promoción de igualdad e inserción sociolaboral	100.000
Subv. a PYMES para planes de igualdad	1.250.000
Subvenciones a asociaciones y fundaciones anti-discriminación de la mujer	1.650.000
Subvención a Asociación Nacional de Mujeres en la Pesca	75.000
Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias FEMP	200.000
Convenios Programa SARA con Cruz Roja, CEPAIM, F. Secretariado Gitano y FEUP	500.000
Convenio con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio	360.000
Subv a la Conf. de Organizaciones Empresariales (CEOE)	250.000
Total Capítulo IV	4.490.000

Tabla 3: Fuente Previsión de Subvenciones Instituto de la Mujer. Presupuestos Generales del Estado, 2017. Elaboración Plataforma de Impacto de Género Ya.

Dicha plataforma remarca que pese a las recomendaciones del CEDAW “no hay recursos, ni en este Ministerio ni en el de Educación, para la aplicación de los artículos 4, 6, 7, 8 y 9 de la Ley Integral de 2004, que obligan a incluir la igualdad en los programas y materiales del sistema educativo, dar formación inicial y permanente al profesorado, asegurar una persona responsable de igualdad en los Consejos Escolares y que la Inspección informe sobre el cumplimiento. Además de la supresión de la breve Educación para la Ciudadanía, la LOMCE no hace ninguna mención al fomento específico o transversal de la igualdad entre hombres y mujeres.”

Según datos respecto al Permiso de Paternidad, que refleja LA PLATAFORMA IMPACTO DE GÉNERO YA !! en su web, este aumenta pero no se equipara al de Maternidad, aunque se aumenta su dotación presupuestaria en 235 millones respecto a 2016, llegando a 438,8 millones de euros, frente a 1.572,5 millones de euros para permisos de maternidad. El incremento corresponde a la ampliación del permiso de paternidad de 13 días a 4 semanas, prevista por la ley 9/2009 y que debería haber entrado en vigor el 1/01/2011. A pesar de la ampliación a 4 semanas, el permiso de paternidad solo alcanza una duración que es la cuarta de la del permiso de maternidad. Además, tienen que tomarse ininterrumpidamente impidiendo que los padres puedan cuidar tanto como la madre biológica, sino que ni siquiera se les permite utilizar una parte de su permiso para quedarse al cargo de su bebé una vez que la madre biológica se incorpora a su puesto de trabajo. Un buen dato es que el uso del permiso sigue creciendo año a año y la sociedad se muestra a favor de que se equipare al de maternidad, incluso en el Congreso de los Diputados ha votado ya a favor de 4 proposiciones no de ley instando al Gobierno a impulsar la reforma para que los permisos sean iguales, intransferibles y pagados al 100% para cada persona progenitora.

Con las competencias transferidas y la mayoría del gasto educativo asumido por las Comunidades Autónomas, el gasto en Educación en los PGE 2017 es de 2.522,76 millones de euros, un 1,7% más que en 2016. La mayor parte, un 60% es para becas, con un 1,39% más dotación que en el año pasado, incluye fondos para el programa de intercambio europeo Erasmus+ o el de aprendizaje de lenguas extranjeras. Se incrementa pero sigue por debajo de los 2.843 millones de euros que había en 2011 y no repone los recortes de los Decretos 14/2012 y 20/2012 y sigue siendo inferior al de los países de la UE, en todas las etapas, desde que los estudiantes entran en el colegio hasta que salen de la Universidad.

En temas de impacto de género en este presupuesto, sigue faltando claridad en programas clave en el sistema educativo, tal y como manifiesta la plataforma de género ya, el informe de Impacto de Género del Gobierno en programas con un importante incremento presupuestario como el 322L de inversiones en centros educativos, con 90,6 millones de euros, un 82% más que en 2016, no presenta datos claros de las actividades previstas para fomentar la igualdad de género, al presentar información desactualizada.

Y en otro programa clave para fomentar la igualdad de género, como el 321M Dirección y Servicios Generales de Educación, Cultura y Deporte: cuenta con 87,9 millones de euros, un 3% menos que en 2016. Así mismo, el programa de Educación compensatoria de las desventajas socioeducativa cuenta con 4,65 millones (9% menos que en 2016) y el de Educación Infantil y Primaria, con 159,2 millones, 0,3% menos que en 2016, reflejo de la incipiente oferta de servicios públicos accesibles a la infancia (servicios que en otros países europeos están completamente financiados), menos de un tercio de los niños y niñas de 0 a 3 años están escolarizados, la mitad en centros públicos.

Disminuyen también las partidas de Educación Secundaria, Formación Profesional y escuelas oficiales de idiomas (429,4 millones de euros, un 4,5% menos), de educación en el exterior (95,3 millones, un 0,3% menos), formación permanente del profesorado (2,7 millones de euros, un 17,1% menos) y de deportes en edad escolar y en la Universidad (2,1 millones de euros, un 18,8%

menos). Sin embargo, aumentan las partidas de enseñanzas universitarias (un 3,5%), enseñanzas artísticas (3,1%) y enseñanzas especiales (5%).

Según la nota de prensa en la página web del Ministerio, "El presupuesto del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para este año para el 2017 se incrementa en 161,34 millones de euros, un 7,97%, respecto al del 2016, llegando a los 2.184,6 millones. Es por lo tanto el mayor incremento del presupuesto de este ministerio desde el año 2011."

La mencionada Plataforma feminista manifiesta que el retraso de la edad legal de jubilación de los 65 a los 67 años y la ampliación de 15 a 20 años en el periodo de cálculo para la pensión contributiva mínima, afecta de manera desigual a hombres y a mujeres y que "el informe de impacto de género no analiza la sección 60, sobre los programas presupuestarios de la Seguridad Social, aun cuando las pensiones suponen el 41% de los PGE 2017. En la actualidad no hay igualdad real de mujeres y hombres en la protección social. La menor tasa de ocupación femenina, la desigualdad salarial y las diferencias entre la vida laboral de hombres y mujeres, marcadas por la precariedad y la feminización del cuidado de menores de edad y familiares dependientes a cargo con las consiguientes "lagunas de cotización" llevan a que la pensión media de las mujeres (711,25€) sea un 37% más baja que la de los hombres (1.133,63€), brecha que alcanza más de un 40% para el tramo de edad entre los 70 y 79 años."

Aunque todo no es negativo en estos presupuestos, al final se ha conseguido la rebaja del IVA del 21% al 10%, tras años de lucha desde que se impuso, pero siempre hay un pero, tan sólo se aplica a los conciertos, las artes escénicas (teatro, danza, ópera, títeres, circo...) y los toros, quedando fuera el cine y la música grabada.

I. ANÁLISIS DE DATOS CULTURALES ESPAÑOLES

Todo este análisis nos lleva a constatar que seguimos sin cumplir las recomendaciones del CEDAW y que el panorama cultural en España ha sufrido bastante en estos años de crisis. Si seguimos profundizando y revisando los datos estadísticos obtenidos al respecto podemos tener una visión de conjunto de la situación:

-Suspense 4,4 que deja sin aprobado la gestión de un sector al que se le acumulan las urgencias. Según la encuesta recogida en el informe de Fundación Alternativas sobre el Estado de la Cultura en España 2017, Igualdad y diversidad en la era digital, más de un centenar de agentes culturales han participado de una encuesta que da un suspenso al sector con un 4,4.

-También suspenden con puntuaciones entre el 3 y el 3,4 las políticas públicas en su defensa de la remuneración del autor, en la cooperación para la diversidad, en el estímulo a la sostenibilidad cultural, o en cuanto al respeto a la autonomía de la creación y el impulso a la producción independiente.

-Aprueban con un notable la capacidad de difusión de las nuevas redes, ya que a través de ellas se da un incremento de la relación de los creadores con sus públicos, un aumento de la creatividad de los autores, consiguiendo la libertad de elección del usuario, manifestando el papel de los autores para innovar y expresar las "diferentes opciones ideológicas".

-Por lo que respecta a la igualdad de género, los encuestados consideran con un 5,7 que las políticas públicas y regulaciones pueden mejorar la igualdad de género en el empleo cultural y la mayoría de los encuestados considera que la mujer no tiene una situación equitativa en la creación, la producción y edición cultural.

-En España el sector cultural representa casi el 4% del PIB y el volumen de empleo cultural fue de 515.000 personas en 2015, es decir un 2,9% del empleo

total del país (datos emitidos por el gobierno en su Anuario Estadístico Cultural 2015).

- Según el último Anuario Estadístico Cultural de 2015, editado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes (MECD), y comparado con el editado en 2012, las infraestructuras han sufrido por el incremento del IVA que pasó del 8% al 21%. En 2012, España contaba con 833 cines, pero en 2015 quedaban 116 menos (717), y todavía mayor es la reducción de pantallas: 403 (es decir, de 3.990 a 3.587), reduciéndose también el número de teatros (de 1.605 a 1.569). Situó a España como el país de la zona euro con el IVA cultural más alto (Francia cuenta con un 5%, Alemania con un 7% e Italia un 10%).

-Si analizamos el último Anuario de la SGAE, también permite comparar como desde que entró la subida del IVA ha existido una reducción de la actividad en buena parte de los sectores, por ejemplo hubo 4.059 funciones de teatro (de 50.833 a 46.774) y 565 de danza menos (de 2.633 a 2.068). Y los conciertos de música popular pasaron de 116.446 a 90.212, datos que no incluyen macroconciertos y festivales.

-Los datos de la música en directo son sin embargo diferentes, incluyendo también festivales y maxiconciertos, aumentaron, de 171 millones en 2012 a 186 en 2015; y lo mismo sucedió con el teatro: 20 millones más, de 172 a 192. El cine se quedó en 2016 (601 millones) cerca de los niveles de 2012 (recaudó 612 millones) y la danza ha perdido unos dos millones (de 10,3 a 8,3).

-En las artes escénicas la subida del IVA dejó a las empresas sin ninguna capacidad de reserva y producción y, sobre todo, las empresas han asumido ese incremento de 13 puntos porque en plena crisis no se subieron los precios sino se bajaron. Los efectos son que las empresas no han tenido recursos para poder producir y eso significa que ha habido menos empleo e inversión.

-“En el sector del cine las salas recaudaron más de 605 millones en 2016, y el IVA que recaudó el Estado fue de 105 millones, mientras que el presupuesto que se dedicó al cine español fue de 77 millones de euros. Por lo que recaudó

28 millones más de lo que gastó en cine español", FAPAE asegura que el cine español ha recaudado en lo que va de año unos 20 millones de euros con cuatro millones de espectadores y alcanzado una cuota de pantalla del 14%. Estos datos suponen un retroceso respecto al año pasado, cuando en el primer trimestre se lograron 36 millones de recaudación y una cuota del 19%. Asimismo, la taquilla en su conjunto -películas españolas e internacionales- ha sumado en este periodo 150 millones de euros y 24 millones de espectadores, lo que supone un incremento del 3 y 5 % Comscore (Federación de Asociaciones de Productores Audiovisuales Españoles).¹⁰

-En los presupuestos de 2017 se ha conseguido la rebaja del IVA del 21% al 10% que sólo se aplica a los conciertos, las artes escénicas (teatro, danza, ópera, títeres, circo...) y los toros, quedando fuera el cine y la música grabada. Bajan del actual 21 % al 10 %, dos puntos por encima de lo que estaba en 2012. Las corridas de toros es el espectáculo más beneficiado, ya que antes de la subida estaban en el 18 %. Todos estos sectores consideran que es un balón de oxígeno, pero que en muchos casos ha llegado tarde.

-Mientras que los conciertos y festivales siguen mejorando sus datos cada año (el último Anuario de la Música en Vivo arrojó que han crecido un 14,7% y una recaudación de 223 millones de euros), la venta de música en España lleva cayendo en picado desde 2001 (cuando se vendía 603 millones de euros) y empezó su recuperación tímidamente en 2014. El año pasado subió hasta los 163,7 millones de euros gracias al tirón del 'streaming', que supone el 61% de esta facturación, de acuerdo con los datos de Promusicae. Además excluir al cine supone un freno al desarrollo de la industria cultural en España.

-Otra de las batallas históricas es la reforma de la Ley de Mecenazgo, el gobierno tiene el propósito de recuperar esta ley, el cuál se encuentra dentro del Plan Cultura 2020, el cual es una mera declaración de intenciones, pero es un proyecto impreciso, sin calendario ni presupuestos asignados, se enuncian

¹⁰ Annual Report FAPAE 2015

150 medidas de forma genérica y sin concreción. El Plan Cultura 2020 contempla también:

- La elaboración del Estatuto del Creador.
- Promover un fiscal especializado en "antipiratería"
- Mejorar las líneas de ayudas selectivas a la producción de largometrajes sobre proyecto y establecer la plurianualidad de las ayudas selectivas.

-En 2015 existían 112.037 entidades jurídicas como entidades culturales (un 3,5% del total de la economía española), recuperando prácticamente la cifra anterior a la crisis.

-En 2015 trabajaban 515.000 personas en entidades culturales (un 2,9% del total; casi 80.000 menos que en 2008), de los cuales un 59,9% eran hombres. Un 67,8% tenía estudios superiores, y un 86,9% trabajaba a tiempo completo. Según las estadísticas de la EPA del INE, se había producido un crecimiento desde 2011 (488.700 empleos), pero un empeoramiento de la proporción por sexos: 55% de hombres y 45% de mujeres en 2011. El sexo femenino se ve castigado estos años de crisis, bajando el empleo de 208.700 a 203.800 en 2014 y el masculino incluso subía de 297.900 a 307.900.

-El consumo cultural en 2015 señala el Anuario se encontraba en 11.968 ME (cinco mil millones menos que los 16.963 ME de 2008), con un gasto medio por hogar de 651,4 euros/año (828,3 en 2011) y por habitante de 260,4 euros/año (368 en 2008, 312,9 todavía en 2011), mostrando un descenso respetable.

-Las importaciones y exportaciones culturales cayeron también durante la crisis, las exportaciones en 2014 con 688,6 ME y 2015 con 753,2 ME (1054 ME en 2008) y más leve de las importaciones en 629,4 ME (899 ME en 2008).

-Siguiendo los datos que refleja el Anuario, la economía de la cultura española ascendía en 2014 a un 2,5% del PIB, y un 3,2% incluyendo las actividades de propiedad intelectual, frente a los respectivos 2,8 y 3,6% de 2008.

-En cuanto a la cultura digital, los pronósticos son más optimistas, aunque los diferentes conceptos y fronteras de los estudios hacen difícil el pronóstico unificado. El Informe Anual del sector de los contenidos digitales de 2016, estima en 8980 ME su facturación en 2015, con el primer incremento en cinco años, para un total de 9579 empresas (+4,2% en un año), y un empleo de 99.095 personas (116.610 en 2010).

-Con un descenso importante en el gasto público en cultura, en 2013 el gasto era de 630 ME, que aumentaron en 2014 a 679 ME (un 7% más), y en 2016 a 803 ME presupuestado (un 7,3% que en 2015). Considerando que en 2009 ascendía a 1135 ME, puede estimarse una caída del 38% en esos siete años.

-Existe una desorientación de las políticas culturales centrales y de sus documentos, por ejemplo el Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas de 2016 el cual tiene un diseño que parece más un folleto publicitario.

-Las Administraciones autonómicas por su parte gastaron en cultura en 2014, un total de 1047 ME (un 0,10% del PIB), lo que suponía una reducción del 48,8% desde los 2046 ME de 2009 (0,19% del PIB) implicando además desigualdades interregionales.

