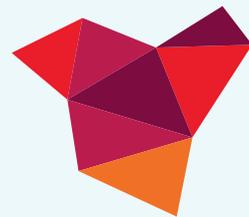




Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual.

Resumen ejecutivo



**Kulturaren
Euskal Behatokia**
Observatorio Vasco
de la Cultura



Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual.

Presentación - 3

Artes visuales - 4

Formación - 4

Apoyo a la generación de contexto - 4

Premio Gure Artea - 6

Intercambio y movilidad exterior - 6

Comisiones de valoración - 6

Museos y Centros de arte - 6

A) Medidas de reconocimiento a la obra de las artistas - 8

B) Medidas de definición de políticas de género en las instituciones - 8

C) Medidas para conocer las causas de la desigualdad - 8

Audiovisual - 9

Formación especializada - 9

Las empresas de producción - 9

Los guiones - 10

Las producciones - 10

La proyección exterior - 12

A) Medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas - 13

B) Medidas de acompañamiento y asesoría - 14

C) Medidas de sensibilización - 14

D) Medidas dirigidas a la investigación - 15

Presentación

El Observatorio Vasco de la Cultura ha tenido siempre presente la perspectiva de género en el diseño, recogida, explotación y análisis de las estadísticas que promueve. Pero además, este año 2016, dado el interés mostrado por parte de la administración y de los sectores por conocer la situación de las mujeres en la cultura, el Observatorio ha incluido en su programa la elaboración de un estudio específico sobre esta temática.

La investigación forma parte de los proyectos estructurantes del plan Kultura Auzolanean 2016, instrumento para acordar entre agentes públicos y privados la visión estratégica, los criterios de actuación y las prioridades para el conjunto de cultura vasca. El propósito del estudio se dirige a conocer y diagnosticar la presencia y participación de las mujeres en la cultura, en concreto, en el ámbito audiovisual y en las artes visuales, al objeto de plantear posibles intervenciones en aquellos ámbitos que se definan como de mejora.

Realizado en coordinación con Emakunde, pretende analizar la situación de las mujeres en los distintos elementos de la cadena de valor (formación; creación; producción; difusión, programación y exhibición). Pero más allá del diagnóstico, contempla la definición de posibles medidas de intervención para aumentar la presencia y participación de las mujeres, así como para fomentar la generación de contextos más igualitarios.

El primer paso para realizar un diagnóstico se ha dirigido a analizar la información estadística disponible en la CAE. Contamos con información sobre el contexto, el empleo, el uso del tiempo y los hábitos culturales, y las percepciones de los agentes culturales respecto a la igualdad de género en el sector. A pesar de que en las últimas décadas se han producido avances, las mujeres siguen discriminadas en todos los campos de actividad. Las estadísticas constatan el sexismo existente. Y la cultura es un ámbito fundamental por su importancia en la construcción y circulación de las ideas.

Desde el marco legislativo, aunque se dispone de herramientas normativas como la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cabe preguntarse por qué el avance es tan lento a pesar de los esfuerzos, por qué no se corrigen los desequilibrios, qué factores contribuyen a perpetuar la desigualdad real de mujeres y hombres. De hecho, las asociaciones de mujeres (MAV o CIMA en el ámbito estatal; Plataforma A y (H) emen, en la CAE), denuncian el incumplimiento sistemático de la ley en el campo de las artes. A modo de ejemplo, cuatro de cada diez personas ocupadas en actividades culturales son mujeres y la brecha salarial se sitúa en un 19,4%.

Al mismo tiempo que el Observatorio recopila los datos sobre el contexto, se han coordinado dos grupos de trabajo en los sectores objeto de estudio: las artes visuales y el audiovisual. En su primera reunión se presentan los datos preliminares y se acuerda la metodología de análisis para cada uno de ellos.

Artes visuales

En el caso de las artes visuales, se decide llevar a cabo un análisis cuantitativo sobre la presencia de las mujeres en la formación, su tránsito hacia la profesionalización y el reconocimiento a través del análisis de las convocatorias de becas y ayudas a la generación de contexto, el premio Gure Artea y los programas de movilidad exterior. A esto se añade una recogida de datos específica en las exposiciones y actividades de los Museos y Centros de Arte. Con objeto de facilitar la respuesta, la información se ciñe a la programación realizada en el año 2015.

Se resumen a continuación los datos más destacados:

Formación. Los estudios de arte atraen fuertemente a las mujeres: en torno a siete de cada diez matriculaciones en Bellas Artes corresponden a alumnas.

Apoyo a la generación de contexto. En términos generales, la presencia de artistas mujeres en los programas de ayudas (becas, residencias, subvenciones) se sitúa en torno al 40%, en algunos casos superando el 50%. De manera más específica:

■ En el caso de las ayudas del Gobierno Vasco, las mujeres formulan cuatro de cada diez solicitudes, la misma proporción que las ayudas que reciben. La evolución de las concesiones muestra una tendencia a la equidad.

■ Las ayudas a la producción revelan un fenómeno curioso: a medida que el importe aumenta, desciende el número de solicitudes realizadas por mujeres.

Figura 1. Evolución de las subvenciones de Artes Plásticas y Visuales otorgadas por sexo. 2013-2015.

