



Les desigualtats de gènere en el mercat laboral de les arts escèniques

Tino Carreño

DEPARTAMENT D'ECONOMIA, FACULTAT D'ECONOMIA I EMPRESA, UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPANYA

CENTRE DE RECERCA EN INFORMACIÓ, COMUNICACIÓ I CULTURA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPANYA

tinocarreno@ub.edu

ORCID: 0000-0002-0797-9122

Anna Villarroya

DEPARTAMENT D'ECONOMIA, FACULTAT D'INFORMACIÓ I MITJANS AUDIOVISUALS, UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPANYA

CENTRE DE RECERCA EN INFORMACIÓ, COMUNICACIÓ I CULTURA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPANYA

annavillarroya@ub.edu

ORCID: 0000-0002-8575-5933

Rebut: 29/09/2020

Acceptat: 06/05/2021

RESUM

Aquest article té com a objectiu l'anàlisi de les desigualtats de gènere en el sector de les arts escèniques a Espanya i, en concret, les desigualtats que es manifesten en l'àmbit remuneratiu. A partir d'una mostra de vuit-cents professionals del sector, els resultats revelen una pitjor situació laboral de les dones, les retribucions salarials de les quals continuen sent inferiors a les dels homes, fins i tot quan exerceixen les mateixes funcions, tenen un nivell superior de formació, ocupen els mateixos càrrecs i porten els mateixos anys treballant en el sector. El coneixement d'aquestes desigualtats i, sobretot, el caràcter multidimensional d'aquestes poden ajudar les administracions públiques, però també el sector privat, en el desenvolupament i l'aplicació de mesures d'impuls de la igualtat de gènere en el sector, base de la diversitat de les expressions culturals.

Paraules clau: arts escèniques, desigualtats de gènere, dones, mercat laboral

ABSTRACT. *Gender disparities in the performing arts labour market*

This article aims to analyse gender inequalities in the performing arts sector in Spain, and more specifically, the disparities evident in relation to remuneration. Based on a sample of 800 professionals, our results revealed that the employment situation in Spain is worse for women, who continued to be paid less than their male counterparts. This held true even when women performed the same duties, had a higher level of training, held the same positions, or had been working in the sector for the same number of years as men. An understanding of these inequalities, and especially of their multidimensional character, could help both government agencies and private sector organisations to develop and implement measures that promote gender equality, which now forms the basis for cultural diversity in the performing arts.

Keywords: performing arts, gender inequalities, women, labour market

SUMARI*

Introducció
Marc teòric: desigualtats de gènere en el sector de les arts escèniques
Metodologia
Anàlisi de resultats
Desigualtats de gènere entre els i les professionals de les arts escèniques de l'Estat espanyol
Discussió i conclusions
Referències bibliogràfiques
Nota biogràfica

Autora per a correspondència / Corresponding author: Anna Villarroya. Universitat de Barcelona, Facultat d'Informació i Mitjans Audiovisuals, Melcior de Palau, 140, 08014, Barcelona.

Citació suggerida / Suggested citation: Carreño, T., i Villarroya, A. (2022). Les desigualtats de gènere en el mercat laboral de les arts escèniques. *Debats. Revista de cultura, poder i societat*, 136(1), 10-30. DOI: doi.org/10.28939/iam.debats-136-1.1

INTRODUCCIÓ

Les desigualtats de gènere en el sector cultural no van començar a generar interès en els àmbits de la sociologia i dels estudis laborals fins molt recentment (Banks i Milestone, 2011; Eikhof i Warhurst, 2013; Conor, Gill, i Taylor, 2015; Hesmondhalgh i Baker, 2015; Hennekam i Bennett, 2017; (Eikhof, Newsinger, Luchinskaya, i Aidley, 2019). Entre les qüestions que han despertat més interès entre els investigadors hi ha la infrarepresentació de les dones en la força de treball cultural (particularment en els rols creatius i en llocs de decisió), el seu accés limitat als recursos, així com unes condicions de treball més precàries. I, això, malgrat ser majoria en les carreres universitàries relacionades amb professions del camp cultural (Guerra, 2009; Carreño, 2010; European Union, 2019; Fundació SGAE, 2021).

Gran part dels estudis publicats fins a aquest moment s'han centrat en l'àmbit anglosaxó, en els sectors més industrialitzats de la cultura (especialment el sector audiovisual) i han utilitzat tècniques qualitatives amb

la finalitat d'aprofundir en les experiències de les dones dins de la indústria (Eikhof et al., 2019).

Si bé el perfil professional i la situació socioeconòmica del col·lectiu d'artistes i d'altres professionals de la cultura, més lligats al sector de les arts escèniques, han sigut objecte de debat i d'interès des de fa anys (Benhamou, 1997; Steiner i Schneider, 2013; Lena i Lindemann, 2014; Fundació AISGE, 2016), el coneixement de la realitat diferenciada d'homes i de dones és encara escàs. Només recentment, les desigualtats de gènere en el mercat de treball d'aquests professionals han captat l'atenció d'associacions professionals nacionals i internacionals, així com de l'acadèmia.

En els apartats següents es presenta una revisió dels principals estudis, tant en l'àmbit internacional com espanyol, que han abordat les desigualtats de gènere en el sector de les arts escèniques; a continuació es fa referència a la metodologia utilitzada i els resultats obtinguts i, finalment, es recullen les conclusions principals de l'anàlisi.

* Article traduït per Pau Vidal Alfonso

MARC TEÒRIC: DESIGUALTATS DE GÈNERE EN EL SECTOR DE LES ARTS ESCÈNIQUES

A escala internacional, cal destacar els estudis impulsats per associacions professionals com la *Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques* a França, que, des de l'any 2012, publica periòdicament xifres sobre la presència de dones en els espectacles en viu, o els de la *League of Professional Theatre Women*, que, dins de la iniciativa «Women Count», avalua el progrés cap a la contractació paritària i equitativa de dramaturgues, directores, dissenyadores i altres professionals en els teatres *off-Broadway* (Wade Stekettee i Binus, 2015).

Altres estudis promoguts pel sector mateix o per l'Administració han insistit en l'existència de desigualtats tant en l'accés i en la progressió professional com en el coneixement de les principals barreres a les quals han de fer front les artistes dones. En el primer grup, cal destacar l'estudi de Freestone (2012), que, després d'analitzar els deu teatres més subvencionats al llarg de la temporada 2011-2012 a Anglaterra, arribava a la conclusió que les dones continuaven poc representades en el sector teatral, amb una ràtio persistent de 2:1. A partir d'una anàlisi entorn dels estereotips de gènere que envolten la contractació d'intèrprets dones, en diversos països europeus, i tenint en compte també la variable edat, Dean (2008) va concloure que, en general, els homes gaudeixen de carreres professionals més llargues com a intèrprets que les dones. De manera que els homes, com a grup, es distribueixen més igualitàriament a través de les edats, les categories professionals i el nivell d'ingressos. Per la seua banda, les dones es concentren en els grups d'edat més joves, tenen menys oportunitats de triar ocupacions, tenen una vida professional més curta, perceben menys ingressos i sovint ocupen les categories més baixes. L'estudi també mostra una proporció superior de dones en les franges d'ingressos més baixos i una presència inferior en les d'ingressos més alts.