II ANÁLISIS DE DATOS REFERENTES A LA MUJER EN EL ÁMBITO CULTURAL ESPAÑOL

Esto en lo referente al ámbito cultural general, pero si además nos centramos en el mundo de la mujer en la cultura, los datos cantan por sí solos:

-El informe elaborado por la "Plataforma Impacto de Género Ya", el recorte presupuestario en políticas de igualdad fue del 20,9% a lo largo de la pasada legislatura (2012-16) y del 47,6% respecto a 2009. En 2016, la inversión presupuestaria destinada a políticas de igualdad y contra la violencia de género representó tan solo el 0,01% del total del gasto consolidado.

-A final de año había un 20,3 % de paro femenino frente al 17,2 % masculino y hemos mejorado porque en 2015, el paro femenino se situaba en el 22,5%.

-El Instituto Nacional de Estadística, en su publicación Mujeres y Hombres en España, y el Ministerio de Educación constata en sus datos que:

-En las pruebas de acceso a la universidad, las mujeres son mayoría y, además, consiguen más aprobados: 55,7% por 44,3%. El 54,1% de los estudiantes universitarios son mujeres y su presencia es mayoritaria en todas las ramas, excepto en las técnicas. Las mujeres en la etapa universitaria al obtener mejores calificaciones que los hombres, pero no se traduce a la vida laboral, ya que son ellas las que ocupan la mayoría de los empleos a tiempo parcial, perciben menos salario y ocupan menos puestos de responsabilidad en las empresas y ámbitos de decisión.

-El 61,1% de los lectores de tesis doctorales con menos de 34 años son mujeres. Sin embargo, solo representan el 16,8% del total de catedráticos.

-El rendimiento de las mujeres en los títulos de grado y máster supera en diez puntos porcentuales al de los hombres: el 71,4% frente al 61,8%.

-En cuanto a las enseñanzas artísticas de régimen especial también existe presencia mayoritaria de las mujeres, aunque en leve descenso (del 58,5 al 57,9%). Confirmando esta hegemonía en las enseñanzas artísticas de régimen general, con una leve caída de este porcentaje de la proporción de mujeres en bachillerato de artes (del 64,6 al 63,1% en esos cinco cursos); en cambio la Formación Profesional en las carreras consideradas relacionadas con la cultura,

tradicionalmente masculinizadas y en donde las mujeres matriculadas han retrocedido.

Tabla 1. ENSEÑANZAS DEL ÁMBITO CULTURAL (2008/2009-2013/2014)

	Totales 2008/2009	Mujeres (%)	Totales 2013/2014	Mujeres (%)
Enseñanzas universitarias	94.647	65,1	105.240	63,2
Diplomaturas ^a	1980	66,2	53	56,6
Licenciaturas ^b	84.330	65,6	14.772	63,9
Grados	2919	61,9	85.507	63,2
Másteres	-	-	4.908	59,8
Doctorados	5418	59,5	-	-
Enseñanzas artísticas: reg. Especial ^c	123.083	58,5	138.820	57,9
Enseñanzas reg. General ^d	43.031		58.497	
Bachillerato Artes	23.543	64,6	33.137	63,1
Formación Profesional ^e	19.488	45,8	24.952	43,8
Formación Profesional para el empleo	-	-	257	56,8

Fuente: MECD y elaboración propia.

^a Diplomatura: solo Biblioteconomía y Documentación.

^b Antropología Social y Cultural, Bellas Artes, Documentación, Historia de la Música y del Arte, CC. de la Información (Periodismo, Audiovisual y Publicidad y RR.PP.), Teoría de la literatura y Literatura comparada, dobles titulaciones.

^c Enseñanzas artísticas, régimen especial. Ciclos formativos de: Artes plásticas, Diseño; enseñanzas regladas de Música, Danza, Artes dramáticas.

^d Enseñanzas del régimen general. Formación Profesional de grado medio y superior: Artes gráficas, Comunicación Imagen y sonido, Artesanías, Biblioteconomía, Archivística y Animación Sociocultural.

^e Formación profesional para el empleo. Escuelas taller y Casas de oficio: Artes gráficas, artesanías, otros.

Tabla 4: Fuente Informe Fundación Alternativas 2017, extraído del MECD

-De salario medio anual, las mujeres un 22% menos que los hombres: 19.502 euros frente a 25.001 euros.

-Las mujeres dedican de media diaria cuatro horas y 29 minutos al hogar y la familia y los hombres 2 horas y 32 minutos.

-La tasa de riesgo de pobreza es mayor en el caso de las mujeres: 21,3% frente al 20,1% en el caso de los hombres.

-El 15,2% de las mujeres tiene unos ingresos menores o iguales al salario mínimo interprofesional, que es de 641,2 euros al mes, en tanto que ese porcentaje se reduce al 5,6 en el caso de los hombres.

-El 97,3% de las personas ocupadas a tiempo parcial por hacerse cargo del cuidado de los hijos de menos de 14 años son mujeres.

-Entre los desempleados por hacerse cargo de los hijos el 82,2% son mujeres.

-Para periodos superiores a un año, un 7,4% de hombres ocupados han dejado de trabajar después del nacimiento de su hijo, una cifra que se eleva al 38,2% en el caso de las mujeres.

-A medida que aumenta el número de hijos de menos de 12 años disminuye la tasa de empleo femenino, pero no ocurre así en el caso de los hombres: la tasa en el caso de ellas pasa del 68,4 al 62,3 y en ellos se eleva del 79,3 al 82.

Tabla 2. ESPAÑA: EMPLEO CULTURAL POR SEXOS (2009-2014)

	2009	% 2009	2014	% 2014
Total empleo	544,8	100	511,8	100
Hombres	325,4	59,7	307,9	60,2
Mujeres	219,3	40,3	203,8	39,8

Fuente: Anuario de Estadísticas Culturales 2011/2016 y MECD (miles de empleos y porcentaje por género).

Tabla 5: Fuente Anuario de Estadísticas Culturales 2011/2016 y MECD

-En las Reales Academias el porcentaje de mujeres es del 9,6%.

-En las Reales Academias el porcentaje de mujeres es del 9,6%.

-Las mujeres son mayoría entre la población consumidora de ciertas formas de cultura –libros, revistas, teatro, danza– pero no en otras (por ejemplo, la lectura de prensa, Internet).

Tabla 4. MUJERES EN LAS REALES ACADEMIAS: 2008-2014 (% DE MIEMBROS)

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

Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Tabla 6 : Fuente Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

-Las profesiones con mayoría femenina en el campo cultural son agentes literarias, galeristas y las relacionadas con la danza (bailarinas, coreógrafas, profesoras). Las estadísticas del MECD mezclan actividades muy diferentes en el mundo cultural, sin aparecer las nuevas profesiones de la cultura digital. Se comprueba que abarca la cultura escrita (edición de libros, periódicos y otros), y documentación (bibliotecas, archivos) y los museos, el empleo femenino era mayoritario ya en 2009, lo que se consolida al descender en 15.500 personas, menos que el de los hombres (-17.500) .

Tabla 3. EMPLEO MEDIO CULTURAL POR SEXOS SEGÚN ACTIVIDADES (2009-2014) (EN MILES DE PERSONAS)

	Hombres 2009	Mujeres 2009	Hombres 2014	Mujeres 2014
Bibliotecas, archivos, museos, otras industrias culturales, edición libros, periódicos y otras	47,3	51,5	38,5	50,3
Actividades cinematográficas, vídeo, radio y TV	46,3	30,8	43,4	29,4
Actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos	72,3	42,7	73,2	47,3
Artes gráficas, grabaciones, reproducción, soportes y aparatos de imagen y sonido, instrumentos musicales	79,4	28,6	61,7	22,3
Otras actividades	80,1	65,6	91,2	54,5
Totales	325,4	219,3	307,9	203,8

Fuente: Anuario de Estadísticas Culturales 2011/2016 y MECD.

Tabla 7: Fuente Anuario de Estadísticas Culturales 2011/2016 MECD

-Las actividades artísticas y de espectáculo, en la que la mayoría neta de trabajo masculino en 2009 pierde peso al aumentar hasta 900 empleos en 2014, mientras que el empleo femenino crece en 4600 personas.

En el caso del Estado Español los datos de la "Asociación para la igualdad de género en la cultura" revelan que entre quienes crean (guiones, interpretación y dirección de cine y series, novela, artes visuales, poesía, composición, dramaturgas/os, grupos de música popular) o son agentes culturales (productoras/es de cine y de artes escénicas, editoras/es, dirección de orquestas, dirección de museos, dirección de cine y series, crítica musical, crítica literaria...), las mujeres son franca minoría, cuando no marginal. Y ya no digamos en cargos directivos en los medios de comunicación o en miembros de las reales academias.(Zallo, Ramón)¹¹

-Su visibilidad sigue siendo muy inferior, a su porcentaje profesional en obra profesional, en galerías, museos o en todo tipo de premios (de ensayo, de literatura, de teatro, de música, interpretación, premios Max,..). En los premios nacionales de cultura es difícil medir los avances o retrocesos, privadas sus convocatorias de toda variable de estudio sobre género. "El colectivo llamado Guerrilla Girls; asevera que las artistas están subrepresentadas, sus investigaciones, protestas y propaganda (marketing cultural) ha logrado evidenciar las omisiones en la historia del arte ante las propuestas de mujeres artistas indican que la invisibilidad también se da "las grandes instituciones museísticas de otros países, así lo documentan ellas, quienes resumen la situación de los museos europeos. Sin embargo señala excepción española que a través de replanteamientos de sus políticas culturales reconstruyen sus referentes pluralizando el mensaje, esto significa que las artistas españolas tienen mayor participación, así como su obra es adquirida para las colecciones nacionales."(Liceana Gesualdo, Silvana y Ramirez Maruri, Monserrat)¹²

¹¹ Zallo, Ramón. Mujeres y hombres ante la cultura: otra brecha de género. Revista digital "Rebelión"

¹²Liceaga Gesualdo, Silvana y Ramírez Maruri, Monserrat. *Mesa 8: Creación, Diversidad e Inclusión Gestión Cultural con Perspectiva de Género* – Universidad de la Comunicación

-Otro sector en el que no se visibilizan las mujeres es el de Ilustraciones, la Encuesta Nacional de Ilustración, impulsada por la Asociación de Ilustradores Profesionales de Madrid, en coordinación con el resto de asociaciones nacionales, incluida la Associació Professional d'Il·lustradors de València (APIV), confirmó una brecha enorme, situando la media de ingresos de las ilustradoras mujeres en 9.473 euros y la de los hombres de 16.323 euros, un 42% más. La diferencia supone una distancia superior a la que estima la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre hombres y mujeres en el 23%.

-En la actualidad se carece de planes de igualdad en gestión y producción cultural, que implanten, por ejemplo, un plus en la puntuación en las convocatorias de ayudas a la creación en algunas disciplinas en las que la discriminación sea evidente.

-Otro hito importante fue la eliminación del Ministerio de Igualdad (constituido en 2008), rebajado a Secretaría de Estado con en el Segundo Gobierno de Zapatero (octubre de 2010) y con la llegada del PP al Gobierno, la Secretaría de Estado pasa a ser "Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades", dependiente del Ministerio de Sanidad, Políticas Sociales e Igualdad (cuando hasta 1988 había estado enclavado en el Ministerio de Cultura). Y en estos presupuestos tampoco ha cambiado esta situación, sigue encuadrada como una entidad menor. Dentro de la web oficial de la Secretaría de Estado de Cultura, aparece "mujer" pero en el menú de "públicos", en contra de la reivindicación permanente de las asociaciones culturales. También destaca la eliminación del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid (a través de la Ley 9/2010), o también de la desaparición del Consejo de la Mujer de Cantabria (a través de la Ley 2/2012), que "aunque no han sido los únicos eran de interés puesto que eran los dos únicos Consejos autonómicos que fueron constituidos como

entidades independientes, con personalidad jurídica propia y creados por ley.”
(Ruiz, Reina)¹³

-En España, como apunta Inés París, directora de cine y presidenta de CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales), entre 1999 y 2008, de 1,256 películas españolas estrenadas, solo 83 fueron dirigidas mujeres, un escaso 6,6%. De las películas realizadas entre 2000 y 2006, solo 15% fueron escritas por mujeres y aproximadamente solo un 20% contó con una empresa productora dirigida por una mujer.

- Según el Informe sociolaboral de AISGAE 2016, las mujeres como artistas sufren una tasa de desocupación 6 puntos por encima de los hombres, cobran menos y trabajan sin contrato en más ocasiones. La tasa de desocupación como artistas es de 51,6 por ciento entre ellas y desciende hasta un 45,4 por ciento entre los varones. Las actrices trabajan menos días al año que los hombres, cobran menos, se enfrentan con mayor frecuencia al problema de trabajar sin contrato y sufren una inserción laboral más débil. En ellas predominan en el segmento de ingresos inferiores a 600 euros anuales (35 por ciento por un 24 por ciento entre los hombres) y escasean en franjas de ingresos un poco más favorables. Solo el 26 por ciento de actrices perciben más de 6.000 euros al año, un porcentaje que en el caso de los actores alcanza el 39 por ciento. En cuanto a las que se ven en la tesitura de trabajar sin contrato, son el 13,8 por ciento por un 9,9 por ciento entre los hombres. Y las que trabajan menos, un 19,6 por ciento del total, un porcentaje que se redujo al 14,3 por ciento en el caso de ellos, no superaron la dos semanas de trabajo.

¹³ Ruiz, Reina. Las políticas de igualdad de género como procesos políticos de transformación. *Revista con la A* 2/5-02.06.2016

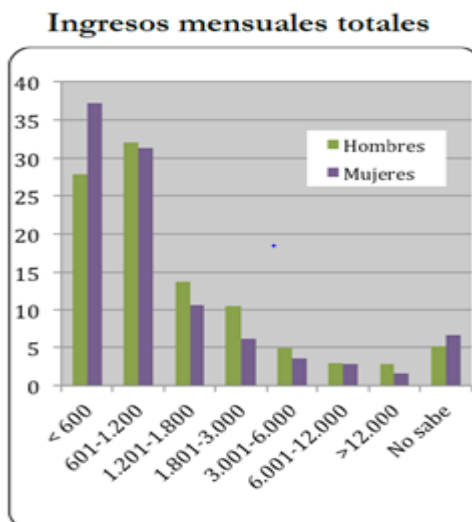


Tabla 8 Fuente Ingresos mensuales totales- Informe sociolaboral de AISGE 2016

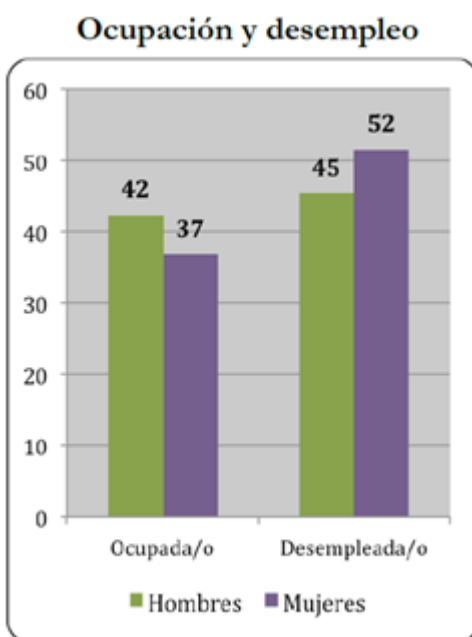


Tabla 9: Fuente Ocupación y Desempleo -Informe Sociolaboral de AISGE 2016

-En los Goya de 2016 se puso de manifiesto que era demasiados masculinos, parece que solo hay actrices, maquilladoras y peluqueras y en España al menos se salva las productoras. Seguimos hablando de la invisibilización de la mujer, si no se te ve, no estás. Patricia Roda, directora y productora, miembro de la

Junta Directiva de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) para balance del año. "Creo que apenas se ha mejorado en visibilidad. No hay más mujeres que dirijan, que hagan los guiones de nuestras películas, los proyectos de las directoras no llegan a los presupuestos destinados a las películas dirigidas por hombres, no hay más actrices protagonistas. Quizás, lo más positivo es que se hable del tema, que esta situación cada vez está más presente en la sociedad, y con ello, la necesidad de dar un giro a favor de la visibilidad de la mujer. El problema no es que no haya mujeres, es que no se nos ve."

