



Academia
de las **Artes Escénicas**
de España

La Voz de la Academia

Igualdad en las Artes Escénicas



Un documento de la Academia de las Artes Escénicas de España (2019).

Comisión del grupo de trabajo de Igualdad de la Academia:

Rosángeles Valls, vicepresidenta 2ª departamento de Actividades.

Magüi Mira, vocal de la junta directiva.

Julia Oliva, vocal de la junta directiva y coordinadora de especialidades.

Integrantes del grupo de trabajo de Igualdad de las especialidades de la Academia:

Autores: Ramón Paso y Ana Fernández Valbuena.

Danza: Rosángeles Vals y Antonio Najarro.

Directores: Magüi Mira y Mariano de Paco Serrano.

Estudios y divulgación: Pilar Jódar y Juan Vicente Martínez Luciano.

Intérpretes: Ana Labordeta y Ángel Solo.

Música escénica: Marc Álvarez y Pilar Jurado.

Plástica escénica: Miguel Ángel Camacho y Olga García.

Productores: Sara Rey y Adolfo Simón.

www.academiadelasartescenicass.es



“

Todos los miembros de la Academia son iguales en el seno de la misma, con los mismos derechos y obligaciones y sometidos al imperio de la ley y de la normativa que la rige (Estatutos y Reglamento de Régimen Interno), y la distinción de cada uno por su carrera personal y profesional debe pertenecer al ámbito privado, de manera que su calidad o aceptación social o profesional no le haga diferente al resto.

Junto con esta no discriminación por razón de ideología, sexo, edad, religión, o cualquiera otra circunstancia personal o social, confirmamos, como elemento fundamental de nuestro programa e ideario, el fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

”

Fragmentos del programa de trabajo de la candidatura presidida por Jesús Cimarro, que fue ratificada por la Asamblea de la Academia de las Artes Escénicas de España el 15 de enero de 2018.



Presentación

La Academia de las Artes Escénicas de España en su ánimo de potenciar, defender y dignificar las artes escénicas de nuestro país, impulsar su promoción nacional e internacional, así como fomentar su progreso, desarrollo y perfeccionamiento, presenta el primer documento de *La Voz de la Academia: Igualdad en las Artes Escénicas*, confirmando, como elemento fundamental de su filosofía corporativa, el fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como propugnando el respeto y la no discriminación por razón de sexo, entre otros.

Durante el ejercicio 2018, se aprobó la puesta en marcha de una actividad específica para realizar un análisis sobre el objeto de estudio de la igualdad en las Artes Escénicas. El 14 de enero de 2019, el grupo de trabajo formado por la vicepresidenta 2ª departamento de actividades, Rosángeles Valls, la coordinadora de especialidades, Julia Oliva, y la vocal, Magüi Mira, se reunía por primera vez para planificar su desarrollo y dotarle de una nueva denominación. Así nació *La Voz de la Academia: Igualdad en las Artes Escénicas*. Una iniciativa cuya finalidad es la elaboración de un documento coral que, contando con la participación de los académicos y las académicas (somos más de quinientos sesenta profesionales), consiga plasmar la situación del conjunto y, más concretamente, ofrezca datos sobre la realidad de una entidad como la Academia.

A tal efecto, cada una de las especialidades de la Academia ha elaborado un escrito donde se

incluyen diferentes argumentos y reflexiones sobre el tema, en relación con su disciplina (autores, danza, directores, estudios y divulgación, intérpretes, música escénica, plástica escénica y productores). Las pautas (no excluyentes), que han servido de guía para la elaboración de este escrito, han sido: el análisis del censo actual de académicas y académicos, el estado de la cuestión en la Academia, las realidades y el estado de la cuestión en el sector y en las diferentes profesiones, la opinión de la especialidad sobre el porqué de la situación actual, las posibles soluciones, vías y medidas de mejora, y el establecimiento de propuestas e ideas, entre otros. Una vez elaborados los documentos de las especialidades, se enviaron a los representantes del grupo de estudio para su puesta en común, y se encargó a las académicas Ana Fernández Valbuena y Pilar Jódar la elaboración del documento final que tenemos en nuestras manos.

Sirva éste primer documento para iniciar una serie de textos donde expresaremos *La Voz de la Academia*, en pos de avanzar por la igualdad y el respeto de todas las personas por medio de la defensa de la Cultura y las Artes Escénicas.

Jesús Cimarro

Presidente

Academia de las Artes Escénicas de España



Introducción

Este escrito compendia las aportaciones de las distintas especialidades de la Academia en torno a la igualdad, y ha sido redactado por las académicas Ana Fernández Valbuena (especialidad de autores) y Pilar Jódar (especialidad de estudios y divulgación). El texto resume el estado de la cuestión en las distintas áreas de las Artes Escénicas tal como las vivimos las académicas y los académicos en la actualidad: los desafíos, la intención de compartir las buenas prácticas ya puestas en marcha en distintos sectores y la voluntad de pensar en otras iniciativas con vistas hacia el futuro.

Comenzaremos por algún dato orientativo: si en nuestra institución la presencia de académicas (alrededor de un 33%) es menor que la de académicos, esta cifra es también representativa del número de mujeres en las Artes Escénicas. Si bien es cierto que, en algunas especialidades de nuestra Academia, como la de Estudios y Divulgación, o la de Danza, las cifras son más equilibradas, o incluso el número de mujeres supera tímidamente al de hombres, en otras, como Intérpretes, la proporción es de dos mujeres por cada tres hombres; y en Música Escénica la proporción es de una mujer por cada cuatro hombres. Entre las razones de esta menor presencia de mujeres podrían darse: la falta

de tradición de asociacionismo femenino, la dificultad de conciliar familia y profesión, la educación machista recibida, los prejuicios del sistema patriarcal y la consiguiente invisibilización tras siglos de dicho sistema. Casi las mismas razones que han ido jalonando históricamente la incorporación de la mujer al espacio público¹.

Por comenzar por una de estas especialidades, citaremos la visibilidad de nuestras estudiosas: en los cuatro números que la revista *Artescénicas* ha publicado en 2019 (#12-#15), el porcentaje de artículos de autoría femenina oscila entre el 25% y el 44%. Fuera de la Academia, cuando el tema objeto de estudio está centrado específicamente en dramaturgia femenina, la tendencia se invierte: por ejemplo, en el volumen *Dramaturgias femeninas en la segunda mitad del siglo XX: espacio y tiempo* (dir. José Romera Castillo), los artículos escritos por investigadoras son el 90% y rozan el 100% en el número 30 de la revista *Feminismols. Dramaturgia femenina actual. De 1986 a 2016* (Universidad de Alicante), lo que, por otro lado, indica una desafección por parte de los investigadores varones hacia las obras escritas por mujeres. Por tanto, aunque en algunos casos excepcionales la paridad sea efectiva², la realidad es que todavía existe menor

¹ Paradójicamente, en cuanto a la participación de las mujeres en general en actividades culturales, los datos del informe elaborado por el Ministerio de Cultura y Deporte, "Indicadores y Estadísticas Culturales desagregadas por sexo. Situación actual y perspectivas de futuro", publicado por la División de Estadística y Estudios en febrero de 2019 (pág. 25) indican que un 2,8% de las mujeres encuestadas habían realizado actividades escénicas en ese año, frente al 1,6% de hombres. En la misma gráfica encontramos una asistencia ligeramente superior al teatro por parte de las mujeres: 25,7% frente al 23,2% de

hombres. Asimismo, en términos de formación, la gráfica muestra que en el curso 2016/2017 (pág. 21) la proporción de estudiantes de Arte Dramático era de 60,4% de mujeres frente a un 40% de hombres.

² En una reciente publicación de estudios literarios, la *Cartografía literaria, Cartografía teatral y Teatro, (auto)biografía y autoficción (2000-2018) en homenaje al profesor José Romera Castillo*, tres volúmenes cuya edición corre a cargo de Rocío Santiago Nogales y Guillermo Lain Corona, los dos tomos



presencia de investigadoras en publicaciones, encuentros, congresos o seminarios de difusión de investigaciones y que, normalmente, el número de ponentes femeninas a las que se otorgan sesiones plenarias o más tiempo de intervención es aún bastante inferior al de sus compañeros.

Si hablamos de Danza, a pesar de que el porcentaje de académicas supera con poco el 50%, la presencia masculina siempre ha gozado de mayor reconocimiento en esta disciplina. Históricamente, en España, la danza clásica y la contemporánea fueron una práctica de mujeres; por ello, aunque no era una disciplina vetada a los varones, sí se ponía en cuestión su masculinidad, lo cual, en una sociedad patriarcal, era la mayor de las minusvaloraciones que podía sufrirse. Ello ha hecho de los bailarines un codiciado tesoro. Todavía hoy los varones empiezan a practicar danza más tarde que las mujeres y, aunque la situación está más normalizada, los padres no alientan a sus hijos a dedicarse a este arte. En consecuencia, hay más mujeres bailarinas, coreógrafas y docentes que hombres; o, lo que es lo mismo, la danza es un mundo primordialmente de mujeres.

Tal vez por una cuestión de sensibilidad, en el área de distribución y producción de danza hay también más mujeres que hombres. No obstante, los líderes que tienen la capacidad política de tomar decisiones relevantes siguen superando en número a las mujeres. De ahí que las determinaciones

relacionadas con estos cargos en el mundo de la danza tiendan a dar más presencia a la figura masculina en los aspectos relacionados con la programación.