A França, diversos estudis encarregats pel Departament de Cultura i Comunicació del Govern francès

posen també en relleu desigualtats de gènere en el mercat de treball cultural. Amb dades de l'any 2011 referides al sector audiovisual i de l'espectacle en viu, Gouyon (2014) conclou que les dones representen només el 29 % dels autors de la Societat d'Autors i Compositors Dramàtics (SACD) i reben el 24 % dels drets generats per la societat. Darrere d'aquests resultats hi ha una participació inferior d'aquestes en obres de teatre i en arts de carrer, l'execució d'activitats diferents de les que duen a terme els homes, una presència inferior com a compositores i superior com a autores de textos i coreògrafes. L'estudi posa també en relleu com en aquells casos en els quals la categoria i la disciplina és la mateixa, s'observen diferències remuneratives en els espectacles en viu.

En relació amb les desigualtats de gènere que es donen en la progressió professional, l'estudi de Freestone (2012) evidenciava també una participació inferior de dones en la direcció dels òrgans de govern dels deu teatres analitzats (33 %), així com en l'autoria d'obres (35 %), la direcció artística (36 %) i la contractació d'artistes (38 %); són només majoria en la direcció executiva (67 %). Del total del personal ocupat (de direcció, de disseny, tècnics i tècniques de so i llum, compositors i compositores, etc.), tan sols el 23 % eren dones. Amb l'objectiu d'aprofundir en les causes determinants d'aquestes desigualtats, Freestone (2012) va analitzar també la representació femenina en aquests teatres i va aconseguir evidenciar una relació entre el nombre reduït de dramaturgues i l'absència relativa de papers per a actrius en el sector teatral.

En un estudi per al Regne Unit sobre les oportunitats de les joves en el teatre juvenil, Kerbel (2012) va arribar a una conclusió similar. A partir d'un estudi d'enquesta a 291 professors i professores i residents joves en teatres del país, el 75 % dels participants va descriure la seua organització com a predominantment femenina. Malgrat això, tant professores com residents en el teatre assenyalaven la dificultat per a trobar guions amb papers femenins suficients, atés el gran nombre d'estudiants dones.

L'estudi de Dean (2008) també aprofundia en les percepcions dels i les intèrprets. Així, mentre que les dones perceben el seu gènere com un desavantatge en moltes de les dimensions considerades en l'estudi (nombre i diversitat de papers, ingressos, envelliment, etc.), els homes veien el seu gènere com a neutral. Dean també troba diferències en la percepció que tenen les i els intèrprets davant de la manca d'oportunitats d'ocupació per raons de gènere: amb un 57 % de dones enfront d'un 6 % d'homes.

En l'àmbit de l'Estat espanyol, els estudis existents en el sector de les arts escèniques s'han ocupat, principalment, d'analitzar les desigualtats de gènere bé en la programació escènica, bé en la conformació dels equips de treball. Dins del primer grup, cal destacar l'estudi pioner de la Coordinadora de Fires d'Arts Escèniques de l'Estat Espanyol (COFAE) sobre la participació de dones en les programacions de les fires COFAE l'any 2016 (Fernández, 2016). De les set disciplines analitzades, cinc (71,5 %) són totalment masculines (interpretació, direcció, autoria, escenografia i tècnica) i només en dues (28,5 %) les dones superen els homes (vestuari i distribució). Ramón-Borja Berenguer i Pastor Eixarch (2017) arriben a uns resultats similars en analitzar la participació de dones en la programació d'una selecció de teatres públics i auditoris del territori espanyol en la temporada 2015-2016. Segons els autors, la participació de dones en els espectacles va ser d'un 6 % en la direcció o composició musical; d'un 18 % en l'escriptura, la versió, l'adaptació o la realització de dramaturgies; i d'un 44 % en la coreografia. Només un 21 % dels recintes eren dirigits i/o gestionats per dones. En un estudi similar per a la Comunitat Autònoma d'Aragó, Pastor Eixarch (2015) xifra entorn del 22 % la presència de dones en el procés creatiu (autoria, composició, etc.), així com en la direcció del sector de les arts escèniques (teatre, òpera, dansa i concerts de música popular) en aquesta comunitat. Amb un abast local i un enfocament també de gènere, Cabó i Sánchez (2017) van analitzar la programació cultural de l'Ajuntament de Barcelona entre els anys 2016 i 2017. El

rol d'intèrpret principal o solista només va recaure en un 27,3 % (2016) i un 35,1 % (2017) de dones en l'àmbit dels festivals i va sobrepassar el 40 % en el cas dels grans auditoris. En els centres d'arts escèniques, només el 24 % de les obres, en 2016, i el 32 %, en 2017, van ser interpretades per dones.

El segon grup d'estudis, els relatius als equips de treball, mostra, igual que en altres sectors culturals, una presència majoritària de dones en els equips de treball, encara que testimonial en les tasques tècniques i de direcció. Així, l'estudi de Fernández (2016) revela una presència igualitària de dones en els equips de treball (amb un 51 % de dones enfront del 49 % d'homes), si bé l'anàlisi per categoria professional mostra com els càrrecs de responsabilitat i de presa de decisions estan majoritàriament ocupats per homes, a excepció de la producció (amb un 73 % de dones). S'observa també que en les fires on la «direcció executiva/gerència» està ocupada per una dona, l'equip de treball està constituït per una majoria de dones, i, on està ocupada per un home, la majoria de l'equip està format per homes. En el mateix any, Veiga Barrio (2016) elabora una anàlisi de gènere del Centre Dramàtic Nacional (CDN), primera unitat de producció teatral creada per l'Institut Nacional de les Arts Escèniques i de la Música (INAEM), organisme autònom del Ministeri de Cultura i Esport de l'Estat espanyol. L'estudi mostra també la participació desigual d'homes i dones en els equips directius del CDN, amb més homes en les tasques artístiques i tècniques. L'estudi posa també en relleu la invisibilitat de les dones, a conseqüència de la seua participació inferior en les activitats de gestió, l'ús de llenguatge i imatges sexistes, la difusió de treballs preferentment escrits per homes i una participació superior d'homes en les activitats formatives i educatives.

Més recentment, un informe elaborat per la Fundació SGAE (2021) constata uns percentatges alts de discriminació per gènere en el sector de les arts escèniques, de la música i de l'audiovisual. A partir d'una anàlisi de la situació laboral dels seus afiliats, l'estudi assenyala dues classes de discriminació: l'existència, d'una banda, de més homes que dones

en posicions de poder (segregació vertical) i, d'altra banda, d'una bretxa salarial.

En aquest context, l'article que presentem té com a objectiu aprofundir en l'anàlisi de les desigualtats de gènere en el sector de les arts escèniques a Espanya i, en concret, en les desigualtats que es manifesten en l'àmbit remuneratiu.

METODOLOGIA

L'enfocament metodològic d'aquest estudi parteix de la revisió de la literatura rellevant sobre la temàtica tant nacional com internacional. La part empírica de la investigació s'ha centrat en el disseny, l'administració i l'anàlisi d'un qüestionari, atesa la inexistència d'un registre o cens de professionals del sector de les arts escèniques a Espanya que permeta una aproximació, des de la perspectiva de gènere, a les característiques de l'ocupació d'aquests professionals. Problemes similars es reproduïen en altres sectors culturals, tal com han posat en relleu Gallego, Muntanyola-Saura, i Gil Escribano (2020) en una anàlisi de les desigualtats de gènere en la indústria musical espanyola.