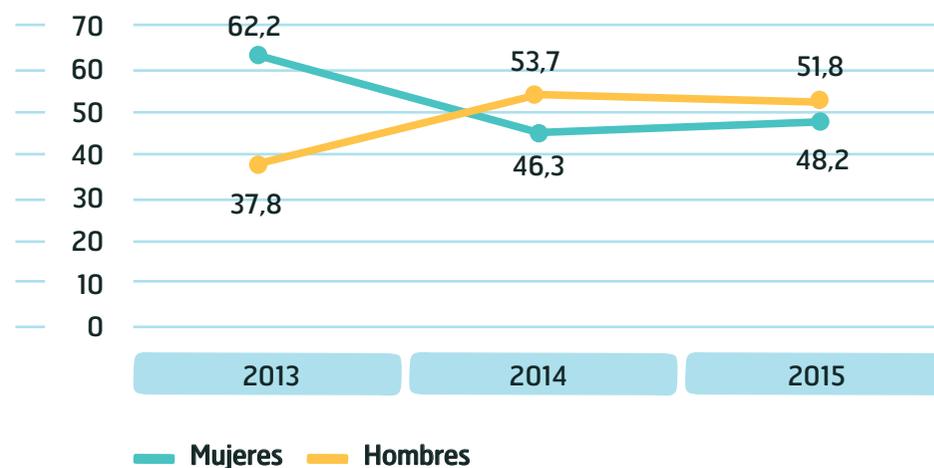
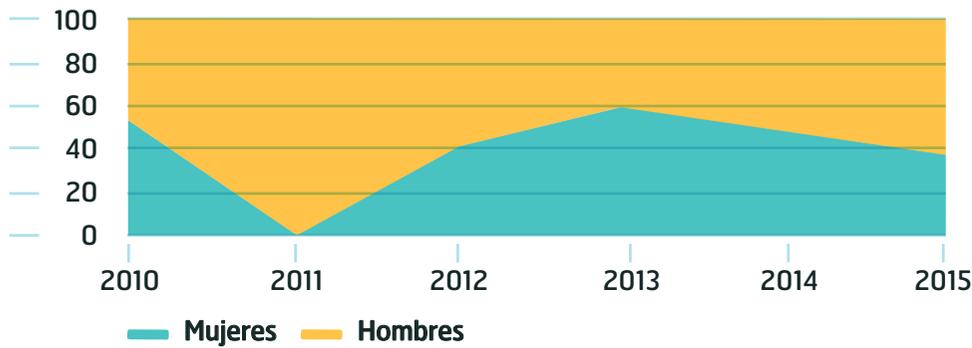


Figura 2. Subvenciones solicitadas por sexo e importe subvencionable. 2013-2015.

Importe subvención	Absolutos			% filas			% columnas		
	Muj	Homb	Total	Muj	Homb	Total	Muj	Homb	Total
5.000	75	61	136	55,1	44,9	100,0	59,5	40,7	49,3
8.000	43	68	111	38,7	61,3	100,0	34,1	45,3	40,2
12.000	8	21	29	27,6	72,4	100,0	6,3	14,0	10,5
Total	126	150	276	45,7	54,3	100,0	100,0	100,0	100,0

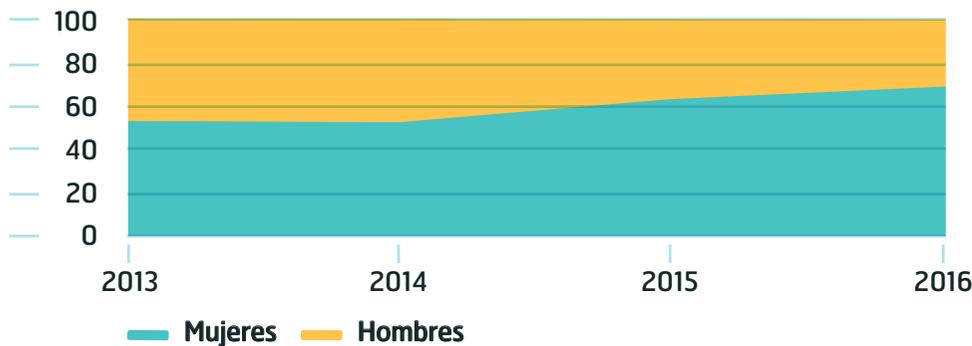
■ Cuatro de cada diez proyectos seleccionados en el programa Eremuak son elaborados por artistas mujeres. Desde 2013, la selección de los proyectos realizados por mujeres se mantiene en número, pero los realizados por hombres van en aumento.

Figura 3. Distribución de los proyectos seleccionados por sexo y año. 2010-2015.



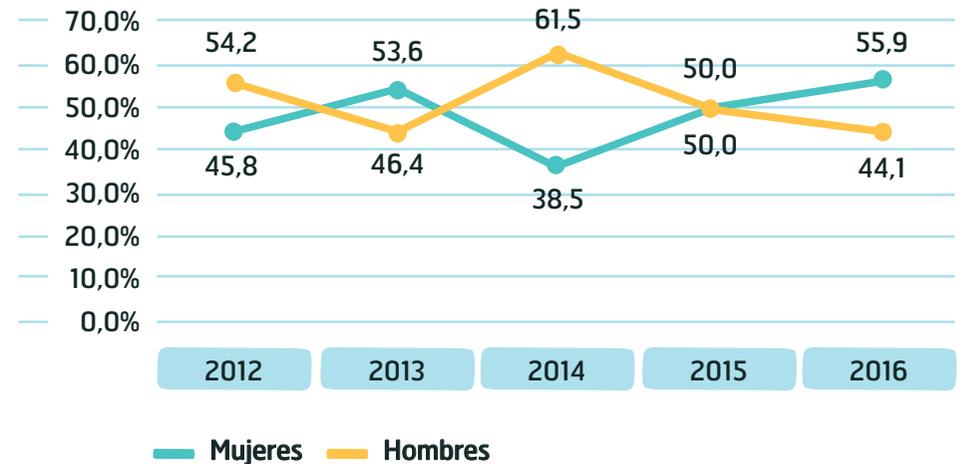
■ Respecto a las becas de la Diputación de Bizkaia, desde el año 2013 las solicitudes presentadas por mujeres han aumentado casi un 20%, hasta situarse en ocho de cada diez.

Figura 4. Distribución de las solicitudes de beca por sexo. 2013-2016.



■ En BilbaoArte, la proporción de artistas mujeres y hombres se reparte entre el 40- 60% dependiendo del año.