Más allá de la Danza, este desequilibrio se da en general en todo el ámbito de la Producción Teatral, especialidad en la que el inferior porcentaje de académicas se debe probablemente a la menor existencia de productoras lideradas por mujeres.

En cuanto a la especialidad de Autores, un estudio de 2019 sobre el perfil de los autores más estrenados en España en los últimos cuarenta años, ofrecido por el Centro de Documentación Teatral (INAEM), dejaba claro que dicho perfil es el de un hombre muerto y clásico³. Aunque el estudio evidenciaba que las obras de los dramaturgos contemporáneos varones han estado discriminadas también en la cartelera de las últimas décadas respecto a los autores masculinos fallecidos. Esta discriminación, no obstante, es aún más lacerante en el caso de las autoras, pues en el listado de referencia no aparece ninguna, ni viva, ni muerta. De hecho, la asociación *Clásicas y Modernas* informaba en su estudio del 4 de julio de 2016 que solo el 23% de las obras que se representaron en España estaban escritas por mujeres⁴. Basta mirar la cartelera madrileña, por ser Madrid la capital teatral del país, para comprobar que la autoría femenina y la dirección de escena a cargo de mujeres es claramente inferior a la de los hombres. Dicho esto,

dedicados al teatro cuentan con una participación femenina del 50%. En el último Seminario Internacional del SELITEN@T "Teatro y Filosofía en los inicios del siglo XXI" (Dir. José Romera Castillo), las investigadoras supusieron el 42% de participantes. En las revistas *Signa* y *Don Galán*, supera el 40% y en *Anagnórisis* y *Las puertas del drama*, el 50%.

³ Puede consultarse en:

https://elpais.com/cultura/2019/02/06/actualidad/1549474854_609789.html.

⁴ Puede leerse en: <https://www.clasicasymodernas.org/solo-23-las-obras-teatro-espanolas-se-representan-estan-escritas-mujeres/>.



es innegable la labor de promoción de autoras que durante décadas han realizado asociaciones como la ADE, que, gracias a la financiación del Instituto de la Mujer, ha publicado estudios y textos de autoras y directoras españolas, reivindicando una presencia silenciada en las Artes Escénicas. Tal fue el caso de las ediciones de J.A. Hormigón *Autoras en la historia del Teatro español (1500-1994)*, ADE, 1996 y *Teatro breve de mujeres (siglos XVII-XX)*, del mismo año, entre otras. Como parte de sus iniciativas cabe destacar asimismo el *Certamen Nacional para Directoras de Escena* que tiene ya en su haber veintidós ediciones, poniendo de relieve la dirección femenina.

En el ámbito de la creación musical la situación es más sangrante todavía; valga, al menos, un ejemplo: en toda la historia del Teatro del Liceu de Barcelona sólo se ha estrenado una ópera escrita por una mujer, *Vinatea*, de la valenciana Matilde Salvador, en 1974.

En cuanto a las razones del desinterés hacia el asociacionismo, varias compositoras dejaban claro que, antes de pertenecer a instituciones como la Academia de las Artes Escénicas, la mayoría necesita andar un camino previamente que los hombres dan por asumido: la sociedad, el medio y los propios varones, reconocen a estos como especialistas en la creación musical, mientras que las mujeres, a las que este reconocimiento ha sido negado históricamente, han de lograr su lugar en el mundo artístico y laboral antes de *adornarse* con la sofisticación que puede suponer ser miembro de una Academia.

Las actrices, por su lado, destacan la enorme dificultad de conciliar profesión y vida familiar, por

ser un trabajo en el que no hay horarios fijos y en el que se hacen jornadas con escaso margen de movilidad para la conciliación, sobre todo en períodos de ensayos y giras. A esto se añaden las fases de creación, que demandan a lo largo del día un trabajo de investigación y creatividad que apenas deja tiempo para nada más.

Por otro lado, como consecuencia de la menor presencia de autoras, directoras y productoras, las actrices afirman que se crean o producen menos papeles femeninos y, en consecuencia, menos posibilidades laborales y que, además, cuando se crean personajes femeninos, estos no suelen ser protagónicos.

En el área de la Plástica Escénica nos hemos preguntado durante un tiempo porqué la mujer no se incorporó de forma más temprana a las secciones técnicas de los teatros y, en cambio, sí a otras como la sastrería. Las respuestas son muy amplias, y van desde asociaciones de tramoyistas gobernadas por hombres, a sistemas políticos represivos hacia la mujer, junto a una visión supremacista del hombre, porque el estereotipo de la mujer es coser y planchar: roles milenarios. Si bien es verdad que existen cada vez más mujeres profesionales reconocidas en esta área, la mayoría reconoce haber sufrido alguna vez algún tipo de discriminación en el trato profesional o, incluso, abusos. Por su lado, el estudioso Ángel Martínez Roger (“Una mirada sobre las escenógrafas, figurinistas e iluminadoras en la escena española”, *Revista Don Galán*, CDT, n. 8, 2018) critica en su



artículo la histórica ausencia de políticas culturales efectivas en favor de la equidad⁵:

Las secciones técnicas de los teatros se fueron creando a lo largo de la década de los '40 del siglo pasado. El primer teatro fue el de la Princesa. Dichas secciones técnicas estaban basadas, fundamentalmente, en todo lo que representase electrificación, y maquinaria. La labor estaba asignada a hombres. A lo largo de la historia de los teatros, existió un desequilibrio a favor del hombre, pero no se debe olvidar que la mujer está presente en el momento que los teatros dejan de ser corrales y pasan a ser arquitecturas basadas en el modelo italiano. Su trabajo era dar servicio a secciones de sastrería, peluquería, maquillaje. Durante los años del franquismo se crea la Asociación de Tramoyistas, con una idea clara: dar servicio a las producciones teatrales en el ámbito de los teatros madrileños; la desigualdad entre hombres y mujeres en dicha asociación era de 90% de hombres y 10% de mujeres. Un sindicato vertical dentro de una sociedad jerarquizada, donde en la cúpula eran todos hombres y, claro está, pensado para dar trabajo a hombres.

En el ámbito teatral ¿qué idea se hacen hoy los hombres de las mujeres? ¿Cómo será su evolución en términos de relaciones laborales? La mentalidad ¿es un lastre para la configuración del modelo social y su influencia en el mercado laboral dentro de las profesiones teatrales? En realidad, a pesar de los evidentes datos que revelan una situación de discriminación por género, la impresión es que existe una tendencia a la igualdad que va corrigiendo los errores pasados, tal y como explica Laura Freixas en el informe “¿Es una quimera la igualdad de hombres y mujeres en las artes?”, surgido del Encuentro Internacional del mismo nombre, en 2015⁶:

De modo general en España, en el ámbito de la cultura diversos informes y estudios constatan una contradicción entre los datos objetivos que evidencian desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de la cultura y las artes, y “el sentir de la profesión” que percibe que la igualdad es una realidad conseguida en la que se ha ido progresando de “forma natural”, sin necesidad de poner en marcha medidas concretas para reducir las discriminaciones existentes (que consideran que no existen).

¿Podemos hacer algo desde la Academia para identificar las desigualdades y trabajar en su superación? Se nos presenta el desafío de buscar una igualdad que reequilibre, en el presente y hacia el futuro, este histórico desequilibrio, pues no hay nada más transversal que el machismo, según lo ha expuesto la mayoría de las especialidades en las reuniones encaminadas a la redacción de los contenidos de este escrito. Esto desemboca a veces en el llamado Síndrome de Blancanieves, que lleva a algunas mujeres a la competencia entre ellas por los escasos espacios que otros otorgan al desarrollo de sus profesiones, aquellos donde existe una única princesa, para seguir reafirmando el modelo patriarcal.

⁵ Puede leerse en:

http://teatro.es/contenidos/donGalan/donGalanNum8/pagina.php?vol=8&doc=1_5&pag=1.

⁶ Puede consultarse en:

<http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2015/11/Es-una-quimera.pdf>



Especialidades

Autores

Salta a los ojos el bajísimo porcentaje de dramaturgas asociadas a esta especialidad de la Academia, solo un 16% respecto a sus colegas varones. Son datos que mueven a la reflexión, pues no reflejan en absoluto la realidad profesional actual, en la que la dramaturgia española en general y, especialmente, la femenina viven un auge en calidad y cantidad. Así lo demuestran iniciativas como las becas de Dramaturgia Contemporánea del Pavón Teatro Kamikaze⁷ que, desde 2016, ha acogido a autoras y autores emergentes en un porcentaje de 65% de mujeres frente a un 35% de hombres. También los recientes Premios de Teatro 2019: “Calderón de la Barca” para Autores Noveles y Nacional de Teatro para la Infancia y la Juventud, otorgados respectivamente a Eva Mir e Itziar Pascual.

