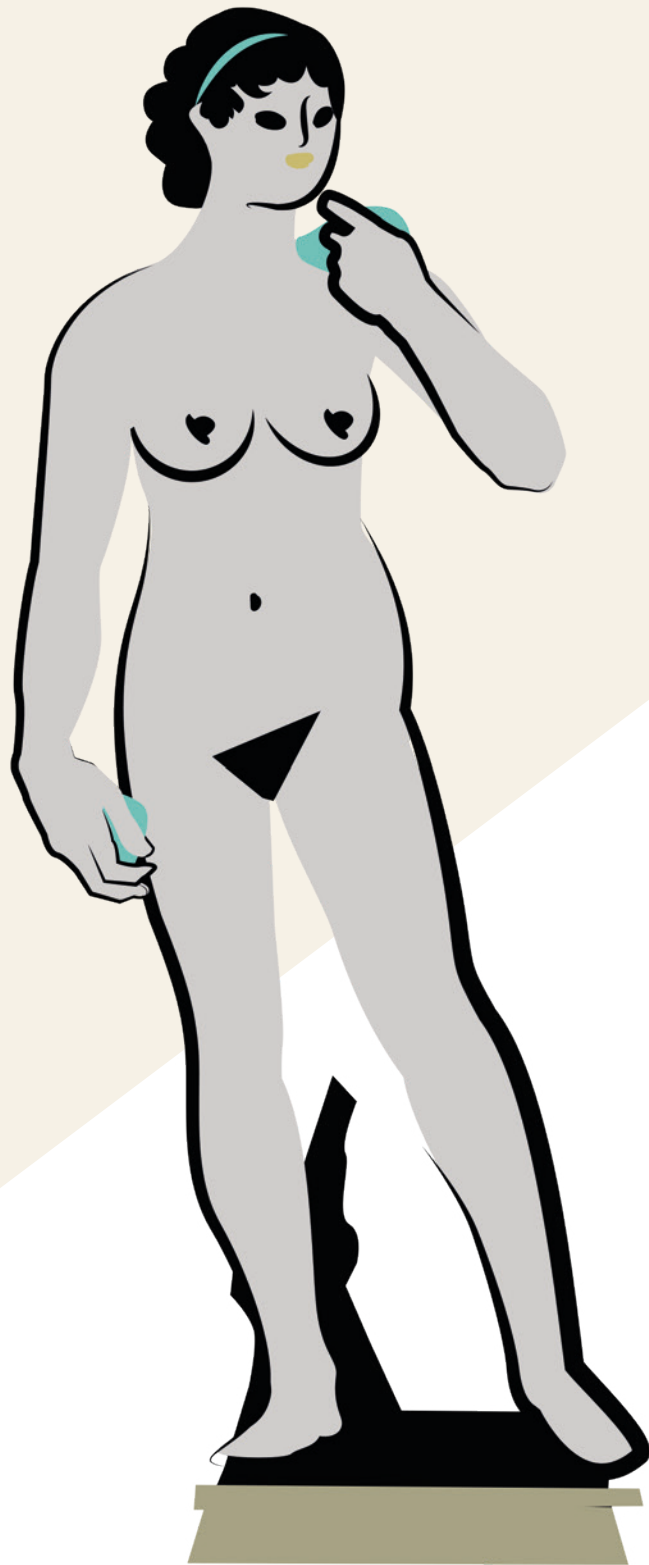


C UADERNO



Las desigualdades de género en el mercado laboral de las artes escénicas

Tino Carreño

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, FACULTAD DE ECONOMÍA Y EMPRESA, UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPAÑA
CENTRE DE RECERCA EN INFORMACIÓ, COMUNICACIÓ I CULTURA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPAÑA

tinocarreno@ub.edu

ORCID: 0000-0002-0797-9122

Anna Villarroya

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, FACULTAD DE INFORMACIÓN Y MEDIOS AUDIOVISUALES, UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPAÑA
CENTRE DE RECERCA EN INFORMACIÓ, COMUNICACIÓ I CULTURA DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA, BARCELONA, ESPAÑA

annavillarroya@ub.edu

ORCID: 0000-0002-8575-5933

Recibido: 29/09/2020

Aceptado: 06/05/2021

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo el análisis de las desigualdades de género en el sector de las artes escénicas en España y, en concreto, las desigualdades que se manifiestan en el ámbito remunerativo. A partir de una muestra de ochocientos profesionales del sector, los resultados revelan una peor situación laboral de las mujeres, cuyas retribuciones salariales siguen siendo inferiores a las de los hombres, incluso cuando desempeñan las mismas funciones, tienen un mayor nivel de formación, ocupan los mismos cargos y llevan los mismos años trabajando en el sector. El conocimiento de estas desigualdades y sobre todo su carácter multidimensional puede ayudar a las administraciones públicas, pero también al sector privado, en el desarrollo y la aplicación de medidas de impulso a la igualdad de género en el sector, base de la diversidad de las expresiones culturales..

Palabras clave: artes escénicas, desigualdades de género, mujeres, mercado 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

SUMARIO

Introducción
Marco teórico: desigualdades de género en el sector de las artes escénicas
Metodología
Análisis de resultados
Desigualdades de género entre los y las profesionales de las artes escénicas del Estado español
Discusión y conclusiones
Referencias bibliográficas
Nota biográfica

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

Sugerencia de cita / Suggested citation: Carreño, T., y Villarroya, A. (2022). Las desigualdades de género en el mercado laboral de las artes escénicas. *Debats. Revista de cultura, poder y sociedad*, 136(1), 10-30. DOI: doi.org/10.28939/iam.debats-136-1.1

INTRODUCCIÓN

No ha sido hasta muy recientemente que las desigualdades de género en el sector cultural han empezado a generar interés en los ámbitos de la sociología y de los estudios laborales (Banks y Milestone, 2011; Eikhof y Warhurst, 2013; Conor, Gill, y Taylor, 2015; Hesmondhalgh y Baker, 2015; Hennekam y Bennett, 2017; (Eikhof, Newsinger, Luchinskaya, y Aidley, 2019). Entre las cuestiones que han despertado un mayor interés entre los investigadores se encuentra la infrarrepresentación de las mujeres en la fuerza de trabajo cultural (particularmente en los roles creativos y en lugares de decisión), su acceso limitado a los recursos, así como las condiciones de trabajo más precarias. Y ello a pesar de ser mayoría en las carreras universitarias relacionadas con profesiones del campo cultural (Guerra, 2009; Carreño, 2010; European Union, 2019; Fundación SGAE, 2021).

Gran parte de los estudios publicados hasta este momento se han centrado en el ámbito anglosajón, en los sectores más industrializados de la cultura (especialmente el sector audiovisual), y han utilizado técnicas

cualitativas con el fin de profundizar en las experiencias de las mujeres dentro de la industria (Eikhof et al., 2019).