El qüestionari, configurat amb preguntes de caràcter sociodemogràfic i laboral, s'ha validat (temps de resposta, comprensió de les qüestions, rellevància de la investigació i possibles aportacions) a través d'una prova pilot realitzada a setze individus amb característiques similars a la població objectiu. La informació primària obtinguda del qüestionari prové del col·lectiu de professionals que, al llarg de l'any 2018, van acudir a alguna de les catorze¹ de les divuit fires que aglutinava en aquell moment la Coordinadora de Fires d'Arts Escèniques de l'Estat Espanyol (COFAE). Atés que l'objectiu d'aquest estudi

era l'anàlisi, des d'una perspectiva de gènere, de les principals variables sociodemogràfiques (edat, gènere i nivell màxim d'estudis) i laborals (situació laboral, retribució anual l'any 2017, perfil professional, funcions exercides, sector artístic, anys d'experiència en el sector, àmbit d'activitat i comunitat autònoma) dels i les professionals de les arts escèniques al nostre país, l'administració del qüestionari als assistents a les fires de l'associació COFAE va permetre tenir accés a aquells agents que formen part del procés de creació i producció (companyies i artistes individuals), distribució, comercialització, contractació d'espectacles (personal tècnic d'administracions públiques i responsables d'equipaments culturals), així com a altres agents vertebradors del sector (com ara associacions de professionals o de festivals), tots ells en l'àmbit de l'Estat espanyol. Com a espais que tenen per objectiu primari la dinamització i generació de mercat en el sector de les arts escèniques, les fires possibiliten la relació entre productors i consumidors (programadors que hi assisteixen per a comprar), al mateix temps que són un espai d'exhibició i canal de distribució de les arts escèniques (Llacuna Ortínez, 2017). Les fires compleixen tres objectius operatius: d'una banda, són fòrums de discussió i d'intercanvi d'experiències i de projectes; d'altra banda, provoquen contactes entre els professionals, la qual cosa facilita l'intercanvi comercial i, finalment, serveixen com a plataformes per a distribuir els productes de manera més ràpida i eficaç (San Salvador del Valle Doistua i Lazcano Quintana, 2006). Segons aquests mateixos autors, després del desenvolupament de qualsevol fira de teatre, els professionals dedicats a organitzar-la esperen que aquestes hagen servit per a: ajudar les companyies en el desenvolupament de la seua activitat professional, facilitar als programadors el coneixement d'espectacles o creadors nous i incrementar les vendes, a fi de potenciar el mercat.

En aquest sentit, com a punt de trobada entre professionals de la cultura (Doistua Nebreda, 2016), el mercat de les fires de les arts escèniques ofereix un ric ecosistema dels perfils professionals existents en el sector i, per tant, un escenari adequat per al desenvolupament de la nostra anàlisi.

1 Madferia, Feten, dFERIA, Mostra Igualada, Fira d'Arts Escèniques i Musicals de Castella-la Manxa, Fira de Teatre de Títelles de Lleida, Umore Azoka, Mostra de Teatre d'Alcoi, Galícia Escena PRO, Palma - Fira de Teatre al Sud, Fira de Teatre de Castella i Lleó, FiraTàrrrega, Fira Internacional de Teatre i Dansa d'Osca i FIET.

Per a la determinació de l'univers definitiu, es va elaborar una anàlisi depurativa dels 4.090 professionals acreditats en les catorze fires. En aquest procés van ser eliminats els i les professionals internacionals, així com aquells que van assistir a diverses de les fires; finalment, va obtenir-se un univers de 2.778 professionals. Durant el procés del treball de camp, que es va dur a terme entre maig i novembre de l'any 2018, es van realitzar quatre enviaments, de manera electrònica mitjançant la plataforma SurveyMonkey, en quatre períodes diferents, coincidents amb la finalització de les diferents fires. Durant aquest període, per tal d'assegurar un percentatge de resposta adequat, es va fer arribar un mínim d'un recordatori de cadascun dels enviaments (Dillman, Smyth, i Christian, 2014). Tenint en compte l'univers definitiu i atès que la mostra obtinguda és de vuit-cents respostes vàlides, la fracció de mostreig és 0,287. En el cas que aquesta mostra de vuit-cents individus hagués sigut seleccionada de manera aleatòria sobre l'univers de 2.778 professionals identificats, el marge d'error assumit hauria sigut de ± 2.926 (amb un 95 % de nivell de confiança).

L'anàlisi estadística de les dades s'ha elaborat mitjançant el paquet estadístic SPSS v. 25 per a Mac. En concret, s'ha elaborat, en primer lloc, una anàlisi descriptiva de les variables sociodemogràfiques i laborals vinculades amb la variable gènere i, en segon lloc, s'hi ha afegit la variable nivell de retribució. En totes dues circumstàncies, s'han utilitzat diversos estadístics per a l'estudi de les possibles relacions significatives. Així, en els casos en els quals la rellevància associada ha sigut inferior a 0,05, utilitzant la prova khi-quadrat de Pearson, ANOVA i coeficient de Pearson, s'ha rebutjat la hipòtesi nul·la (independència de les variables) i s'ha confirmat l'existència d'una relació estadística entre les variables encreuades. No obstant això, en el cas en el qual, utilitzant ANOVA, s'ha pogut assumir la normalitat de les dades, però no l'homogeneïtat o homoscedasticitat, per mitjà de l'estadístic de Levene, s'ha utilitzat la prova no paramètrica H de Kruskal-Wallis i U de Mann-Whitney. També en aquest cas s'ha rebutjat la hipòtesi nul·la si la rellevància associada ha sigut

inferior a 0,05. En els apartats següents es presenten només aquells resultats en els quals s'han observat diferències estadístiques.

ANÀLISI DE RESULTATS

Tal com s'observa en la Taula I, un total de vuit-cents professionals del sector de les arts escèniques a Espanya van respondre el qüestionari, amb un predomini de dones (54 % de la mostra), de professionals amb estudis superiors (78,2 %), amb una edat mitjana de 45,82 anys i 18,4 anys d'experiència en el sector. Cal destacar l'elevat nivell formatiu de la mostra, amb un percentatge de professionals amb estudis superiors molt superior a la mitjana de l'ocupació cultural (69,1 %) i total del país (42,9 %), segons dades de l'*Anuario de Estadísticas Culturales* per a 2018 (Ministeri de Cultura i Esport, 2018).

La distribució per gènere dels professionals que van participar en l'enquesta difereix de la distribució recollida en l'*Anuario de Estadísticas Culturales* del Ministeri de Cultura i Esport, si bé les activitats no són exactament les mateixes. Així, si, en 2018, el percentatge de dones ocupades en «activitats de disseny, creació, traducció, artístiques i espectacles» va ser del 41,1 %, en la mostra el percentatge de dones professionals de les arts escèniques va ascendir al 54 %.

Pel que fa a la remuneració, el 40 % de professionals de les arts escèniques va tenir uns ingressos anuals bruts inferiors als 24.001 euros (el guany mitjà anual per treballador, en 2017, va ascendir als 23.646,50 euros, segons dades de l'INE). Aquesta dada dona compte de l'elevada precarietat del sector de les arts escèniques, en particular, i del sector cultural, en general, posada també en relleu en estudis previs (Zafra, 2018; Muro, 2019; Gallego, Muntanyola-Saura, i Gil Escribano, 2020; Fundació SGAE, 2021).