Y en el II Cima Mentoring de 2016 se dio a conocer un estudio sobre la presencia de las mujeres en el sector cinematográfico del que se desprende que la estructura laboral del cine está ampliamente masculinizada: Las mujeres representan el 26% del total frente a sus compañeros homólogos que alcanzan el 74%.¹⁴

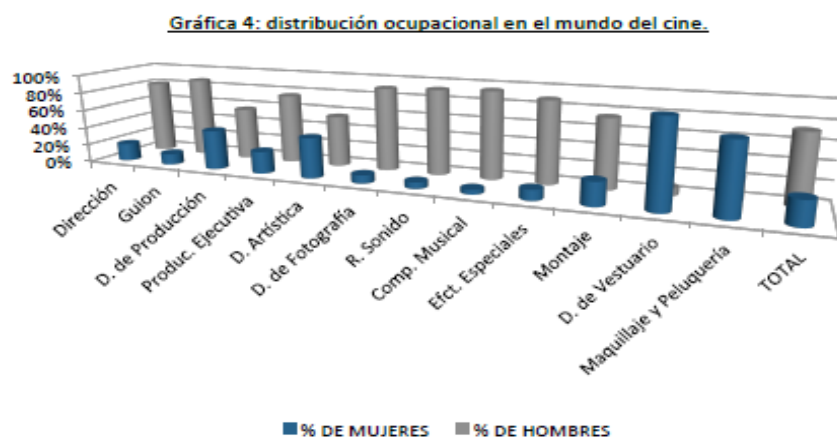
Es más sangrante el tema, si además vemos que los datos del cine han mejorado. Si tenemos en cuenta el Informe de datos provisional del cine en España 2016 de FAPAE, en 2016 se han producido 257 películas española, cifra muy similar a la de 2015 (255), siendo la más alta de los últimos años y se ha incrementado el presupuesto medio situándose en 1,6 millones de euros (aunque sigue por debajo de la mitad que en 2010 que se situaba en 3,2 millones de euros). Se ha vuelto a superar los 100 millones de euros de recaudación en taquilla el cine español y su cuota de mercado por recaudación asciende a 18,1% (datos comoScore-FAPAE).

¹⁴ Cuenca, Sara. INFORME ANUAL CIMA 2015 La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico

TABLA GENERAL						
CATEGORÍA	Nº TOTAL PELICULAS	Nº MUJERES	% DE MUJERES	Nº HOMBRES	% DE HOMBRES	Nº TOTAL
Dirección	140	29	19%	122	81%	151
Guion	132	23	12%	170	88%	193
D. de Producción	96	51	43%	68	57%	119
Produc. Ejecutiva	143	99	24%	310	76%	409
D. Artística	74	37	44%	48	56%	85
D. de Fotografía	119	12	9%	119	91%	131
R. Sonido	125	20	7%	253	93%	273
Composición						
Musical	63	3	5%	63	95%	66
Efectos Especiales	59	9	11%	74	89%	83
Montaje	134	39	25%	119	75%	158
Diseño de Vestuario	74	79	92%	7	8%	86
Maquillaje y Peluquería	75	92	75%	30	25%	122
TOTAL	143	493	26%	1383	74%	1876

(Tabla 4: elaboración propia en base a los datos ofrecidos por la Academia de las Artes y Ciencias Cinematográficas de España. Premios Goya 30 Edición)

Tabla 10: Fuente Premios Goya 30 Edición- Informe Cima 2015



(Gráfico de elaboración propia)

Tabla 11: Fuente Distribución ocupacional en el mundo del cine- Informe CIMA 2015

-La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (39%) y en la Unión Europea (33%) se mantiene estable desde 2009. En ambos contextos ya se ha superado el listón del 40% de presencia de investigadoras en universidades y en Administración Pública, pero continúa siendo muy baja la

proporción de mujeres entre el personal investigador del sector empresarial, con mejores cifras en España (31%) que en la UE (20%).

En la carrera investigadora se avanza lentamente hacia la igualdad de género, y más lento aún en el conjunto de la Unión Europea que en España. Por un lado, continúa la infra-representación de mujeres en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora (el Grado A): en las universidades públicas españolas solo son mujeres el 21% del profesorado catedrático de universidad. Esta proporción es algo mayor en los Organismos Públicos de Investigación (OPIs), con un 25% de investigadoras en el Grado A (que en OPIs agrega al profesorado de investigación y al profesorado catedrático de universidad), y que también supera al promedio de mujeres en el personal investigador Grado A de la UE (21%). Llama la atención que en las universidades privadas españolas ya se ha alcanzado el equilibrio de género en la categoría de máximo nivel, que en su caso es el profesorado director/ordinario/catedrático, con un 43% de mujeres.¹⁵

-La segregación vertical es más patente en los órganos de gobierno de universidades y OPIs (organismos públicos de investigación), estando las investigadoras infra-representadas en todos los órganos unipersonales de gobierno analizados, y además, en el caso de las universidades públicas, se observa un retroceso en la proporción de rectoras y vicerrectoras.

-En 2015 tan sólo hubo una rectora en las 50 universidades públicas españolas, en el conjunto de universidades públicas y privadas la proporción de rectoras asciende al 10%, pero está bastante por debajo del promedio de la Unión Europea (20% en 2014). Tampoco hay ninguna directora o presidenta de OPI.

-Los datos de 2015 muestran que en el conjunto de universidades públicas y privadas solo cumplen con el preceptivo criterio del equilibrio de género, están integrados por un 40-60% de mujeres/hombres, el 46% de los Consejos de Dirección, el 21% de los Consejos de Gobierno y el 70% de los equipos de gobierno de facultades

¹⁵ Informe Mujeres Investigadoras. Comisión Asesora de Presidencia "mujeres y ciencia" 2016

y escuelas. Y en los OPIs, donde las mujeres son el 43%, solo son el 25% de los Comités de Dirección y el 38% de los Consejos Rectores.¹⁶(Científicas en cifras 2015)

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CIENTÍFICO POR ÁREAS DE INVESTIGACIÓN

AREA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	%MUJERES
8901 HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES	161	102	263	38,78%
8902 BIOLOGÍA Y BIOMEDICINA	291	142	433	32,79%
8903 RECURSOS NATURALES	298	94	392	23,98%
8904 CIENCIAS AGRARIAS	236	167	403	41,44%
8905 CIENCIA Y TECNOLOGÍAS FÍSICAS	308	80	388	20,62%
8906 CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE MATERIALES	228	146	374	39,04%
8907 CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE ALIMENTOS	97	111	208	53,37%
8908 CIENCIA Y TECNOLOGÍAS QUÍMICAS	190	149	339	43,95%
Total general	1809	991	2800	35,39%

Tabla 12: Fuente Distribución del personal científico por áreas de Investigación, Extraído de Científicas en Cifras 2015

-Podríamos pensar que en las humanidades y ciencias sociales, un sector copado por las mujeres el número de mujeres investigadoras superaría a los hombres, pero los datos reflejan que tan sólo el 38,78% de las mujeres lo logra.

-Las áreas más igualitarias, sin embargo son las ciencias y tecnología de alimentos (53,37%) y las ciencias y tecnologías químicas (43,95%) donde las investigadoras alcanza casi la equidad. Sorprende, ya que no suelen ser carreras en las que se matriculan un gran número de mujeres.

¹⁶Científicas en cifras 2015 Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Resumen Ejecutivo

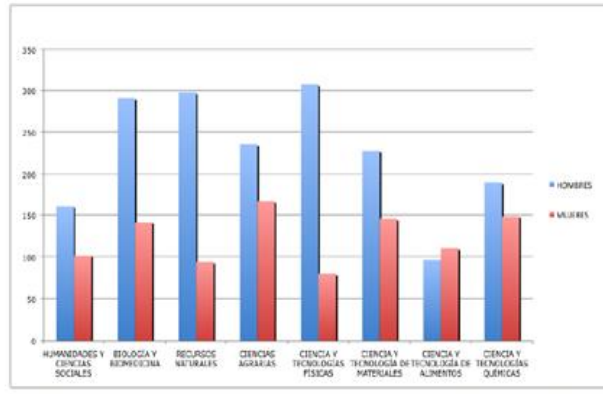
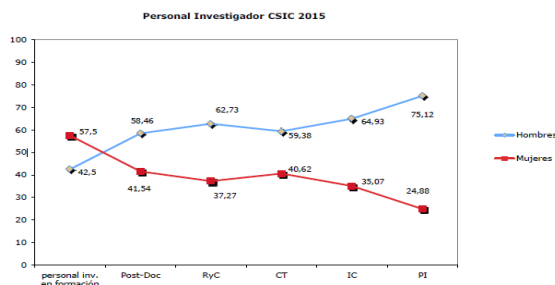


Tabla 13: Distribución del personal científico por áreas de Investigación, Extraído de Científicas en Cifras 2015 Científicas en Cifras 2015

GRÁFICA "TIJERA" PERSONAL INVESTIGADOR EN %



INFORME MUJERES INVESTIGADORAS. COMISIÓN ASESORA DE PRESIDENCIA "MUJERES Y CIENCIA" 4

Tabla 14 : Fuente Gráfica "tijera " Personal Investigador en %- Informe Investigadoras Comisión Asesora de Presidencia "Mujeres y Ciencia"

DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL CIENTÍFICO POR ÁREAS Y ESCALAS

ÁREA DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES (8901)

ESCALAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
PROFESORES DE INVESTIGACIÓN	41	18	59	30,51%
INVESTIGADORES CIENTÍFICOS	45	30	75	40,00%
CIENTÍFICOS TITULARES	75	54	129	41,86%
TOTAL	161	102	263	38,78%

Tabla 16: Fuente Distribución del Personal Científico por Áreas y Escalas-Sector Humanidades y Ciencias Sociales – Extraída de Científicas en cifras 2015

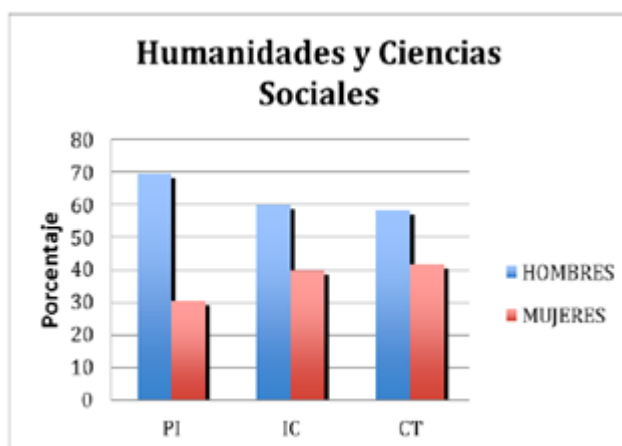


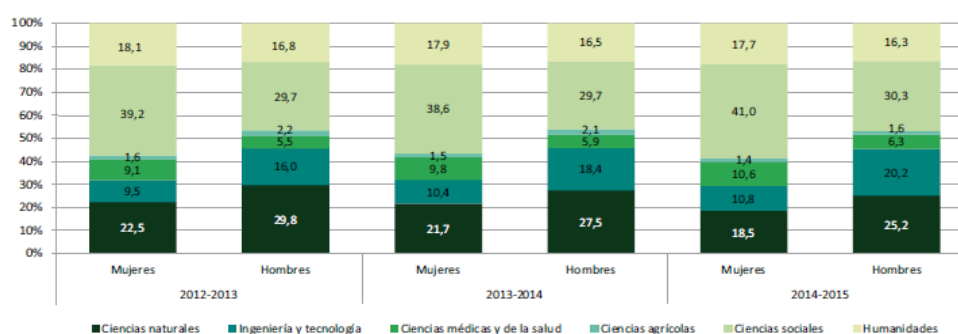
Tabla 17: Fuente Distribución del Personal Científico por Áreas y Escalas-Sector Humanidades y Ciencias Sociales – Extraída de Científicas en cifras 2015

2. Universidades públicas y privadas españolas

Gráfico 2.5

Evolución de la concentración del personal investigador de Grado C de las universidades públicas por sexo y área científico-tecnológica. Cursos 2012-13 a 2014-15

Porcentaje del área sobre el total de cada sexo



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la S.O. de Coordinación y Seguimiento Universitario, Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Notas:

- (1) PDI en centros propios de las universidades públicas.
- (2) Grado C incluye profesorado Ayudante Doctor, personal con contrato del Programa Juan de la Cierva (JdC), investigadoras/es visitantes y otro personal investigador postdoctoral.
- (3) Para esta edición no están aún disponibles los datos del personal de los programas RyC y JdC, ni los de investigadoras/es visitantes, otro personal investigador postdoctoral y PIF.
- (4) Las áreas de conocimiento se agrupan en áreas científico-tecnológicas según la tabla 1 del Anexo.
- (5) Se han actualizado las correspondencias a las categorías investigadoras de la serie She Figures de la CE y del Manual de Frascati de la OCDE (2015), lo que implica algunas diferencias respecto a las correspondencias utilizadas en Científicas en Cifras 2013.

CIENTÍFICAS EN CIFRAS 2015

Tabla 18: Fuente Universidades públicas y privadas españolas. Elaboración propia de Científicas en Cifras 2015 a partir de los datos de la S.O. de Coordinación y Seguimiento Universitario Sistema integrado de Información Universitaria (SIU) Ministerio de Educación Cultura y Deporte

-También, en los programas especiales de Formación para el Empleo, las mujeres siguen estando ampliamente minorizadas, con el 36,8% (2013/2014) de esta selectiva enseñanza.