Si bien el perfil profesional y la situación socioeconómica del colectivo de artistas y de otros profesionales de la cultura, más ligados al sector de las artes escénicas, han sido objeto de debate e interés desde hace años (Benhamou, 1997; Steiner y Schneider, 2013; Lena y Lindemann, 2014; Fundación AISGE, 2016), el conocimiento de la realidad diferenciada de hombres y mujeres es todavía escaso. Solo recientemente, las desigualdades de género en el mercado de trabajo de estos profesionales han captado la atención de asociaciones profesionales nacionales e internacionales, así como de la academia.

En los siguientes apartados se presenta una revisión de los principales estudios, tanto a nivel internacional como español, que han abordado las desigualdades de género en el sector de las artes escénicas; a continuación se hace referencia a la metodología utilizada, los resultados obtenidos y, finalmente, se recogen las principales conclusiones del análisis.

MARCO TEÓRICO: DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL SECTOR DE LAS ARTES ESCÉNICAS

A nivel internacional, cabe destacar los estudios impulsados por asociaciones profesionales como la *Société des Auteurs et Compositeurs Dramatiques* en Francia, que, desde el año 2012, publica periódicamente cifras sobre la presencia de mujeres en los espectáculos en vivo, o los de la *League of Professional Theatre Women*, que, dentro de la iniciativa «Women Count», evalúa el progreso hacia la contratación paritaria y equitativa de dramaturgas, directoras, diseñadoras y otras profesionales en los teatros *off-Broadway* (Wade Steketee y Binus, 2015).

Otros estudios promovidos bien por el propio sector o por la Administración han incidido en la existencia de desigualdades tanto en el acceso y en la progresión profesional como en el conocimiento de las principales barreras a las que deben hacer frente las artistas mujeres. En el primer grupo, cabe destacar el estudio de Freestone (2012), quien, tras analizar los diez teatros más subvencionados a lo largo de la temporada 2011-2012 en Inglaterra, llegaba a la conclusión de que las mujeres continuaban poco representadas en el sector teatral con una ratio persistente de 2:1. A partir de un análisis en torno a los estereotipos de género que rodean la contratación de intérpretes mujeres, en varios países europeos, y teniendo en cuenta también la variable edad, Dean (2008) concluyó que, en general, los hombres disfrutaban de carreras profesionales más largas como intérpretes que las mujeres. De manera que los hombres, como grupo, se distribuyen más igualitariamente a través de las edades, las categorías profesionales y el nivel de ingresos. Por su lado, las mujeres se concentran en los grupos de edad más jóvenes, tienen menos oportunidades de elegir ocupaciones, tienen una vida profesional más corta, perciben menos ingresos y frecuentemente ocupan las categorías más bajas. El estudio también muestra una mayor proporción de mujeres en las franjas inferiores de ingresos y menor presencia en las de ingresos más altos.

En Francia, varios estudios encargados por el Departamento de Cultura y Comunicación del Gobierno francés ponen también de relieve desigualdades de

género en el mercado de trabajo cultural. Con datos del año 2011 referidos al sector audiovisual y del espectáculo en vivo, Gouyon (2014) concluye que las mujeres representan solo el 29 % de los autores de la Sociedad de Autores y Compositores Dramáticos (SACD) y reciben el 24 % de los derechos generados por la sociedad. Detrás de estos resultados se encuentra una menor participación de estas en obras de teatro y en artes de calle, el desempeño de actividades distintas a las realizadas por los hombres, una menor presencia como compositoras y mayor como autoras de textos y coreógrafas. El estudio pone también de relieve como en aquellos casos en los que la categoría y la disciplina es la misma, se observan diferencias remunerativas en los espectáculos en vivo.

En relación con las desigualdades de género que se dan en la progresión profesional, el estudio de Freestone (2012) evidenciaba también una menor participación de mujeres en la dirección de los órganos de gobierno de los diez teatros analizados (33 %), así como en la autoría de obras (35 %), la dirección artística (36 %) y la contratación de artistas (38 %), siendo mayoría solo en la dirección ejecutiva (67 %). Del total del personal ocupado (de dirección, de diseño, técnicos y técnicas de sonido y luz, compositoras y compositoras, etc.), tan solo el 23 % eran mujeres. Con el objetivo de profundizar en las causas determinantes de estas desigualdades, Freestone (2012) analizó también la representación femenina en estos teatros y logró evidenciar una relación entre el número reducido de dramaturgas y la ausencia relativa de papeles para actrices en el sector teatral.

En un estudio para el Reino Unido sobre las oportunidades de las jóvenes en el teatro juvenil, Kerbel (2012) llegaba a una conclusión similar. A partir de un estudio de encuesta a 291 profesores y profesoras y residentes jóvenes en teatros del país, el 75 % de los participantes describió su organización como predominantemente femenina. A pesar de ello, tanto profesoras como residentes en el teatro señalaban la dificultad para encontrar guiones con papeles femeninos suficientes dado el elevado número de estudiantes mujeres.

El estudio de Dean (2008) también profundizaba en las percepciones de los y las intérpretes. Así, mientras las mujeres percibían su género como una desventaja en muchas de las dimensiones consideradas en el estudio (número y diversidad de papeles, ingresos, envejecimiento, etc.), los hombres veían su género como neutral. Dean también encuentra diferencias en la percepción que tienen las y los intérpretes ante la carencia de oportunidades de ocupación por razones de género: con un 57 % de mujeres frente a un 6 % de hombres.

A nivel del Estado español, los estudios existentes en el sector de las artes escénicas se han ocupado, principalmente, de analizar las desigualdades de género bien en la programación escénica, bien en la conformación de los equipos de trabajo. Dentro del primer grupo, cabe destacar el estudio pionero de la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE) sobre la participación de mujeres en las programaciones de las ferias COFAE en el año 2016 (Fernández, 2016). De las siete disciplinas analizadas, cinco (71,5 %) son totalmente masculinas (interpretación, dirección, autoría, escenografía y técnica) y solo en dos (28,5 %) las mujeres superan a los hombres (vestuario y distribución). Ramón-Borja Berenguer y Pastor Eixarch (2017) llegan a resultados similares al analizar la participación de mujeres en la programación de una selección de teatros públicos y auditorios del territorio español en la temporada 2015-2016. Según los autores, la participación de mujeres en los espectáculos fue de un 6 % en la dirección o composición musical; de un 18 % en la escritura, versionado, adaptación o realización de dramaturgias; y de un 44 % en la coreografía. Solo un 21 % de los recintos eran dirigidos y/o gestionados por mujeres. En un estudio similar para la Comunidad Autónoma de Aragón, Pastor Eixarch (2015) cifra en torno al 22 % la presencia de mujeres en el proceso creativo (autoría, composición, etc.), así como en la dirección del sector de las artes escénicas (teatro, ópera, danza y conciertos de música popular) en esta comunidad. Con un alcance local y con un enfoque también de género, Cabó y Sánchez (2017) analizaron la programación cultural del Ayuntamiento de Barcelona entre los años 2016 y

2017. El rol de intérprete principal o solista solo recayó en un 27,3 % (2016) y un 35,1 % (2017) de mujeres en el ámbito de los festivales y sobrepasó el 40 % en el caso de los grandes auditorios. En los centros de artes escénicas, solo el 24 % de las obras, en 2016, y el 32 %, en 2017, fueron interpretadas por mujeres.