Varias instituciones públicas se han propuesto recientemente entre sus objetivos la protección y promoción de la autoría de las mujeres de hoy y de ayer; tal es el caso del Festival de Teatro Clásico de Almagro 2019, que ha tenido como eje principal a las autoras del Siglo de Oro⁸. En cuanto a la promoción de la dramaturgia actual a través de la publicación, habría que citar las imprescindibles antologías de Raquel García Pascual, *Dramaturgas*

españolas en la escena actual (2011); de Francisco Gutiérrez Carbajo, *Dramaturgas del siglo XXI* (2014); de Ana María Díaz Marcos, *Escenarios de crisis. Dramaturgas españolas en el nuevo milenio* (2018); *365 Women a Year* (2016), prologado por Yolanda García Serrano; el estudio de Lourdes Bueno *(des)Aparecidas. Protagonistas muertas en la dramaturgia femenina contemporánea* (2018); el proyecto europeo *Dramaturgae*, promovido por José Romera Castillo; o los monográficos de revistas, como el número 21 (2012) de *Signa. Revista de la Asociación española de Semiótica (SELITEN@T, UNED)*; el 28 (2012) de *Acotaciones (RESAD)*; el Extra nº 1 (2016) de *Las puertas del drama. Mujeres que cuentan. Especial autoras (Autoras y Autores de Teatro)*, coordinado por Yolanda Dorado; el 30 (2017) de *Feminismols. Dramaturgia femenina actual. De 1986 a 2016* (Universidad de Alicante); el vol. XLIII, nº 2 (2017) de *Estreno. Cuadernos del teatro español contemporáneo. 50 voces contra el maltrato*, dedicado a denunciar la violencia de género mediante piezas de teatro breve; o el 8 (2018) de *Don Galán. Mujer y teatro en la España del siglo XXI (CDT)*.

Desde luego una responsabilidad cardinal en la ascensión imparable de las dramaturgas en España vino de la implantación en nuestro país de los itinerarios de Dramaturgia y Dirección en los estudios superiores de Arte Dramático durante los años 90, pues su reconocimiento académico ha legitimado a muchas creadoras en su decisión a dedicarse a la escritura teatral, en un coto, el de la

⁷ Puede consultarse en: <https://teatrokamikaze.com/beca-dramaturgia-contemporanea/>.

⁸ Puede leerse en: https://www.festivaldealmagro.com/es/uploads/notas_prensa/ndp-previo-general-primer-fin-de-semana.pdf.



literatura dramática, hasta entonces eminentemente masculino. No es un dato menor que la Asociación de Autoras y Autores de Teatro (AAT), con sede en Madrid, haya añadido en los últimos años a su propio nombre la especificidad de la dramaturgia de las mujeres, pues desde su fundación se llamaba Asociación de Autores de Teatro. Por cierto, el número de mujeres asociadas a ella es de un 31,3% (118 de un total de 377, en datos de julio de 2019).

Como en otras especialidades, nos consta que la desproporción entre autoras y autores académicos tiene más que ver con opciones prácticas por parte de las mujeres que escriben y que, de asociarse, optan a menudo por espacios específicamente feministas que, en principio, podrían ofrecerles una militancia más activa. Está claro que en este punto de la promoción hacia la autoría femenina la Academia tiene tareas pendientes y somos conscientes de que hemos de caminar juntos, creadoras y creadores, desde posiciones igualitarias, para dar visibilidad a las escritoras dramáticas de las distintas generaciones y a las paradojas que enfrentan. Si es cierto que el siglo XXI ha supuesto una emergencia de las autoras, en parte gracias a políticas de apoyo social e institucional como las citadas, no lo es menos que, en muchos casos, dicho apoyo se presta sobre todo a creadoras jóvenes y desde una actitud todavía demasiado próxima a los patrones del patriarcado, silenciando la labor de las autoras contemporáneas maduras y de las dramaturgas históricas, que fueron abriendo camino. Este menoscabo podría repercutir

en falta de patrones para las jóvenes escritoras, al carecer de modelos femeninos de éxito que hayan logrado mantener visible en el tiempo su trayectoria profesional. Saludamos, en este sentido, la reciente creación del premio “Ana Diosdado” (2019) por parte de la Fundación SGAE, para textos escritos por mujeres⁹.

La especialidad de Autoría es sensible a otra de las narrativas visibles de la lucha por la igualdad: la de las opciones lingüísticas que se despliegan desde los medios de comunicación y los discursos políticos. Por ejemplo, lo que atañe al lenguaje inclusivo, un asunto que autoras y autores sentimos que nos concierne especialmente por ser la lengua nuestra materia primera de expresión. La Academia ve legítimos los intentos de desprender al lenguaje del concepto de género por un método de *ensayo y error* que pertenece desde siempre a la imparable evolución de las lenguas. Como institución plenamente inserta en dicha corriente, la Academia debe sin duda tener el lenguaje inclusivo como parte de su decálogo comunicativo, intentando, al tiempo, fijar unos límites de corrección fruto de la reflexión, el respeto y, desde luego, el sentido común. Algunos y algunas contemplamos estas novedades lingüísticas como consecuencias de la llegada de la mujer al espacio de debate, fruto su emancipación y de un reparto más equitativo en las tareas domésticas y familiares. Esta *nueva* mujer reclama un tratamiento lingüístico más preciso y, en este sentido, los esfuerzos de normalización por parte de las

⁹ Puede leerse en: <http://www.fundacionsgae.org/es-es/sitepages/PremiosDetalle.aspx?i=162>.



instituciones son bienvenidos. Por supuesto, los nuestros deben ser constantes y continuos.

Pero también nos parece que más allá de las cuestiones del género gramatical, se debe prestar atención a aspectos lingüísticos de inclusión sobre la diversidad en las opciones vitales; por ejemplo, no anteponiendo casada/soltera, o casado/divorciado, sino tal vez con/sin pareja, tanto para hombres como para mujeres, pues estas falsas dicotomías no ayudan a superar los prejuicios; esto con la intención de proponer modelos sociales necesarios que también tienen que ver con el lenguaje y la diversidad. Al tiempo, animamos a buscar, cuando se pueda, fórmulas de expresión que corresponden al género femenino, pero son inclusivas, como “la comunidad”, o “la ciudadanía”, en lugar de “los ciudadanos”; “las personas”, en lugar de los hombres, etc. Alternándolas, asimismo, con el plural masculino que la tradición lingüística nos ha entregado como plural común para los dos géneros gramaticales, sin mirarlo con desconfianza.

Danza

Como queda dicho anteriormente, esta disciplina profesional está integrada por mayoría de mujeres, lo que no obsta para que la presencia del varón en las programaciones (coreógrafos o compañías lideradas por varones) y en los repartos (bailarines) sea cada vez más importante y visible. Esta singularidad de la presencia masculina en la danza favorece el mayor interés hacia el espectáculo

en cuestión, como si fuera un valor añadido. Por ello, existe un mayor reconocimiento, tanto por parte de los programadores como del público, lo que desemboca en más oportunidades para los bailarines que para las bailarinas. Esto es, existe una discriminación positiva hacia el varón, ya que más del 60% de las compañías —fundamentalmente de Danza y Flamenco contemporáneo, que son las que más abundan y giran— que hay en España están dirigidas por varones y además son las más contratadas por los programadores.

Un ejemplo evidente ha sido el listado de candidatos en la edición de los Premios Max 2019. De los diecisiete espectáculos candidatos¹⁰ a Mejor Espectáculo de Danza en 2019, nueve están firmados por varones (destacamos que los elige un jurado de especialistas). Es decir, un 55% de los candidatos a mejor espectáculo estaban liderados por varones. De los diecisiete espectáculos candidatos a Mejor Coreografía, de nuevo, nueve coreógrafos son varones. Dos porcentajes que coinciden: 55% de varones. Aunque no tenemos datos contrastados, nos consta que, en general, en el campo de la danza contemporánea, hay bastantes menos varones que mujeres, tanto en el campo de la coreografía como en los de la dirección de compañías o e intérpretes: en torno al 30%, frente al 70%.

No creemos que la cuestión sea que los varones sean mejores coreógrafos que las mujeres, ni siquiera que las distintas sensibilidades de género atraigan a más público. Tampoco que unos y otras

¹⁰ La lista de candidaturas 2019 puede consultarse en: <https://s3.amazonaws.com/fundacion->

[sgae/premiosmax/2019/Lista_oficial_de_candidatos_Premios_Max_2019.pdf](https://s3.amazonaws.com/fundacion-sgae/premiosmax/2019/Lista_oficial_de_candidatos_Premios_Max_2019.pdf).



se planteen distintos tratamientos escénicos por cuestión de género. Simplemente creemos que es una cuestión de novedad, de moda: da un punto original, atrae a los programadores y, en consecuencia, al público.

En lo que se refiere a la creación-interpretación, existe una actitud más expectante y reconocida por parte del público a la hora de ver a un intérprete, coreografía u obra cuando ha sido creada por un hombre; se espera que sea más original y diferente que cuando la creación viene de una mujer.

Asimismo, para la selección en un elenco, el trato es mucho más permisivo hacia los bailarines por ser inferior en número con respecto a las bailarinas. Del mismo modo que se da mejor trato a los alumnos por ser escasos en número; en ocasiones, se les dan incluso más facilidades para ascender de curso, por lo que desde los propios estudios está presente la desigualdad: se les mima más, aun cuando puedan tener menos condiciones o aptitudes que las mujeres. En muchos casos, al finalizar los estudios, el nivel de los varones es mucho más bajo que el de las alumnas, si bien cada vez es mayor el número y el nivel en la calidad de los bailarines varones.

En la Danza Española, sin embargo, el tratamiento es más equitativo: el número de coreógrafas, coreógrafos, directoras, directores, intérpretes, etc., es muy parecido, incluso superior en número en las mujeres y en la valoración de las creadoras. Aunque debemos señalar que el campo de la Danza Española y el Flamenco tiene otros problemas respecto a la igualdad de género, como son la diferencia de trato y la consideración

profesional que provoca un machismo ancestral en este arte singular.