-La escasa presencia de la mujer en las carreras técnicas ligadas con la sociedad de la información ha sido destacada a nivel internacional; en España entre un 26-28% del total de alumnos matriculados en Arquitectura e Ingenierías Técnicas son mujeres. "Sin embargo, y más allá de las numerosas y variadas razones que se han dado para explicar esta ostentosa marginación en el mundo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), se carece en general de estimaciones que vinculen estas cifras con el sector de generación de los contenidos culturales digitales, limitándose la mayoría de las estadísticas a medir el llamado *science, technology, engineering, mathematics* (STEM), que no permite matizar lo que ocurre en las actividades de creatividad cultural digital." (Corredor, Patricia y Corredor, Cristina. Informe Fundación Alternativas 2017)

-Siguiendo con la poca visibilización en los museos, los datos de la pasada edición de la feria ARCO, constata que el 22% de los artistas presentes eran mujeres, y sólo el 4% españolas. Reflejo de lo que se manifiesta en el Séptimo Programa Marco de la Comisión Europea (2007-2013), el cual señala la necesidad de visibilizar a las mujeres en los museos como una estrategia necesaria en el desarrollo social, cultural y económico europeo. En la actualidad sólo un 22% de las direcciones museísticas están en manos de mujeres.¹⁷

-En el sector de las TIC hay apenas el 20% de mujeres, es un sector muy masculino, según datos de la Comisión Europea, de cada 1000 mujeres graduadas, solo 29 corresponden a especialidades TIC y solo cuatro están

¹⁷ Beteta Martín, Yolanda. El desafío de las artistas contemporáneas. Una aproximación a la presencia de las creadoras ferias de arte contemporáneo. Universidad Complutense de Madrid , ISSN: 2171-6080 *Investigaciones Feministas* 2013, vol. 4

trabajando en el sector(frente a 95 hombres graduados y veinte empleados de cada 1000) (C. Castaño, 2016). (Corredor, Patricia y Corredor, Cristina 2017)

Si seguimos el artículo realizado por Patricia Corredor y Cristina Corredor para el Informe de 2017 de la Fundación Alternativas, es constatable que el "techo de Cristal" persiste y es constatable con una serie de datos:

- Entre 1975 y 2010, solo tres mujeres habían accedido al premio Cervantes (8% del total).
- En los premios nacionales de letras (1983-2010) tan sólo hubo tres mujeres.
- En los premios de literatura dramática tan sólo había una mujer de 19 premiados.
- En los de ensayo, también había una mujer entre 32 premiados.
- La participación de la mujer era igualmente mínima en los premios de poesía, traducción o cómic.
- Otra señal es la poca representación de las mujeres Reales Academias artísticas todavía.

Además estas autoras en su artículo revelan que "el papel de las mujeres en los puestos de dirección de las empresas privadas culturales ha sido también destacado como muestra de esa discriminación sistemática, porque como señalaba la UNESCO, «el término de "techo de cristal" describe un fenómeno observado en otros sectores en los que la carrera de las mujeres tiene tendencia a estancarse antes del acceso a puestos de cuadros superiores o de dirección. La subrepresentación femenina en estas categorías es tanto más destacable a medida que se reduce la brecha". En el caso de las empresas culturales" se ha estimado reiteradamente que su porcentaje en los puestos de dirección, medios y altos, no superaba en España el 18-19%."

-En el caso español, y dentro de la dificultad de encontrar cifras exactas, se ha evaluado reiteradamente en un 10% la proporción de mujeres que ocupan cargos directivos en las sociedades tecnológicas españolas, porcentaje que va disminuyendo a medida que se asciende en la escala de mandos. Una situación discriminatoria que los

estudios sobre el abanico salarial demuestran y profundizan, ya que, además de una menor remuneración general femenina, evidencian una caída de su presencia en las remuneraciones más altas: un 6,1% de los hombres con salarios superiores a los 60.000 euros brutos/año, frente a un 1,5% de mujeres; un 42,6% de hombres con remuneraciones de entre 30.001 y 60.000 euros/año, frente a un 37,15% de mujeres (CCII, abril de 2015).(Corredor, Patricia y Corredor, Cristina)

2.2.3-SITUACIÓN EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Pero y que ocurre en la Comunidad Valenciana:

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, prevé un observatorio de género como órgano dependiente y adscrito a la consellería competente en materia de mujer, cuya función será estudiar y hacer visibles las diferencias de género. Además existe un Plan Estratégico Cultural Valenciano 2016/2020¹⁸ que se vertebra en cinco ejes (Industrialización y consolidación de los sectores culturales y creativos, Territorialización, Cooperación interinstitucional, Internacionalización, Democratización y acceso a la cultura), pero algún objetivo por género, ni se habla de plan de incentivo de igualdad. Han denominado al Plan "Fes cultura" basado en la larga trayectoria de investigación que se ha realizado desde las universidades valencianas en las últimas décadas, en diferentes campos disciplinarios y relacionados con la política cultural, así como las propuestas del Consell Valencià de Cultura.

"Fes Cultura" incorpora acciones y propuestas de los mismos agentes culturales, como es el caso del Observatorio Valenciano de las Artes Escénicas, la MESAV para el audiovisual, la FSMCV para las bandas o de la Fundación Full para el caso del libro y la lectura. Pretende construir una política cultural valenciana que sea motor industrial, fuente de recuperación e innovación económica y también de mejora de la competitividad y crear de 8 a 10 mil

¹⁸ *Plan Estratégico Cultural Valenciano 2016/2020*¹⁸, Conselleria de educación, investigación, cultura y deporte. Generalitat Valenciana

puestos de trabajo en los sectores culturales y creativos, el incremento de la dimensión media de las empresas culturales a 4,5 trabajadores y el aumento del número de empresas culturales hasta llegar a las 12.000 (actualmente son 10.000). Tiene como objetivo que el presupuesto destinado a cultura de la Generalitat Valenciana llegue entre 2019-2020 al 1%. Eso significará la inversión de más de 500 millones de euros en cultura durante los próximos cuatro años.

Además la Diputación de Valencia crea, por primera vez una Delegación de Igualdad para diseñar e implementar políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como medidas preventivas a la discriminación de género y acciones integrales para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, como estrategia integral. A su vez ha creado un congreso, denominado "Feminario Valencia 2017", "impulsado dentro del Plan Estratégico para abrir un encuentro de debate y opiniones sobre las políticas públicas de igualdad."¹⁹

Es manifiesto que las relaciones que las diversas instituciones públicas de cultura han mantenido con el Ministerio de Cultura del Estado es escasa, sobre todo cuando el ministerio y las instituciones públicas son de diferente signo político, como es el caso actual, aumentan las dificultades. Por otro lado "existen unas relaciones estables de comunicación entre la Consellería de Cultura y las diversas áreas del sector privado y del Tercer Sector cultural, ya se trate de asociaciones culturales, Obra Social de Cajas de Ahorro, diversos colectivos profesionales o algunos componentes más destacados del débil sector industrial cultural valenciano, concretamente, empresas dedicadas a la edición de libros. Asimismo, existe comunicación entre las áreas de cultura de las diputaciones y diversos tipos de equipamientos, relaciones de comunicación entre grandes ayuntamientos y entidades públicas y público-privadas y relaciones de comunicación entre entidades públicas y público-privada dentro

¹⁹ *Feminario* (2017)Diputación Valencia, www.feminariovalencia.com 2 y 3 de junio 2017 facebook.com/diputacionvalenciaigualdad/, @Igualtat_Dipu, igualtat@dival.es

de la esfera del sector público cultural” y “también hay que mencionar las relaciones de comunicación que se establecen entre la Conselleria de Cultura y los grandes ayuntamientos con diversos organismos”. Se trata de “organismos que desarrollan determinadas áreas de la política cultural en aspectos tales como fiestas, festivales de cine, festivales de música, premios y galardones o protección del patrimonio cultural”. Siendo el sector privado y Tercer Sector cultural los que realizan “una intensa actividad, en muchos casos reivindicativa, que genera una cierta influencia en los diversos componentes del sector público cultural”.²⁰

Si analizamos los datos ofrecidos por AISGE 2016 los artistas valencianos sufren un 58% de paro profesional, 10 puntos por encima de la media estatal. En el sector audiovisual se encuentran por debajo de la línea de la pobreza el 88% de los encuestados. Y la región registra el mejor dato de talento precoz: el 41% logra su primer trabajo antes de los 18 años. El 58 por ciento de los artistas valencianos no consiguen empleo en su profesión, un índice que supera en 10 puntos el registrado en el ámbito estatal. Difiere mucho por sectores y se precariza aún más en el audiovisual, entre los que la tasa de paro profesional llega a rozar el 75 por ciento. El desempleo es del 56 por ciento entre los actores de teatro, pero se reduce en el caso de los bailarines (29%) como los dobladores (27%). (Informe sociolaboral sobre el colectivo de actores y bailarines en España, la Fundación AISGE.)

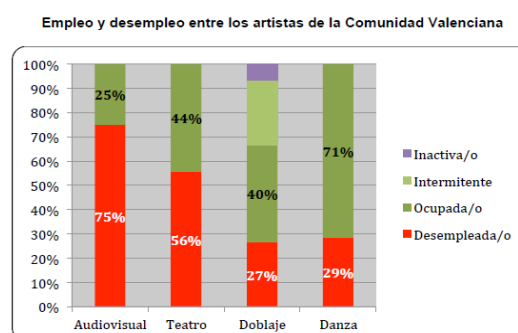


Tabla 19: Fuente Empleo y desempleo entre los artistas de la Comunidad Valenciana, extraído del Informe Sociolaboral de AISGE 2016

²⁰Hernández i Martí, Gil-Manuel y Albert Rodrigo, Maria La dinámica general de la política cultural en el País Valenciano: posiciones, discursos y prácticas de los actores culturales valencianos (Universidad de Valencia)

Propiciando que los artistas valencianos busquen otras ocupaciones para completar sus ingresos y llegar a fin de mes. El 44 por ciento de los encuestados lo hace. Una cuarta parte puede realizar labores cercanas a su profesión, como enseñanzas artísticas, producción de espectáculos o proyectos audiovisuales, pero casi tres cuartas partes realizan trabajos alejados del mundo de las artes. El paro en sentido estricto se queda en el 29 por ciento en el caso de los artistas audiovisuales y teatrales, frente al 20 por ciento de los dobladores y solo un 14 por ciento entre los bailarines. El 65 por ciento de los parados del sector no perciben ningún tipo de prestación. Las ayudas, públicas o privadas, para paliar las situaciones de los artistas más desfavorecidos hasta ahora son insuficientes la Comunidad Valenciana. Los que sí tienen trabajo lo hacen sin contrato, el 13 %, y un poco más elevado en caso de los actores de teatro (17%).

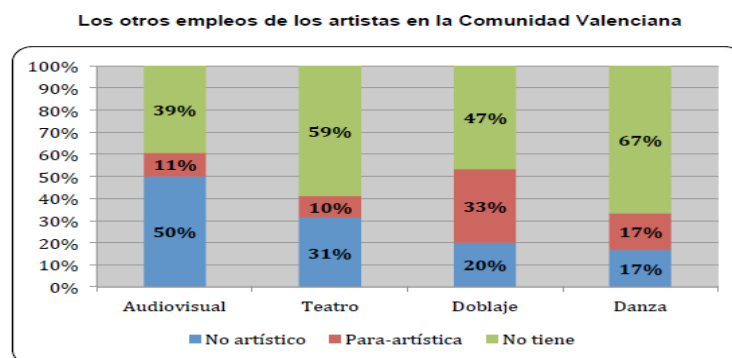


Tabla 20: Fuente Los otros empleos de los artistas en la Comunidad Valenciana, elaboración de AISGAE, extraído del Informe Sociolaboral- Comunidad Valenciana 2016

El 34 por ciento de los artistas están cobrando por debajo del salario de convenio, y aumenta el porcentaje (42 %) entre los dobladores. Lo habitual es que los artistas valencianos cobren el mínimo de convenio (47 % del total). Un 19 % perciben un salario por encima de convenio y la mejor situación es algo más alentadora para los bailarines: uno de cada cuatro (25 por ciento) cobra retribuciones superiores al mínimo. Si no atenemos sólo a los ingresos obtenidos por el ejercicio de la profesión artística, el 70 por ciento de los

artistas se sitúan por debajo de la línea de la pobreza (frente al 58 por ciento de Cataluña y el 68 por ciento en la Comunidad de Madrid). Englobando a los que no obtuvieron ningún ingreso en absoluto o a los que, habiendo trabajado "en lo suyo", no llegaron a superar los 6.000 euros anuales (500 euros al mes de media). La proporción de artistas por debajo de la línea de la pobreza asciende a un terrible 88 por ciento en el sector audiovisual. En el caso de los bailarines el 40 por ciento de encuestados está por debajo de la mencionada línea.

Otro 17 por ciento del total de artistas se encuentran en situación precaria, con ingresos medios entre 500 y 1.000 euros al mes. Tan sólo superan los 1.000€ el 13 por ciento restante, y en este se encuentra el sector de la danza, ya que cobran más de 1.000€. Se considera pobre por tanto a un 41 por ciento de los encuestados y "en precario" a otro 32 por ciento. En definitiva, tan solo el 27 por ciento de los intérpretes valencianos disfrutan de una posición mejor con 1.200 euros de ingresos totales al mes.

Si profundizamos en el análisis según el género, las artistas salen desfavorecidas, pero el no tanto como en otros territorios. Hay un 59 por ciento de paro entre ellas y un 56 por ciento entre ellos, una brecha inferior a la media estatal, que es de seis puntos. Tienen menos ingresos que los hombres. En el segmento de menos de 600 euros al año ellas son el 57 por ciento y sus compañeros masculinos suponen solo el 27 por ciento. Superan los 6.000 euros anuales son el 39 por ciento de los varones y apenas el 11 por ciento de las féminas y el 18 por ciento trabajan más sin contrato que ellos (10 %).

Predomina el sexo masculino (67%) muy agudizada en el caso del doblaje (87 por ciento), pero se mantiene en niveles elevados en los demás grupos profesionales: 65 por ciento en teatro, 64 por ciento en audiovisual y 57 por ciento en la danza. Casi cuatro de cada cinco encuestados (79 por ciento) residen en la provincia de Valencia.

Y el perfil de edad es el más envejecido de las regiones objeto de estudio. El 55 por ciento de los artistas valencianos tienen más de 45 años, mientras que en la franja de 35 a 44 años encontramos al 30 por ciento, siendo los menores de 35 años solo el 15 por ciento del total.

En contraste, los valencianos lideran la clasificación de carreras profesionales precoces. El 41 por ciento de los encuestados y encuestadas consiguieron su primer empleo antes de alcanzar la mayoría de edad.

En los museos la situación no es mucho mejor, la presencia femenina en la principales museos de la Comunitat Valenciana es casi anecdótica, con un 5,19% del total de piezas expuestas, dato que se extrae de la suma de las piezas expuestas en el Museu de Belles Arts de València, el Museo de Bellas Artes Gravina de Alicante (MUBAG), el Museo de Bellas Artes de Castellón, el Museo de Arte Contemporáneo de Alicante (MACA) y el propio IVAM.

Inés Luján en su artículo Radiografía de las mujeres en las artes valencianas: largo camino hasta la igualdad publicado el 9/5/2016 en Valencia Plaza²¹ da un visión general de lo que está ocurriendo en Valencia, y da los siguientes datos:

- El 25 de abril de 2016 el presidente de la Federación de Sociedades Musicales de la Comunidad Valenciana (FSMVCV), Pedro Rodríguez, firmó la Carta de Igualdad Mujer/Hombre en las Artes Escénicas, un proyecto coordinado por la Asociación para la Igualdad de Género en la Cultura, Clásicas y Modernas, comprometiéndose a que en la programación de la siguiente temporada, 2017-2018, la representación de la mujer no fuera menor del 40%. Un compromiso que alcanza todos los niveles: músicos y músicas, composición, dirección y jurados. Siendo la primera institución en sumarse a

²¹Luján, Inés. (2016)Radiografía de las mujeres en las artes valencianas: largo camino hasta la igualdad. *Valencia Plaza*.9/5/20016

esta campaña de paridad en toda la Comunidad Valenciana, y la cuarta a nivel español.