El perfil professional predominant de les persones que acudeixen a les fires de COFAE és el de component d'una companyia (36 %), seguit del personal tècnic de les administracions públiques (22 %) i d'equipa-

ments estables (13 %) i, finalment, del personal de festivals i fires (10 %). Hi ha, per tant, un equilibri entre professionals que assisteixen a les diferents fires amb l'objectiu de comprar o de vendre. En el primer cas, la xifra és d'un 45 % (que inclou el personal de les administracions públiques, equipaments i festivals), i, en el segon, d'un 44 % (que aglutina companyies i empreses distribuïdores).

Quant a l'execució de funcions, el 37 % dels i les professionals desenvolupa funcions directives i de gerència, seguides de les tasques tècniques i de gestió (28 %) i de les de creació i/o artístiques (21 %).

Pel que respecta a l'àmbit de l'ocupació, més d'un terç dels professionals va declarar treballar en l'àmbit públic (el 28 % en l'Administració local i un 9 % en altres organismes). El percentatge restant treballa en el sector privat, en el qual el col·lectiu més important és el dels autònoms/autònomes empresarials o professionals (26 %).

Territorialment, les comunitats autònomes de les persones inscrites en les fires de COFAE que van participar en l'enquesta s'han distribuït en tres grups: el 49 %, en comunitats amb més renda per habitant (Madrid, País Basc, Navarra i Catalunya); el 30 %, en comunitats amb un nivell intermedi de renda per habitant (Aragó, La Rioja, Illes Balears, Castella i Lleó, Cantàbria, Galícia i la Comunitat Valenciana); i el 21 % restant, en les comunitats amb menys renda per habitant. Aquesta distribució no difereix en excés de la distribució de l'ocupació cultural per comunitats autònomes recollida en l'*Anuario de Estadísticas Culturales* del Ministeri de Cultura i Esport. Segons aquesta font, en 2018, l'ocupació cultural en el primer grup de comunitats va concentrar el 50 % de l'ocupació cultural, mentre que el segon i el tercer van registrar un 26 % i un 24 % respectivament. No obstant això, aquestes xifres cal prendre-les amb precaució, ja que fan referència al total de l'ocupació cultural i no únicament al sector de les arts escèniques.

Taula I Descripció de les variables sociodemogràfiques i laborals de la mostra

VARIABLE	FREQÜÈNCIA	PERCENTATGE
IDENTITAT DE GÈNERE		
Dona	430	54 %
Home	366	46 %
No binari	4	1 %
Total	800	100 %
EDAT		
Menor de 35 anys	102	13 %
Entre 35 i 44 anys	257	32 %
Entre 45 i 54 anys	282	35 %
Més de 54 anys	159	20 %
Total	800	100 %

NIVELL MÀXIM D'ESTUDIS		
Doctorat	25	3 %
Postgrau o màster especialitzat	226	28 %
Estudis universitaris grau superior	241	30 %
Estudis universitaris grau mitjà	134	17 %
Altres nivells no universitaris	174	22 %
Total	800	100 %
ANYS D'EXPERIÈNCIA EN EL SECTOR		
Més de 20 anys	246	36 %
Entre 13 i 20 anys	218	32 %
Entre 6 i 12 anys	148	21 %
Menys de 6 anys	77	11 %
Total	689	100 %
RETRIBUCIÓ ANUAL (2017)		
Menys de 18.000 €	291	40 %
18.001 – 24.000 €	177	24 %
24.001 – 36.000 €	129	18 %
Més de 36.000 €	131	18 %
Total	728	100 %
PERFIL PROFESSIONAL		
Component companyia	251	36 %
Tècnics/tècniques administracions públiques	158	22 %
Treballadors/ores equipaments estables	90	13 %
Treballadors/ores festivals i fires	67	10 %
Distribuïdors/ores	58	8 %
Altres	54	8 %
Component equip de gestió d'una altra classe d'activitat (associacions professionals, coordinadora associacions, etc.)	27	4 %
Total	705	100 %
FUNCIÓ (PREDOMINANT) ACTIVITAT LABORAL		
Direcció i gerència	258	37 %
Creació i/o artística	148	21 %

Personal de gestió, de serveis, etc.	199	28 %
Altres	75	11 %
Personal administratiu	20	3 %
Auxiliar/ajudant	5	1 %
Total	705	100 %
ÀMBIT D'OCUPACIÓ		
Administració local	191	28 %
Autònom/a (empresarial, professional)	177	26 %
Societat anònima, societat limitada, etc.	132	19 %
Associacions, fundacions, etc.	95	14 %
Altres organismes públics	64	9 %
Cooperativa	32	5 %
Total	691	100 %
COMUNITATS AUTÒNOMES		
Madrid	318	49 %
País Basc		
Navarra		
Catalunya		
Aragó	196	30 %
La Rioja		
Illes Balears		
Castella i Lleó		
Cantàbria		
Galícia		
Comunitat Valenciana		
Astúries	135	21 %
Illes Canàries		
Múrcia		
Castella-la Manxa		
Andalusia		
Extremadura		
Total	649	100 %

DESIGUALTATS DE GÈNERE ENTRE ELS I LES PROFESSIONALS DE LES ARTS ESCÈNIQUES DE L'ESTAT ESPANYOL

L'anàlisi des d'una perspectiva de gènere mostra com les dones: són perceptores de retribucions inferiors (el 45 % percep retribucions inferiors als 18.000 euros enfront del 34 % dels homes), tenen menys presència en les tasques de direcció i gerència (el 29 % desenvolupa funcions de direcció enfront del 45 % dels homes) i més en les de gestió i serveis (33 % enfront del 23 %); i això malgrat tenir un nivell formatiu més elevat (un 36 % de les dones participants té estudis especialitzats de postgrau i màster enfront d'un 19 % dels homes). Aquests resultats donen compte de la segregació vertical i del «terra apegalós» que manté les dones, princi-

palment, en els nivells més baixos de la piràmide laboral, amb escassa mobilitat i barreres invisibles per al seu avanç professional.

Així mateix, s'observa una edat més jove de les dones (el 15 % té més de cinquanta-quatre anys enfront del 25 % dels homes), la qual cosa es converteix en un possible desavantatge per a la progressió professional, especialment quan aquesta es fa dependre dels anys d'experiència en el sector.

Un altre aspecte que cal destacar és el predomini de dones en les comunitats amb més renda per habitant, probablement motivat pel fet que hi haja més oportunitats d'inserció laboral derivades d'una oferta cultural (pública i privada) més àmplia.

Taula II Diferències significatives entre el gènere i la resta de les variables

VARIABLE	FREQUÈNCIA ABSOLUTA (%)	
	DONA	HOME
RETRIBUCIÓ ECONÒMICA		
Menys de 18.000 €	176 (45 %)	113 (34 %)
18.000 € - 24.000 €	68 (17 %)	60 (18 %)
24.001 € - 36.000 €	95 (24 %)	81 (24 %)
Més de 36.000 €	50 (13 %)	81 (24 %)
Total	389 (100 %)	335 (100 %)
FUNCIONS		
Creació i/o artista	66 (17 %)	81 (25 %)
Direcció i gerència	111 (29 %)	145 (45 %)
Personal de gestió, de serveis, etc.	123 (33 %)	76 (23 %)
Personal administratiu	17 (4 %)	3 (1 %)
Auxiliar/ajudant	4 (1 %)	1 (0 %)
Altres	57 (15 %)	18 (6 %)
Total	378 (100 %)	324 (100 %)