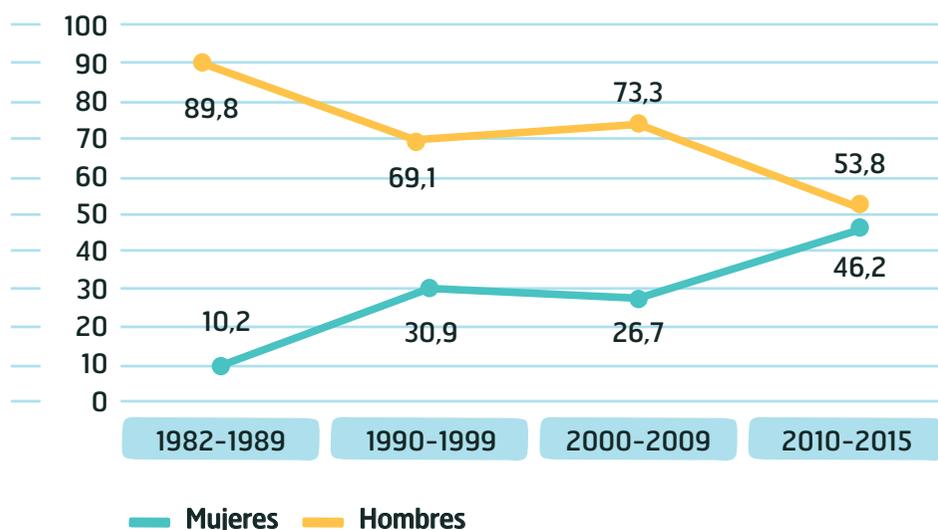
Figura 5. Distribución por sexo de las becas otorgadas. 2012-2016.



■ En los programas de exhibición de artistas noveles, en Ertibil además de una tendencia a que las obras de artistas mujeres aumenten, destaca la presencia de las artistas en los premios especiales; el 75% se otorgan a artistas mujeres. En el caso de la Diputación Foral de Gipuzkoa, la presencia de las mujeres en 2015-2016 es notable: entre ocho participantes, cinco son mujeres. Por su parte, las dos integrantes del jurado son mujeres. Sin embargo, en Getxoarte, el peso de las artistas seleccionadas ha caído desde 2013, pasando del 61,3% al 45,2%

Premio Gure Artea. El recorrido histórico refleja la progresión del reconocimiento a las mujeres en el arte en las últimas décadas, desde la práctica invisibilidad de los años 80 hasta situarse, si no a la par, en posiciones mucho más cercanas a los hombres. En concreto, se ha pasado de una diferencia de siete puntos durante los primeros años a una diferencia de un punto en los últimos años.

Figura 6. Distribución por sexo y períodos de tiempo de los premios otorgados.



Intercambio y movilidad exterior. Excepto en las residencias de Tabakalera, donde la presencia de mujeres apenas alcanza el 30%, en el resto de programas de intercambio y movilidad exterior, su peso supera el 50%.

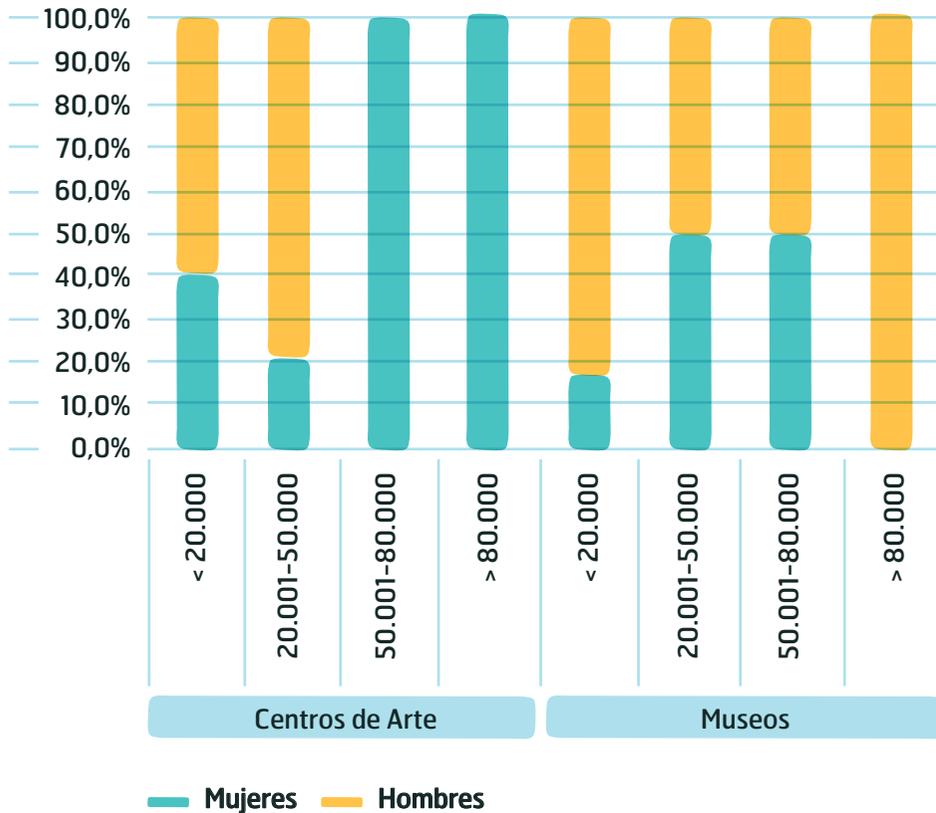
Comisiones de valoración. Analizando las comisiones técnicas de concesión de ayudas, premios, etc., se puede observar que la presencia femenina se mantiene cerca del 50% en la mayoría de los programas, excepto en los casos de BilbaoArte y Getxoarte.