- Comenta los datos del estudio Laura Capsir, la cual se dedica a la investigación de la paridad en la música, especialmente en Valencia, en el que cifraba la participación de mujeres en la última edición del Feslloch en un 8% (en 2014 fue un 7%) y afirma que en cuanto a la música clásica la representación en compositoras o directoras de orquesta nos situamos debajo del 10%. Esta investigadora confirma que en cuanto a la Carta de Igualdad Mujer/Hombre en las Artes Escénicas en el terreno musical.
- Respecto al teatro toma como referencia a Patricia Pardo, dramaturga valenciana que ha realizado un estudio a fondo la representación de las mujeres en las artes de la Comunitat a partir de los datos oficiales de los años 2003 hasta 2011." Las cifras generales son rotundas: en el año 2014 de 41 espectáculos, 32% tenían una mujer como directora mientras que en el 68% de los casos este puesto estaba ocupado por un hombre. Un 29% de autoras frente a un 71% de autores y un 41% de mujeres que participaban en la dirección creativa frente a un 59% de hombres. ¿Y en cuanto a los actores? Aquí sí que encontramos un arco igualitario a lo largo de los años, en este caso, un 46% de mujeres y un 54% de hombres.
- En este mismo estudio también está reflejada la danza y ofrece una cifra redonda 50%-50% para el oficio de coreógrafa. La participación creativa supone un 61% de mujeres frente al 39% de hombres y en cuanto a la autoría de la coreografía la cifra es de 57% de mujeres y un 36% de hombres. En los 12 espectáculos subvencionados en 2014, un 64% eran bailarinas y un 36% bailarines." Hace referencia que todos los festivales escénicos de la Comunitat estuvieron dirigidos por un hombre, a excepción de Sagunt a Escena. En todos estos años, CulturArts solo ha producido una obra con una autora en el equipo y los teatros públicos tuvieron un 9% de autoras programadas.

- Existen iniciativas como la de la ilustradora Cristina Durán. Ella, junto a otras creadoras de la Comunitat Valenciana como Ana Miralles, Ana Juan, Lola Lorente o Núria Tamarit, entre otras, participa de un proyecto impulsado por el Colectivo de Autoras de Cómic a petición de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), una exposición colectiva que recorrerá todo el mundo mostrando el trabajo de sus participantes.
- Existen iniciativas en el ámbito musical, hace poco menos de un mes que el She's the Fest se alzó con el premio a la diversidad e igualdad de género en los Premios Fest de festivales de música 2016. Se celebró en el espacio cultural de las Las Naves, se ha convertido en un referente en este aspecto, un proyecto que busca potenciar y divulgar el talento femenino en la escena musical nacional e internacional contemporánea. No contando solo con los conciertos propiamente dichos, se han generado otras actividades, como la presentación de la Asociación de Mujeres de la Industria de la Música, el ciclo Mujeres de Cine o la iniciativa Arquitecturas.
- Además la plaza del Ayuntamiento de Valencia acogerá el próximo 27 de noviembre el #igualmentfest, que aglutinará varias manifestaciones artísticas, talleres, actividades y una feria de entidades que trabajan para potenciar la igualdad de género desde una perspectiva positiva.
- Las Universidades Valencianas generan todos los años debate en torno al tema de la igualdad, destacando este año el "woman in work" en la UPV.
- El Instituto Valenciano de Arte Moderno ha generado una estrategia en la que reivindica el papel de la mujer permanentemente en una de sus salas, con una programación de artistas femeninas hecha por mujeres.

2.3. A PESAR DE TODO, EXISTEN AVANCES:

La publicación de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOI 3/2007 de 22 de marzo), y su artículo 26 que contiene disposiciones esenciales para la igualdad en la cultura han dado apoyo

institucional para ciertas mejoras, aunque ya sabemos que le falta aplicación en muchos aspectos, pero tuvo algunas consecuencias prácticas inmediatas:

-En el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) se tuvo en cuenta la valoración del género para la resolución de ayudas en el ámbito audiovisual (Ley del Cine 55/2007).

-Numerosas comunidades autónomas desarrollaron sus propias regulaciones de igualdad atendiendo a esta ley y a las iniciativas europeas.

-En un intento el MECD generó el Plan Estratégico 2014-2016 (MECD, 2014), el Plan de Fomento de las Industrias Culturales y Creativas de 2016, (MECD, 2016) y la Agenda Digital para España 2013-2015, ampliada en 2014 y 2015.

-El Ministerio de Educación, Cultura y Deportes ha mantenido algunas actividades progénero, como proseguir con la organización de exposiciones bajo la denominación "Ellas Crean", con escasa promoción, aunque quedando como residual de una actividad anterior que se practicaba en otros gobiernos.

-Los premios nacionales de cultura en 2016, los premiados individuales mantenían una notable equiparación de género (12 mujeres y 13 hombres de 24 premios, uno de ellos doble y mixto), pero meramente coincidente ya que, algunos jurados eran sensiblemente paritarios (como los de artes plásticas, fotografía o cine) otros tenían un fuerte predominio masculino (como los de letras españolas, ensayo, teatro o música).

-Y el programa Europa Creativa, supone una inyección de euros en ayudas a la cultura española, pero son 150 millones para los creadores de toda Europa, no solo para los españoles para el periodo 2016-2020.

Además desde la década de 2000 la sociedad civil femenina española en el campo cultural se puso en marcha, generando una actividad para llegar a una igualdad auténtica de oportunidades para la visibilidad y presencia social de su obra, que se ha ido intensificando en estos últimos años. Entre diferentes asociaciones encontramos:

- La asociación Mujeres en la Música (AMM), potenciar, divulgar y promocionar la presencia de las profesionales de la música en la historia y en la actualidad, programando conciertos y festivales en los que se interpretan obras de autoras de otras épocas y actuales, encuentros, mesas redondas, presentaciones de libros y discos, con el fin de dar a conocer la literatura y discografía musical de mujeres. (<http://www.mujaresenlamusica.es>)
- La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), con el objetivo de fomentar una presencia igualitaria de las mujeres en el sector audiovisual, que ha realizado informes y ha puesto en marcha CIMA Mentoring, un programa de asesoría personalizada dirigido a mujeres creadoras (<http://cimamujerescineastas.es>).
- Mujeres en las Artes Visuales (MAV), asociaciones que participaron en la estrategia para las artes visuales en 2011, que introducía medidas para la superación de la discriminación sexista en los diversos ámbitos del arte y participó en el documento de la Mesa Sectorial de Arte Contemporáneo, en el Museo Reina Sofía, en 2012 (<http://www.mav.org.es>).
- Clásicas y Modernas, es una asociación transversal de profesionales de la cultura para la investigación y la concienciación de la opinión pública en el conjunto de los sectores culturales, que ha organizado numerosas actividades, informes, manifiestos (<http://www.clasicasymodernas.org>).
- Mujeres en la Industria de la Música (MIM), favorece el incremento de la competitividad, visibilidad y/o internacionalización de las mujeres que participan en el sector y la industria musical (<https://www.facebook.com/asociacionmim>).
- La Asociación con la A, que edita la Revista con la A se dedica a todas las cuestiones de la igualdad de género, pero centrada más en la cultura (<http://conlaa.com>).
- Autoras de Cómic (AC) (2013), el espacio virtual .
- Género y Figura (GYF) de fotógrafas e investigadoras de la fotografía (<http://generoyfigura.com>, <http://asociacionautoras.blogspot.com.es/>)
- Asociación Genialogías (asociación de mujeres poetas) de 2013 (<http://www.genialogias.com>)

- La mujer construye, de mujeres arquitectas (<http://lamujerconstruye.blogspot.com.es/>)

En 2011 se dio una situación inédita, la colaboración entre las asociaciones civiles de mujeres en el campo cultural y la Administración pública con la creación del libro blanco Mujeres y cultura. Políticas de igualdad, editado por el Ministerio de Cultura en 2011.

Parece que algo se mueve, se ha conseguido llevar ante la Comisión de Cultura del Parlamento el Estatuto del Artista, que recoge propuestas para la mejora de las condiciones laborales de los artistas en general, comprendiendo no sólo a artistas en espectáculos públicos, sino también los creadores, los intérpretes y los técnicos. Tienen en cuenta la prestación discontinua de la actividad de los profesionales y su temporalidad, trata de definir los derechos de los trabajadores intermitentes, generar un nuevo modelo de Seguridad Social, ya que actualmente se encuentra regulado como un régimen especial.

Se quiere tomar como "modelo el sistema francés, basado en la intermitencia de los servicios prestados. Se propone que puedan acceder a este régimen los artistas, que, en un periodo determinado, hayan estado contratados un número determinado de horas. En concreto, los artistas habrían de trabajar 507 horas en los 319 días anteriores al fin del contrato. Se establece asimismo la necesidad de cumplir unos requisitos concretos, como que se tomen consideración:

- 1) las horas extraordinarias trabajadas –penalizando su uso y controlando su realización–;
- 2) La formación recibida dentro del sistema de intermitencia, así como la formación impartida;
- 3) Los periodos entre funciones de un mismo contrato que han de ser contabilizados como asimilados al alta, aunque no generen derecho a la prestación hasta que el periodo sea superior a los 21 días; y,

4) Las horas dedicadas a formación específica y reconocida por el sistema de intermitencia.” (Alzaga Ruiz, Iciar. La situación sociolaboral de los creadores: estatuto del artista y alternativas públicas-informe fundación alternativas 2017)

Como se ha señalado la sociedad civil se mueve y generan propuestas interesantes, es destacable el plan de acción que ha puesto en marcha en Cataluña la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales, contempla un sistema de cuotas para asegurar una presencia mínima de proyectos liderados por mujeres en el reparto de ayudas públicas otorgadas por el ICEC. Para conseguir esta denominación, un filme tendría que conseguir como mínimo 1,5 puntos de un máximo de 3,5. Una dirección exclusivamente femenina (sea personal o compartida entre varias cineastas) sería suficiente para entrar en esta categoría. Una escritura o producción a cargo de mujeres (valorada cada una de ellas con 1 punto), en cambio, no lo sería. Estas cuotas serían de implantación progresiva. Un 25% de los proyectos subvencionados por el ICEC deberían ser liderados por mujeres en 2017; el porcentaje se iría incrementando anualmente en cinco puntos, hasta alcanzar el 40% en 2020. En paralelo, el plan contempla toda una serie de medidas y proyectos destinados a visibilizar la tarea de las profesionales, a ofrecerles herramientas para navegar en una industria actualmente masculinizada y a monitorizar los posibles avances o retrocesos en materia de igualdad. Generar un directorio de mujeres cineastas (en una primera etapa, centrado en directoras, guionistas, productoras, montadoras y directoras de fotografía) y busca acuerdos con festivales cinematográficos, centros culturales y otros canales o espacios de difusión, para que contribuyan a la hacer visible la tarea de las profesionales. (CIMA Cataluña 2016) Incluso a nivel nacional, el Ministerio de Cultura da puntos a la presencia de mujeres en la película (BOE del 23 de diciembre de 2015).

Este año La XXXI edición de los Premios Goya reivindicó este año el papel de la mujer, y hubo 17 mujeres nominadas a los Goya frente a 103 hombres y los premios Max en su 20 aniversario estuvieron dedicados a la figura de la mujer.

Se premió a Carme Portaceli, actual directora del Teatro Español, después de Blanca Portillo es la segunda mujer en los 20 años de historia de los MAX en recibir el premio a Mejor Dirección. Inés Paris, presidenta de la Fundación SGAE, dijo, que sólo un 17,5 % de los autores de la SGAE son féminas, y la cifra se reduce si hablamos de los autores con ingresos importantes. "La ausencia de mujeres es injusta, altera los contenidos y los hace menos democráticos porque falta el punto de vista de más del 50% de la población".

Y tenemos grandes referentes actuales, que triunfan, tienen visibilidad e impulsan la actividad del resto, como por ejemplo:

-Carme Portaceli, actual directora del Teatro Español

-Chus Martínez, directora del Institute of Art of the FHNW Academy of Arts and Design en Basel, Suiza.

-Cristina Iglesias, Medalla de Oro al Mérito en las Bellas Artes.

-Victoria Civera, pintora valenciana que experimenta en los años 80 con medios como el 'happening' o la fotografía,, realizadas en su mayoría sobre metal o 'collages' en aluminio y lona de gran tamaño, funden abstracción y figuración, logrando una atmósfera de gran recogimiento.

-Ángela de la Cruz, una de nuestras artistas más valoradas internacionalmente..

-Elba Benítez ha cumplido 25 años como galerista, puede presumir de dirigir uno de los espacios más influyentes del panorama español, con artistas de la talla de Cristina Iglesias, Carlos Garaicoa, Vik Muniz o Ignasi Aballí en su nómina de representados.

-Rosina G. Baeza segunda directora de Arco, de 1986 a 2006, socia directora de YGB ART, sociedad de Ingeniería, Mediación y Gestión Cultural, y responsable de Factoría Cultural, Vivero de Industrias Creativas de Matadero-Madrid.

-Pilar Silva, Conservadora del Museo del Prado y jefa del Departamento de Pintura Flamenca y Escuelas del Norte (1400-1600), es la comisaria de la exposición de 'El Bosco'.

-Concha Jerez, representa a una generación de artistas que ha marcado el paso de la transición entre lo analógico y lo digital.

-Nuria Fuster, afincada en Berlín, esta artista de Alcoy (Alicante) cerró 2015 con una exposición en la galería Marta Cervera.

-Paula Rubio Infante, Premio Ojo Crítico de las Artes Plásticas es autora de dibujos, fotografías, vídeos e instalaciones que destacan por su labor de recuperación de la memoria histórica. En 2011 ganó el Premio Arco Comunidad de Madrid para Jóvenes Artistas.

-Elena Bajo, desde Berlín y Los Ángeles, ciudades en las que vive y trabaja, desarrolla una actividad sobresaliente, con exposiciones abiertas en Hangar (Centro de Investigación Artística en Lisboa), en la galería de Bruselas D+T Arte o en la suiza Annex 14.

-Irene Grau, valenciana del 87 posee uno de los 11 cerebros españoles presentes en la lista Forbes que destaca los 300 jóvenes más influyentes del mundo. Lo consiguió gracias a una exposición individual en la galería Beta Pictoris de Alabama.

-Y muchas más, como Almudena Grandes (escritora), Nuria Expert (Actriz y Dramaturga), Blanca Portillo (actriz y dramaturga), Ainhoa Arteta (soprano) o como Sara Baras (Bailaora) Existe un ranking "Top 100 Mujeres Líderes" , en su VI edición reconoce el valor de las mujeres en la sociedad en diferentes sectores y en el mundo de la cultura figuran Amaya Valdemoro, Elvira Lindo, Rosa Torres Pardo (Cultura, Ocio y Deporte); y Estrella de Diego, Azucena Bardají o Jaione Valle Turrillas (Académicas e Investigadoras), Ana García Cabado, Cruz Sánchez de Lara o María Eugenia Girón (Pensadoras y Expertas).

Todas, se incorporarán a un grupo de trabajo con acceso a diversas actividades que sirven como Think Tank y espacio de lobby y network femenino.