El segundo grupo de estudios, los relativos a los equipos de trabajo, muestra, al igual que en otros sectores culturales, una presencia mayoritaria de mujeres en los equipos de trabajo, aunque testimonial en las tareas técnicas y de dirección. Así, el estudio de Fernández (2016) revela una presencia igualitaria de mujeres en los equipos de trabajo (con un 51 % de mujeres frente al 49 % de hombres), si bien el análisis por categoría profesional muestra como los cargos de responsabilidad y de toma de decisiones están mayoritariamente ocupados por hombres, a excepción de la producción (con un 73 % de mujeres). Se observa también que en las ferias donde la «dirección ejecutiva/gerencia» está ocupada por una mujer, el equipo de trabajo está constituido por una mayoría de mujeres, y, donde está ocupada por un hombre, la mayoría del equipo está formado por hombres. En el mismo año, Veiga Barrio (2016) elabora un análisis de género del Centro Dramático Nacional (CDN), primera unidad de producción teatral creada por el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), organismo autónomo del Ministerio de Cultura y Deporte del Estado español. En él se muestra también la desigual participación de hombres y mujeres en los equipos directivos del CDN, con más hombres en las tareas artísticas y técnicas. El estudio pone también de relieve la invisibilidad de las mujeres como consecuencia de su menor participación en las actividades de gestión, el uso de lenguaje e imágenes sexistas, la difusión de trabajos preferentemente escritos por hombres y una mayor participación de hombres en las actividades formativas y educativas.

Más recientemente, un informe realizado por la Fundación SGAE (2021) constata altos porcentajes de discriminación por género en el sector de las artes escénicas, de la música y del audiovisual. A partir de un análisis de la situación laboral de sus afiliados, el estudio apunta hacia dos tipos de discriminación: la

existencia, por un lado, de más hombres que mujeres en posiciones de poder (segregación vertical) y, por otro, de una brecha salarial.

En este contexto, el artículo que presentamos tiene como objetivo profundizar en el análisis de las desigualdades de género en el sector de las artes escénicas en España y, en concreto, en las desigualdades que se manifiestan en el ámbito remunerativo.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico de este estudio parte de la revisión de la literatura relevante sobre la temática a nivel nacional e internacional. La parte empírica de la investigación se ha centrado en el diseño, la administración y el análisis de un cuestionario, dada la inexistencia de un registro o censo de profesionales del sector de las artes escénicas en España que permita una aproximación desde la perspectiva de género a las características su ocupación. Problemas similares se reproducen en otros sectores culturales, tal y como han puesto de relieve Gallego, Muntanyola-Saura, y Gil Escribano (2020) en un análisis de las desigualdades de género en la industria musical española.

El cuestionario, configurado con preguntas de carácter sociodemográfico y laboral, se ha validado (tiempo de respuesta, comprensión de las cuestiones, relevancia de la investigación y posibles aportaciones) a través de una prueba piloto realizada a dieciséis individuos con características similares a la población objetivo. La información primaria obtenida del cuestionario proviene del colectivo de profesionales que, a lo largo del 2018, acudieron a alguna de las catorce¹ de las dieciocho ferias que aglutinaba en aquel momento la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE). Dado que el objetivo de este estudio

era el análisis, desde una perspectiva de género, de las principales variables sociodemográficas (edad, género y nivel máximo de estudios) y laborales (situación laboral, retribución anual en el año 2017, perfil profesional, funciones desempeñadas, sector artístico, años de experiencia en el sector, ámbito de actividad y comunidad autónoma) de los y las profesionales de las artes escénicas en nuestro país, la administración del cuestionario a los asistentes a las ferias de la asociación COFAE permitió tener acceso a aquellos agentes que forman parte del proceso de creación y producción (compañías y artistas individuales), distribución, comercialización, contratación de espectáculos (personal técnico de administraciones públicas y responsables de equipamientos culturales), así como a otros agentes vertebradores del sector (como asociaciones de profesionales o de festivales), todos ellos a nivel del Estado español. En tanto que espacios cuyo objetivo primario es la dinamización y generación de mercado en el sector de las artes escénicas, las ferias posibilitan la relación entre productores y consumidores (programadores que asisten para comprar), al tiempo que son un espacio de exhibición y canal de distribución de las artes escénicas (Llacuna Ortínez, 2017). Las ferias cumplen tres objetivos operativos: por un lado, son foros de discusión e intercambio de experiencias y proyectos; por otro lado, provocan contactos entre los profesionales, facilitando el intercambio comercial y, por último, sirven como plataformas para distribuir de forma más rápida y eficaz los productos (San Salvador del Valle Doistua y Lazcano Quintana, 2006). Según estos mismos autores, tras el desarrollo de cualquier feria de teatro, los profesionales dedicados a su organización esperan que estas hayan servido para: ayudar a las compañías en el desarrollo de su actividad profesional; facilitar a los programadores el conocimiento de nuevos espectáculos o nuevos creadores e incrementar las ventas, potenciando el mercado.

En este sentido, en tanto que punto de encuentro entre profesionales de la cultura (Doistua Nebreda, 2016), el mercado de las ferias de las artes escénicas ofrece un rico ecosistema de los perfiles profesionales existentes en el sector y, por tanto, un escenario adecuado para el desarrollo de nuestro análisis.

1 Madferia, Feten, dFERIA, Mostra Igualada, Feria de Artes Escénicas y Musicales de Castilla-La Mancha, Fira de Teatre de Títelles de Lleida, Umore Azoka, Mostra de Teatre d'Alcoi, Galicia Escena PRO, Palma - Feria de Teatro en el Sur, Feria de Teatro de Castilla y León, FiraTárrega, Feria Internacional de Teatro y Danza de Huesca y FIET.

Para la determinación del universo definitivo, se elaboró un análisis depurativo de los 4.090 profesionales acreditados en las catorce ferias. En este proceso, se eliminó a los y las profesionales internacionales, así como a aquellos que asistieron a varias de las ferias, obteniéndose, finalmente, un universo de 2.778 profesionales. Durante el proceso del trabajo de campo, que se llevó a cabo entre mayo y noviembre del año 2018, se realizaron cuatro envíos, de manera electrónica a través de la plataforma SurveyMonkey, en cuatro periodos diferentes, coincidentes con la finalización de las diferentes ferias. Durante este periodo, con el fin de asegurar un porcentaje de respuesta adecuado, se hizo llegar un mínimo de un recordatorio de cada uno de los envíos (Dillman, Smyth, y Christian, 2014). Teniendo en cuenta el universo definitivo y dado que la muestra obtenida es de ochocientas respuestas válidas, la fracción de muestreo alcanzado es el 0,287. En el caso de que esta muestra de ochocientos individuos hubiese sido seleccionada de manera aleatoria sobre el universo de 2.778 profesionales identificados, el margen de error asumido hubiera sido de ± 2.926 (con un 95 % de nivel de confianza).