Museos y Centros de arte. En términos generales, el peso de los hombres es superior al de las mujeres: las exposiciones de artistas mujeres se sitúa en un 26,3%; el 32,9% son mixtas, y el 40,8% presenta el trabajo de artistas hombres. Las mujeres no sólo tienen una mayor presencia en los Centros de arte, sino que las grandes exposiciones de estos centros desde el punto de vista presupuestario presentaron la obra de artistas mujeres; al contrario que en los Museos, donde son los hombres quienes predominan en ambos aspectos, en presencia y en presupuesto. A destacar otro dato: el coste medio de las exposiciones de artistas mujeres es significativamente más bajo que las de los hombres, con una diferencia de en torno al 60%.

Figura 7. Distribución de las exposiciones por género del artista según tipo de centro. 2015.

Importe subvención	Absolutos				%			
	Mixta	Muj	Homb	Total	Mixta	Muj	Homb	Total
Centros de arte	11	13	14	38	29,0	34,2	36,8	100,0
Museo	14	7	17	39	36,8	18,4	44,7	100,0
Total	25	20	31	76	32,9	26,3	40,8	100,0

Figura 8. Distribución en porcentaje de las exposiciones por género del artista según tipo de centro e intervalos de presupuesto. 2015.



Aunque los datos sirven para retratar la realidad, ya de por sí elocuente, el Observatorio encarga a Haizea Barcenilla un artículo titulado Fotografía transparente del techo de cristal: la situación de las artistas en la CAE. En él hace una lectura crítica de los datos y realiza un análisis de acuerdo a las fases que determinan la trayectoria de una artista: la educación, las ayudas a la producción, los primeros premios y la legitimación a través de

las exposiciones y las colecciones. Con este recorrido ha querido mostrar que, así como estudiar Bellas Artes resulta fácil para las mujeres, encuentran mayores dificultades que los hombres en su camino hacia la profesionalización, dificultades que van aumentando exponencialmente cuando hablamos de legitimación. Concluye proponiendo unas líneas generales que contribuyan a “examinar la situación de forma transversal y emprender medidas para releer el pasado y construir un presente más justo y un futuro completamente igualitario en el ámbito artístico”.

Una vez elaborado el informe de análisis cuantitativo, por parte del KEB-OVC y redactado el artículo de opinión a cargo de Haizea Barcenilla, es necesario poner el foco de atención en las medidas que contribuirán a mejorar la presencia de las mujeres en el ámbito de las artes visuales. Se trata de plantear políticas y actuaciones incisivas que permitan corregir las condiciones desfavorables que viven las mujeres en el sector, tal como constatan los datos analizados.

Así, desde el grupo de trabajo se insiste en tres cuestiones fundamentales a la hora de plantear cualquier tipo de estrategia:

- En el ámbito de las artes visuales no debemos conformarnos con alcanzar la paridad porque el peso de las mujeres en la formación es muy superior.
- La necesidad de plantear un conjunto de medidas que contribuyan a mejorar los aspectos críticos detectados en el diagnóstico desde una perspectiva integral. Se plantean siete propuestas que inciden en dos ejes: pasado-presente-futuro y formación-producción-reconocimiento.
- La necesidad de dar continuidad a las medidas creando una base estable para la acción independientemente de los equipos que se encuentren al frente de las instituciones. Las políticas de género no pueden depender de quien esté dirigiendo las instituciones.



A) Medidas de reconocimiento a la obra de las artistas

Desde una mirada al pasado, hay que recuperar la obra de las mujeres que quedaron en el camino o que, incluso habiendo seguido, no han gozado de la merecida visibilidad. La investigación es fundamental para que sirvan de referentes para los y las futuros artistas y estén presentes en la identidad común que creemos a nivel social. Entre las fórmulas posibles están:

- Incorporar esta línea de investigación en las becas ya existentes (Emakunde, doctorales...) o crearlas ad hoc fomentando proyectos de investigación con la Universidad.
- Que los propios museos promuevan esta línea de investigación para elaborar sus exposiciones.
- Incluir la historia de estas mujeres en el currículum de formación de bachillerato y en los programas de Bellas Artes e Historia del Arte.

B) Medidas de definición de políticas de género en las instituciones

Poniendo el foco de atención en el presente, las políticas de género en las instituciones que se financian con presupuestos públicos no deben depender del criterio de quien esté al mando en cada momento. Urge examinar los proyectos y programas de los museos y centros de arte y analizar los criterios que siguen al confeccionar sus programas y establecer sus políticas de compras. En esta línea se propone:

- Definir criterios mínimos para la aplicación de políticas de género en los museos y centros de arte a través de una comisión.
- Promover la aplicación de puntuaciones vinculadas a cuestiones de género, como está haciendo el Gobierno Vasco desde hace dos años. Elaborar recomendaciones para las instituciones públicas.
- Investigar la presencia de artistas mujeres en las colecciones de los museos y centros de arte financiados con fondos públicos.

C) Medidas para conocer las causas de la desigualdad

Mirando al futuro, no podemos quedarnos en la superficie. Conocemos los síntomas, pero no las razones profundas. Debemos ahondar en las barreras que están tras la renuncia de las artistas a emprender una carrera artística para poder combatirlos. Por qué pierden la ilusión, por qué no se presentan a las becas, qué papel juegan la confianza, la autoexigencia, la existencia de un contexto desfavorable, las condiciones personales, la maternidad... En esta línea, se propone:

- Promover grupos de investigación multidisciplinares para conocer el alcance de las estructuras de los roles sociales en los procesos de acceso al mundo laboral artístico.