2.4. MEDIDAS Y PROPUESTAS PARA LA MEJORA

Las diferentes Asociaciones Feministas, instancias académicas e investigadores del sector, incluso los programas electorales de los partidos se aúnan para demandar las siguientes medidas, algunas de ellas existen o están comenzando, pero deben consolidarse o mejorar su plan de acción:

- Actuaciones específicas para la diversificación e igualdad de mujeres y hombres en opciones académicas y profesionales.
- Eliminar los estereotipos de género en los recursos educativos e incluir la promoción de la igualdad de género en los planes de estudio.
- Reforma de los permisos para que sean iguales, intransferibles y pagados al 100%.
- Oferta de servicios públicos accesibles a la infancia (servicios que en otros países europeos están completamente financiados).
- Claridad en la descripción de la financiación del programa y de los elementos que favorecen la igualdad de género.
- Un sistema de cuotas en el reparto de ayudas.
- Visibilizar la tarea de las profesionales, a ofrecerles herramientas, monitorizar los posibles avances o retrocesos en materia de igualdad.
- Creación de un directorio de mujeres en todos los ámbitos de la cultura.
- Creación de viveros para proyectos y de programas de *mentoring*, en la línea de iniciativas impulsadas por las instituciones suecas o por el Instituto de Cine Americano, que mantiene talleres prácticos y programas educativos.

- Búsqueda de acuerdos con festivales cinematográficos, centros culturales y otros canales o espacios de difusión, para que contribuyan a la visibilidad de la tarea de las profesionales.
- Cumplimiento de la ley de igualdad en la administración y en las empresas.
Seguimiento, evaluación y transparencia
- Fijar objetivos de representación equilibrada de mujeres y hombres en puestos de decisión y en jurados de premios y reconocimientos, para que el ser varón no suponga una ventaja.
- Distribución equilibrada por género, como lo es de forma natural cumpliendo las leyes estadísticas, se incluiría a los/las mejores.
- Realización de valoraciones sin conocer el género previamente (por ej. el llamado currículum ciego).
- Fomentar la participación de mujeres en premios y reconocimientos.
- Incrementar la visibilidad de las creaciones realizadas por mujeres en museos, exposiciones, conciertos, y resto de disciplinas artísticas y culturales.
- Becas y ayudas para continuar investigando sobre el papel de la mujer en la historia y en la cultura y difundir los resultados.
- Incorporar formación específica sobre creación y género en los estudios de arte.
- Fomentar estudios de seguimiento y evaluación sobre la presencia de las mujeres actualmente en el sector cultural.
- Continuar organizando e impulsando Festivales y otras manifestaciones artísticas y culturales "sólo de mujeres", hasta que la visibilidad de sus creaciones en espacios comunes sea una realidad.
- Sobre la LOMCE de 2012, conocida como "Ley Wert": piden corregir su falta de objetivos de igualdad entre mujeres y hombres en programas transversales y específicos; que la educación segregada por sexos no se financie con fondos públicos, que se incluya la educación para la igualdad de género y la educación afectivo-sexual en el currículum educativo, y que se cumpla el punto 27 de las Observaciones del 24.07.2015 del Comité CEDAW/.

- Continuar con la organización de encuentros específicos que favorecen la reflexión y el intercambio de opinión, además de que constituyen una llamada de atención sobre la situación de desigualdad actual en este sector.
- Restauración del Ministerio de Cultura, para ganar peso político en regulaciones y estrategias de desarrollo.
- Recuperación de los presupuestos culturales: como paso previo a un incremento sustancial de su porcentaje sobre el total de los Presupuestos Generales del Estado.
- Vuelta al IVA cultural reducido para todos los sectores, no tan sólo para las actuaciones en directo y aplicado por igual a todas las ramas de la cultura, incluyendo la cultura online.
- Se apruebe definitivamente y rápido el Estatuto del creador o del artista, capaz de regular y mejorar la situación laboral de los creadores en todos los campos artísticos, valorando la especificidad de su trabajo y no se quede en la Subcomisión como un proyecto más.
- Reformulación de las estadísticas culturales para que se actualicen cada año, desagreguen cumplidamente los datos por sexo y por colectivos menos favorecidos, y tengan así utilidad para el diseño de estrategias y políticas culturales.
- Se pueden copiar experiencias que internacionalmente ya se ha desarrollado tanto respecto a la cultura analógica como, con costes más baratos y repercusiones mucho más amplias, en la cultura digital: servicio público multimedia, portales culturales, puntos de creación cultural, vales de cultura... Pero siempre adaptadas a las necesidades de cada país, cada sociedad y cada identidad.
- La realización de un auténtico Libro Blanco de la Cultura en España, con una consulta intensiva de la sociedad civil española, la definición de estrategias y objetivos a medio-largo plazo, la selección de las herramientas adecuadas, la medición y verificación periódica de sus logros; para fundamentar un auténtico pacto social por la cultura.

-Reclamar medidas de visibilización (en estadísticas, formación, estereotipos discriminatorios en la comunicación y lenguajes, tratamiento transversal en todas las escalas sociales y administrativas...), de sensibilización en la educación, de cambio de roles (cuidados..), de mercado de trabajo discriminatorio, de promoción (jurados, subvenciones.....) y todas ellas orientadas al cambio de valores, la autoestima, la autonomía y el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, en general, y de las que tienen aptitudes para la generación y la gestión cultural, en particular.

-La reforma del artículo 5 RD 1435/1985 y, en concreto, la incorporación de una referencia expresa a la encadenación de contratos temporales en el sector artístico y la aplicación del artículo 15.5 ET en estos supuestos.

-El aumento de la cuantía por finalización de contratos temporales artísticos (en este momento es de siete días de salario por año de trabajado cuando el contrato, incluidas en su caso las prórrogas, sea superior a un año), con el fin de equipararla al menos a la correspondiente a la extinción de los contratos temporales ordinarios (de 12 días de salario por año trabajado). Es decir, con el fin de frenar la temporalidad de este sector y fomentar la contratación indefinida de artistas en espectáculos públicos, se aboga por encarecer la contratación temporal.

-Una nueva regulación para adecuar las categorías laborales, que se adopte una denominación común para referirse a este colectivo, que incorpore al mayor número de trabajadores posible.

- Es precisa una modificación normativa que describa la relación laboral especial de los artista en correlación con su encuadramiento en la Seguridad Social, del que derivará la aplicación o no del sistema especial de cotización para evitar el recurso habitual por parte de determinadas empresas u organizadores de espectáculos públicos a la contratación laboral temporal celebrada en fraude de ley con el fin de evitar la aplicación de las especialidades en materia de cotización propias del colectivo de artistas.

-El papel del Estado requiere una evolución desde las posiciones de proveer oferta cultural a una aceptación y garantía del ejercicio de los derechos por parte de las personas, redefiniendo el concepto de Interés General y Bien Común en el sector cultural. y precisiones sobre cómo se lleva a cabo de forma participada y equilibrada.

-Que el sistema cultural disponga de normas para el facilitar el patrocinio y el mecenazgo como contribución de las personas y las organizaciones privadas a lo común.

-Búsqueda de nuevas e innovadoras formas de financiación. Algunas ideas se proponen en el Informe de la Fundación Alternativas 2017 y podría ser:

- La reducción IVA en todos los sectores y no sólo en espectáculos en directo, es importante pero no es la solución al problema.
- Estudiar la viabilidad de la exención IVA en el gasto en cultura de las diferentes administraciones (autonómica y local).
- Conseguir la financiación de las actividades culturales, como en otros países, por medio de un porcentaje en las Quinielas, Lotería, Juego de azar, apuestas, etc.
- Sugerir el establecimiento de una casilla en el IRPF destinada a cultura y la creación, donde cada contribuyente pueda decidir que una parte de sus impuestos se destinen a la cultura.
- Mejor legislación sobre mecenazgo y desgravación fiscal para las aportaciones a actividades culturales.
- Una parte de los impuestos sobre telefonía y transferencia de datos podría destinarse a la financiación de la cultura, ya que existe multitud de contenidos culturales en la Red.

- Las ideas sobre el retorno social de la cultura a la sociedad también se podrían aplicar al retorno de otros sectores como el turismo, que permite su actividad por la existencia de una oferta cultural en las ciudades por vía directa o del impuesto turístico, que ya existe por ejemplo en Cataluña.
- Incorporar la cultura en la financiación en el sector privado cuando hay inversiones en I+D+i.

- Así mismo en este informe de la Fundación Alternativas 2017 se considera "imprescindible el reconocimiento y ordenación de sistemas de gestión pública de la cultura adaptados a sus fines. La burocratización, y a veces parálisis, de las estructuras gubernamentales reclama un procedimiento administrativo propio que permita articular la gestión directa, la gestión indirecta u otras formas de organización de la cultura, con especial énfasis en sistemas ágiles de financiación por parte de terceros. De la misma forma, habría que diferenciar las formas de gestión por sectores del sistema cultural; patrimonio, archivos y bibliotecas, producción artística e industrial: edición, audiovisual, artes en vivo, artes visuales, artes escénicas, servicios culturales, etc."

-En algunos sectores específicos, como la radiodifusión, crear consejos y comités para garantizar que se incorporen las cuestiones de género, así como una serie de programas para mujeres y para despertar el interés sobre ellas y sus asuntos. Destaca la necesidad de un potente Ministerio de Cultura que coordine, impulse y sea capaz de proyectar nuestras creaciones por el ancho mundo, estableciendo alianzas con América Latina, y en el seno de la Unión Europea, con el objetivo de convertir nuestra cultura en una aportación global, al igual que ya lo es nuestro idioma.(Fundación alternativas 2017)

-Otras iniciativas que propone este año La Fundación Alternativas, junto con entidades de la sociedad civil con las que se reunió, son:

- Reclamar medidas de visibilización (en estadísticas, formación, estereotipos discriminatorios en la comunicación y lenguajes, tratamiento

transversal en todas las escalas sociales y administrativas...), de sensibilización en la educación, de cambio de roles (cuidados..), de mercado de trabajo discriminatorio, de promoción (jurados, subvenciones.....) y todas ellas orientadas al cambio de valores, la autoestima, la autonomía y el empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, en general, y de las que tienen aptitudes para la generación y la gestión cultural, en particular.

- Presencia amplia de la cultura en los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades (PEIO), con memoria económica y dotaciones efectivas, en articulación estrecha con las asociaciones de mujeres en ese ámbito.
- Un Plan de Igualdad del MECD periódico con dotaciones presupuestarias efectivas y reales, que recuperen los niveles perdidos. Articulación de esos planes en la cultura con los contenidos educativos exigibles (visibilización histórica de la mujer en la cultura) en todos los niveles de enseñanza.
- Papel especial de la igualdad de oportunidades en los planes de la Sociedad de la Información y la Agenda Digital (acceso, alfabetización, uso creativo, empleo, dirección).
- Programas de Igualdad de Oportunidades en las comunidades autónomas que lo hayan disminuido durante la crisis, con peso específico importante de la igualdad en la cultura.
- Consejo de las comunidades autónomas y el MECD que coordine permanentemente las medidas e impactos en el campo de la igualdad de oportunidades de género.
- Paridad obligada en los jurados de los Premios Nacionales de Cultura y en los patronatos de museos y centros de arte públicos: comisiones paritarias especialmente en la elección de cargos directivos (códigos de buenas prácticas).

- Regulación “cremallera” en la elección de los nuevos miembros de las Reales Academias (subvencionadas con dinero público).
- Aplicación de criterios de igualdad de género en la convocatoria de becas, ayudas, subvenciones y cursos de titularidad pública o apoyados por el Estado en el ámbito cultural.
- Políticas positivas y activas específicas para el apoyo a la creación, producción artística e intelectual de autoría femenina.
- Compromiso de los medios de servicio público con la difusión, visibilidad y promoción de las obras culturales realizadas por mujeres.
- Subvenciones y desgravaciones fiscales a las empresas culturales, especialmente las pequeñas y medianas empresas (PYME) que se comprometan comprobadamente con la igualdad de oportunidades en salarios y equiparación de puestos directivos de las mujeres.
- Elaboración y difusión de estadísticas culturales y de la sociedad de la información desagregadas por género (formación, creación, empleo, oferta, consumo).
- Informes anuales de evaluación de impacto de los programas de igualdad en la cultura (creación, acceso).
- Subvenciones y apoyos a la investigación cuantitativa y cualitativa, desde las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, sobre el papel y las discriminaciones de la mujer en la cultura. Apoyo económico a la elaboración periódica de los informes “sombra” de la sociedad civil, con incidencia especial en el ámbito cultural.

- Una nueva regulación para adecuar las categorías laborales, que se adopte una denominación común para referirse a este colectivo, que incorpore al mayor número de trabajadores posible.
- Es precisa una modificación normativa que describa la relación laboral especial de los artista en correlación con su encuadramiento en la Seguridad Social, del que derivará la aplicación o no del sistema especial de cotización para evitar el recurso habitual por parte de determinadas empresas u organizadores de espectáculos públicos a la contratación laboral temporal celebrada en fraude de ley con el fin de evitar la aplicación de las especialidades en materia de cotización propias del colectivo de artistas.

-Se requiere que el papel del Estado evolucione desde las posiciones de proveer oferta cultural a una aceptación y garantía del ejercicio de los derechos por parte de las personas. Convertir la cultura en materia de Estado, de acuerdo con las comunidades autónomas y la administración local, a partir del reconocimiento de la confluencia entre actores. Un pacto extensible a los agentes culturales del sector privado o de la sociedad civil que permita la aceptación de la realidad pluricultural y la diversidad de expresiones culturales. Un pacto entre iguales, sin jerarquías y en prevención de la manipulación política y de grupos de presión. Instituir espacios de debate y confluencia permanente que se podrían culminar con debates monográficos sobre el estado de la cultura/culturas en el Senado y en los parlamentos autonómicos con participación amplia de los agentes culturales. En algunos países han elaborado leyes generales de cultura con el objetivo de situar este campo a largo plazo. De otra forma, existen pactos implícitos en algunos países europeos entre ellos los más cercanos como Francia y Alemania, sobre la forma de articular la cultura más allá de los cambios de gobierno.

-Con perspectiva de género podríamos copiar iniciativas como las que refleja el informe Patrimonio y Creatividad 2015 de Unesco, señalo las que me parecieron más interesantes y con posibilidad de introducir en España:

- En Noruega, se integra la perspectiva de género dentro de su presupuesto fiscal, contribuyendo al uso equitativo, específico y eficiente de los recursos públicos y a lograr la participación de diversos sectores políticos. Agencias dependientes del Ministerio de Cultura de Noruega deben presentar anualmente un informe sobre la igualdad de género.
- En Canadá en Quebec (Canadá), a través de su Sociedad para el Desarrollo de las Empresas Culturales (SODEC), mediante la aplicación de un elemento de género dentro de los criterios de elegibilidad para la financiación de la película. Todas las empresas necesitan incluir, por lo menos, un guión realizado por una mujer en sus propuestas.
- Crear como se ha hecho en Montenegro, el Museo de las Mujeres de Montenegro, para fomentar la sensibilización acerca de la contribución de la mujer a la cultura en colaboración con sociedades civiles privadas, el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Derechos Humanos y Minorías, y el Parlamento de Montenegro. Los museos deben analizar y proponer narrativas desde una perspectiva de género y deben trabajar con sus públicos y programas que contengan una perspectiva de género.
- Otra medida a destacar es la elaborada por Austria en su "Programa de Orientación para Artistas Femeninas" que fue introducido por el Ministerio Federal de Educación, Arte y Cultura en 2011. Se presentó como resultado de un proceso de consulta con representantes de la sociedad civil y artistas durante charlas interministeriales, que reveló la necesidad de un "instrumento de exploración profesional" para las artistas mujeres. El objetivo es apoyar la transferencia de conocimientos entre las artistas mujeres ya establecidas y aquellas que están recién comenzando por medio de talleres, reuniones de

intercambio y supervisión. Austria también ha publicado un libro de referencia Frauen/Musik/Österreich (Mujeres / Música/ Austria).