El análisis estadístico de los datos se ha realizado mediante el paquete estadístico SPSS v. 25 para Mac. En concreto, se ha realizado, en primer lugar, un análisis descriptivo de las variables sociodemográficas y laborales vinculadas con la variable género y, en segundo lugar, se ha añadido la variable nivel de retribución. En ambas circunstancias, se han utilizado diversos estadísticos para el estudio de las posibles relaciones significativas. Así, en los casos en los que la significatividad asociada ha sido menor a 0,05, utilizando la prueba chi-cuadrado de Pearson, ANOVA y coeficiente de Pearson, se ha rechazado la hipótesis nula (independencia de las variables) y se ha confirmado la existencia de una relación estadística entre las variables cruzadas. Sin embargo, en el caso en el que, utilizando ANOVA, se ha podido asumir la normalidad de los datos, pero no la homogeneidad u homocedasticidad, a través del estadístico de Levene, se ha utilizado la prueba no paramétrica H de Kruskal-Wallis y U de Mann-Whitney. También en este caso, se ha rechazado la hipótesis nula si la significatividad asociada

ha sido menor a 0,05. En los apartados siguientes se presentan solo aquellos resultados en los que se han observado diferencias estadísticas.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tal y como se observa en la Tabla I, un total de ochocientos profesionales del sector de las artes escénicas en España respondieron el cuestionario, con un predominio de mujeres (54 % de la muestra), de profesionales con estudios superiores (78,2 %), con una edad media de 45,82 años y 18,4 años de experiencia en el sector. Cabe destacar el elevado nivel formativo de la muestra, con un porcentaje de profesionales con estudios superiores muy superior a la media de la ocupación cultural (69,1 %) y total del país (42,9 %), según datos del *Anuario de Estadísticas Culturales* para 2018 (Ministerio de Cultura y Deporte, 2018).

La distribución por género de los profesionales que participaron en la encuesta difiere de la recogida en el *Anuario de Estadísticas Culturales* del Ministerio de Cultura y Deporte, si bien las actividades no son exactamente las mismas. Así, en 2018, mientras el porcentaje de mujeres ocupadas en «actividades de diseño, creación, traducción, artísticas y espectáculos» fue del 41,1 %, en la muestra el porcentaje de mujeres profesionales de las artes escénicas ascendió al 54 %.

A nivel remunerativo, el 40 % de profesionales de las artes escénicas tuvo unos ingresos anuales brutos inferiores a los 24.001 euros (la ganancia media anual por trabajador, en 2017, ascendió a los 23.646,50 euros, según datos del INE). Este dato da cuenta de la elevada precariedad del sector de las artes escénicas, en particular, y del sector cultural, en general, puesta también de relieve en estudios previos (Zafra, 2018; Muro, 2019; Gallego, Muntanyola-Saura, y Gil Escribano, 2020; Fundación SGAE, 2021).

El perfil profesional predominante de las personas que acuden a las ferias de COFAE es el de componente de una compañía (36 %), seguido del personal técnico de las administraciones públicas (22 %) y

de equipamientos estables (13 %) y, por último, del personal de festivales y ferias (10 %). Existe, por tanto, un equilibrio entre profesionales que asisten a las diferentes ferias con el objetivo de comprar o de vender. En el primer caso, la cifra alcanza un 45 % (que incluye al personal de las administraciones públicas, equipamientos y festivales), y, en el segundo, un 44 % (que aglutina a compañías y empresas distribuidoras).

En cuanto al desempeño de funciones, el 37 % de los y las profesionales desarrolla funciones directivas y de gerencia, seguidas de las tareas técnicas y de gestión (28 %) y de las de creación y/o artísticas (21 %).

Por lo que respecta al ámbito de ocupación, más de un tercio de los profesionales declaró trabajar en el ámbito público (el 28 % en la Administración local y un 9 % en otros organismos). El porcentaje restante trabaja en el sector privado, siendo el colectivo más importante el de los autónomos/as empresariales o profesionales (26 %).

A nivel territorial, las comunidades autónomas de las personas inscritas en las ferias de COFAE que participaron en la encuesta se han distribuido en tres grupos: el 49 % en comunidades con mayor renta por habitante (Madrid, País Vasco, Navarra y Cataluña); el 30 % en comunidades con un nivel intermedio de renta por habitante (Aragón, La Rioja, Islas Baleares, Castilla y León, Cantabria, Galicia y la Comunitat Valenciana); y el 21 % restante, en las comunidades con menor renta por habitante. Esta distribución no difiere en exceso de la distribución del empleo cultural por comunidades autónomas recogida en el *Anuario de Estadísticas Culturales* del Ministerio de Cultura y Deporte. Según esta fuente, en 2018, el empleo cultural en el primer grupo de comunidades alcanzó el 50 % de la ocupación cultural, mientras que en el segundo y el tercero, el 26 % y el 24 % respectivamente. No obstante, cabe tomar con precaución estas cifras, ya que hacen referencia al total de la ocupación cultural y no únicamente al sector de las artes escénicas.

Tabla I Descripción de las variables sociodemográficas y laborales de la muestra

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
IDENTIDAD DE GÉNERO		
Mujer	430	54 %
Hombre	366	46 %
No binario	4	1 %
Total	800	100 %
EDAD		
Menor de 35 años	102	13 %
Entre 35 y 44 años	257	32 %
Entre 45 y 54 años	282	35 %
Más de 54 años	159	20 %
Total	800	100 %

NIVEL MÁXIMO DE ESTUDIOS		
Doctorado	25	3 %
Postgrado o máster especializado	226	28 %
Estudios universitarios grado superior	241	30 %
Estudios universitarios grado medio	134	17 %
Otros niveles no universitarios	174	22 %
Total	800	100 %
AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL SECTOR		
Más de 20 años	246	36 %
Entre 13 y 20 años	218	32 %
Entre 6 y 12 años	148	21 %
Menos de 6 años	77	11 %
Total	689	100 %
RETRIBUCIÓN ANUAL (2017)		
Menos de 18.000 €	291	40 %
18.001 – 24.000 €	177	24 %
24.001 – 36.000 €	129	18 %
Más de 36.000 €	131	18 %
Total	728	100 %
PERFIL PROFESIONAL		
Componente compañía	251	36 %
Técnicos/as administraciones públicas	158	22 %
Trabajadores/as equipamientos estables	90	13 %
Trabajadores/as festivos y ferias	67	10 %
Distribuidores/as	58	8 %
Otros	54	8 %
Componente equipo de gestión de otro tipo de actividad (asociaciones profesionales, coordinadora asociaciones, etc.)	27	4 %
Total	705	100 %
FUNCIÓN (PREDOMINANTE) ACTIVIDAD LABORAL		
Dirección y gerencia	258	37 %
Creación y/o artística	148	21 %

