

¿Y dónde están las mujeres?

Una aproximación al mainstreaming del género en el sector de la música de Barcelona.

Alumna: Alma Delia Calderón López

Tutora: Noelia Igareda

Universitat de Barcelona

Instituto Interuniversitario de Estudio de Mujeres y Género

Máster Estudio de Mujeres, Género y Ciudadanía

Año: 2020

“No dejes de intentar hacer algo que realmente quieres. Donde hay amor e inspiración, no creo que te puedas equivocar”

Ella Fitzgerald (1917-1996)

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiera sido posible sin la complicidad y apoyo de quienes me hicieron un hueco para compartirme sus experiencias y me ayudaron a emprender esta aventura.

Agradezco a Andreu Rosas Moretó por animarme a continuar en mi formación académica y por todo su apoyo. A Irene Roca, Reyes Torio, Ángela Blackburn, Ota Aquiles, Rosa Sánchez, Paola Arias, Marga MBande, Ruslana, Sarah Ardite, Consól Sáenz, Reyna Mendoza, Carmen Zapata y Eva Alfama, por compartir sus experiencias, saberes y conocimientos. A la Dra. Anna Villarroya por sus consejos y su apoyo incondicional en el abordaje de este tema, a Dr. Marcos R. Cereceda Otárola por su acompañamiento y orientación metodológica, a Jorge Carlos Da Silva por haberme facilitado los medios que me permitieron poder realizar este máster, sin su apoyo, hubiera sido imposible. Gracias a toda la gente de Can Cara y La Caracola por haberme cobijado en los tiempos difíciles del confinamiento, sin la existencia de estos espacios no hubiese podido concluir este trabajo, sobre todo, gracias a Virginia por ofrecer ese calor de hogar que caracterizo a este espacio. Por último, muchas gracias a la Dra. Noelia Igareda por haber aceptado dirigirme en esta travesía de mi formación académica.

ÍNDICE

RESUMEN.....	1
PRESENTACIÓN.....	3
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO.....	5
1.1 Introducción.....	5
1.2 Justificación.....	9
1.2.2 Objetivos.....	13
1.2.3 Hipótesis y pregunta de investigación.....	13
CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	15
2. Marco teórico.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.2. Estado de la cuestión.....	17
2.2.1 Las brechas de género.....	17
2.2.2 Infrarepresentaciones en las formaciones musicales.....	18
2.2.3 Desigualdad laboral.....	21
2.2.4 Desigualdades en los escenarios.....	24
2.3 El <i>mainstreaming</i> del género en el ámbito jurídico español.....	29
2.4 Alcances del género en el marco normativo de la actividad artística.....	32
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	36
3.1 Una mirada desde la investigación feminista.....	36
3.2 De la acción al activismo feminista.....	37
3.3 Los roles sociales en la dinámica de observación desde la perspectiva de género.....	38
3.4 La entrevista como técnica de investigación.....	40
3.4.1 Delimitación de la muestra.....	41
3.5. Tipologías de análisis.....	44
3.5.1 Primera tipología de análisis (anexo 2).....	44
3.5.2 Segunda tipología de análisis (anexo 4).....	45
3.6 La teoría fundamentada como metodología de análisis.....	46
3.6.1 Categorización apriorística y el método de comparación constante.....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	50