Del mismo modo, se advierte una clara diferencia cuando una mujer coreógrafa llega a un espacio, teatro o contenedor cultural a presentar su espectáculo. El montaje técnico, indispensable para la buena ejecución y presentación al público es ejecutado por el personal técnico del teatro, un mundo casi exclusivo de hombres. La relación que se establece entre el personal técnico y la coreógrafa es mucho más complicada (comunicación e imposición) que si esta fuera un hombre. Lo mismo ocurre en cuanto a la dirección técnica de compañías de danza, siendo mucho más complicada la comunicación e imposición de una mujer encargada de la dirección técnica de una compañía que la de un hombre. Nos consta que es una situación que viven muchas directoras de escena en la misma medida.

En cuanto a la Danza Clásica, de 65 integrantes de esta especialidad solo son Laura Hormigón y Paula de Castro son de clásico y ambas dedican a la investigación y a la docencia. Actualmente solo hay dos compañías profesionales en España: la de Víctor Ullate y la Compañía Nacional de Danza (CND). Estas dos tienen contratos de dos años con audición, que es el máximo que marca actualmente la ley para no tener que hacerlos fijos y pagarles hasta que cumplan 65 años. El resto de bailarines y coreógrafos españoles especializados en clásico, pero que no están activos en estas dos compañías, se dedican a la docencia exclusivamente, siendo sus incursiones escénicas algo ocasional. Si tienen suerte y planean quedarse embarazadas al principio del contrato bianual, se podría hablar de



conciliación. En caso contrario, que es lo normal porque lo que queremos es bailar, no hay nada que hacer.

La conciliación en el campo de la danza, del Flamenco, del Español y del Ballet no existe, no sabemos qué significa, no usamos ese término. A las y los artistas se les aplica la misma normativa que al resto de la ciudadanía española, de manera que, siempre que tengan la inmensa suerte (no habitual) de tener un contrato de trabajo o hayan cotizado lo suficiente en el régimen de artistas, tendrán baja de maternidad y paro. Esto es, no hay ninguna normativa que proteja o que le conceda ciertos derechos a la bailarina cuando está embarazada o en periodo de lactancia, por lo que los difíciles horarios de ensayos, de giras y de representaciones tampoco ayudan a conciliar. Solamente se acota cuando se refiere a funciones en la propia plaza: en este caso el horario es bastante fijo e igual todos los días que duren las representaciones.

Directores

La dirección teatral en nuestro país ha sido un ámbito masculino hasta tiempos muy recientes, si bien haya habido en todos los siglos honrosas excepciones de mujeres emprendedoras que han dirigido compañías. Así lo confirman datos como el de los miembros de la Asociación de Directores de

Escena (ADE), una de las primeras que se crearon en la España democrática (1982) para promover y defender esta profesión: de los casi 150 socios y socias, dos tercios son varones (102); no se encuentra ninguna mujer entre sus socios fundadores y en su junta directiva y consejo asesor solo un 15% son mujeres. Algo que lamentablemente coincide con los datos de presencia de directoras de escena en las carteleras del país: según *Madrid Es Teatro*¹¹, de las primeras cincuenta obras que estaban en cartel en la ciudad de Madrid en 2019, solo había 10 direcciones a cargo de mujeres y una codirección.

La Academia valora el paso adelante operado en teatros públicos como el CDN o el Teatro Español de Madrid, bajo la dirección de Ernesto Caballero y Carmen Portaceli respectivamente, a favor de la igualdad de oportunidades para autoras y directoras respecto a sus compañeros varones. Por ejemplo, en la temporada 2015-2016 del CDN, la relación porcentual era de un 12% de mujeres directoras y autoras participantes en la programación. En la temporada 2018-2019 había subido hasta el 40%. Estas medidas dejan claro que en nuestro país contamos ya con una buena herramienta legal sobre la paridad¹², pero inoperante si duerme impresa en papel. Es cierto que en los últimos años el criterio de la paridad ha pesado en los nombramientos de muchas unidades de producción, llevando a la dirección de varios teatros públicos a directoras de

¹¹ Puede consultarse en: <https://madridesteatro.com>.

¹² La Ley de Igualdad de Género de 22.03.2007, revisada el 01.01.2017 (<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>) en su Capítulo II es clara en lo tocante a los organismos dependientes de las Administraciones Públicas: Artículo 26. "La igualdad en el ámbito de la creación y

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



escena como Helena Pimenta (directora de la CNTC, 2011-2019), la citada Carmen Portaceli (directora del Teatro Español de Madrid 2015-2019), recientemente sustituida por Natalia Menéndez para el mismo puesto, ampliado a otros espacios municipales de Madrid.

Estas realidades apoyan que la presencia paritaria de mujeres y hombres en cualquier instancia pública es un principio estructural básico de una democracia en la que mujeres y hombres hemos de tener reconocido nuestro equivalente derecho a tener voz, presencia y a ejercer la autoridad inherente a la dirección de escena. De ahí la necesidad de velar por la aplicación de medidas que hagan efectiva la paridad: en la creación de textos dramáticos, en la gestión y producción y, finalmente, en la exhibición que conecta con el público, completando el proceso. En las producciones de teatro, tanto las públicas como las privadas, el evidente potencial de creación de imaginarios y relatos colectivos, que alimentan el ocio de espectadores y espectadoras, es tarea en la que hombres y mujeres hemos de participar de manera equilibrada. Solo de este modo dichos relatos y estéticas, que constituyen la responsabilidad de la dirección de escena, podrán abrazar la amplitud de miras propia de la diversidad de género. Celebramos en este sentido otro reconocimiento de 2019 que viene a abundar en los esfuerzos por la visibilización de las profesionales en las Artes Escénicas: el Premio Valle Inclán de

Teatro¹³ otorgado a Magüi Mira por una de sus piezas dirigidas en 2018.

Estudios y divulgación

La menor presencia de mujeres en esta especialidad ha de abordarse más allá de las estadísticas y, desde luego, atendiendo a la experiencia individual, pues la especialidad se caracteriza por que sus integrantes se ven en la obligación de compatibilizar su labor investigadora y divulgadora con otras actividades profesionales relacionadas tanto con diferentes desempeños escénicos —como la autoría, la dirección, la interpretación o la producción—, como con la docencia —en Universidades, escuelas de Arte Dramático o institutos de Enseñanza Secundaria— las cuales, en la mayoría de los casos, no tienen que ver con lo teatral. Se trata de un aspecto que, aunque compartido con otras especialidades, sí es significativo para esta, ya que posiblemente un número reducido de integrantes de esta sección ejerza la investigación y la divulgación profesionalmente. Partiendo de estas consideraciones, parece claro que los problemas que pudieran afectar a estudiosos o investigadoras desde el punto de vista laboral son idénticos y no tienen que ver con cuestiones de género.

Del mismo modo, los estudios relacionados con las Artes Escénicas tienen como medio natural

¹³ Puede consultarse en:

<https://www.elcultural.com/noticias/escenarios/Magui-Miragana-el-XIII-Premio-Valle-Inclan-de-Teatro/13350>.



de expresión las publicaciones en forma de libro, revistas especializadas –entre las que lógicamente se encuentra *Artescénicas*–, actas de seminarios y congresos, artículos en prensa o revistas generalistas, etc.; la experiencia de la especialidad es que, en estos momentos, la presencia de hombres y mujeres en estos medios es bastante similar al que antes apuntábamos referido a nuestra Academia, es decir, en torno al 40% o 45%, aunque en ocasiones la balanza se inclina incluso hacia un número mayor de mujeres.

Como rasgo peculiar de esta especialidad, se ha de apuntar asimismo que el trabajo directamente referido a estudiar y divulgar las Artes Escénicas que realizan sus integrantes y que se plasmará en publicaciones o intervenciones en seminarios o congresos suele ser un trabajo no remunerado. Y si bien se puede dar la circunstancia de que, esporádicamente, una participación (conferencia, artículo, etc.) sea remunerado económicamente, lo será en función de la persona o de los intereses de la institución organizadora y no sobre una cuestión de género. Por tanto, la falta de perspectivas laborales para las investigadoras no es solo un problema de discriminación de género, sino un problema añadido a una especialidad, dado que a menudo nuestro trabajo no se remunera.

No obstante, otras experiencias hablan de casos contrarios: en el informe del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, a través de la Secretaría de Estado de Igualdad y su

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, se aprecia una brecha salarial anual de las mujeres entre el 22 y el 7% por debajo de los hombres en áreas sociales, culturales o económicas. No podemos dejar de tener en cuenta estos valores cuando trasladamos la inquietud al área que nos preocupa: investigadoras, conferenciantes, docentes de las artes escénicas, dado que, en la experiencia de muchas esta brecha se agranda. El problema aumenta al agrupar las vacantes para puestos relevantes según edad: de 25 a 34 años, de 35 a 44, de 45 a 54 y de 55 a 64. Cuando se abren oportunidades para las investigadoras es en condiciones distintas a sus colegas hombres, cuando no directamente *ad honorem*.

Intérpretes

La especialidad considera primordial trabajar para el fomento de la igualdad en las Artes Escénicas revisando la situación actual, entendiendo la evolución histórica y proponiendo acciones para promover la equidad entre los géneros. En esta línea, ya se presentó un estudio en el I Congreso de la Academia celebrado en la localidad de Urueña, en 2015¹⁴, que posteriormente formó parte de la III Jornada de Psicología, Artes Audiovisuales y Escénicas del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid: “Diferencias de género y nuevas responsabilidades de la mujer en las artes escénicas”¹⁵.