Personal de gestión, de servicios, etc.	199	28 %
Otras	75	11 %
Personal administrativo	20	3 %
Auxiliar/ayudante	5	1 %
Total	705	100 %
ÁMBITO DE OCUPACIÓN		
Administración local	191	28 %
Autónomo/a (empresarial, profesional)	177	26 %
Sociedad anónima, sociedad limitada, etc.	132	19 %
Asociaciones, fundaciones, etc.	95	14 %
Otros organismos públicos	64	9 %
Cooperativa	32	5 %
Total	691	100 %
COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
Madrid	318	49 %
País Vasco		
Navarra		
Cataluña		
Aragón	196	30 %
La Rioja		
Islas Baleares		
Castilla y León		
Cantabria		
Galicia		
Comunitat Valenciana		
Asturias	135	21 %
Islas Canarias		
Murcia		
Castilla-La Mancha		
Andalucía		
Extremadura		
Total	649	100 %

DESIGUALDADES DE GÉNERO ENTRE LOS Y LAS PROFESIONALES DE LAS ARTES ESCÉNICAS DEL ESTADO ESPAÑOL

El análisis desde una perspectiva de género muestra como las mujeres son receptoras de menores retribuciones (el 45 % percibe retribuciones inferiores a los 18.000 euros frente al 34 % de los hombres), tienen una menor presencia en las tareas de dirección y gerencia (el 29 % desarrolla funciones de dirección frente al 45 % de los hombres) y mayor en las de gestión y servicios (33 % frente al 23 %); y ello a pesar de tener un nivel formativo más elevado (un 36 % de las mujeres participantes tiene estudios especializados de postgrado y máster frente a un 19 % de los hombres). Estos resultados dan cuenta de la segregación vertical y del «suelo pegajoso» que mantiene a las

mujeres, principalmente, en los niveles más bajos de la pirámide laboral, con escasa movilidad y barreras invisibles para su avance profesional.

Asimismo, se observa una edad más joven de las mujeres (el 15 % tiene más de cincuenta y cuatro años frente al 25 % de los hombres), lo que se convierte en una posible desventaja para la progresión profesional, especialmente cuando esta se hace depender de los años de experiencia en el sector.

Otro aspecto a destacar es el predominio de mujeres en las comunidades con mayor renta por habitante, probablemente motivado por las mayores oportunidades de inserción laboral derivadas de una mayor oferta cultural (pública y privada).

Tabla II Diferencias significativas entre el género y el resto de las variables

VARIABLE	FRECUENCIA ABSOLUTA (%)	
	MUJER	HOMBRE
RETRIBUCIÓN ECONÓMICA		
Menos de 18.000 €	176 (45 %)	113 (34 %)
18.000 € - 24.000 €	68 (17 %)	60 (18 %)
24.001 € - 36.000 €	95 (24 %)	81 (24 %)
Más de 36.000 €	50 (13 %)	81 (24 %)
Total	389 (100 %)	335 (100 %)
FUNCIONES		
Creación y/o artista	66 (17 %)	81 (25 %)
Dirección y gerencia	111 (29 %)	145 (45 %)
Personal de gestión, de servicios, etc.	123 (33 %)	76 (23 %)
Personal administrativo	17 (4 %)	3 (1 %)
Auxiliar / ayudante	4 (1 %)	1 (0 %)
Otras	57 (15 %)	18 (6 %)
Total	378 (100 %)	324 (100 %)

NIVEL DE FORMACIÓN		
Doctorado	11 (3 %)	14 (4 %)
Postgrado / máster especializado	154 (36 %)	71 (19 %)
Estudios universitarios de grado superior	132 (31 %)	109 (30 %)
Estudios universitarios de grado medio	63 (15 %)	70 (19 %)
Otros estudios no universitarios	70 (16 %)	102 (28 %)
Total	430 (100 %)	366 (100 %)
PERFIL PROFESIONAL		
Técnicos/as de adm. locales	85 (22 %)	72 (22 %)
Miembro equipo de un equipamiento estable	36 (10 %)	54 (17 %)
Miembro equipo de festivales	28 (7 %)	39 (12 %)
Componente de una compañía	130 (34 %)	120 (37 %)
Componente de un equipo de gestión de otro tipo de actividad	20 (5 %)	7 (2 %)
Componente de una distribuidora	44 (12 %)	14 (4 %)
Otros perfiles	35 (9 %)	18 (6 %)
Total	378 (100 %)	324 (100 %)
EDAD		
Menos de 35 años	59 (14 %)	41 (11 %)
Entre 35 y 44 años	141 (33 %)	116 (32 %)
Entre 45 y 54 años	164 (38 %)	116 (32 %)
Más de 54 años	66 (15 %)	93 (25 %)
Total	430 (100 %)	366 (100 %)
AÑOS DE EXPERIENCIA		
Menos de 6 años	52 (14 %)	24 (8 %)
6-12 años	95 (26 %)	52 (16 %)
13-20 años	117 (32 %)	100 (32 %)
Más de 20 años	105 (28 %)	141 (44 %)
Total	369 (100 %)	317 (100 %)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
Baja renta per cápita	51 (15 %)	94 (31 %)
Media renta per cápita	104 (30 %)	81 (27 %)
Alta renta per cápita	191 (55 %)	125 (42 %)
Total	346 (100 %)	300 (100 %)

Del análisis anterior, uno de los aspectos que llama más la atención son las diferencias salariales entre ambos géneros. En los apartados siguientes se profundiza en este aspecto, poniéndolo en relación con

otras variables como son la edad, el perfil profesional, los años de experiencia en el sector y el tipo de tareas desempeñadas por unas y otros.

Tabla III Diferencias significativas entre el género, la retribución económica y otras variables de carácter sociodemográfico y laboral

RETRIBUCIÓN ECONÓMICA						
VARIABLE	MENOS DE 18.000 €	ENTRE 18.001 € Y 24.000 €	ENTRE 24.001 € Y 36.000 €	MÁS DE 36.000 €	TOTAL	
EDAD						
Mujer	Menor de 35 años	76 %	18 %	0 %	6 %	100 %
	De 35 a 44 años	47 %	22 %	24 %	7 %	100 %
	De 45 a 54 años	40 %	14 %	32 %	14 %	100 %
	Más de 54 años	29 %	16 %	26 %	29 %	100 %
	Total	45 %	17 %	24 %	13 %	100 %
Hombre	Menor de 35 años	71 %	14 %	6 %	9 %	100 %
	De 35 a 44 años	40 %	20 %	21 %	19 %	100 %
	De 45 a 54 años	24 %	19 %	29 %	28 %	100 %
	Más de 54 años	23 %	16 %	29 %	32 %	100 %
	Total	34 %	18 %	24 %	24 %	100 %