4. Resultados sobre las principales barreras y dificultades que enfrentan las mujeres en el sector de la música en la localidad de Barcelona.....	50
4.1 Aproximación a los escenarios.....	50
4.2 Aproximación a los foros debate.....	51
4.3 Aproximación a los espacios de sociabilidad musical.....	54
4.3.1 Ser mujer en el sector de la música.....	55
4.3.1.1 Mercado laboral y trato diferenciado.....	55
4.3.1.2 El reconocimiento como factor de cambio.....	58
4.3.1.3 El techo de cristal.....	60
4.3.2 El <i>mainstreaming</i> del género en los festivales.....	64
4.3.2.1 Sexualización en los escenarios.....	66
4.4 Perspectivas de cambio.....	68
4.4.1 El efecto rebote.....	70
CONCLUSIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	77
ANEXOS.....	86
Trabajo de campo.....	86
1. Cuadros y gráficos.....	87
1.1 Identificar las dificultades que experimentan las mujeres en el sector de la música.....	87
1.2 Guion para la aplicación de categorías.....	88
1.3 Categorías y subcategorías.....	89
1.4 Tipologías.....	90
2. Tipología 1: Cantantes, instrumentistas, DJ's, y personal de producción.....	91
2.1 Gráfico de Codificación abierta: Categoría "Mercado Laboral".....	91
2.2 Gráfico de Codificación axial: Subcategoría de análisis "Brechas de género".....	92
2.3 Gráfico de Codificación abierta: Categoría "Trato Diferenciado".....	93
2.4 Codificación axial: Subcategoría "Acoso sexual y por razón de sexo".....	94
2.5 Proceso de Categorización y análisis en el impacto institucional.....	95
2.6 Codificación axial: Subcategoría "Medidas".....	96
2.7 Resultado Codificación Selectiva y súper código.....	97
3. Concurrencias de Tipología 1 en gráficos:.....	98

3.1	Categoría Mercado Laboral/ subcategorías “Brecha de género”	98
3.2	Categoría Trato diferenciado/subcategoría “acoso sexual, acoso por razón de sexo”	98
3.3	Concurrencias A y B	99
3.4	Trato diferenciado en el mercado laboral	99
3.5	Categoría de Acciones positivas/ subcategoría “medidas”	100
3.6	Impacto institucional	100
4.	Tipología 2: Periodistas musicales, gestoras, y profesionales	101
4.1	Categoría “Mercado Laboral”	101
4.2	Codificación axial: Subcategoría “Trato Diferenciado”	102
4.3	Categoría del mainstreaming del género	103
4.4	Codificación axial: Subcategoría Acciones positivas	104
5.	Gráficos de concurrencias de T2	105
5.1	Categoría “mercado laboral”	105
5.2	Subcategoría “discriminaciones por razón de sexo”	106
5.3	Categoría “impacto del mainstreaming del género”	106
5.4	Subcategoría “Acciones Positivas”	107
5.5	Categoría emergente “oportunidades”	107
5.6	Subcategoría “La Paridad”	108
5.7	Súper código	108
6.	Gráficos	109
6.1	Festivales-Recuento 2019	109
6.2	Modelo Fieldwork	109
6.3	Modelo de sistematización	110
6.4	Unidad de análisis	110
6.5	Sociedades de gestión colectiva	111
	Manifiesto	112

RESUMEN

¿Porque hay pocas las mujeres que se dedican a la música? Frente a esta pregunta, el presente trabajo propone hacer una aproximación a la realidad de las mujeres en el sector de la música y explorar, desde el conocimiento situado, las ventajas y desventajas que supone el hecho de ser mujer en un sector fuertemente masculinizado. También se pretende hacer una aproximación desde la musicología feminista que reivindica el papel activo y los aportes que las mujeres han hecho a la historia de la música. De esta manera, los siguientes capítulos tratan sobre la lucha que sostienen las mujeres en la apropiación de los espacios de sociabilidad musical, así como las barreras que experimentan ante la falta de reconocimiento de su papel activo en este sector. De la misma forma, se aborda el papel que ha tenido el feminismo como elemento transformador de esta realidad y que se materializa en la implementación de políticas que favorezcan al crecimiento personal y profesional de las mujeres en el terreno de la música.

Palabras Clave: Género, música, políticas de igualdad, mainstreaming de género, brechas de género.

ABSTRACT

Why are there few women who dedicate themselves to music? Faced with this question, the present work proposes to make an approximation to the reality of women in the music sector and to explore, from situated knowledge, the advantages and disadvantages of being a woman in a highly masculinized sector. It is also intended to make an approach from feminist musicology that claims the active role and contributions that women have made to the history of music. In this way, the following chapters deal with the struggle that women sustain in the occupation of spaces of musical sociability as well as the barriers they experience due to the lack of recognition of their active role in this sector. In the same way, the role that feminism has had as a transforming element of this reality is addressed and that materializes in the implementation of policies that favor the personal and professional growth of women in the field of music.