NIVELL DE FORMACIÓ		
Doctorat	11 (3 %)	14 (4 %)
Postgrau/màster especialitzat	154 (36 %)	71 (19 %)
Estudis universitaris de grau superior	132 (31 %)	109 (30 %)
Estudis universitaris de grau mitjà	63 (15 %)	70 (19 %)
Altres estudis no universitaris	70 (16 %)	102 (28 %)
Total	430 (100 %)	366 (100 %)
PERFIL PROFESSIONAL		
Tècnics/tècniques d'adm. locals	85 (22 %)	72 (22 %)
Membre equip d'un equipament estable	36 (10 %)	54 (17 %)
Membre equip de festivals	28 (7 %)	39 (12 %)
Component d'una companyia	130 (34 %)	120 (37 %)
Component d'un equip de gestió d'una altra classe d'activitat	20 (5 %)	7 (2 %)
Component d'una distribuïdora	44 (12 %)	14 (4 %)
Altres perfils	35 (9 %)	18 (6 %)
Total	378 (100 %)	324 (100 %)
EDAT		
Menys de 35 anys	59 (14 %)	41 (11 %)
Entre 35 i 44 anys	141 (33 %)	116 (32 %)
Entre 45 i 54 anys	164 (38 %)	116 (32 %)
Més de 54 anys	66 (15 %)	93 (25 %)
Total	430 (100 %)	366 (100 %)
ANYS D'EXPERIÈNCIA		
Menys de 6 anys	52 (14 %)	24 (8 %)
6-12 anys	95 (26 %)	52 (16 %)
13-20 anys	117 (32 %)	100 (32 %)
Més de 20 anys	105 (28 %)	141 (44 %)
Total	369 (100 %)	317 (100 %)

COMUNITATS AUTÒNOMES		
Renda <i>per capita</i> baixa	51 (15 %)	94 (31 %)
Renda <i>per capita</i> mitjana	104 (30 %)	81 (27 %)
Renda <i>per capita</i> alta	191 (55 %)	125 (42 %)
Total	346 (100 %)	300 (100 %)

De l'anàlisi anterior, un dels aspectes que més crida l'atenció són les diferències salarials entre tots dos gèneres. En els apartats següents s'aprofundeix en aquest aspecte, en posar-lo en relació amb altres

variables com són l'edat, el perfil professional, els anys d'experiència en el sector i la classe de tasques exercides per les unes i pels altres.

Taula III Diferències significatives entre el gènere, la retribució econòmica i altres variables de caràcter sociodemogràfic i laboral

RETRIBUCIÓ ECONÒMICA						
VARIABLE	MENYS DE 18.000 €	ENTRE 18.001 € i 24.000 €	ENTRE 24.001 € i 36.000 €	MÉS DE 36.000 €	TOTAL	
EDAT						
Dona	Menor de 35 anys	76 %	18 %	0 %	6 %	100 %
	De 35 a 44 anys	47 %	22 %	24 %	7 %	100 %
	De 45 a 54 anys	40 %	14 %	32 %	14 %	100 %
	Més de 54 anys	29 %	16 %	26 %	29 %	100 %
	Total	45 %	17 %	24 %	13 %	100 %
Home	Menor de 35 anys	71 %	14 %	6 %	9 %	100 %
	De 35 a 44 anys	40 %	20 %	21 %	19 %	100 %
	De 45 a 54 anys	24 %	19 %	29 %	28 %	100 %
	Més de 54 anys	23 %	16 %	29 %	32 %	100 %
	Total	34 %	18 %	24 %	24 %	100 %

NIVELL DE FORMACIÓ						
Dona	Doctorat	55 %	0 %	18 %	27 %	100 %
	Postgrau o màster	42 %	17 %	25 %	16 %	100 %
	Estudis universitaris de grau superior	39 %	20 %	29 %	12 %	100 %
	Estudis universitaris de grau mitjà	40 %	19 %	28 %	14 %	100 %
	Altres nivells no universitaris	69 %	15 %	11 %	5 %	100 %
	Total	45 %	17 %	24 %	13 %	100 %
Home	Doctorat	31 %	8 %	31 %	31 %	100 %
	Postgrau o màster	15 %	17 %	32 %	35 %	100 %
	Estudis universitaris de grau superior	36 %	12 %	27 %	25 %	100 %
	Estudis universitaris de grau mitjà	33 %	27 %	22 %	19 %	100 %
	Altres nivells no universitaris	47 %	20 %	16 %	18 %	100 %
	Total	34 %	18 %	24 %	24 %	100 %
PERFIL						
Dona	Tècnics/tècniques administracions públiques	8 %	14 %	58 %	20 %	100 %
	Personal equipament estable	28 %	19 %	31 %	22 %	100 %
	Personal festivals i fires	71 %	25 %	0 %	4 %	100 %
	Component companyia	65 %	16 %	9 %	9 %	100 %
	Component distribuïdora	48 %	9 %	23 %	20 %	100 %
	Altres	51 %	27 %	18 %	4 %	100 %
	Total	45 %	17 %	24 %	13 %	100 %

Home	Tècnics/tècniques administracions públiques	7 %	14 %	49 %	31 %	100 %
	Personal equipament estable	20 %	11 %	31 %	37 %	100 %
	Personal festivals i fires	41 %	26 %	18 %	15 %	100 %
	Component companyia	56 %	17 %	12 %	16 %	100 %
	Component distribuïdora	29 %	21 %	21 %	29 %	100 %
	Altres	28 %	24 %	20 %	28 %	100 %
	Total	34 %	17 %	25 %	24 %	100 %
ANYS D'EXPERIÈNCIA						
Dona	Menys de 5 anys	65 %	15 %	15 %	4 %	100 %
	Entre 6 i 12 anys	47 %	23 %	19 %	11 %	100 %
	Entre 13 i 20 anys	37 %	19 %	32 %	13 %	100 %
	Més de 20 anys	41 %	12 %	27 %	20 %	100 %
	Total	45 %	18 %	25 %	13 %	100 %
Home	Menys de 5 anys	46 %	13 %	29 %	13 %	100 %
	Entre 6 i 12 anys	44 %	10 %	23 %	23 %	100 %
	Entre 13 i 20 anys	31 %	20 %	25 %	24 %	100 %
	Més de 20 anys	31 %	16 %	26 %	27 %	100 %
	Total	34 %	16 %	25 %	24 %	100 %
FUNCIONS						
Dona	Creació i/o artista	65 %	15 %	9 %	11 %	100 %
	Direcció i gerència	32 %	17 %	32 %	19 %	100 %
	Personal de gestió, serveis, etc.	41 %	20 %	28 %	11 %	100 %
	Total	43 %	18 %	25 %	14 %	100 %
Home	Creació i/o artista	54 %	15 %	17 %	14 %	100 %
	Direcció i gerència	27 %	15 %	26 %	32 %	100 %
	Personal de gestió, serveis, etc.	18 %	22 %	37 %	22 %	100 %
	Total	32 %	17 %	26 %	25 %	100 %

Tal com s'observa en la Taula III, el moment del cicle vital no influeix de la mateixa manera en homes i dones. L'anàlisi de l'interval de retribució econòmica més baix, inferior als 18.000 euros, mostra com elles reben, amb més freqüència, salaris més baixos en totes les franges d'edat. Aquestes diferències s'accentuen en la franja d'edat d'entre 45 i 54 anys, en la qual quatre de cada deu dones perceben aquesta quantitat, una proporció que es redueix quasi a la meitat en el cas dels homes. En el nivell de retribució econòmica més alta, la de més de 36.000 euros, el percentatge de dones és inferior al dels homes també en tots els trams d'edat. En el cas dels i les més joves, les diferències, tot i que n'hi ha, són inferiors. Aquesta tendència coincideix amb la general de l'economia, en la qual les diferències salarials per sexe són, en general, més grans amb l'augment de l'edat dels treballadors. Això s'explica per la millor qualificació (ocupació, estudis...) de les dones més joves respecte a les de major edat (INE, 2019). El fet que la franja d'edat més jove, en tots dos gèneres, siga la més perjudicada en relació amb les retribucions (si bé són els joves els que posseeixen un nivell formatiu superior) probablement es deu a un *gap* generacional en l'ocupació de llocs de direcció (Cabañés Martínez, 2017), però també a una tendència de l'economia en la qual els treballadors amb més edat són, en general, els de més antiguitat i experiència en el lloc de treball (INE, 2019).