NIVEL DE FORMACIÓN						
Mujer	Doctorado	55 %	0 %	18 %	27 %	100 %
	Postgrado o máster	42 %	17 %	25 %	16 %	100 %
	Estudios universitarios de grado superior	39 %	20 %	29 %	12 %	100 %
	Estudios universitarios de grado medio	40 %	19 %	28 %	14 %	100 %
	Otros niveles no universitarios	69 %	15 %	11 %	5 %	100 %
	Total	45 %	17 %	24 %	13 %	100 %
Hombre	Doctorado	31 %	8 %	31 %	31 %	100 %
	Postgrado o máster	15 %	17 %	32 %	35 %	100 %
	Estudios universitarios de grado superior	36 %	12 %	27 %	25 %	100 %
	Estudios universitarios de grado medio	33 %	27 %	22 %	19 %	100 %
	Otros niveles no universitarios	47 %	20 %	16 %	18 %	100 %
	Total	34 %	18 %	24 %	24 %	100 %
PERFIL						
Mujer	Técnicos/as administraciones públicas	8 %	14 %	58 %	20 %	100 %
	Personal equipamiento estable	28 %	19 %	31 %	22 %	100 %
	Personal festivales y ferias	71 %	25 %	0 %	4 %	100 %
	Componente compañía	65 %	16 %	9 %	9 %	100 %
	Componente distribuidora	48 %	9 %	23 %	20 %	100 %
	Otros	51 %	27 %	18 %	4 %	100 %
	Total	45 %	17 %	24 %	13 %	100 %

Hombre	Técnicos/as administraciones públicas	7 %	14 %	49 %	31 %	100 %
	Personal equipamiento estable	20 %	11 %	31 %	37 %	100 %
	Personal festivales y ferias	41 %	26 %	18 %	15 %	100 %
	Componente compañía	56 %	17 %	12 %	16 %	100 %
	Componente distribuidora	29 %	21 %	21 %	29 %	100 %
	Otros	28 %	24 %	20 %	28 %	100 %
	Total	34 %	17 %	25 %	24 %	100 %
AÑOS DE EXPERIENCIA						
Mujer	Menos de 5 años	65 %	15 %	15 %	4 %	100 %
	Entre 6 y 12 años	47 %	23 %	19 %	11 %	100 %
	Entre 13 y 20 años	37 %	19 %	32 %	13 %	100 %
	Más de 20 años	41 %	12 %	27 %	20 %	100 %
	Total	45 %	18 %	25 %	13 %	100 %
Hombre	Menos de 5 años	46 %	13 %	29 %	13 %	100 %
	Entre 6 y 12 años	44 %	10 %	23 %	23 %	100 %
	Entre 13 y 20 años	31 %	20 %	25 %	24 %	100 %
	Más de 20 años	31 %	16 %	26 %	27 %	100 %
	Total	34 %	16 %	25 %	24 %	100 %
FUNCIONES						
Mujer	Creación y/o artista	65 %	15 %	9 %	11 %	100 %
	Dirección y gerencia	32 %	17 %	32 %	19 %	100 %
	Personal de gestión, servicios, etc.	41 %	20 %	28 %	11 %	100 %
	Total	43 %	18 %	25 %	14 %	100 %
Hombre	Creación y/o artista	54 %	15 %	17 %	14 %	100 %
	Dirección y gerencia	27 %	15 %	26 %	32 %	100 %
	Personal de gestión, servicios, etc.	18 %	22 %	37 %	22 %	100 %
	Total	32 %	17 %	26 %	25 %	100 %

Tal y como se observa en la Tabla III, el momento del ciclo vital no influye de la misma manera en hombres y mujeres. El análisis del intervalo de retribución económica más bajo, inferior a los 18.000 euros, muestra como ellas reciben, con mayor frecuencia, menores salarios en todas las franjas de edad. Estas diferencias se acentúan en la franja de edad de entre 45 y 54 años, en la que cuatro de cada diez mujeres perciben esta cantidad, reduciéndose esta proporción casi a la mitad en el caso de los hombres. En el nivel de retribución económica más alta, la de más de 36.000 euros, el porcentaje de mujeres es inferior al de los hombres también en todos los tramos de edad. En el caso de los y las más jóvenes, las diferencias, aunque existen, son inferiores. Esta tendencia coincide con la general de la economía, en la que las diferencias salariales por sexo son, en general, mayores con el aumento de la edad de los trabajadores. Esto se explica por la mejor cualificación (ocupación, estudios...) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad (INE, 2019). El hecho de que la franja de edad más joven, en ambos géneros, sea la más perjudicada en relación con las retribuciones (si bien son los jóvenes los que poseen un mayor nivel formativo) probablemente se deba a un gap generacional en la ocupación de puestos de dirección (Cabañés Martínez, 2017), pero también a una tendencia de la economía en la que los trabajadores con más edad son, en general, los de mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo (INE, 2019).

Desde la perspectiva teórica del capital humano (Becker, 1983), podría pensarse que las mujeres reciben salarios inferiores y ocupan peores puestos de trabajo que los hombres debido a su menor productividad, consecuencia de su menor dotación de capital humano. Si se profundiza en este enfoque, se observa como en cualquiera de los niveles formativos, las mujeres perciben, con mayor frecuencia, salarios inferiores a los 18.000 euros. Así, más del 40 % de mujeres con un nivel formativo de postgrado reciben una retribución inferior a los 18.000 euros, mientras que, con esas mismas condiciones, el porcentaje de hombres disminuye a un 15 %. En el nivel de renta superior a los 36.000 euros sucede exactamente lo contrario: las

mujeres, independientemente del nivel formativo, se hallan menos representadas, siendo en los niveles no universitarios donde la diferencia entre ambos géneros es mayor (trece puntos porcentuales a favor de los hombres). Esta diferencia podría explicarse por la incorporación tardía de las mujeres al mercado laboral, en general, y al cultural, en particular, y porque los y las profesionales que reciben esta percepción son los de más edad, que se incorporaron a su lugar de trabajo tras la dictadura y con la llegada de las políticas culturales públicas, momento este en el que existía una gran demanda para cubrir nuevos puestos en la Administración y en el que, en algunos casos, como en el de la gestión cultural, no existía una formación oficial que regulase estas profesiones (Carreño, 2010; Cabañés Martínez, 2017).