Keywords: Gender, music, equality policies, gender mainstreaming, gender gaps

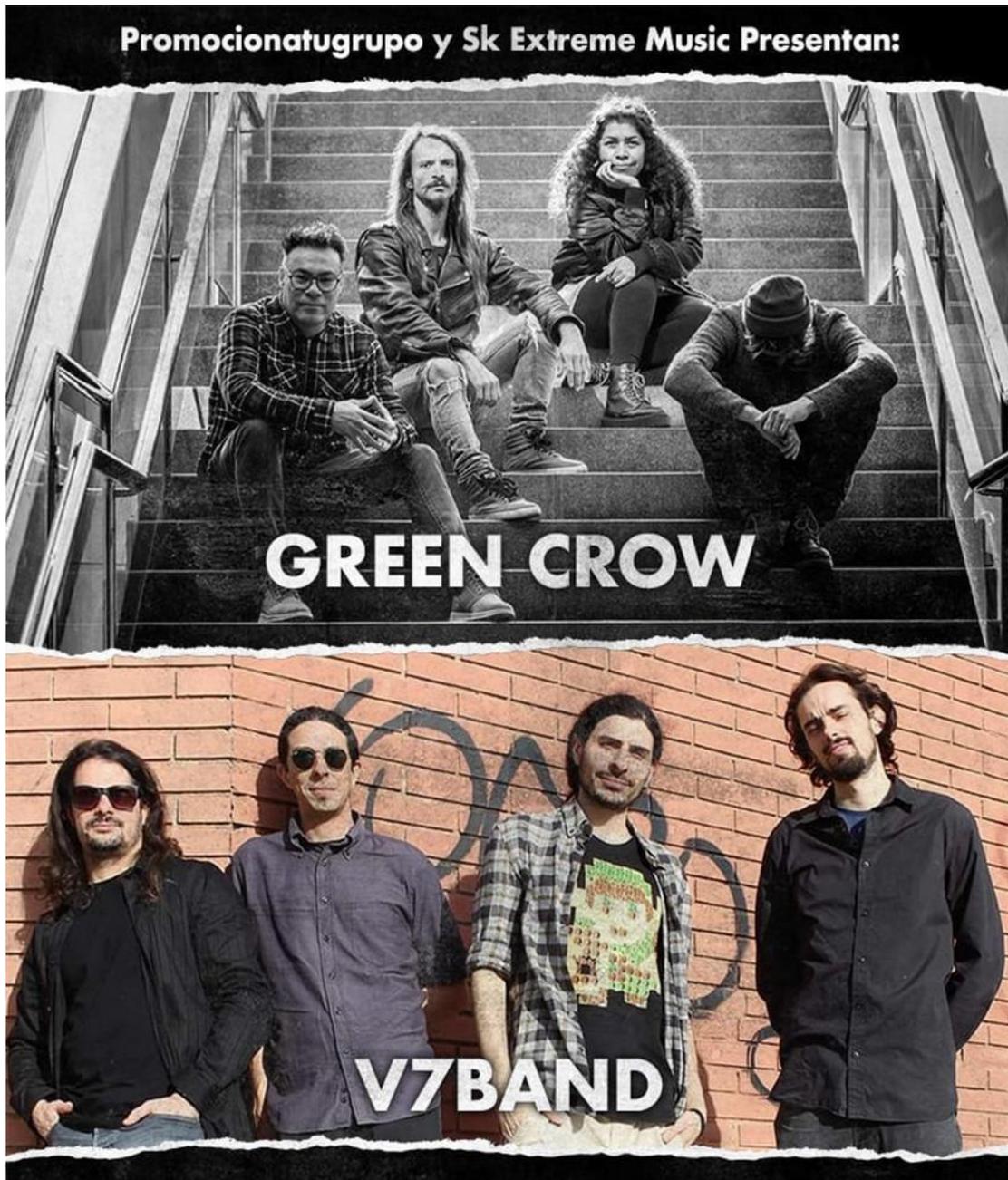


Imagen 1. Flyer presentación del concierto de Green Crow & V7BAND en la sala Freedomia. Fuente: Promocionatugrupo
<https://www.facebook.com/promocionatugrupo/photos/gm.1393827987462892/3048967541789433>