3. CONCLUSIONES

En todo el mundo, la lucha por la igualdad continúa en todos los sectores. Continúan los obstáculos incluso en sectores en los que se desarrolla el debate, que se consideran democráticos y en países con pactos internacionales suscritos. Existen organizaciones internacionales que dinamizan la protección y estimulan a los países a tomar políticas proactivas contra la discriminación. Pero sobretodo el impulso viene de la sociedad civil, de las O.N.G. y asociaciones cercanas al feminismo y al progresismo, las que analizan los casos concretos y la realidad. Más cercanas al día a día, demandan las necesidades que observan a su entorno con una actitud crítica y proactiva, pidiendo cambios en su entorno. Existe un potente feminismo académico, situado en departamentos, centros e institutos de investigación presentes en Universidades impartiendo programas de Doctorado, Expertas en Género y Máster de estudio de a mujeres y de Género que pueden servir de motor al cambio. Esto puede verse limitado por los recortes llevados a cabo por el actual Gobierno que ha reducido considerablemente este año el presupuesto a estos centros.

Como se puede observar el sector cultural no es diferente, como en otras áreas de la sociedad aún no se ha conseguido, aunque parezca asombroso. Pero la cultura también es el epicentro del debate, de nuevas corrientes, de iniciativas, siempre el germen de algo nuevo. Se debe utilizar la cultura, ya que su razón de ser es concienciar, abrir nuevos horizontes y siempre consigue movilizar a quién descubre estos nuevos itinerarios. Por esta razón debe ser la mayor precursora y defensora de la equidad, de la igualdad, de la concienciación de la ciudadanía hacia un enfoque más igualitario. Independientemente del sector, resulta vital que las jóvenes tengan modelos, ya que esto les abre posibilidades. En esta área, el papel de las iniciativas de la sociedad civil, ya sea de artistas, empresas, asociaciones, etc., resulta decisivo. Solo cuando los profesionales de

la cultura, de los medios de comunicación y los políticos puedan llegar libremente a un acuerdo con relación a ciertos principios de igualdad, podremos observar un cambio significativo para el beneficio de la sociedad en su conjunto.

Y más cuando desde hace años se observa un alto nivel de malestar de nuestro sistema cultural en relación con las políticas públicas para la cultura en España, existiendo una cierta ruptura entre las dinámicas culturales y el Gobierno de turno. Existe una pérdida de confianza mutua entre los agentes culturales y el Estado, quedando así sin capacidad de abordar los problemas de futuro. Aunque se sigue manteniendo la esperanza en una nueva generación de políticas culturales en base a los derechos fundamentales, donde el derecho a participar en la vida cultural suponga un entorno de libertad y autonomía de las personas.

La movilización social, el debate público, y la generación de conocimiento sobre la igualdad de género son elementos que contribuyen a romper estereotipos y a impulsar las necesarias transformaciones sociales. Cada vez que una mujer tiene éxito es el reflejo para otra, que a su vez puede generar un estímulo en otra y a su vez generar lazos e intercambios que pueden ser de gran ayuda a la hora de tomar una iniciativa creadora.

Los Estados deber compartir su conocimientos sobre iniciativas innovadoras que se llevan a cabo en otros países, con políticas multisectoriales efectivas, políticas fiscales, infraestructura, programas de educación y formación y programas de sensibilización con la sociedad civil, motor de la vida cultural en este país y dinamizadora , para que sirva como abono para un entorno igualitario.

Como dice Nicolás Sartorius en su informe somos un "país privilegiado" en lo que se refiere a Cultura, tenemos lengua hablada por 500 millones de personas en el mundo de la que podríamos sacar provecho, y ser una potencia cultural

de primer orden. Es una consideración acertada, debemos potenciar nuestra cultura, puesto que obtendremos un gran beneficio. Ya es el 4% del P.I.B del país y aún podría generar mucha más riqueza y empleo. Para eso se necesita un modelo cultural que no esté sujeto a ningún partidismo, generar unas alianzas, y tal como Sartorius refiere, tener un programa marco para la Cultura a través de un Pacto de Estado.

Es de subrayar que en España se desarrollan ayudas activas al sector, como el Plan 20/2020, o al Cine, el cual presta atención a los espacios creativos y a los videojuegos, para superar el desafío de la brecha digital o las subvenciones del INAEM o al Cine. Incluso ha vuelto a rebajar el I.V.A. al 10% a los espectáculos en directo, como conciertos, teatro, danza o toros, pero no es suficiente.

El deterioro durante la crisis ha sido notable. En 2009 se han destruido 80.000 empleos en el sector Cultural, con una pérdida de 5.000 millones de euros y una caída de cuatro décimas en el Producto Interior Bruto, y hay que tener claro que va a ser muy difícil remontar. Durante la crisis se redujeron los presupuestos destinados a cultura, justo cuando era más necesaria una actuación pública, sobre todo hacia la mujer que ocupa una posición marginal.

Para poder hacer más visible a la mujer en el entorno cultural y artístico existen muchas propuestas, entre ellas la de generar un Libro blanco que ponga luz con cifras e informes a la situación de desigualdad. Una gran propuesta es un "Museo de Mujeres", como una acción para poner freno a la baja representación de artistas femeninas en los contenedores culturales. En Valencia existe una propuesta que es alabable, el IVAM ha generado una línea expresamente para aumentar la presencia de mujeres en su programación.

Como manifiesta el informe Patrimonio y Creatividad 2015 de la Unesco, "ninguna sociedad en el mundo goza de la igualdad de género. Sin embargo, como hemos visto en educación o empleo, los compromisos duraderos y las inversiones en igualdad pueden reducir las persistentes brechas de género y pueden traer beneficios para todos. Las expectativas sociales pueden (y deben)

evolucionar en reconocimiento del valor agregado de la mujer en la transmisión, creación y protección de la cultura.” Se puede conseguir, con proyectos y programas, pero es esencial tener la información, es necesaria la obtención de datos culturales desglosados por sexo, puesto que es el instrumento que demuestra las brechas de género y los retos que hay que afrontar. Siendo de suma importancia las por estadísticas actualizadas y por sexo, y no limitándose a creer que es un mero trámite administrativo a cumplimentar o que ya se hará cuando las circunstancias lo permitan. Es constatable el hecho de que actualmente en España es muy difícil obtener datos desglosados por sexo de cualquier sector y aún más en este. Tan sólo en el Instituto de la Mujer, algunas iniciativas como MAV o Clásicas y Modernas y en el Museo Reina Sofía se poseen bases de datos, archivos y referentes destacables. O iniciativas como la Biblioteca de Mujeres de Madrid que tiene unos 30.000 ejemplares. Durante sus inicios era una asociación no lucrativa y de ámbito local, circunscrita a la comunidad de Madrid, pero en 1991 pasó a ser competencia del Estado y ahora se encuentra ubicada en el museo del traje.

Es esencial trabajar, siempre trabajar y evolucionar, es un camino constante y arduo, debemos comparar que hacen otros países y entidades, que tiene éxito y que no. Podemos errar, pero en el camino corregimos poco o poco, lo peor es el estancamiento. Hay que visibilizar el trabajo y el esfuerzo de las mujeres, de esta manera generaciones futuras normalizaran su status y no cuestionaran su buen hacer simplemente por el hecho de ser mujer.

Se constata que las mujeres todavía siguen estando ausentes en puestos de responsabilidad en el sector creativo y enfrentan dificultades para ingresar a ciertos dominios creativos, debido a ciertos estigmas, estereotipos y la exclusión que sufren por parte de las redes masculinas y por culpa de una desigual distribución de responsabilidades domésticas. Esto se ha visto acrecentado por la crisis, en este período las mujeres han hecho frente al desempleo, a las reducciones de la seguridad social y de las pagas por atender a las personas en situación de dependencia, a la congelación salarial y a la

transformación de los empleos a tiempo completo en empleos a tiempo parcial con horas extraordinarias. La persistente desigualdad salarial por razón de género afecta negativamente a su desarrollo profesional y sus prestaciones sociales, por ejemplo el acceso al desempleo contributivo y a la jubilación.

Es necesario un apoyo mayor por parte de las instituciones, y una gran ayuda sería que se aumentaran los recursos asignados al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para asegurar la orientación a los derechos de la mujer y que pueda incorporarse una perspectiva de género en todas las actividades y conseguir que se restablezca el Ministerio de Igualdad para contar con un mecanismo de alto nivel capaz de iniciar, coordinar y aplicar políticas de igualdad de género.

Del estudio realizado se observa una falta de coordinación entre las comunidades autónomas y la Administración central, por tanto la sociedad demanda que se definan sus mandatos y responsabilidades en relación con los derechos de la mujer, y realice la vigilancia y una evaluación periódica, ya que debe ser un esfuerzo en común el que logre erradicar la discriminación. Para ello sería ideal aplicar una estrategia integral que incluya medidas proactivas y sostenidas para eliminar los estereotipos de género, revisando su legislación en materia de educación, adoptando programas selectivos en el sistema educativo, revisando los libros de texto y los planes de estudios y llevando a cabo campañas de sensibilización dirigidas a mujeres y hombres en general, y a los medios de comunicación y las agencias de publicidad en particular.

Pero esto no sirve de nada si no se intensifican los esfuerzos por impartir formación específica y diversificar las opciones académicas y profesionales para las mujeres y los hombres, y se tome nuevas medidas para fomentar la elección de carreras y estudios no tradicionales por mujeres y hombres que ayuden a evolucionar en este paradigma. La cultura y el conocimiento es la fuente de la que emana todo desarrollo humano.

4. BIBLIOGRAFÍA

I. BIBLIOGRAFÍA

- Aldaz Odriozola, Leire y Eguía Peña, Begoña (2016) «Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español». *Revista española de investigaciones sociológicas*, 156: 3-20.
Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.156.3>
- Alzaga Ruiz, Iciar. (2017) La situación socio-laboral de los creadores: Estatuto del artista y alternativas públicas. 65-74 *IV Informe sobre el estado de la cultura en España 2017: Igualdad y diversidad en la era digital* Coord.: Enrique Bustamante. Fundación Alternativas: Madrid, 2017 ISBN:978-84-15860-66-2.
Disponible en: <http://www.fundacionalternativas.org/las-publicaciones/informes/informe-sobre-el-estado-de-la-cultura-en-espana-2017-igualdad-y-diversidad-en-la-era-digital>
- *Agenda Digital para España 2013-2015*, ampliada en 2014 y 2015.
Disponible en:
www.agendadigital.gob.es/Seguimiento/.../2015/informe-agenda-digital-espana.pdf
- *Annual Report FAPAE 2015*, disponible en:
fapae.es/.../Annual%20Report%20FAPAE%202015.pdf_docume...
- *Anuario de estadísticas culturales 2016*, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Editado Secretaría General técnica subdirección general de documentación y publicaciones, nipo:030-15-291-3. Disponible en:
http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/naec/2016/anuario_de_estadisticas_culturales_2016.pdf
- *Anuario Estadístico Cultural de 2015*, último Anuario de la SGAE, disponible en: <http://www.anuariosgae.com/anuario2015/home.html>

- Beteta Martín, Yolanda. (2013) El desafío de las artistas contemporáneas. Una aproximación a la presencia de las creadoras ferias de arte contemporáneo. (2013) Coordinadora: Beteta Martín, Yolanda y López Fdez Cao, Marián López. *Las mujeres en el sistema del arte Investigaciones Feministas, Volumen 4. 49-65* Universidad Complutense de Madrid , ISSN: 2171-6080 Investigaciones Feministas 2013, vol. 4
- Bustamante, Enrique (coord.) 2017. *IV Informe sobre el estado de la cultura en España 2017: Igualdad y diversidad en la era digital*. Fundación Alternativas: Madrid. ISBN: 978-84-15860-66-2, Disponible en:<http://www.fundacionalternativas.org/las-publicaciones/informes/informe-sobre-el-estado-de-la-cultura-en-espana-2017-igualdad-y-diversidad-en-la-era-digital>
- *Científicas en cifras 2015* Resumen Ejecutivo. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, disponible en: www.idi.mineco.gob.es/stfls/.../Informe_Cientificas_en_Cifras_2015_con_Anexo.pdf
- *Constitución Española 1978*, disponible en: noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html
- Cuenca, Sara. (2015) Informe anual CIMA 2015. La presencia de las mujeres en el sector cinematográfico, disponible en: cimamentoring.com/wp-content/uploads/2016/.../INFORME_ANUAL_CIMA2015.pdf
- Cuenta Satélite de la Cultura en España (base 2010) avance de resultados 2010-2014, disponible en: https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/csce/avance-resultados/cuenta_satelite_de_la_cultura_en_espana_2010-2014.pdf
- *Encuesta nacional de ilustración*. 2016 Asociación de Ilustradores Profesionales de Madrid, disponible en <http://apimadrid.net/wp->

content/uploads/2016/03/Ud-esta-aqui-Encuesta-ilustracion-2014-2015.pdf

- Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres *Plataforma de Acción de Beijing; Agenda para el Desarrollo después de 2015 y los ODS* . Recurso en línea *Informes institucionales.2015*. beijing20.unwomen.org/es/about
- *EPA del INE*, 2016 disponible en: www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm
- *Feminario*, 2017 Diputación de valencia, disponible en: <http://www.feminariovalencia.es/>
- Gautier, Andrea (coord.). *Mujeres y Cultura: Políticas de igualdad* [en línea]. Madrid: Ministerio de cultura, [2011]. 269 p. disponible en:http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura_mcu.pdf
- Hernández i Martí, Gil-Manuel y Albert Rodrigo, María. (2012) La dinámica general de la política cultural en el país valenciano: posiciones, discursos y prácticas de los actores culturales valencianos, *RIPS*, -11(3), 89-114, disponible en:
<http://www.usc.es/revistas/index.php/rips/article/viewfile/1020/953>
- *Informe anual 2015 CIMA*, disponible en:<http://cimamentoring.com/informe-anual-2015/>
- *Informe mujeres investigadoras*. (2016) Comisión asesora de presidencia. "Mujeres y ciencia" 2016
- *Informe Sociolaboral de AISGE 2016-* AISGE. Disponible en: <http://www.aisge.es/informe-sociolaboral-aisge-2016>
- *Informe Sociolaboral de AISGE 2016-* AISGE Comunidad Valenciana. Disponible en: <http://www.aisge.es/informe-sociolaboral-aisge-comunitat-valenciana-2016>
- *Informe de datos provisional del cine en España 2016* de FAPAE, disponible en:

http://fapae.es/publicStore/DATOS%20PROVISIONALES%20CINE%20EN%20ESPA%C3%91A%202016.pdf_documentations_172pdf