Des de la perspectiva teòrica del capital humà (Becker, 1983), podria pensar-se que les dones reben salaris inferiors i ocupen pitjors llocs de treball que els homes a causa d'una productivitat inferior, conseqüència d'una dotació inferior de capital humà. Si s'aprofundeix en aquest enfocament, s'observa com en qualsevol dels nivells formatius, les dones perceben, amb més freqüència, salaris inferiors als 18.000 euros. Així, més del 40 % de dones amb un nivell formatiu de postgrau reben una retribució inferior als 18.000 euros, mentre que, amb aquestes mateixes condicions, el percentatge d'homes disminueix a un 15 %. En el nivell de renda superior als 36.000 euros succeeix exactament el contrari: les dones, independentment del nivell formatiu, s'hi troben menys representades; i

és en els nivells no universitaris on la diferència entre tots dos gèneres és més gran (tretze punts percentuals a favor dels homes). Aquesta diferència podria explicar-se per la incorporació tardana de les dones al mercat laboral, en general, i al cultural, en particular, i perquè els i les professionals que reben aquesta percepció són els de més edat, que es van incorporar al seu lloc de treball després de la dictadura i amb l'arribada de les polítiques culturals públiques, moment aquest en el qual hi havia una gran demanda per a cobrir nous llocs en l'Administració i en el qual, en alguns casos, com en el de la gestió cultural, no hi havia una formació oficial que regulara aquestes professions (Carreño, 2010; Cabañés Martínez, 2017).

De tot l'anterior pot desprendre's que la teoria del capital humà no subministra els elements teòrics suficients per a explicar la segregació en tota la seua amplitud (Aldaz Odriozola i Eguía Peña, 2016) i podria pensar-se que la remuneració més baixa de les dones, a igual edat i igual nivell educatiu, podria respondre a diferències en els perfils professionals o en les funcions exercides. L'anàlisi dels perfils laborals mostra com en l'interval inferior als 18.000 euros, la presència de dones en cadascun dels perfils és superior a la dels homes. Les diferències més acusades en aquest tram de renda s'observen entre el personal que treballa en l'àmbit dels festivals (amb un 71 % de les dones i un 41 % dels homes) i la distribució d'espectacles. En el cas de la distribució d'espectacles, en la qual treballen moltes més dones que homes (Fernández, 2016), un factor explicatiu podria ser l'edat dels professionals i les particularitats lligades al sector de les arts escèniques i de la formació. Siga per la falta de recursos econòmics, que dificulta la contractació d'un equip encarregat de la venda dels seus productes, o la falta de coneixements de les companyies en relació amb aquestes tasques, hi ha una demanda de nous perfils professionals capaços de dur a terme totes les funcions vinculades amb la distribució. Aquesta major demanda pot fer que les distribuïdores, probablement posades en marxa per homes, requerisquen personal altament format, en el qual es troben majoritàriament dones, tal com demos-

tren estudis sobre el gènere de la formació en l'àmbit de la gestió cultural (Guerra, 2009; Carreño, 2010). En l'altre extrem, el de les rendes superiors als 36.000 euros, les diferències entre dones i homes persisteixen en tots els perfils laborals i són més pronunciades entre els professionals tècnics de les administracions públiques: en aquest perfil, només el 20 % de les dones perceben més de 36.000 euros enfront del 31 % dels homes. En aquest cas concret, les diferències podrien explicar-se per l'edat i els anys d'experiència, tots dos vinculats amb l'execució de càrrecs directius dins de l'Administració, molts d'aquests ocupats per homes (Carreño i Villarroya, 2020). S'observa, doncs, en tots dos gèneres, com la percepció d'uns nivells de renda superiors va molt lligada a l'estabilitat que proporciona el treball dins de l'Administració pública o en equipaments culturals. En tots dos gèneres, el 50 % de treballadors que perceben ingressos alts tenen tots dos perfils.

La concentració de dones en les franges inferiors de renda, encara que no es justifique per l'edat, el nivell educatiu i el perfil professional, podria obeir a l'execució de funcions diferents. No obstant això, les dades continuen mostrant una concentració de dones (el 41 %) que, dedicant-se a tasques de gestió i de serveis, cobren menys de 18.000 euros, percentatge que es redueix al 18 % en el cas dels homes. En les tasques artístiques i de direcció, les dues funcions de més reconeixement, la presència de dones en els nivells de renda més baixos és del 65 % i 32 % respectivament, enfront del 54 % i 27 % en el cas dels homes. En la franja d'ingressos superior als 36.000 euros, la presència d'homes és més freqüent en totes les categories i és la funció de direcció i gerència la que mostra més diferència respecte a les dones (tretze punts percentuals). Aquesta major percepció d'ingressos lligada a les funcions de direcció quan aquestes són exercides per homes podria respondre a la masculinització d'espais més vinculats a l'alta cultura (com, per exemple, grans auditoris o teatres), mentre que la presència de dones seria més freqüent en equipaments i activitats amb un pressupost i una projecció modestos (Cabó i Sánchez, 2017). En termes generals, també és cert que «en l'imaginari

col·lectiu, l'èxit sol identificar-se amb trajectòries professionals progressives i sense interrupcions, molt més difícils per a les dones, que estan subjectes, més probablement, a discontinuïtats i alentiment de les seues carreres a causa dels rols de cura» (González Ramos, Vergés Bosch, i Martínez García, 2017, p. 76). Tenint en compte que l'experiència en el sector pot ser un requisit fonamental, especialment en ofertes laborals lligades a funcions de direcció i gerència, podria pensar-se en aquesta com un motiu de les diferències salarials. No obstant això, tal com s'observa en la Taula III, independentment dels anys d'experiència en el sector, hi ha més concentració de dones en el nivell de renda inferior. Aquesta desigualtat és especialment destacada entre els professionals amb menys de cinc anys en el sector: mentre que el 65 % de les dones amb menys de cinc anys d'experiència són perceptores de menys de 18.000 euros, aquest percentatge baixa al 46 % en el cas dels homes. En el tram de renda superior als 36.000 euros, també hi ha diferències entre gèneres, independentment dels anys d'experiència en el sector. És en el grup de treballadors i treballadores de més de vint anys on la diferència entre tots dos gèneres és inferior. Una possible explicació d'aquesta diferència inferior podria ser que les poques dones que van aconseguir incorporar-se al mercat laboral en els primers anys de la seua trajectòria professional i aconseguir un nivell d'experiència de més de vint anys cobreixen llocs d'alta direcció que fan equilibrar, en una certa manera, el percentatge en el tram de més percepció salarial. En l'estudi de Gallego, Muntanyola-Saura, i Gil Escribano (2020) sobre el gènere en la indústria musical espanyola es posa en relleu també com l'experiència (els anys en el sector, que comporten més reputació i un coneixement de la cultura laboral) i les estratègies adaptatives per a guanyar autoritat són factors afavoridors de trajectòries laborals exitoses.