PRESENTACIÓN

La imagen 1, hace alusión a como está configurado el entorno musical en el que actualmente desarrollo mi práctica como bajista el cual, siempre ha estado marcado por la presencia masculina. Esto siempre ha sido un factor determinante que ha estado presente desde que pise por primera vez un escenario en donde experimente un gusto particular por la música que, de alguna u otra manera, me ha llevado a explorar otros territorios y entornos musicales que han aportado en mi formación profundizando mi deseo de dedicarme a este arte de manera profesional. Sin embargo, a lo largo del tiempo, he podido constatar que culturalmente la música sigue siendo una práctica reservada para los hombres y que el universo musical en el que me muevo, la presencia de las mujeres aún es escasa.

Aunque en mi experiencia he ganado espacio y cierto reconocimiento como instrumentista, también he experimentado la incredulidad de mi rol como bajista que me ha llevado hacer cierto sobre esfuerzo en este terreno, haciendo frente a estereotipos aún presentes en estos espacios. En ocasiones esto ha derivado en un trato diferenciado frente a los “otros” (Beauvoir, 1999) compañeros con cuestionamientos o sobre exigencias estéticas para poder estar en la arena de la proyección escénica ¿les pasará lo mismo a otras mujeres que al igual que yo, se dedican hacer música?

Dicho esto, merece la pena citar la frase célebre de Millet (1969) “lo personal es político” que me inspira a profundizar y responder esta pregunta convirtiendo este asunto de carácter político/colectivo como reto para la realización de este trabajo final de máster. El interés es abrir la posibilidad construir un espacio de dialogo y encuentro con “otras” mujeres, músicas y profesionales de tal forma que, este proceso se traduzca en una aproximación desde una perspectiva crítica a la realidad del género en la música considerando relevante la experiencia de distintas profesionales que trabajan en este sector. Este trabajo pretende ser un diagnostico exploratorio sobre las

dificultades y malestares de las mujeres en el universo musical y, hacer una aproximación al impacto que tienen las políticas que promueven la igualdad de oportunidades para diluir las barreras existentes en el sector.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Introducción

En las últimas décadas, la presencia de la mujer en la escena musical ha ido en aumento y hoy por hoy, muchas de ellas han dejado de ser las musas, novias o las típicas “*groupies*”¹, para comenzar a tener un rol más activo en el proceso de creación y producción musical. De esta manera, cada vez más mujeres se animan a tomar los instrumentos que antes eran reservados para los hombres, y las situaciones de liderazgo se configuran de tal manera que, ahora son ellas quienes dirigen sus propios proyectos musicales haciendo de esto, una práctica que refuerza cada vez más la presencia de las mujeres sobre los escenarios y se consolidan referentes que impulsan a otras mujeres hacer de la música, una opción y un proyecto de vida. Esto se debe en parte, a los aportes que ha hecho el movimiento feminista que ha dado visibilidad a las mujeres en el ámbito de lo público y que, en este caso, ha servido para fortalecer su presencia dentro del ámbito musical. Sin embargo, aún persisten dificultades que supone un reto mayúsculo cuando se tratar de lidiar con actitudes machistas que se desarrollan sobre y detrás de los escenarios, sobre todo, frente a la ausencia de aplicación de protocolos que regulen estas actitudes y garanticen los derechos de las mujeres, como profesionales de sector de la música.

Adicionalmente, la falta de condiciones laborales para el desarrollo de la profesión musical, ha generado una precariedad para las/os músicas/os como consecuencia del nulo reconocimiento sobre el carácter intermitente² de las actividades escénicas en la legislación laboral que, en el caso de España, supone un mayor empobrecimiento para este sector. Por ejemplo, en la reciente encuesta realizada por la Asociación de Músicos Profesionales de España (AMPE)³ demuestra que el 37% de las/os

¹ La palabra “grupi” es un anglicismo que proviene de la palabra inglesa “grupie” en referencia a chicas que se dedican a seguir un determinado grupo de música favorito en todos los conciertos.