Audiovisual

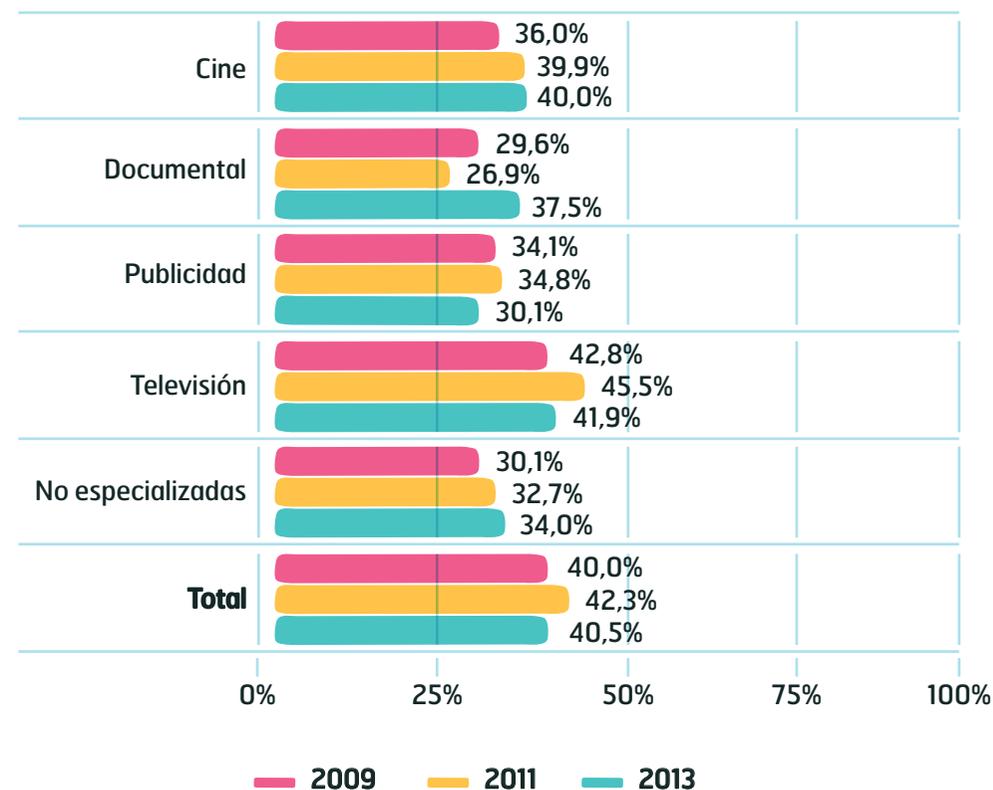
El planteamiento realizado en el ámbito del audiovisual difiere del análisis de las artes visuales. Lo que comparte es la organización de un grupo de trabajo específico en el que se plantean y acuerdan los contenidos y la metodología más adecuada para el sector. En este caso, el análisis cuantitativo realizado por el Observatorio no incluye una recogida de información añadida porque se considera prioritario conocer las opiniones de las profesionales dándoles voz en una investigación cualitativa.

Como cabe suponer, el análisis cuantitativo realizado muestra que la presencia de las mujeres en el sector audiovisual vasco es minoritaria. Se resumen a continuación los datos más significativos:

Formación especializada. El peso de las mujeres en las enseñanzas universitarias duplica su posición en las enseñanzas profesionales: seis de cada diez matriculaciones de grados en comunicación audiovisual corresponden a mujeres, frente a tres de cada diez matriculaciones en ciclos de imagen y sonido.

Las empresas de producción. Cuatro de cada diez empleos de las empresas de producción audiovisual de la CAE, incluyendo Eitb, corresponden a las mujeres (40,5%). Si se pone el foco en las doce empresas que forman parte del panel ICE del Observatorio Vasco de la Cultura, a pesar de que las mujeres suponen el 56% del personal, es el sector con menor porcentaje de mujeres en los puestos con cargos de responsabilidad (tres de cada cuatro responsables son hombres).

Figura 9. Personas trabajadoras equivalentes a jornada completa anualizadas por sexo y tipología de los agentes de la producción audiovisual. Porcentaje de mujeres. 2009-2013.



Los guiones. La presencia de las mujeres representa una quinta parte del total en las subvenciones a guiones que convoca el Gobierno Vasco: el 19,7% de las solicitudes corresponden a mujeres. Las subvenciones otorgadas representan el 24,2%. Sube el peso de las guionistas entre las solicitudes recibidas por el colectivo de menores de 30 años (33,3%) y, destaca la paridad entre las ayudas otorgadas a jóvenes guionistas (55,6%). En cuanto al idioma, entre las solicitudes de guiones en euskera, prácticamente la mitad de las realizadas por el colectivo de menos de 30 años, corresponden a guionistas mujeres.

Figura 10. Solicitudes recibidas por sexo según edad. Porcentaje. 2013-2015.