¹⁴ Puede consultarse en:
<https://academiadelasartesescenicas.es/2-urueña-acoge-el-i-congreso-de-la-academia/>.

¹⁵ Puede consultarse en:
<https://www.youtube.com/watch?v=7j2EiwkUDd4&t=10s>. Al revisar este video sorprende la afirmación de que en la especialidad de Interpretación de la AAEE eran más mujeres,



El citado informe, elaborado por el Ministerio de Cultura y Deporte: “Indicadores y Estadísticas Culturales desagregadas por sexo. Situación actual y perspectivas de futuro” (pág.9)¹⁶, recoge dentro de un mismo epígrafe: “Escritores, periodistas y lingüistas. Artistas creativos e interpretativos, archivistas, bibliotecarios, conservadores y profesores asimilados y ayudantes”. El gráfico correspondiente a este apartado es el único que especifica como tal la profesión de intérprete y arroja un resultado de un 48,1% de mujeres y un 51,9% de hombres, siendo uno de los sectores de empleo cultural que muestra una diferencia menor entre ambos géneros.

Por su lado, en el informe publicado por AISGE 2016: “Estudio y diagnóstico sobre la situación sociolaboral de actores y bailarines en España” (pág.6)¹⁷ podemos leer:

La situación, ya de por sí preocupante, lo es todavía más si centramos el foco en las mujeres. Para empezar, en la tasa de desocupación como artistas, que se eleva al 51,6% entre ellas y desciende hasta un 45,4% entre los varones. Y para proseguir, en todas las demás variables. 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.

A pesar de ser un estudio muy fiable y

centrado en la profesión de intérprete, puede estar sesgado, excluyendo a las actrices que no pertenecen a AISGE porque desarrollan su labor exclusivamente en el ámbito del teatro, que es precisamente el que interesa a la Academia. En cuanto al “Informe CIMA 2018. La representatividad de las mujeres en el sector cinematográfico”¹⁸, presentado por la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales, se analiza el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos que su autora, Sara Cuenca, estima de mayor responsabilidad en el sector cinematográfico, excluyendo absolutamente a las actrices, al igual que las excluía también el informe de 2015, a pesar de ser una especialidad incluida en CIMA¹⁹.

No tenemos conocimiento de ninguna investigación cualitativa referida exhaustivamente a las diferencias de género en la profesión de intérpretes de teatro, pero sí observamos algunos hechos que podrían servir de base a hipótesis para desarrollar estudios dentro del sector. Por un lado, en los últimos años, la crisis ha ocasionado cambios en la profesión que afectan negativamente tanto a actrices como a actores. Las administraciones de cultura han reducido considerablemente sus apoyos y las administraciones locales destinan mucho

cuando ahora la proporción actual es de dos mujeres por cada tres hombres. Sería interesante revisar la evolución, en este sentido, desde los inicios de la Academia hasta la actualidad

16 Puede consultarse en:
<https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:86c2aa44-336e-429d-beb3-64bb52c55eb7/informe-estadisticas-desagregadas-por-sexo.pdf>.

17 Puede consultarse en:
<https://www.aisge.es/media/multimedia/ficheros/638.pdf>.

18 Puede consultarse en:
<https://www.academiadecine.com/wp-content/uploads/2019/06/INFORME-CIMA-2018.pdf>.

19 Otro estudio de referencia que puede arrojar datos de interés sobre la situación es el Informe del Instituto Nacional de Estadística es “Mujeres y Hombres en España”: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=I259924822888&p=I254735I10672&pagename=ProductoYServicios%2FPYSLayout¶mI=PYSDetalleGratis, puesto que a las y los intérpretes también les condicionan las diferencias de empleo, salario, conciliación familiar, salud, violencia, etc., que afectan al conjunto de la sociedad.



menos presupuesto para programar espectáculos de compañías profesionales, lo que ha desembocado en la proliferación de montajes con repartos mínimos, en la disminución del número de funciones y en la desaparición de muchos teatros; todo ello ha supuesto una merma de las ofertas laborales para ambos géneros. Esta precaria situación ha creado un *supermercado del teatro* que no parece favorecer la erradicación de la desigualdad. Suponemos que esta situación afecta más a las actrices profesionales en el ámbito del teatro, puesto que, en épocas de crisis, los movimientos sociales tienden a ser reaccionarios y volver a los roles que tradicionalmente han demostrado su eficacia. Algo que ha ocurrido también en otros ámbitos respecto a la discriminación de la mujer.

Por otro lado, las actrices han visto cómo su profesión se construía basándose en unos falsos mitos que el patriarcado les atribuía y que, indudablemente, han frustrado sus carreras profesionales. Las intérpretes arrastran prejuicios históricos que les atribuyen una dudosa moralidad, muchas veces ligada a los personajes que han representado, dentro de la visión machista reflejada en las ficciones. Otro de los estereotipos lo constituye el mito de la competitividad femenina, el citado Síndrome de Blancanieves²⁰. Si las mujeres hemos recibido una educación basada en relatos que transmiten una marcada división sexual del

trabajo y una fuerte competencia femenina, es un hecho que, hasta hace unas pocas décadas, necesitábamos a los hombres para multitud de aspectos prácticos de funcionamiento social. En concreto, la profesión de las actrices ha estado marcada, en los siglos anteriores, por leyes que obligaban a estar unidas en matrimonio a algún varón de la compañía, lo que hacía que los papeles interpretados dependieran más de la posición del marido que del propio talento.

Como posible solución, en España, desde hace veinte años, han ido apareciendo algunos colectivos de creación femenina que buscan nuevos modelos de apoyo para desarrollar su labor escénica. Pero de momento, en la mayoría de los casos, estos trabajos permanecen al margen de los circuitos profesionales, obtienen pocos recursos económicos y escasa visibilización²¹.

Música Escénica

El escaso número de mujeres en esta especialidad se explica, por un lado, por el menor número de integrantes en la misma respecto a otras; pero también por la existencia de menos compositoras y porque muchas músicas, simplemente, no están interesadas en formar parte de la Academia. Las profesionales de este sector

²⁰ Este término hace referencia al famoso cuento de los Hermanos Grimm, donde el personaje de la mujer mayor (madrastra) busca la desaparición de la más joven, ya que la percibe como una rival competidora. Y esta, a su vez, reproduce un entorno donde es la única fémina entre varios hombres, de los cuales obtiene afecto y favores.

²¹ Dentro y fuera de estos colectivos, ya sea por vocación de contar historias a través del teatro o por carencia de personajes

femeninos de interés, hay actrices que escriben obras de teatro con la intención de interpretarlas, actividad que está ya en los orígenes de la participación de la mujer en el teatro, en el Renacimiento italiano, donde algunas mujeres de la escena escribían sus propios textos en un contexto en el que algunos de sus compañeros eran analfabetos.



desean, en primer lugar, encontrar el sitio que les debería pertenecer por aptitudes, antes de pertenecer a un *club* que las reconozca como especialistas; esto es, creen que hay cosas más importantes que hacer y conseguir antes; otras directamente se preguntan qué les aportaría pertenecer a la Academia.

Las y los integrantes de esta especialidad insisten en la tradicional invisibilización de las compositoras. Tal y como explica Anna Bofill Levi (1944) —la música que ha rescatado alrededor de seis mil nombres de mujer en la historia de la música, aparte de ilustrarnos sobre su propia experiencia—:

En mis tiempos se consideraba que la mujer no era creativa y además era absurdo que se dedicase a algo que no daba para vivir, tenía que ser una actividad añadida. Yo empecé cuando ya estaba fuera de la casa paterna y lo combiné con el trabajo doméstico... era mi tercera actividad y eso me convertía en un bicho raro.

En cambio, para las feministas inglesas su referencia es Ethel Smith (1858-1944), quien sin ningún apoyo familiar decidió convertirse en compositora de óperas, el género musical más vetado a las mujeres y el que mayor ruptura social significaba. Además, vestía indistintamente de hombre o de mujer, fumaba y participaba activamente en actos de sufragistas, fue muy apreciada por la reina Victoria y encarcelada varias veces por sus actividades políticas. Compuso marchas feministas, música orquestal, y una importante Misa en re mayor, pero sobre todo destaca por sus seis óperas que entraron incluso en el Met neoyorquino y que algunos ven como antecedentes de las óperas brittenianas.

En España seguramente la principal referencia es Alma Mahler-Werfel (1879-1964), la esposa de Gustav Mahler. Ya antes del matrimonio, Mahler obligó a Alma a abandonar la composición y sólo en 1910, tras la muerte de su hija mayor y la consiguiente depresión, y sobre todo tras fuertes problemas matrimoniales que hicieron temer a

Gustav que Alma le abandonaría, aceptó que escribiera y publicara algunas canciones. Todos tenían claro que una esposa debe dedicarse exclusivamente a su marido y a su familia. Podría uno preguntarse si el odio de Alma hacia los judíos, a pesar de haber estado casada o unida sentimentalmente a cuatro (Mahler, Gropius, Kokoschka y Werfel), vendría precisamente de ese desmoralizador prejuicio que hubo de soportar toda su vida y que la llevó a convertirse en una compositora que prácticamente no componía.

En el mismo sentido se expresa una música de este país:

Paré mi profesión para ser madre. No me podía llevar a mi hijo de gira porque una siempre acaba necesitando una persona que la ayude y eso era una carga económica extra que no siempre me podía permitir. Lo pasaba realmente mal, ya fuera por la ausencia de mi bebé o por la sensación de que la sociedad te hace notar que no estás presente. Acabé parando mi carrera durante sus primeros tres años y eso me perjudicó.