² Se emplea este concepto para definir la dinámica de facturación de ingresos de las actividades artísticas que no es de carácter continuado, sino que depende de la demanda del directo.

³ En la encuesta se tomaron en cuenta elementos como la renta mínima de subsistencia, la creación de una oficina profesional de músico, y que se dé prioridad al Estatuto del Artista, RDL 26/2018 que establezca una seguridad jurídica de la profesión entre otras medidas urgentes. Recuperado:

músicas/os (intérpretes, ejecutantes, DJ y docentes de la música) no tienen derechos a prestaciones o ayudas debido al fraude en la contratación ya que, el mismo estudio, arroja que un 16,60% están con contratos mercantiles o con contratos de obra y servicio⁴. Esta situación empeoró con el surgimiento del COVID-19 que golpeó al sector de la música de manera colosal y que profundizó aún más la precariedad y el empobrecimiento de las/os profesionales, lo que ayudó a evidenciar las condiciones en las que se encuentra el sector, unos de los sectores de actividad cultural más golpeados y olvidados por las instituciones públicas.

En este contexto, el presente trabajo es una aproximación a la realidad que experimentan las mujeres en el universo de la música, centrado de manera específica, en el análisis del marco de acción del sector musical (en adelante SM), compuesto por compositoras, instrumentistas, intérpretes, DJ's, técnicas de sonido, managers y, expertas en el tema, como periodistas musicales y profesionales del sector. La idea es situar e identificar con mayor certeza, las dificultades y barreras que experimentan las mujeres desde su práctica profesional musical, haciendo una revisión desde la perspectiva género. Además, se propone explorar e identificar qué tipo de estrategias se emplean desde la política pública a partir del *gendermainstreaming*⁵ (en adelante MG en castellano) para garantizar la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres en este sector. Por último, se propondrá algunas sugerencias viables que hagan posible corregir las situaciones de desigualdad existentes en este sector para el desarrollo laboral y profesional de las mujeres en el mundo de la música.

Este trabajo se desarrolló durante el curso 2019-2020 y está situado en la localidad de Barcelona dado que, en los últimos años, se ha caracterizado por ser una ciudad

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdUnjFIRNaxh-qhdWI6iA81yPMMDWDBQ15ia3KA3orUR6iQcQ/viewform>

⁴ Asociación creada en 1999 con 28 delegaciones en todo el territorio español tiene el objetivo de velar por los derechos de los músicos profesionales en los ámbitos formativos, culturales y laborales. <https://ampemusicos.com/2020/04/28/encuesta-ampe-musicos-profesionales-y-crisis-covid-19/>

⁵ Transversalizar la perspectiva de género refiere a incorporar al género como una variable en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las acciones de gobierno. La estrategia permite considerar e identificar las diferencias por género en los resultados potenciales de las políticas, a partir del diagnóstico de los determinantes de las brechas de género y con el objetivo explícito de disminuirlas (Thomas et al., 2018).

musicalmente activa y, en donde la administración pública local ha hecho esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en la programación de las actividades culturales y musicales a través de medidas y acciones positivas, que permiten erradicar las desigualdades y desequilibrios del género en el mundo de la música. Muestra de ello es, por ejemplo, la introducción de presupuestos sensibles al género que permiten fomentar, a través de la financiación, una política paritaria que promueve la participación de las mujeres en los escenarios y fomenta la creación de festivales de carácter más feministas como el de Bioritmo.⁶

Esta línea de actuación responde al marco normativo internacional que interpela a las instituciones públicas al diseño e implementación de políticas de igualdad con perspectiva de género las cuales, se suscriben en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en el pacto de los Derechos civiles y políticos (1966) en el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) en la Declaración de la OIT relativa a los derechos fundamentales en el trabajo y que contempla el convenio sobre la igualdad y protección a las mujeres (1998), y sobre todo, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujeres (CEDAW, 1979) que en su artículo 11 señala: *“todos los estado partes adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer las condiciones de igualdad con los hombres”*.⁷ En cuanto a España estos derechos se traducen en la Ley orgánica 03/ 2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres⁸ (en adelante LOIEMH 3/2007), cuyos principios de igualdad⁹ se enmarcan en un marco jurídico multinivel del derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo por razón de género y, en la promoción de políticas de igualdad de género en el empleo de la Unión Europea.