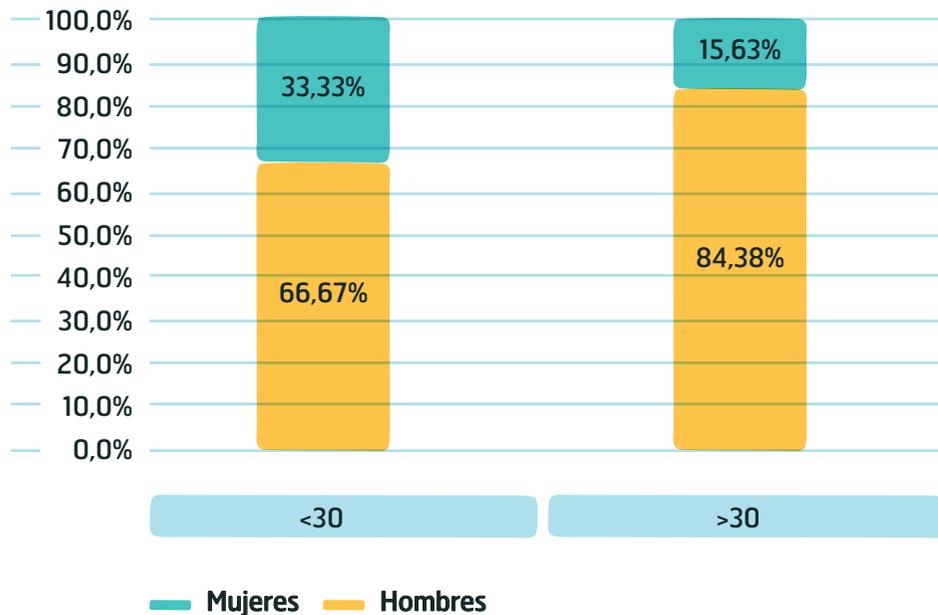
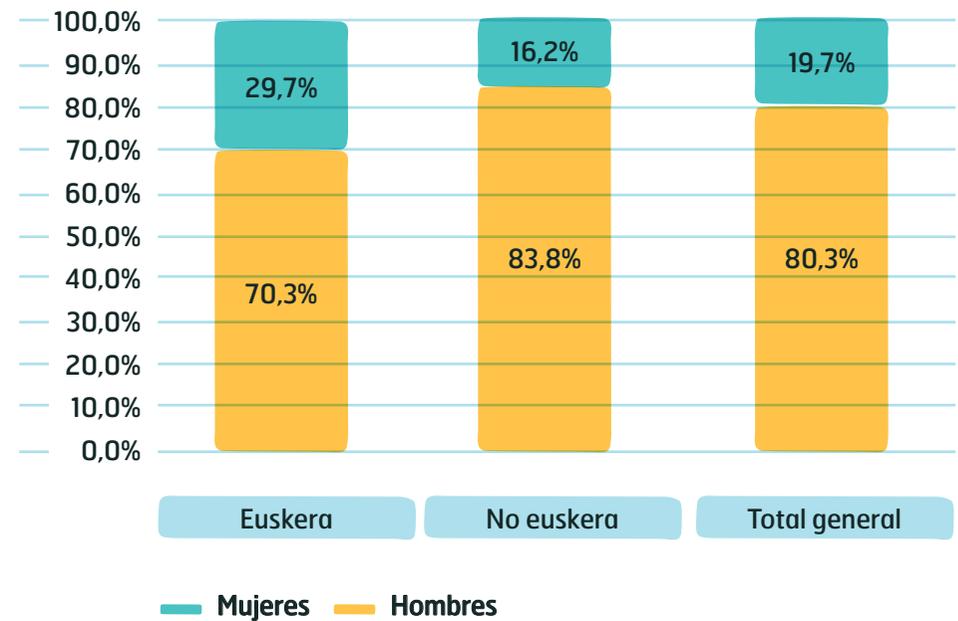


Figura 11. Solicitudes realizadas por sexo y lengua del proyecto. Porcentaje. 2013-2015.



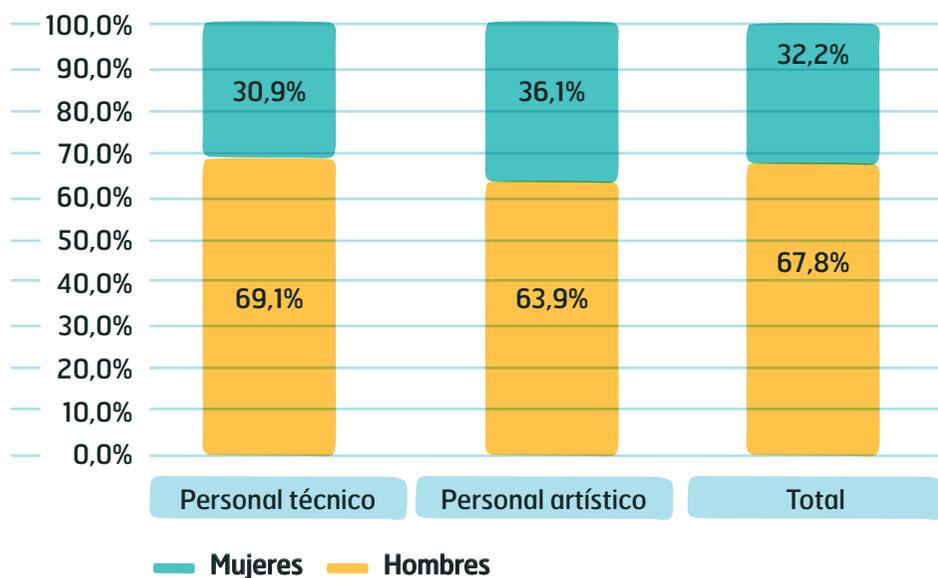
Las producciones. En términos generales, tres de cada diez integrantes de las producciones analizadas son mujeres: durante el período de 2011 a 2013 representan el 32,2% del total. Su presencia es mayor en los largometrajes de ficción, 35,8%, y menor en las producciones de animación, donde se sitúan en el 20,1%.

Figura 12. Distribución de la composición de los equipos por sexo según tipo de producción audiovisual. Porcentaje. 2011-2013.

	Mujeres	Hombres	Total
Animación	20,1%	79,9%	100,0%
Documental	25,4%	74,6%	100,0%
Ficción	35,8%	64,2%	100,0%
TV Movie	32,8%	67,2%	100,0%
Total	32,2 %	67,8%	100,0%

Los resultados del análisis del personal según pertenezca al equipo técnico o al equipo artístico de las producciones, no presentan diferencias significativas. Las mujeres están infrarrepresentadas en ambos colectivos, con un peso que se sitúa entre el 30,9% y el 36,1% del total.

Figura 13. Distribución de la composición de los equipos por sexo según tipo de equipo. Porcentaje. 2011-2013.



Entre los puestos asociados a la dirección, el peso de las mujeres se sitúa en torno al 30%; en aquellos relacionados con la producción, supera ligeramente el 40%. La decoración reúne en torno al 30% de mujeres. En funciones como el guión, la música o el montaje las mujeres tienen una presencia menor, por debajo del 20%.