Como demuestran los datos, la condena de las compositoras a demostrar su valía constantemente y a ganarse el respeto a base de echarle mucho carácter a los proyectos, junto con la imposibilidad de conciliar la vida profesional con la familiar, revela un machismo transversal profundamente arraigado que no parece dispuesto a mejorar sustancialmente. A este respecto, apunta otra artista de este país: “Siempre he trabajado y he viajado con hombres. Eso hace que, dependiendo de la pareja que tengas y de los padres que tengas, puedas tener más o menos problemas de (y esto suena anacrónico, pero es real) celos, o miedo, propio o ajeno, a lo que te pueda ocurrir”. Nos parece que el nombramiento de la compositora y cantante Pilar Jurado para la Presidencia de la SGAE, en un momento delicado de



esta sociedad, es significativo del deseo de las instituciones por hacerse eco de estas situaciones y trabajar por la paridad en puestos de responsabilidad. Es la segunda mujer que dirige la Sociedad de Autores en su más de un siglo de existencia.

Las soluciones a estas desigualdades en el campo de la Música pasan tal vez por contar con la colaboración de los compañeros en forma de reconocimiento de la responsabilidad que tienen en el problema y, en última instancia, apoyando el cambio. Por su parte, la Academia, tiene la responsabilidad de explicar su cometido de forma atractiva si puede ser, para generar más interés entre las mujeres, pero también entre los hombres, dado que, como se ha dicho, la especialidad de Música es minoritaria en integrantes frente al resto de especialidades de la Academia.

Plástica Escénica

Las transformaciones en las relaciones laborales del mundo técnico teatral, tanto en la forma como en la creación de parámetros ampliables a los comportamientos colectivos en su estructura, han venido determinadas por una evolución del maquinismo tecnológico, en la luz y la maquinaria escénicas, así como por un cambio lento de mentalidades añejas. Los prejuicios colectivos y sociales ralentizan su evolución dentro del grupo social que ha ejercido el poder: el hombre, que, cuando no puede impedir la apertura del trabajo técnico hacia las mujeres, las subyuga, siguiendo los estereotipos machistas de la inferioridad de su

fuerza física. Decía M. Tuñón de Lara: “Los grupos de defensa de intereses son los protagonistas de la conflictividad social”; en nuestro caso son los grupos formados por técnicas teatrales que incorporan su lucha por la igualdad y paridad con los hombres. Y no se trata solo de buscar conquistas económicas, sino de tener más representatividad en los órganos de poder donde se decide y se diseña la estructura organizativa del trabajo. Un problema añadido, basado en la educación es el muro creado por los que ostentan el poder en las distintas secciones técnicas, que devoran cualquier iniciativa basada en la evolución. Actualmente, dicho poder está en manos de hombres: electricidad, maquinaria, dirección técnica. El cambio comenzará cuando se produzca el relevo de toda una generación de técnicos, tras su jubilación, y las nuevas mentalidades de técnicos jóvenes evolucionen, poco a poco, hacia tratamientos basados en la igualdad de género. Y es que venimos de lejos, como señalaba Martínez Roger (2018, cit.):

El hecho de que la mujer trabajase con hombres en las producciones teatrales durante los años del franquismo no significó mayor igualdad. La Asociación de tramoyistas fue creada con mentalidad de sindicato autoritario y con una concepción de la supremacía machista basada en la fuerza, en la inferioridad del sexo femenino, en la creencia de que la mujer no podía competir dentro de una estructura piramidal, como la creada por la sociedad de esa época y, por semejanza, la estructura grupal técnico teatral. Son ejemplo ilustrativo de la sociedad de esa época los tipos de trabajos mayoritariamente adjudicados a la mujer: modistas, telefonistas, peluqueras, taquígrafas... sin olvidar que la mayoría de ellas era también ama de casa.

En efecto, la incorporación de la mujer a otras secciones de los teatros como la maquinaria,



electricidad, sonido, utilería, o regiduría empieza a darse de forma escalonada cuando se crean por vez primera los cursos del Centro de Tecnología del Espectáculo, dependiente del INAEM (Ministerio de Cultura), en los años noventa. Esta formación pionera permitió la enseñanza de las distintas profesiones técnicas tanto a hombres como a mujeres. En una primera época tuvieron una duración de tres años de estudios, posteriormente, uno; actualmente son de dos. Esto trajo un cambio importante en las relaciones laborales, ya que el mercado se amplió a otros estratos sociales permitiendo que la Asociación de Tramoyistas perdiera el control de la oferta laboral. Dicho mercado asumió, en un corto lapso de tiempo, la mano de obra procedente de las escuelas de técnicos/as. A finales de los noventa, se reglamentaron también nuevos recorridos de enseñanzas superiores en las escuelas de Arte Dramático: Escenografía, Dirección y Dramaturgia, adscritas posteriormente a las reformas que permitió el llamado Plan de Bolonia (2010). En ellos se fueron formando iluminadores/as, escenógrafos/as, directores/as, dramaturgos/as, que se incorporaron a equipos de dirección artística o a secciones técnicas de los teatros. Así lo explica de nuevo Martínez Roger (2018, cit., p. 4):

El nacimiento, ampliación y desarrollo de los centros superiores de enseñanzas artísticas a nivel nacional propició al final de los años noventa que cinco escuelas superiores de Arte Dramático desarrollaran las enseñanzas en la especialidad de Escenografía, estas fueron: Madrid, Barcelona, Sevilla, Córdoba, Vigo y Valencia. Se produce desde entonces la masiva aparición de mujeres que acceden a la formación y el aprendizaje de la milenaria disciplina. En menos de un lustro aparecen las primeras egresadas. La permeabilidad

de la profesión a este nuevo fenómeno fue y es muy lenta, por mecanismos de comportamiento machista y por la herencia de unos oficios exclusivos de los hombres.

Antaño los escenógrafos solían venir de sectores formativos como la Arquitectura o las Bellas Artes, hasta que las carreras de Arte Dramático de las diferentes Escuelas Superiores del país se hicieron cargo de estas formaciones mixtas en las que finalmente cada profesional encuentra su lugar: iluminación, maquinaria, escenografía, figurinismo... A pesar de estos logros, la Plástica Escénica arrastra las consecuencias de haber sido durante décadas un trabajo de hombres, ya que, por ejemplo, una gran parte de los iluminadores de hoy vienen de ser técnicos, pues en España no existían estudios específicos de iluminación; esto es algo que seguramente influye a la hora de plantearse un oficio. Como estos oficios crecen despacio, la diferencia de género sigue siendo abismal.

De otro lado, los teatros hoy día no están preparados para la conciliación familiar (salas de lactancia, posibilidad de acceder al teatro con canguro...) y no hay facilidades a ningún nivel: ni de logística ni económicas. Por ello, a veces, la lucha de la mujer por la conciliación se desarrolla contra la propia familia, el entorno o sus propios proyectos, que la llevan a auto cuestionarse la compatibilidad entre la familia y el trabajo. Si además le sumamos que en nuestro oficio tanto la continuidad como la visibilidad son cruciales durante esa etapa de la vida en que la mujer se plantea la maternidad, la vida profesional se resiente, porque durante meses es imposible trabajar al más alto nivel. Y después,

cuando intentamos recuperar lo perdido o aparcado, se resiente la crianza.

Nuestro trabajo no se puede separar de la sociedad y su momento actual, porque somos parte de ella, como tampoco se puede leer su trayectoria sin lanzar una mirada al recorrido de la sociedad. Si nos fijamos en las asociaciones de profesionales en el ámbito artístico, vamos viendo que en las profesiones que han tenido escuelas de formación, la mayoría de las estudiantes son mujeres. Al igual que en otros oficios, la incorporación de la mujer en el mercado laboral ha ido en aumento. Cada vez hay más mujeres estudiando Artes Escénicas y cada vez hay más escenógrafas, figurinistas o iluminadoras:

Sexo	Estudiantes escenografía	
Hombres	5	25%
Mujeres	20	75%
Total	25	25

Han nacido, además, en los últimos lustros, asociaciones profesionales que ayudan a promover buenas prácticas en estos sectores y normalizan la presencia femenina. Tal es el caso de la Asociación de Artistas Plásticos de España²², que cuenta con varias mujeres en su Junta directiva. Veamos algunos datos comparativos de profesionales en estas áreas:

ASOCIACIÓN DE AUTORES DE ILUMINACIÓN

Sexo	Profesional	Iluminador	Docente-estudiante	
Hombres	69	89	27	80%
Mujeres	17	15	14	20%
Total socios	86	104	41	231

DISEÑADORES ANDALUCES

Sexo	Escenógrafo	Iluminador	Figurinista	
Hombres	23	22	6	51 53%
Mujeres	10	11	24	45 47%
Total	33 / 70% H 30% M	33 / 67% H 33% M	30 / 20% H 80% M	96 %

Poco a poco, los porcentajes de desigualdad en los teatros públicos se equilibran estadísticamente, pero siempre en tantos por ciento poco llamativos.

Productores

Como se ha apuntado, el menor número de empresas de producción lideradas por mujeres es más llamativa en el área pública, donde ellas raramente acceden a puestos de dirección, aunque sí son mayoría en los puestos auxiliares o administrativos.