De todo lo anterior puede desprenderse que la teoría del capital humano no suministra los elementos teóricos suficientes para explicar la segregación en toda su amplitud (Aldaz Odriozola y Eguía Peña, 2016) y podría pensarse que la menor remuneración de las mujeres, a igual edad e igual nivel educativo, podría responder a diferencias en los perfiles profesionales o en las funciones desempeñadas. El análisis de los perfiles laborales muestra como en el intervalo inferior a los 18.000 euros, la presencia de mujeres en cada uno de los perfiles es superior a la de los hombres. Las diferencias más acusadas en este tramo de renta se observan entre el personal que trabaja en el ámbito de los festivales (con un 71 % de las mujeres y un 41 % de los hombres) y la distribución de espectáculos. En el caso de la distribución de espectáculos, en la que trabajan muchas más mujeres que hombres (Fernández, 2016), un factor explicativo podría ser la edad de los profesionales y las particularidades ligadas al sector de las artes escénicas y de la formación. Ya sea por la falta de recursos económicos, que dificulta la contratación de un equipo encargado de la venta de sus productos, o la falta de conocimientos de las compañías en relación con estas tareas, existe una demanda de nuevos perfiles profesionales capaces de llevar a cabo todas las funciones vinculadas con la distribución. Esta mayor demanda puede hacer que las

distribuidoras, probablemente puestas en marcha por hombres, requieran de personal altamente formado, en el que se encuentran mayoritariamente mujeres, tal y como demuestran estudios sobre el género de la formación en el ámbito de la gestión cultural (Guerra, 2009; Carreño, 2010). En el otro extremo, el de las rentas superiores a los 36.000 euros, las diferencias entre mujeres y hombres persisten en todos los perfiles laborales, siendo más pronunciadas entre los profesionales técnicos de las administraciones públicas: en este perfil, solo el 20 % de las mujeres perciben más de 36.000 euros frente al 31 % de los hombres. En este caso concreto, las diferencias podrían explicarse por la edad y los años de experiencia, ambos vinculados con el desempeño de cargos directivos dentro de la Administración, muchos de ellos ocupados por hombres (Carreño y Villarroya, 2020). Se observa, pues, en ambos géneros, como la percepción de mayores niveles de renta va muy ligada a la estabilidad que proporciona el trabajo dentro de la Administración pública o en equipamientos culturales. En ambos géneros, el 50 % de trabajadores que perciben ingresos altos tienen ambos perfiles.

La concentración de mujeres en las franjas inferiores de renta, aun sin justificarse por la edad, el nivel educativo y el perfil profesional, podría obedecer al desempeño de funciones distintas. No obstante, los datos siguen mostrando una concentración de mujeres (el 41 %) que, dedicándose a tareas de gestión y de servicios, cobran menos de 18.000 euros, porcentaje que se reduce al 18 % en el caso de los hombres. En las tareas artísticas y de dirección, siendo ambas las funciones de mayor reconocimiento, la presencia de mujeres en los niveles de renta más bajos es del 65 % y 32 % respectivamente, frente al 54 % y 27 % en el caso de los hombres. En la franja de ingresos superiores a los 36.000 euros, la presencia de hombres es más frecuente en todas las categorías, siendo la función de dirección y gerencia la que muestra una mayor diferencia con respecto a las mujeres (trece puntos porcentuales). Esta mayor percepción de ingresos ligada a las funciones de dirección cuando estas son desempeñadas por hombres podría responder a la masculinización de espacios más vinculados con la

alta cultura (como, por ejemplo, grandes auditorios o teatros), mientras que la presencia de mujeres sería más frecuente en equipamientos y actividades con un presupuesto y una proyección modestos (Cabó y Sánchez, 2017). En términos generales, también es cierto que «en el imaginario colectivo, el éxito suele identificarse con trayectorias profesionales progresivas y sin interrupciones, mucho más difíciles para las mujeres, que están sujetas, con mayor probabilidad, a discontinuidades y ralentización de sus carreras debido a los roles de cuidado» (González Ramos, Vergés Bosch, y Martínez García, 2017, p. 76). Teniendo en cuenta que la experiencia en el sector puede ser un requisito fundamental, especialmente en ofertas laborales ligadas a funciones de dirección y gerencia, podría pensarse en esta como un motivo de las diferencias salariales. No obstante, tal y como se observa en la Tabla III, independientemente de los años de experiencia en el sector, existe una mayor concentración de mujeres en el nivel de renta inferior. Esta desigualdad es especialmente destacada entre los profesionales con menos de cinco años en el sector: mientras el 65 % de las mujeres con menos de cinco años de experiencia son receptoras de menos de 18.000 euros, este porcentaje baja al 46 % en el caso de los hombres. En el tramo de renta superior a los 36.000 euros, las diferencias entre géneros también existen independientemente de los años de experiencia en el sector. Es en el grupo de trabajadores y trabajadoras de más de veinte años en el que la diferencia entre ambos géneros es menor. Una posible explicación de esta menor diferencia podría ser que las pocas mujeres que consiguieron incorporarse al mercado laboral en los primeros años de su trayectoria profesional y alcanzar un nivel de experiencia de más de veinte años cubren puestos de alta dirección que hacen equilibrar, en cierta manera, el porcentaje en el tramo de mayor percepción salarial. En el estudio de Gallego, Muntanyola-Saura, y Gil Escribano (2020) sobre el género en la industria musical española se pone de relieve también como la experiencia (los años en el sector, que conllevan una mayor reputación y un conocimiento de la cultura laboral) y las estrategias adaptativas para ganar autoridad son factores favorecedores de trayectorias laborales exitosas.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

A partir de un estudio de encuesta, que ha logrado reunir una muestra de ochocientos profesionales que trabajan en el ámbito de las artes escénicas en el Estado español, se han podido analizar las desigualdades de género entre los profesionales del sector y, en especial, las relativas a la remuneración salarial.

En concreto, se ha puesto en evidencia como las mujeres son receptoras de retribuciones menores (Muro, 2019; Villarroya y Barrios, 2019; Fundación SGAE, 2021), están insuficientemente representadas en roles creativos y en cargos de dirección (Fernández, 2016; Veiga Barrio, 2016; Villarroya y Barrios, 2019), trabajan con mayor frecuencia en el tercer sector cultural, aunque no ocupan cargos de responsabilidad en la misma proporción que los hombres, y todo ello a pesar de tener un nivel formativo más elevado (TBR, 2008; Villarroya y Barrios, 2019).

En la línea de otros estudios del ámbito cultural, las mujeres tienen un perfil algo más joven que los hombres (Dean, 2008; Carreño, 2010; Cabañés, 2011; Muro, 2019; Villarroya y Barrios, 2019; Gallego, Muntanyola-Saura, y Gil Escribano, 2020), que, en el caso de las artistas, podría explicarse por las mayores dificultades para trabajar a partir de determinada edad en las artes escénicas (Muro, 2019). Ello podría convertirse en una desventaja para la progresión profesional, especialmente cuando esta se hace depender de los años de experiencia en el sector. Estudios previos, como el realizado por Villarroya y Barrios (2019) sobre las desigualdades de género en la ocupación cultural en Cataluña, apuntan a las oportunidades de progresión profesional como el ámbito en el que se presentan mayores discriminaciones entre hombres y mujeres. Tanto hombres como mujeres señalan las tareas de cuidados y, en consecuencia, las dificultades de conciliación entre la vida profesional y la personal y familiar como el principal factor limitador de la progresión profesional. A este factor se unen también otros, como el «techo de cristal», término que alude a los obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos más altos en el organigrama de la organización, ya sea pública o privada y sea cual sea el ámbito.