La mayor presencia femenina se localiza en ocupaciones como el maquillaje, peluquería y sastrería (del 100% al 75%). Sin embargo, aquellas ocupaciones más técnicas como electricista y maquinistas, sonido, fotografía, etc., no superan el 15% de presencia femenina en el último año observado.

Figura 14. Porcentaje de mujeres en relación al total de los equipos técnicos por tipología de trabajo desarrollado. 2011-2013.

	% mujeres
Producción	42,8%
Dirección	30,0%
Decoración	29,9%
Fotografía	17,7%
Electricistas y maquinistas	2,8%
Montaje	16,1%
Guión	5,6%
Sastrería	80,5%
Sonido	7,5%
Música	15,8%
Maquillaje	100,0%
Peluquería	93,3%

Si se pone el foco de análisis en de los puestos de trabajo de mayor responsabilidad, se constata que en la gran mayoría de los proyectos la presencia de mujeres es muy inferior a la presencia masculina. En la escala jerárquica, a mayor posición ocupacional menor presencia, y viceversa.

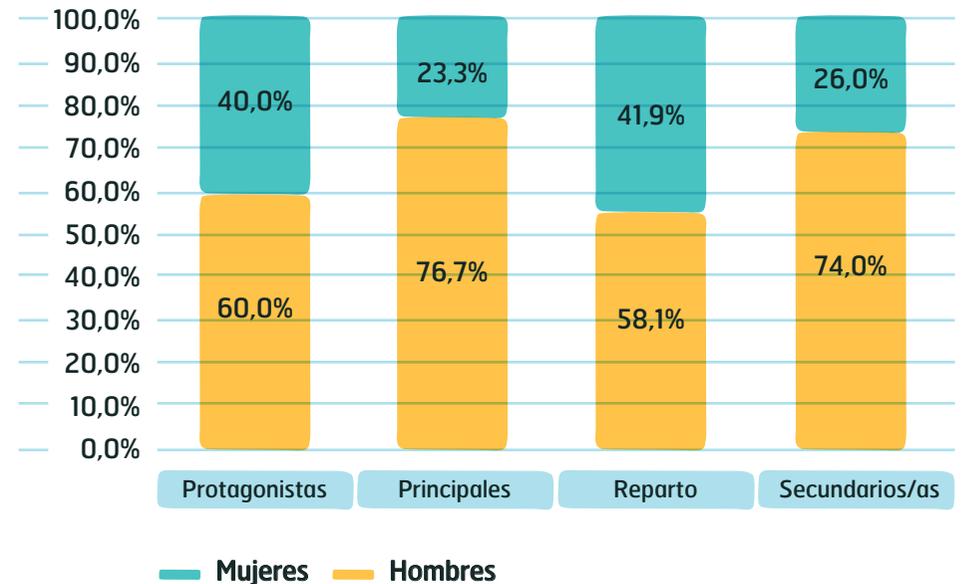
En el caso de la dirección, el predominio de los hombres es casi total. Las mujeres comienzan a destacar en las tareas de producción, especialmente en las labores de jefe de producción.

Figura 15. Distribución por sexo según trabajo realizado en las producciones audiovisuales. 2013.



Respecto al personal artístico, la proporción de mujeres se sitúa en el 36,1%. La posición de las mujeres es minoritaria en todos los tipos de papeles: en torno al 40% en el caso de los papeles protagonistas y de reparto, y en torno al 25% en los principales y secundarios.

Figura 16. Distribución del personal artístico por tipología del papel. Porcentajes. 2011-2013.



La proyección exterior. El peso de las mujeres en el conjunto de profesionales de los equipos en los cortos seleccionados en el programa KIMUAK se sitúa en el 28,6%, con variaciones entre los tres años: en 2014, su participación se situó en el 20,8%; en 2015 en el 15,7% y en 2016, sube al 43,9%. Destaca su participación en trabajos colectivos o codirigidos, y en cuanto a géneros, en la animación y el cine más experimental.

Respecto a la investigación cualitativa realizada por Miren Manías, recoge las opiniones de mujeres de diferentes tramos de edad y distintas trayectorias profesionales, a partir de su experiencia laboral vivida en el sector de la CAE. Este punto de vista sirve para aclarar el resultado cuantitativo (estadísticas y números) del sector, así como para conocer otros factores a los que los datos no llegan.

Básicamente, se trata de contraponer los datos que reflejan la desigualdad de género en el sector audiovisual y las vivencias personales de las mujeres profesionales. Posteriormente, se trata de explicar su falta de presencia y el proceso de carencias de paridad, y, para finalizar, realiza propuestas de mejora de la situación actual.

Por su parte, Ane Muñoz en el artículo titulado Presencia de las mujeres en el audiovisual. Reflexión sobre la situación y propuestas de mejora, en un artículo de opinión, hace una reflexión desde un punto de vista personal teniendo en cuenta los resultados, las conclusiones y las propuestas recogidas en el entorno de este proyecto. Analiza la situación de un sector que conoce bien por dentro. En qué medida son minoría las mujeres, las razones de la falta de paridad y, principalmente, qué podemos hacer para que en adelante las mujeres puedan compartir, o incluso sustituir, los puestos de trabajo que tradicionalmente han sido ocupados por los hombres. Al tiempo que reflexiona sobre la presencia de las mujeres en el recorrido desde el inicio de los estudios hasta el momento de la profesionalización, estudia la situación de las trabajadoras por áreas de trabajo, tomando como modelo 10 largometrajes de ficción en los que ha participado en los últimos años.

Finalmente, el grupo de trabajo del audiovisual debate y propone medidas que permitan corregir las condiciones desfavorables que viven las mujeres en el sector, tal como revelan sus experiencias y constatan los datos analizados.

Se insiste en tres cuestiones fundamentales a la hora de plantear cualquier tipo de estrategia:

- La necesidad de formular cualquier tipo de acción en positivo, sin victimismo y haciendo hincapié en la mejora que suponen no solo para las mujeres sino para el conjunto del sector y, por extensión, de la sociedad.