DISCUSSIÓ I CONCLUSIONS

A partir d'un estudi d'enquesta, que ha aconseguit reunir una mostra de vuit-cents professionals que treballen en l'àmbit de les arts escèniques a l'Estat

espanyol, s'han pogut analitzar les desigualtats de gènere entre els professionals del sector i, especialment, les relatives a la remuneració salarial.

En concret, s'ha posat en evidència com les dones són perceptores de retribucions inferiors (Muro, 2019; Villarroya i Barrios, 2019; Fundació SGAE, 2021), estan insuficientment representades en rols creatius i en càrrecs de direcció (Fernández, 2016; Veiga Barrio, 2016; Villarroya i Barrios, 2019), treballen més sovint en el tercer sector cultural, encara que no ocupen càrrecs de responsabilitat en la mateixa proporció que els homes, i tot això malgrat tenir un nivell formatiu més elevat (TBR, 2008; Villarroya i Barrios, 2019).

En la línia d'altres estudis de l'àmbit cultural, les dones tenen un perfil un poc més jove que els homes (Dean, 2008; Carreño, 2010; Cabañés, 2011; Muro, 2019; Villarroya i Barrios, 2019; Gallego, Muntanyola-Saura, i Gil Escribano, 2020), que, en el cas de les artistes, podria explicar-se per les majors dificultats per a treballar a partir de determinada edat en les arts escèniques (Muro, 2019). Això podria convertir-se en un desavantatge per a la progressió professional, especialment quan aquesta es fa dependre dels anys d'experiència en el sector. Estudis previs, com el que van elaborar Villarroya i Barrios (2019) sobre les desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya, apunten a les oportunitats de progressió professional com l'àmbit en el qual es presenten més discriminacions entre homes i dones. Tant homes com dones assenyalen les tasques de cures i, en conseqüència, les dificultats de conciliació entre la vida professional i la personal i familiar com el principal factor limitador de la progressió professional. A aquest factor s'uneixen també uns altres, com el «sostre de cristall», terme que al·ludeix als obstacles artificials i barreres invisibles que impedeixen que les dones arriben a llocs més alts en l'organigrama de l'organització, siga pública o privada i independentment de l'àmbit.

Un altre aspecte que cal destacar i que s'ha posat en relleu en estudis sobre el sector cultural (Villarroya

i Barrios, 2019; Carreño i Villarroya, 2020; Fundació SGAE, 2021) i en altres sectors com el tecnològic (González Ramos, Vergés Bosch, i Martínez García, 2017) és la sobrequalificació de les dones. Aquesta, juntament amb el treball constant i un major esforç, permet aconseguir les mateixes posicions que els homes en entorns masculinitzats (González Ramos, Vergés Bosch, i Martínez García, 2017).

Més enllà d'aquests resultats que aprofundeixen en les desigualtats de gènere en el sector de les arts escèniques, aquest article ha permès conèixer amb més exactitud la discriminació salarial a la qual es veuen sotmeses les dones. Així, s'ha vist com les diferències d'ingressos en aquest sector cultural no estan motivades per un nivell educatiu inferior, com podria suggerir la teoria del capital humà, ni tampoc per un perfil laboral més baix, ni per la mena de funcions exercides, ni l'edat o els anys d'experiència en el sector. Fins i tot controlant tots aquests factors, la concentració de dones en els nivells de renda inferiors és molt superior a la dels homes, la qual cosa confirma resultats d'estudis internacionals sobre el sector de les arts escèniques (Dean, 2008; Gouyon, 2014) i nacionals amb un abast més ampli (Fundació SGAE, 2021).

Tot l'anterior posa damunt de la taula les desigualtats de gènere a les quals han de fer front les artistes i altres professionals de les arts escèniques del nostre país. La caracterització d'aquestes desigualtats pot ajudar tant les administracions públiques com el sector privat, bé en l'establiment de noves mesures d'impuls al sector que pretenguin ser igualitàries o bé en el desenvolupament i l'aplicació de l'estatut de l'artista. En qualsevol cas, és important assenyalar que la reivindicació de la igualtat de gènere en el sector cultural, en general, i en les arts escèniques, en particular, ha de ser entesa des d'una perspectiva àmplia que abaste la inclusió, l'accessibilitat i la democratització en les arts (Joseph, 2015, 2017). En aquest sentit, el sector de la cultura és vital a l'hora de trencar estereotips nocius i caducs i promoure la diversitat cultural basada en la igualtat de gènere (EIGE, 2016).

Entre les línies futures d'investigació que s'obrin després d'aquest estudi hi ha, d'una banda, la necessitat d'aprofundir en les particularitats que es troben darrere de cada disciplina dins de les arts escèniques. En aquest sentit, les manifestacions que adopta la desigualtat de gènere poden ser molt diferents, per exemple, en el sector de la dansa i en el del teatre. D'altra banda, aquestes particularitats també poden ser diferents en funció de la naturalesa dels agents, siguen aquests professionals tècnics de

les administracions públiques o components d'una companyia, per exemple. Finalment, seria també interessant investigar altres variables relacionades amb les discriminacions de gènere en el sector de les arts escèniques, com, per exemple, el coneixement de les barreres que dificulten l'accés de les dones a determinades professions dins del sector, a llocs de responsabilitat i presa de decisions, a aconseguir el reconeixement professional o bé la visibilitat de les seues obres.

REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Aldaz Odriozola, L., i Eguía Peña, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 3-20. <https://doi:10.5477/cis/reis.156.3>
- Banks, M., i Milestone, K. (2011). Individualization, Gender and Cultural Work. *Gender, Work and Organization*, 18(1), 73-89. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00535.x>
- Becker, G. (1983). Inversión en capital humano e ingresos. Dins L. Toharia (ed.), *El mercado de trabajo: teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza.
- Benhamou, F. (1997). *La economía de la cultura*. Montevideo: Ediciones Trilce.
- Cabañés, F. (dir.) et al. (2011). *Aproximación a la situación profesional de la gestión cultural en la Comunidad Valenciana*. València: Unitat d'Economia de Cultura - Universitat de València.
- Cabañés Martínez, F. (2017). La profesión de gestor cultural. Apuntes sobre la situación actual. *Culturas. Revista de Gestión Cultural*, 4(1), 32-43.
- Cabó, A., i Sánchez, J. M. (2017). *Informe sobre la programació cultural 2016-2017 de l'Ajuntament de Barcelona des d'una perspectiva de gènere*. Barcelona: Departament de Transversalitat de Gènere Gerència de Recursos de l'Ajuntament de Barcelona.
- Carreño, T. (2010). Camins creuats. El perfil actual del gestor cultural a Catalunya. Dins L. Bonet (coord.), *Perfil i reptes del gestor cultural*. Barcelona: Gescènica.
- Carreño, T., i Villarroya, A. (2020). *L'ocupació cultural en l'àmbit públic. Perfil i condicions laborals dels professionals de la cultura als ajuntaments*. Barcelona: CERC – Diputació de Barcelona.
- Conor, B., Gill, R., i Taylor, S. (2015). Gender and creative labour. *Sociological Review*, 63(S1), 1-22. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12237>
- Dean, D. (2008). *Age, Gender and Performer Employment in Europe*. The International Federation of Actors.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., i Christian, L. M. (2014). *Internet, mail, and mixed-mode surveys: the tailored design method*. Nueva Jersey: Wiley Publishing.
- Doistua Nebreda, J. (2016). *Las ferias de artes escénicas en el estado español. Propuesta de mejora del estudio del impacto inducido en el sector* (Tesi doctoral defensada). Universitat de Deusto, País Basc.