Otro aspecto a destacar puesto de relieve en estudios sobre el sector cultural (Villarroya y Barrios, 2019; Carreño y Villarroya, 2020; Fundación SGAE, 2021) y en otros sectores como el tecnológico (González Ramos, Vergés Bosch, y Martínez García, 2017) es la sobrecualificación de las mujeres. Esta, junto con el trabajo constante y un mayor esfuerzo, permite alcanzar las mismas posiciones que los hombres en entornos masculinizados (González Ramos, Vergés Bosch, y Martínez García, 2017).

Más allá de estos resultados que profundizan en las desigualdades de género en el sector de las artes escénicas, este artículo ha permitido conocer con mayor exactitud la discriminación salarial a la que se ven sometidas las mujeres. Así, se ha visto como las diferencias de ingresos en este sector cultural no están motivadas por un menor nivel educativo, como podría sugerir la teoría del capital humano, ni tampoco por un perfil laboral más bajo, ni por el tipo de funciones desempeñadas, ni la edad o los años de experiencia en el sector. Aun controlando todos estos factores, la concentración de mujeres en los niveles de renta inferiores es muy superior a la de los hombres, confirmándose resultados de estudios internacionales sobre el sector de las artes escénicas (Dean, 2008; Gouyon, 2014) y nacionales con un alcance más amplio (Fundación SGAE, 2021).

Todo lo anterior pone encima de la mesa las desigualdades de género a las que deben hacer frente las artistas y otras profesionales de las artes escénicas de nuestro país. La caracterización de estas desigualdades puede ayudar tanto a las administraciones públicas como al sector privado, bien en el establecimiento de nuevas medidas de impulso al sector que pretendan ser igualitarias o bien en el desarrollo y la aplicación del estatuto del artista. En cualquier caso, es importante señalar que la reivindicación de la igualdad de género en el sector cultural, en general, y en las artes escénicas, en particular, debe ser entendida desde una perspectiva amplia que abarque la inclusión, la accesibilidad y la democratización en las artes (Joseph, 2015, 2017). En este sentido, el sector de la cultura es vital a la hora de romper estereotipos nocivos y caducos y promover la diversidad cultural basada en la igualdad de género (EIGE, 2016).

Entre las líneas futuras de investigación que se abren tras este estudio figuran, por una parte, la necesidad de profundizar en las particularidades que se encuentran detrás de cada disciplina dentro de las artes escénicas. En este sentido, las manifestaciones que adopta la desigualdad de género pueden ser muy distintas, por ejemplo, en el sector de la danza y en el del teatro. Por otra parte, esas particularidades también pueden ser diferentes dependiendo de la naturaleza de los agentes, sean estos profesionales técnicos de

las administraciones públicas o componentes de una compañía, por ejemplo. Por último, sería también interesante investigar otras variables relacionadas con las discriminaciones de género en el sector de las artes escénicas, como, por ejemplo, el conocimiento de las barreras que dificultan el acceso de las mujeres a determinadas profesiones dentro del sector, a puestos de responsabilidad y toma de decisiones, a conseguir el reconocimiento profesional o bien la visibilidad de sus obras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz Odriozola, L., y 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., y 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. En 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., y 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. En L. Bonet (coord.), *Perfil i reptes del gestor cultural*. Barcelona: Gescènic.
- Carreño, T., y 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., y 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., y 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* (Tesis doctoral defendida). Universidad de Deusto, País Vasco.

- Eikhof, D. R., y 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., y 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*. Luxemburgo: 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.
- Fundación Aisge. (2016). *Situación sociolaboral del colectivo de artistas y bailarines en España*. Madrid: Fundación AISGE.
- Fundación SGAE. (2021). *Autoras en el audiovisual, la música y las artes escénicas. Un estudio sobre el desarrollo profesional desde una perspectiva de género*. Madrid: Fundación SGAE.
- Gallego, J. I., Muntanyola-Saura, D., y Gil Escribano, M. A. (2020). *Estudio de género en la industria de la música en España*. Proyecto financiado por el Ministerio de Cultura y Deporte de España-INAEM, encargado por la Asociación de Mujeres de la Industria de la Música (MIM).
- González Ramos, A. M., Vergés Bosch, N., y 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 Universidad de Barcelona* (Tesis sin publicar). Universidad de Barcelona, Cataluña.
- Hennekam, S., y 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., y 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>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2019). *Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2017*. Nota de prensa. Consultado el 3 de abril de 2021 en https://www.ine.es/prensa/ees_2017.pdf
- Joseph, A. (2015). Women as creators: gender equality. En 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. En 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*. Proyecto de investigación de Tonic Theatre, en colaboración con Company of Angels, National Youth Theatre of Great Britain y ZendeH.
- Lena, J. C., y 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 Ortíz, P. (2017). *COFAE 2006-2016. Apuntes históricos*. Documento electrónico consultado el 3 de abril de 2021, en <https://www.cofae.net/archivos/12691489670164.pdf>
- Ministerio de Cultura y Deporte (2018). *Anuario de Estadísticas Culturales 2018*. Documento electrónico consultado el 3 de abril de 2021, en <https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:eb5b8140-e039-42ab-8e24-500fddc5b2a4/anuario-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, Academia de las Artes Escénicas de España.
- 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., y 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., y Lazcano Quintana, I. [dirs.] (2006). *Libro Blanco de las Ferias de Artes Escénicas del Estado Español*. Estudios de Ocio, Universidad de Deusto.
- Steiner, L., y 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: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y 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., y Barrios, M. (2019). Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya. *Informes CoNCA, IC17* (2019).
- 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., y Binus, J. (2015). *Women Count: Women Hired Off-Broadway 2010-2015*. Nueva York: League of Professional Theatre Women.
- Zafra, R. (2018). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Editorial Anagrama.

NOTA BIOGRÁFICA

Tino Carreño

Doctor en Gestión de la Cultura y del Patrimonio por la Universitat de Barcelona. Es profesor en diversos centros públicos y privados en los que imparte materias vinculadas con la gestión y producción de espectáculos y festivales. Así mismo, es autor de estudios, artículos y capítulos de libro sobre el perfil de los y las profesionales de la cultura y de la gestión de festivales artísticos.

Anna Villarroya

Doctora en Economía del Sector Público por la Universitat de Barcelona y profesora agregada del Departamento de Economía de la misma universidad. Es presidenta de la European Association of Cultural Researchers, directora del Centre de Recerca en Informació, Comunicació i Cultura (CRICC) de la Universitat de Barcelona y coordinadora del Programa Interuniversitario de Doctorado en Estudios de Género: Culturas, Sociedades y Políticas. Es autora de numerosos artículos, capítulos de libro y publicaciones científicas sobre diferentes temas relacionados con la economía y la política cultural.