Otro factor para esta menor existencia de mujeres en esta profesión es que muchas de las productoras no son titulares de las empresas, sino

²² Puede leerse en: <http://www.aapee.es/la-asociación/junta-directiva/>.



contratadas en unidades de producción donde el administrador único es un hombre, que aparece además como el autor de los proyectos, aunque, en realidad, deberían firmar ellas los trabajos.

Por otro lado, las condiciones económicas reflejan una clara desigualdad y llevan un proceso de negociación mucho más complicado (y a menudo sin éxito) que en el caso de los productores.

Desde esta especialidad, se propone: propiciar la igualdad en los procesos de trabajo de las distintas producciones que se acometan —selección de textos y de equipos creativos y artísticos—; aprovechar los canales de comunicación de la Academia, como la revista *Artescénicas* o las redes sociales, para concretar espacios donde se informe de iniciativas planteadas desde equipos femeninos; así como proponer un espacio de investigación creadora compuesto por un equipo de mujeres profesionales de diferentes especialidades.



Conclusiones y propuestas

Estado de la cuestión

Durante siglos, uno de los problemas para la incorporación plena de las mujeres a las profesiones teatrales fue la falta de referentes y modelos estables, a pesar de las honrosísimas excepciones de nuestra historia teatral, a las que empezamos a tener acceso hace apenas unos lustros y gracias a los tenaces esfuerzos divulgativos de profesionales de la investigación, editoriales, institutos y observatorios. La revista *Don Galán* del CDT (INAEM) dedicó uno de sus últimos números al tema “Mujer y Teatro en la España del Siglo XXI”, un punto de llegada de oficio y reivindicaciones muy bien resumido, entre otros, en el artículo firmado por Mercè Saumell “Mujer y creación escénica en España. Estado de la cuestión”²³. La propia Academia de las Artes Escénicas apostó por este tipo de estudios en su edición del III Premio de Investigación “José Monleón” 2017, al proponer como tema “La mirada femenina en la dramaturgia española del siglo XXI”²⁴; otorgando, además, tanto este galardón como el de la edición anterior, a sendas investigadoras. Queda claro, pues, el interés creciente por documentar este movimiento imparable y allanar el camino hacia la normalización y la igualdad en la Artes Escénicas, facilitando

diálogos y accesos plenos a este campo: considerar las aptitudes por encima del género; dar las mismas condiciones de aprendizaje, tanto cultural como profesional, a hombres y mujeres; fomentar la sororidad y la colaboración entre académicas... Parte de estas tareas tienen que ver con los estereotipos que hemos de cuestionar en nuestras formas artísticas y con la identificación de las malas prácticas que insisten en ellos y los refuerzan. Lo que nos llevará a detectar con claridad cuáles son las relaciones de poder en materia de igualdad. Este escrito es prueba de todo ello.

Desde la especialidad de Interpretación se alude a un retroceso actual en la situación de las mujeres, ya que ellas siguen manteniendo el peso histórico de la familia y el hogar debido a la tradicional atribución a estas de los trabajos de cuidados, incompatibles con las características propias de la profesión. Una forma de atajar este problema sería romper con esta imposición patriarcal: teóricamente, las mujeres gozan hoy de más libertad para su desarrollo personal, pero la realidad es que continúan manteniendo un peso mucho más grande en tareas domésticas, sobre todo en las de crianza y cuidado de personas mayores y/o dependientes. Esta lacra afecta doblemente a las actrices, ya que la sufren como mujeres dentro de sus propias familias y como reflejo de un sector discriminado socialmente a lo largo de la historia, como se ha dicho. Esta desigualdad es especialmente lacerante en las edades avanzadas, donde las mujeres soportan una

²³ Puede consultarse en: http://teatro.es/contenidos/donGalan/donGalanNum8/pagina.php?vol=8&doc=1_1&pag=2.

²⁴ Puede leerse en: <https://academiadelasartesescenicas.es/110-convocado-el-iii-premio-de-investigacion-jose-monleon-dedicado-la-autoria-espanola/>.



mayor invisibilización y arrastran una carga de estrés muy superior debido a la perpetuación de dicha desigualdad a través de los años. Podemos agradecer en este sentido la iniciativa de la Fundación Autor de haber promovido la convocatoria *Mujeres que cumplen* con el propósito de fomentar en los textos teatrales la inclusión de papeles protagonistas para mujeres con más de cinco décadas de vida²⁵.

De otro lado, en el sector de la Educación, en las últimas décadas ha aumentado el interés por las cuestiones que afectan diferencialmente a las mujeres: y se está adoptando el teatro como un medio idóneo para aumentar la concienciación y la búsqueda de soluciones, dando importancia al hecho de tener modelos profesionales femeninos²⁶.

En Estudios y Divulgación, a la discriminación de género se suma otra que atañe a investigadoras e investigadores y que tiene que ver con la necesidad de compatibilizar la labor investigadora y divulgadora con otras actividades. Aunque se trata de un problema que afecta a ambos géneros, provoca que haya menos presencia femenina en congresos y menos autoras de estudios —excepto cuando la temática versa sobre mujeres, específicamente, como se ha dicho—.

Tanto en Música como en Producción se lamenta la menor presencia de compositoras y productoras, respectivamente, debido a una

operación de invisibilización o minusvaloración de los logros femeninos, que nos dejaron sin referentes provocando el desánimo entre estas profesionales. Si bien es verdad que existen productoras y compositoras reconocidas, en general, todas han llegado tras haber sufrido alguna vez algún tipo de discriminación en lo económico, en el trato profesional o directamente a través del abuso.

Incluso cuando la presencia de mujeres es mayor, quienes se llevan el prestigio y reconocimiento son los hombres, como ocurre con la especialidad de Danza, donde se asocia este hecho a lo exótico de la existencia de bailarines. No obstante, habría que hacer notar que este hecho no ocurre de forma paralela para las mujeres: cuando un hombre hace una labor que se ha considerado tradicionalmente de mujeres, se le premia; si una mujer accede a un ámbito masculino, se la cuestiona y humilla hasta disuadirla.

Seguimos teniendo esperanza en el cambio y la evolución, pero datos como los citados respecto al nuevo machismo, unido al hecho de que las disciplinas artísticas se vean relegadas a lo optativo en las leyes educativas, no apuntan a que esto mejore sustancialmente en los próximos años. La LOMCE, por ejemplo, desplazó la asignatura de Música al grupo de optativas, permitiendo que se pudiera acabar la escolarización obligatoria sin haberla estudiado en ningún curso. ¿De dónde van a

25 Puede consultarse en:

<http://www.sgae.es/eses/SitePages/EstaPasandoDetalleActualidad.aspx?i=4253&s=0&p=1>.

26 Sirvan como ejemplo las entrevistas recientemente realizadas para Castilla-La Mancha Media a las responsables del Grupo Giraldo, ganador del 16º Premio Buero de Teatro Joven ([https://www.ivoox.com/colmena-teatro-desde-almagro-la-](https://www.ivoox.com/colmena-teatro-desde-almagro-la-audios-mp3_rf_38336285_1.html)

[audios-mp3_rf_38336285_1.html](https://www.ivoox.com/colmena-silvia-marso-13-12-2018-21-05-audios-mp3_rf_30771988_1.html?autoplay=true), a partir del minuto 17:58) o del proyecto docente Monólogos Las Sin Sombrero (https://www.ivoox.com/colmena-silvia-marso-13-12-2018-21-05-audios-mp3_rf_30771988_1.html?autoplay=true) y a la académica Silvia Marsó (ambas entrevistas a partir del minuto 19:35).



salir las niñas músicas si no acceden a ella? No es considerada de utilidad para el futuro, cuando estudios de finales de los 90 con alumnos de entre cinco y siete años, con malos resultados académicos, mostraban la relación entre los estudios musicales y las mejoras tanto en Lectura como en Matemáticas, por lo que debería haber música en todos los niveles: no solo escuchar música, sino tocar música, pues, según el genetista David Bueno, cuanto más complejo es un instrumento, más se activa el cerebro.

La conciliación parece ser otro problema que favorece la discriminación o desigualdad de género. Actrices, músicas, bailarinas y bailaoras declaran la imposibilidad de compatibilizar los exigentes horarios que impone su sector con la vida familiar. A esto se añade la especial exigencia física de la danza, por lo que el período de gestación supone, en ocasiones, el fin de la carrera. La normativa no considera diferentes a las bailarinas, que utilizan su cuerpo como instrumento de trabajo, sin embargo, sí que lo son. Profesionales de la Medicina desaconsejan bailar durante los primeros cuatro meses de embarazo por el riesgo de aborto. Después, las señales de embarazo y la pesadez son más que visibles para el público; sin contar con que un cuerpo no puede estar al mismo nivel técnico y de destreza muscular si deja de entrenar durante unos meses. Una vez que se ha dado a luz, el cuerpo tiene que volver al sitio y, después, empezar a realizar ejercicios para alcanzar el mismo nivel técnico que antes de quedarse embarazada. Tiempo

estimado, un año. En carreras profesionales como las de las bailarinas, un año de baja puede suponer un giro radical en oportunidades de trabajo.

Discriminación ¿positiva?