- Eikhof, D. R., i Warhurst, C. (2013). The promised land? Why social inequalities are systemic in the creative industries. *Employee Relations*, 35(5), 495-508. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2012-0061>
- Eikhof, D. R., Newsinger, J., Luchinskaya, D., i Aidley, D. (2019). And... action? Gender, knowledge and inequalities in the UK screen industries. *Gender, Work and Organization*, 26(6), 840-859. <https://doi.org/10.1111/gwao.12318>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). (2016). *Gender in culture*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- European Union. (2019). *Culture statistics. 2019 edition. Statistical books, Eurostat*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.
- Fernández, I. (2016). *Estudio de género en las programaciones de COFAE y en los equipos organizativos de las ferias*. Madrid: COFAE.
- Freestone, E. (2012). *Women in theatre: how the '2:1 problem' breaks down*. Pentabus Theatre.
- Fundació Aisge. (2016). *Situación sociolaboral del colectivo de artistas y bailarines en España*. Madrid: Fundació AISGE.
- Fundació SGAE. (2021). *Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas. Un estudio sobre el desarrollo profesional desde una perspectiva de género*. Madrid: Fundació SGAE.
- Gallego, J. I., Muntanyola-Saura, D., i Gil Escribano, M. A. (2020). *Estudio de género en la industria de la música en España*. Projecte finançat pel Ministeri de Cultura i Esport d'Espanya-INAEM, encarregat per l'Associació de Dones de la Indústria de la Música (MIM).
- González Ramos, A. M., Vergés Bosch, N., i Martínez García, J. S. (2017). Women in the Technology Labour Market. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159, 73-90.
- Gouyon, M. (2014). Les femmes dans la création audiovisuelle et de spectacle vivant. Les auteurs de la SACD percevant des droits en 2011. *Culture Chiffres*, 4, 1-16.
- Guerra, D. (2009). *Evaluación del impacto de la formación en gestión cultural de la Universitat de Barcelona* (Tesi sense publicar). Universitat de Barcelona, Catalunya.
- Hennekam, S., i Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender, Work and Organization*, 24(4), 418-434. <https://doi.org/10.1111/gwao.12176>
- Hesmondhalgh, D., i Baker, S. (2015). Sex, gender and work segregation in the cultural industries. *Sociological Review*, 63(S1), 23-36. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12238>
- Institut Nacional d'Estadística (INE). (2019). *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2017*. Nota de premsa. Consultat el 3 d'abril de 2021 en https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf
- Joseph, A. (2015). Women as creators: gender equality. Dins UNESCO (ed.), *Re/shaping cultural policies. A Decade Promoting the Diversity of Cultural Expressions for Development* (p. 173-187). París: UNESCO Publishing.
- Joseph, A. (2017). Gender equality: missing in action. Dins UNESCO (ed.), *Re/shaping cultural policies. Advancing creativity for Development* (p. 189-207). París: UNESCO Publishing.
- Kerbel, L. (2012). *Swimming in the shallow end. Opportunities for girls in youth drama, focusing on the quantity and quality of roles available to them*. Projecte d'investigació de Tonic Theatre, en col·laboració amb Company of Angels, National Youth Theatre of Great Britain i ZendeH].
- Lena, J. C., i Lindemann, D. J. (2014). Who is an artist? New data for an old question. *Poetics*, 43: 70-85. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2014.01.001>
- Llacuna Ortínez, P. (2017). *COFAE 2006-2016. Apuntes históricos*. Document electrònic consultat el 3 d'abril de 2021, en <https://www.cofae.net/archivos/12691489670164.pdf>
- Ministeri de Cultura i Esport (2018). *Anuario de Estadísticas Culturales 2018*. Document electrònic consultat el 3 d'abril de 2021, en <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:eb5b8140-e039-42ab-8e24-500fddc5b2a4/anuari-de-estadisticas-culturales-2018.pdf>
- Muro, R. (dir.). (2019). *Informe sobre las artes escénicas en España, su financiación y situación laboral (2018)*. Madrid: Observatorio de la Academia, Acadèmia de les Arts Escèniques d'Espanya.
- Pastor Eixarch, P. (2015). *Análisis de las diferencias de género en la programación aragonesa del año 2014. Síntesis del informe*. Madrid: Clásicas y Modernas, Asociación para la igualdad de género en la cultura.
- Pujar, S. (2016). *Gender Inequalities in the cultural sector*. Culture Action Europe.
- Ramón-Borja Berenguer, M., i Pastor Eixarch, P. (2017). *¿Dónde están las mujeres?, Temporada 2015-16. Primera edición*. Madrid: Clásicas y Modernas, asociación para la igualdad de género en la cultura.

- San Salvador del Valle Doistua, R., i Lazcano Quintana, I. [dirs.] (2006). *Libro Blanco de las Ferias de Artes Escénicas del Estado Español*. Estudios de Ocio, Universitat de Deusto.
- Steiner, L., i Schneider, L. (2013). The happy artist: an empirical application of the work-preference model. *Journal of Cultural Economics*, 37(2), 225-246. <https://doi.org/10.1007/s10824-012-9179-1>
- TBR. (2008). *Women in leadership in the creative and cultural sector*. Cultural Leadership Programme.
- Unesco. (2019). *Cultura y condiciones laborales de los artistas. Aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista*. París: Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura.
- Veiga Barrio, I. (2016). *Informe de igualdad en las artes escénicas: análisis de la programación y equipos directivos del CDN. Temporada 2013-2014*. Madrid: Clásicas y Modernas, asociación para la igualdad de género en la cultura.
- Villarroya, A., i Barrios, M. (2019). Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya. *Informes CoNCA, IC17*.
- Villarroya, A. (2017). L'ocupació en el sector de la cultura des d'una perspectiva de gènere. *DeCultura*, 50, nov. 2017, 1-59.
- Wade Steketee, M., i Binus, J. (2015). *Women Count: Women Hired Off-Broadway 2010-2015*. Nova York: League of Professional Theatre Women.
- Zafra, R. (2018). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Editorial Anagrama.

NOTA BIOGRÀFICA

Tino Carreño

Doctor en Gestió de la Cultura i del Patrimoni per la Universitat de Barcelona. És professor en diversos centres públics i privats, en els quals imparteix matèries vinculades amb la gestió i la producció d'espectacles i de festivals. Així mateix, és autor d'estudis, articles i capítols de llibre sobre el perfil dels i les professionals de la cultura i de la gestió de festivals artístics.

Anna Villarroya

Doctora en Economia del Sector Públic per la Universitat de Barcelona i professora agregada del Departament d'Economia de la mateixa universitat. És presidenta de la European Association of Cultural Researchers, directora del Centre de Recerca en Informació, Comunicació i Cultura (CRICC) de la Universitat de Barcelona i coordinadora del Programa Interuniversitari de Doctorat en Estudis de Gènere: Cultures, Societats i Polítics. És autora de nombrosos articles, capítols de llibre i publicacions científiques sobre diferents temes relacionats amb l'economia i la política cultural.