- La necesidad de plantear un conjunto de medidas que contribuyan a mejorar los aspectos críticos detectados en el diagnóstico desde una perspectiva integral. Se plantean cuatro estrategias complementarias que inciden en las convocatorias de ayudas, medidas de asesoría y acompañamiento, medidas de sensibilización y otras orientadas a la investigación.

- La necesidad de dar estabilidad y continuidad a las medidas que se propongan para poder valorar su efecto a medio y largo plazo.

A) Medidas de acción positiva en las convocatorias de ayudas

Bajo el concepto de acción positiva se enmarcan las actuaciones dirigidas a igualar las condiciones de acceso, el punto de partida para iniciar el camino hacia la profesionalización. En esta línea, las propuestas aplicables a las convocatorias de ayudas incluyen incentivos a la contratación de mujeres en los equipos de las producciones. Por su parte, la discriminación positiva se asienta sobre la idea de la obligatoriedad para contrarrestar la infrarrepresentación de las mujeres. Así pues, está dirigida a la obtención de resultados. En esta línea, las medidas que se plantean pasan por el establecimiento de cuotas o el trato preferente mediante la asignación de puntos a los colectivos que se desea favorecer.

En el ámbito audiovisual, las políticas públicas de apoyo al sector en la CAE corren a cargo del Gobierno Vasco mediante dos convocatorias de ayudas: las ayudas a guiones y las destinadas al desarrollo y producción audiovisual. En los últimos años se han incluido medidas de discriminación positiva en ambas convocatorias. Hasta el momento no se han aplicado incentivos a la participación de mujeres en los equipos de las producciones.



Las medidas que se proponen en esta línea incluyen:

- Abrir una convocatoria específica dirigida a apoyar a jóvenes talentos, de manera que facilite su inserción en el circuito profesional.
- Incentivar la contratación de mujeres en los equipos de las producciones.
- Mantener las medidas de apoyo existentes en las convocatorias actuales. En la convocatoria de guiones se estipula que “siempre que la aplicación de lo establecido en el artículo 26.2 lo permita se garantizará que por lo menos tres de los proyectos subvencionados sean proyectos realizados por mujeres”, y en la valoración del interés del proyecto (30%) se indica que se tiene en cuenta “la integración de la perspectiva de género en el proyecto”. Respecto a las ayudas al desarrollo y producción, se valora “la participación de la mujer en labores de dirección, guión y/o producción ejecutiva, así como la contribución de la obra a una proyección equilibrada y no estereotipada entre los géneros (5%)”.

B) Medidas de acompañamiento y asesoría

A las barreras de acceso de las mujeres en el circuito profesional se suma la dificultad que tienen para dar continuidad a sus carreras. En esta línea existen ejemplos de acompañamiento para las cineastas como el programa CIMA MENTORING de asesoría personalizada encaminado a impulsar la financiación y producción de largometrajes, documentales y series de televisión, que pone en contacto a nuevos emprendedores del sector audiovisual con profesionales con trayectoria reconocida. Otro ejemplo es el que promueve el Instituto sueco del cine, con el programa mentor Moviment, en el que cinco directoras consagradas guían a diez emergentes con una sola película en su haber para aprender técnicas de estrategia y empoderamiento.

C) Medidas de sensibilización

Las medidas de sensibilización contemplan diversos tipos de actuaciones dirigidas a:

- Fomentar modelos y referentes en positivo desde la base, con proyectos educativos y actuaciones en los centros educativos, las universidades y escuelas técnicas. Este es un aspecto que tanto en las entrevistas realizadas en la investigación cualitativa como en el propio grupo de trabajo se consideran importantes.
- Informar al sector de la situación. Es previsible contar con la resistencia al cambio de un sector tan masculinizado como el audiovisual, por lo que será preciso poner en marcha programas de información y proyectos con productoras y agentes privados que pongan en valor el potencial de las mujeres.
- Divulgar el trabajo de las cineastas mujeres, al estilo del sitio web del Instituto sueco del cine o del trabajo que está realizando Hemen Here. Pueden también implicarse la Filmoteca vasca, EITB, Tabakalera o los festivales más significativos.
- Se considera central el papel de EITB en el fomento de modelos en positivo por su importancia como agente socializador.
- Asegurar la presencia equitativa de hombres y mujeres en los órganos de decisión: comités de selección, festivales, jurados... Las convocatorias del Gobierno Vasco aplican estos criterios en sus comisiones, pero pueden ampliarse a los festivales que reciben ayudas públicas y a formular recomendaciones al resto.



D) Medidas dirigidas a la investigación

A la luz de los datos y del análisis de las percepciones surgen cuestiones como, por ejemplo, ¿Cuáles son los factores que inciden en que el salto a la profesionalización de las mujeres sea limitado? ¿Cuáles son las barreras que se encuentran para poder trabajar en algo que, a priori, les interesa? ¿Son razones de falta de oportunidades, de confianza, de educación? ¿De qué manera incide la precariedad y la falta de estabilidad laboral? ¿Por qué es tan residual su peso como guionistas o directoras?... Son cuestiones cuyas causas se desconocen y que requieren de investigaciones que incidan en el conocimiento de las raíces del problema.

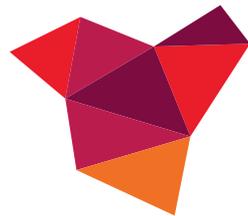
En esta línea se propone:

- Abrir líneas de investigación en colaboración con la universidad y Emakunde para promover tesis doctorales o grupos de investigación que incidan en estos temas.



Presencia de las mujeres en las artes visuales y el audiovisual.

[Resumen ejecutivo](#)



**Kulturaren
Euskal Behatokia**
Observatorio Vasco
de la Cultura