Algunas especialidades de la Academia muestran su temor a que la tendencia discriminatoria vivida durante siglos por las mujeres se invierta y los hombres pierdan posibilidades laborales; por eso, animan a replantear tanto el nombre como las medidas de acción positiva, mal denominadas *discriminación positiva*. A este respecto se pronunciaba Pilar Nieva de la Paz²⁷:

Las perspectivas adoptadas ponen de manifiesto algunos de los temores masculinos más frecuentes en relación con el progresivo avance de las mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad. Tal vez estemos asistiendo a la representación escénica de “las inseguridades y las angustias de los varones posmodernos”, que son una parte de la respuesta a “esta enorme subversión de valores que se ha producido” (Alberdi 1999: 291).

No obstante, es innegable la necesidad de reclamar un *fomento activo de la equidad*, al menos en una fase de inversión de la tendencia en la que aún tenemos mucho camino por andar. Pero la Academia cree que hemos de hacerlo desde actitudes integradoras, en una labor común, ayudando a superar un modelo falso que plantea la conquista femenina del espacio público como una pérdida para los congéneres masculinos.

En este sentido, el primer hito que habría que remover sería identificar las medidas correctoras

27 “Luces y sombras de la nueva identidad femenina” (2004). En *Teatro y sociedad en la España actual*, Wilfried Floeck y María

Francisca Vilches de Frutos (eds.), 82. Madrid / Frankfurt: Iberoamericana / Vervuert.



que sensatamente se puedan fomentar con el término *discriminación positiva*, que creemos contraproducente, ya que nunca se trata de discriminar, sino de hacer justicia. Por imponer la igualdad en los equipos, a cualquier precio, se puede caer en priorizar el género por delante de la profesionalidad y esta praxis iría en detrimento de la creación. Existe, es cierto, el temor de caer en configuraciones sociolaborales en las que los equipos de trabajo se construyan con criterios de género, repitiendo el modelo antiguo de equipo.

En Plástica Escénica, por ejemplo, no se observa discriminación salarial por el sexo, es más, se percibe que la diversidad en la configuración de equipos, advenida gracias a la incorporación de las mujeres a su campo, permite una investigación que revierte en dicho equipo, pues la diversidad en el género es una necesidad ineludible. Claro que hay menos mujeres iluminadoras que hombres, menos técnicas de iluminación o maquinistas, pero lo importante es que cada vez son más, como demuestran los datos de alumnas y alumnos de Escenografía de la RESAD. Es una evolución lógica y progresiva de nuestra sociedad, a cuya labor creativa e integrativa pueden colaborar las Artes Escénicas. Las reflexiones nos han servido también para abandonar identificaciones que tenemos muy interiorizadas, como pedir en las fichas técnicas de necesidades de personal una **sastra**. ¡También existen sastres! Y técnicas.

Propuestas

¿Qué podemos hacer desde la Academia?

- Promover el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en los ámbitos que nos competan.
- Promover la formación en igualdad de género entre académicas y académicos de la Academia
- Ofrecer un mensaje claro sobre la importancia de apoyar iniciativas para programar obras de dramaturgas en mayor proporción que en la actualidad y caminar hacia la paridad con las obras de dramaturgos.
- Trabajar para que se contraten directoras y programadoras en los teatros públicos logrando una paridad en los cuadros directivos de las unidades de producción.
- Promover que se programen más espectáculos dirigidos o escritos por mujeres en salas de aforo superior a cien personas, con más inversión en producción y marketing.
- Incidir en la educación de las y los jóvenes desde el teatro: si bien los valores de igualdad van calando, también es cierto que las denuncias por violencia de género entre jóvenes de catorce a diecisiete años se han triplicado. Ojalá lo que haya que valorar sea que cada vez se denuncia más y no el aumento de comportamientos machistas respecto a hace quince años.
- Aprovechar que actrices y actores son la cara más visible del hecho escénico y que



tradicionalmente se presentan como modelo de comportamiento, para incidir de modo más consciente y adecuado en la sociedad a la que representan, tanto desde los personajes interpretados, como desde la imagen del colectivo. El teatro, espejo y modelo de nuestro entorno, es una herramienta útil para la transformación social.

- Trabajar por la aprobación del Estatuto del Artista para que, en el caso de la Danza, se reconozcan ciertas particularidades de este trabajo, como la imposibilidad de conciliar y el tiempo que tarda el cuerpo en volver a un estado óptimo tras el período de gestación y baja maternal.
- Desterrar falsos mitos en cuanto a “la infrarrepresentación de las mujeres” —en palabras de Celia Amorós²⁸— relacionados con la falta de interés de las mujeres para dedicarse a las Artes Escénicas, o con una supuesta o mal llamada *discriminación positiva* que pueda desembocar en una invisibilización de los logros masculinos.
- Fomentar el lenguaje inclusivo tanto en la comunicación de la Academia como en lo referente a la Producción: fichas artísticas, programas de mano, información sobre producciones... Una primera medida sería renombrar las distintas especialidades de la academia: Producción, Dirección, Autoría, etc., para, a continuación, usar la inclusividad de manera sistemática en las comunicaciones oficiales de la Academia y en sus publicaciones.
- Proponer que los temas de género los desarrollen personas preparadas para ello y con vocación de impulsar un cambio, ubicando en posiciones de liderazgo a aquellas mujeres que con mirada de género generen propuestas de genuina participación de otras mujeres.
- Impulsar encuestas a cargo de profesionales que permitan conocer más a fondo la situación real de la mujer en todas nuestras especialidades.
- Realizar estudios con el objetivo de conocer las diferencias laborales entre los géneros en el ámbito de las Artes Escénicas, detectando las necesidades, para que sirvan como base a la implantación de medidas que promuevan la igualdad. En la especialidad de Intérpretes, estos estudios deberían de ser cuantitativos, con el fin de detectar diferencias en número de representaciones realizadas, retribución económica, categoría de los personajes, etc., y cualitativos, para entender los factores que están interviniendo en la situación.
- Crear un decálogo de buenas prácticas en cuanto a igualdad en todos los sectores, para fomentar la creación de una genealogía feminista y alertar sobre malas prácticas, llevando a las correspondientes denuncias si fuera necesario.
- Favorecer la comunicación y trabajo colaborativo entre las investigadoras y las creadoras, especialmente, entre aquellas que

28 Celia Amorós (2005). “Espacios y tiempos en la era de la globalización”. En *Dramaturgias femeninas en la segunda mitad del siglo XX*, José Romera Castillo (dir.), 29. Madrid: Visor Libros.



- comparten zona geográfica
- Crear foros en Internet y encuentros públicos con jóvenes mujeres profesionales para animarlas a que se integren en la Academia y, de ese modo, transformar, desde dentro, hacia una igualdad total.
 - Reclamar compromiso y apoyo económico por parte de las instituciones, dado que la realidad es que las ayudas son exiguas, cuando no nulas.
 - Crear la figura de la Defensora de la Igualdad para denunciar, de manera transversal, los hechos que se produzcan en cuanto a desigualdad de género en las Artes Escénicas.
 - Apoyar iniciativas de otros ámbitos que trabajan por la igualdad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Territorio Violeta²⁹, Carta de igualdad MH (Asociación Clásicas y Modernas³⁰, Liga de las Mujeres Profesionales del Teatro³¹), creando un grupo de trabajo que promueva medidas de fomento de la igualdad y las eleve a entidades públicas.
 - Establecer una acción relativa al fomento de la igualdad el día ocho de cada mes (un recordatorio, noticia, convocatoria...).
 - Componer un equipo de trabajo para mapear / contabilizar / visibilizar qué propuestas de Artes Escénicas vienen lideradas por mujeres, en contraste con las que vienen lideradas por hombres.
- Crear una comisión de mujeres de las Artes Escénicas con capacidad para dialogar dentro del Observatorio para la Igualdad del Ministerio de Cultura, como vía fundamental para enmarcar, obtener recursos y dar difusión a nuestro trabajo.
 - Crear un gabinete de apoyo, orientación o mentoría a mujeres que quieran establecerse como empresa o de forma autónoma en alguna de las especialidades de las Artes Escénicas.
 - Crear un equipo de trabajo para proponer a las diferentes entidades públicas (Ministerio o Comunidades Autónomas) incentivos a las propuestas presentadas por empresarias en las ayudas a la creación, producción o gira.
 - Promover estudios acerca de mujeres profesionales del teatro, la danza y la música.
 - Entre estos estudios, la edición de un libro que se llame *La historia es femenina* y donde se recuperen nombres y obras de mujeres emblemáticas en las artes escénicas desde el Siglo de Oro hasta hoy (en caso de no ser abordable, se podría proponer una serie de artículos en la revista sobre este tema).
 - Apoyar producciones destinadas a público infantil / juvenil con perspectiva de género
 - Facilitar el acceso para ser académica de la Academia si hay profesionales que tienen dificultades económicas.

²⁹ Puede consultarse en: <https://www.territoriovioleta.com/>.

³⁰ Puede leerse en: <http://www.clasicasymodernas.org/wp-content/uploads/2017/03/Que-son-las-Temporadas-Igualdad-2-2.pdf>.

³¹ Puede consultarse en: <https://lmpt.es/>.



Anexo I

Miembros de la Academia de las Artes Escénicas de España según la especialidad y el género (actualizado a 31.12.2019)

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	Porcentaje de mujeres
Académicos	561	182	379	32,4%
Especialidades				
Autores	162	27	135	16,7%
Danza	72	42	30	58,3%
Directores	189	39	150	20,6%
Estudios y Divulgación	124	49	75	39,5%
Intérpretes	190	78	112	41,1%
Música Escénica	34	8	26	23,5%
Plástica Escénica	46	11	35	23,9%
Productores	144	50	94	34,7%