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la *Igualdad entre mujeres y hombres*. (DOCV núm. 4474 de 04.04.2003). Disponible en:<http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/normativa/normativa/docs/convencion.pdf>
- *Ley del Cine* (55/2007). Disponible en:
www.mcu.es/organizacion/docs/RealDecretoCine.pdf
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para *la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, disponible en:
<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2007-6115>
- *Libro blanco Mujeres y cultura. Políticas de igualdad*, editado por el Ministerio de Cultura en 2011. Disponible en:
www.unav.edu/.../top/.../MinisterioCiencia_Libro-blanco-mujeres-ciencia-2011.pdf
- Liceaga Gesualdo, Silvana y Ramírez Maruri, Monserrat. *Gestión cultural con perspectiva de género mesa 8: creación, diversidad e inclusión* - Universidad de la comunicación. Disponible en:
https://gestionculturaluv.files.wordpress.com/2013/06/gestion_cultural_con_perspectiva_de_genero_-_silvana_liceaga_y_monserrat_ramirez.pdf
- Lombardo, Enmanuela. Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas* 2014, vol. 5 13-35. ISSN:2171-6080.Disponible en:
http://dx.doi.org/10.5209/rev_infe.2014.v5.47986
- Luján, Inés (2016) Radiografía de las mujeres en las artes valencianas: largo camino hasta la igualdad. *Valencia Plaza*.9/5/2016
- Martín Bardera, Sara. (2016) Una mirada, distintas propuestas: Género y políticas públicas. Universidad de Salamanca bardera@usal.es, febrero 2016 *investigaciones feministas* 289 ISSN: 2171-6080vol. 7 núm 1

(2016)289-311.Disponible en:

http://dx.doi.org/10.5209/rev_infe.2016.v7.n1.51954

- Martinell Sempere, Alfons. (2017) La igualdad de acceso y la diversidad como objetivos centrales: nuevas políticas culturales. 75-86 Coordinador: Bustamante, Enrique Informe sobre el estado de la cultura en España. Igualdad y diversidad en la era digital [ice-2017]. Fundación Alternativas: Madrid, 2017 ISBN:978-84-15860-66-2. Disponible en: www.fundacionalternativas.org/.../informes/informe-sobre-el-estado-de-la-cultura-en-...
- MAV, Mujeres 20% y Cultura 20%. *Mujeres en las Artes Visuales*. Revista Digital .recurso en línea: http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura_mcu.pdf
- Mujeres y cultura = Políticas de igualdad, disponible en : www.mcu.es, catálogo de publicaciones de la AGE ,<http://publicacionesoficiales.boe.es/>
- Mujeres y hombres en España, actualizado a noviembre de 2016, INE ISSN web: 2255-0402
- Naciones Unidas. CEDAW. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979) Declaración y plataforma de acción de Beijing. IV Conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas (1995a), ([actualizado: julio, 20, 2013].: <http://www.un.org/esa/documents/ga/conf177/aconf177-20add1sp.htm>
- Naciones Unidas (1995b): Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer: anexos I-IV. a/conf.177/20/add.1.) disponibles en [actualizado: julio, 20, 2013] recurso en línea: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/bdpfa%20s.pdf>
- Observaciones del Comité CEDAW/C/ESP/CO/7-8 de 2015 , *Comité Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM*, Disponible en:

cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

- *Observatorio de la cultura, Barómetro anual 2016*. De: http://www.fundacioncontemporanea.com/wp-content/uploads/2016/02/analisis-resultados_barometro-2016.pdf
- *Observatorio de la cultura, la cultura en España en 2016*, febrero 2017- Fundación Contemporánea. Disponible en: http://www.fundacioncontemporanea.com/wp-content/uploads/2017/02/observatorio-de-la-cultura_2016.pdf
- ONU mujeres. La plataforma de acción de Beijing cumple 20 años [en línea]. *Entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. Disponible en: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/beijing-at-20>
- Igualdad de Género: Patrimonio y Creatividad , 2015 versión castellano, disponible :<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002316/231661s.pdf>
- París, Inés. La situación de las mujeres españolas en el mundo del cine [en línea]. (coord.). Gautier ,Andrea *Mujeres y cultura: políticas de igualdad*. Madrid: Ministerio de cultura, [2011], p. 41-48. Disponible en: http://www.mav.org.es/documentos/mujeres%20y%20cultura_mcu.pdf
- *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014 – 2016*. Catálogo de publicaciones de la administración general del estado. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- *Plan estratégico cultural valenciano 2016/2020*, Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. Generalitat valenciana. Disponible en: <http://www.ceice.gva.es/documents/161634256/162466274/fes+cultura+esp.pdf/c262f209-3503-421c-a389-d7777c8009a3>
- *Plan de fomento de las Industrias culturales y creativas 2016*. Disponible en:

<https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/industriasculturales/plan-fomento-industrias-2016.pdf>

- *Plataforma de Impacto de Género Ya* (2017). Manifiesto "Presupuestos Generales del Estado para 2017. Disponible en: <http://impactodegeneroya.blogspot.com.es/>
- *She- Culture: Cultura en femenino* (2013) ECCOM-EUROPEAN *Centre for Cultural Organisation and Management*, from: <http://www.she-culture.com/es/>
- "She Figures 2015 " Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea y el Grupo de Helsinki sobre mujeres y ciencia, Eurostat, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) . From:https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender.../she_figures_2015-final.pdf
- *Report on equality between women and men 2015*. Disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf
- Rilova, Elvira. (2016) Las políticas de igualdad de género como procesos políticos de transformación. *Gestión cultural, género y feminismo*, 28 de septiembre de 2016, número coordinado por: nº 47. Disponible en: <http://conlaa.com/las-politicas-de-igualdad-de-genero-como-procesos-politicos-de-transformacion/>
- Rodríguez Acero, Mirta Gloria. (2008) *La gestión artístico-cultural y la mujer en España*, publicación Málaga: Universidad de Málaga, D.L. 2008 p. 213-225, ISBN 978-84-9747-225-8. Disponible en: http://catalogo.rebiun.org/rebiun/search?q=mssearch_mlt101:%22arte%22&start=0&rows=12
- Ruiz, Reina. (2016) Las políticas de igualdad de género como procesos políticos de transformación. *Revista con la A* 2/5-02.06.2016. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE>

- Séptimo Programa Marco de la Comisión Europea (2007-2013), <http://www.eshorizonte2020.es/mas-europa/71-programa-marco>
- UNESCO. *Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural* [en línea].UNESCO, 2001. Disponible en: http://portal.unesco.org/es/ev.php-url_id=13179&url_do=do_topic&url_section=201.html
- UNESCO. 2015. Nonn, Laura (coord). *Gender Equality, Heritage and Creativity*. 2015. Disponible en: unesdoc.unesco.org/images/0022/002294/229418e.pdf
- V. de Foronda, Pilar. (2017) Invisibilización de las mujeres en el arte. Sobre educación, arte e igualdad, 26 de mayo de 2017 -. *Revista con la a nº 51*, disponible en: <http://conlaa.com/invisibilizacion-de-las-mujeres-en-el-arte-sobre-educacion-arte-igualdad/>
- Zallo, Ramón. Mujeres y hombres ante la cultura: otra brecha de género. (2016) *Revista digital "Rebelión"*. Disponible en: www.rebelion.org/mostrar.php?tipo=5&id=Ramón%20Zallo&inicio=0

II.INDICE DE TABLAS ESTADÍSTICAS

Tabla 1: Fuente Hombres y Mujeres con y sin empleo en España 2008-2016

EPA 4T2016

Tabla 2: Fuente Presupuesto del Estado para Igualdad y Violencia de Género, 2017. Elaboración Plataforma Impacto de Género Ya!!

Tabla 3: Fuente Previsión de Subvenciones Instituto de la Mujer. Presupuestos Generales del Estado, 2017. Elaboración Plataforma de Impacto de Género Ya

Tabla 4: Fuente Informe Fundación Alternativas 2017, extraído del MECD

Tabla 5: Fuente Anuario de Estadísticas Culturales 2011/2016 y MECD

Tabla 6: Fuente Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Tabla 7: Fuente Anuario de Estadísticas Culturales 2011/2016 MECD

Tabla 8: Fuente Ingresos mensuales totales- Informe sociolaboral de AISGE 2016

Tabla 9: Fuente Ocupación y Desempleo -Informe Sociolaboral de AISGE 2016

Tabla 10: Fuente Premios Goya 30 Edición- Informe Cima 2015

Tabla 11: Fuente Distribución ocupacional en el mundo del cine- Informe CIMA 2015

Tabla 12: Fuente Distribución del personal científico por áreas de Investigación, Extraído de Científicas en Cifras 2015

Tabla 13: Distribución del personal científico por áreas de Investigación, Extraído de Científicas en Cifras 2015 Científicas en Cifras 2015

Tabla 14: Fuente Gráfica "tijera" Personal Investigador en %- Informe Investigadoras Comisión Asesora de Presidencia "Mujeres y Ciencia"

Tabla 16: Fuente Distribución del Personal Científico por Áreas y Escalas-Sector Humanidades y Ciencias Sociales – Extraída de Científicas en cifras 2015

Tabla 17: Fuente Distribución del Personal Científico por Áreas y Escalas-Sector Humanidades y Ciencias Sociales – Extraída de Científicas en cifras 2015

Tabla 18: Fuente Universidades públicas y privadas españolas. Elaboración propia de Científicas en Cifras 2015 a partir de los datos de la S.O. de Coordinación y Seguimiento Universitario Sistema integrado de Información Universitaria (SIU) Ministerio de Educación Cultura y Deporte

Tabla 19: Fuente Empleo y desempleo entre los artistas de la Comunidad Valenciana, extraído del Informe Sociolaboral de AISGE 2016

Tabla 20: Fuente Los otros empleos de los artistas en la Comunidad Valenciana, elaboración de AISGAE, extraído del Informe Sociolaboral- Comunidad Valenciana 2016

III.INDICE DE ANEXOS INFORMES Y NORMATIVA

- Anuario de estadísticas culturales 2016, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Editado Secretaría General técnica subdirección general de documentación y publicaciones, nipo: 030-15-291-3. Disponible en: http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/naec/2016/anuario_de_estadisticas_culturales_2016.pdf
- Constitución Española 1978, disponible en: noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.html
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979) Naciones Unidas. CEDAW. Declaración y plataforma de acción de Beijing. IV Conferencia mundial sobre la mujer, Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995. Naciones Unidas (1995a), ([actualizado: julio, 20, 2013]. disponibles en: <http://www.un.org/esa/documents/ga/conf177/aconf177-20add1sp.htm> [actualizado: julio, 20, 2013]
- Cuenta Satélite de la Cultura en España (base 2010) avance de resultados 2010-2014. Disponible en: https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/cultura/mc/csce/avance-resultados/cuenta_satelite_de_la_cultura_en_espana_2010-2014.pdf
- Declaración Universal de la UNESCO sobre la diversidad cultural [en línea].UNESCO, 2001. Disponible en: http://portal.unesco.org/es/ev.php-url_id=13179&url_do=do_topic&url_section=201.html
- Fundación Alternativas: Madrid, 2017. IV Informe sobre el estado de la cultura en España 2017: Igualdad y diversidad en la era digital coordinación: Enrique Bustamante. Fundación Alternativas: Madrid, 2017 ISBN:978-84-15860-66-2.

Disponible en: <http://www.fundacionalternativas.org/las-publicaciones/informes/informe-sobre-el-estado-de-la-cultura-en-espana-2017-igualdad-y-diversidad-en-la-era-digital>

- Igualdad de género: Patrimonio y Creatividad [*en línea*]. Laura Nonn (coord.). París: UNESCO, 2014. 165 p. ISBN 978-92-3-300008-7. Disponible en: <http://www.unesco.org/culture/gender-equality-and-culture/flipbook/es/#p=3>
- Informe de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer: anexos I-IV. a/conf.177/20/add.1.) Naciones Unidas (1995b): disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/bdpfa%20s.pdf>
- Informe anual 2015 CIMA. Disponible en: <http://cimamentoring.com/informe-anual-2015/>
- Informe Sociolaboral de AISGE 2016- AISGE. Disponible en: <http://www.aisge.es/informe-sociolaboral-aisge-2016>
- Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad nipo: 685-14-023-5. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/peio/docs/peio2014-2016.pdf>
- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. (docv núm. 4474 de 04.04.2003). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/elinstituto/normativa/normativa/docs/convenccion.pdf>
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=boe-a-2007-6115>
- Mujeres y cultura = Políticas de igualdad disponible en : www.mcu.es, catálogo de publicaciones de la AGE ,<http://publicacionesociales.boe.es/>
- Mujeres y hombres en España, actualizado a noviembre de 2016, INE ISSN web: 2255-0402

- Observatorio de la cultura, Barómetro anual 2016. De: http://www.fundacioncontemporanea.com/wp-content/uploads/2016/02/analisis-resultados_barometro-2016.pdf
- Observatorio de la cultura, Barómetro anual 2016. De: http://www.fundacioncontemporanea.com/wp-content/uploads/2016/02/analisis-resultados_barometro-2016.pdf
- Observatorio de la cultura, la cultura en España en 2016, febrero 2017- Fundación Contemporánea. Disponible: http://www.fundacioncontemporanea.com/wp-content/uploads/2017/02/observatorio-de-la-cultura_2016.pdf
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2014 – 2016. Catálogo de publicaciones de la administración general del estado <http://publicacionesoficiales.boe.es>
- Plan estratégico cultural valenciano 2016/2020, Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte. Generalitat valenciana <http://www.ceice.gva.es/documents/161634256/162466274/fes+cultura+esp.pdf/c262f209-3503-421c-a389-d7777c8009a3>
- Plan de fomento de las Industrias culturales y creativas 2016. Disponible en: <https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/cultura-mecd/areas-cultura/industriasculturales/plan-fomento-industrias-2016.pdf>

IV- ANEXO WEBS CONSULTADAS

- ABC-cultural, <http://www.abc.es/cultura/cultural/>
- Agenda pública, <http://agendapublica.elperiodico.com/>
- Cadena Ser, http://cadenaser.com/programa/2017/03/02/la_ventana
- CIMA, <http://cimamujerescineastas.es/>
- Clásicas y modernas, <http://www.clasicasymodernas.org/>
- El Confidencial, <http://www.elconfidencial.com/cultura/>
- Domestica.org, <https://www.domestika.org/es/>
- Efe, <http://www.efe.com/efe/espana/cultura/>
- El Diario, <http://www.eldiario.es/>

- El Español, <http://www.lespanol.com/cultura/>
- El mundo, <http://www.elmundo.es/cultura/>
- El país, <http://cultura.elpais.com/cultura/>
- El periódico, <http://www.elperiodico.com/es/noticias/ocio-y-cultura/>
- Fundación Alternativas, <http://www.fundacionalternativas.org/noticias/>
- Generando Arte, <http://www.generandoarte.com/igualdad/>
- Infolibre, <http://www.infolibre.es/>
- INE, <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm#10>
- Investigaciones Feministas, <http://www.revistas.ucm.es/index.php/infe>
- Hoy es arte, <http://www.hoyesarte.com/>
- Las provincias, <http://www.lasprovincias.es/culturas/>
- m-arte y culturavisual, <http://www.m-arteyculturavisual.com>
- MAV, <http://www.mav.org.es/index.php/>
- Ministerio de cultura, <https://www.mecd.gob.es/cultura-mecd/>
- rebellion.org, <http://www.rebellion.org/>
- Revista con la a, <http://conlaa.com/>

- Revista española de investigaciones sociológicas, <http://www.reis.cis.es/reis/html/index.html>
- Teseo, <https://www.educacion.gob.es/teseo/irGestionarConsulta.do;jsessionid=57C0BD97F5DBDB119A6463CE94AA2FF7>
- UNESCO, <http://es.unesco.org/creativity/>
- Valencia Plaza, <http://valenciaplaza.com/culturplaza>
- 20minutos, www.20minutos.es/
- Viento del Sur, <http://vientosur.info/>