⁶Consultado <https://bioritmfestival.org/es/programacion/>

⁷ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979, diciembre 18). Consultado:<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

⁸ Considerado en el artículo 26 de la ley de igualdad efectiva 22/07 sobre igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual”

⁹ Art 2, Definiciones inciso g) igualdad de género: la condición de ser iguales hombres y mujeres en la posibilidad de desarrollo personal y en la toma de decisiones. sin limitaciones impuestas por los roles tradicionales. (LLEI 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.) DOGC 2015 Núm. 6919 - 23.7.2015

De este modo, la LOIEMH 3/2007 se enmarca en los derechos constitucionales como el artículo 14 de la Constitución Española (en adelante CE) que, menciona que: “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condiciones o circunstancia personal o social”¹⁰. Dicho artículo ampara la elaboración de la Ley Orgánica 3/2007 como referente para la no discriminación por razón de sexo que, como señala Joan Lluís Pérez Francesch: “el principio de no discriminación por razón de sexo del artículo 14, implica el reconocimiento de igualdad entre hombres y mujeres”¹¹.

En estos términos, mediante el presente trabajo, por un lado, explora cuales son las condiciones en las que las mujeres realizan su práctica profesional en los escenarios catalanes y, por el otro lado, profundiza en las posibilidades y alternativas que se están entretejiendo a nivel de política pública en la localidad de Barcelona. También se ha tratado de identificar los alcances y limitaciones para fomentar el desarrollo personal, profesional y laboral de las mujeres en el SM, intentando dar cuenta de la consistencia y eficacia del MG y su vinculación con otras normativas vigentes como la del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), o en el reciente proyecto de *ley del estatuto del Artista*¹² que impactan directamente en el sector de la cultura y/o el ámbito artístico y musical. En suma, lo que se presenta es una aproximación a la realidad de las mujeres en el este sector y conocer la eficacia jurídica de las normativas existentes en materia de igualdad para mejorar las condiciones de las mujeres en este sector y de ser posible, sugerir propuestas acordes con esta realidad.

En cuanto a la estructura de los capítulos, en el capítulo II trato sobre los estudios de género y música realizados hasta ahora que dan cuenta sobre el estado de la

¹⁰ Constitución Española (1978) Título I de los derechos y deberes fundamentales Capítulo II Derechos y libertades, art. 14

¹¹<https://www.newtral.es/recoge-el-articulo-14-de-la-constitucion-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres/20190328/>

¹²Proyecto de ley procedente del Real Decreto Ley 26/2018 del 28 de diciembre del 2018 http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/A/BOCG-12-A-47-1.PDF

cuestión sobre el papel de las mujeres en el SM. En el capítulo III se desarrolla la propuesta teórico-metodológica que, desde la epistemología feminista, permitió hacer la aproximación dinámica en el trabajo de campo que se desarrolló desde la técnica de la observación etnográfica y la entrevista. A continuación, en el capítulo IV se muestra los resultados obtenidos del material empírico rico en experiencias, opiniones y puntos de vista sobre las dificultades y barreras que encuentran las mujeres en el sector de la música y por último, las conclusiones.

1.2 Justificación

La historia de las mujeres ha estado invisibilizada en muchos ámbitos de la vida pública así como en la ciencia y el arte, y durante el siglo XVIII y XIX, su visibilidad en el ámbito musical apenas se limitó a cantantes de ópera o pianistas (instrumento considerado como adecuado para las mujeres de la época) y en su defecto, quienes se dedicaban a tocar instrumentos como el chelo, tenían que hacerlo de manera “púdica”¹³ es decir, situando el instrumento delante de las piernas, en una posición forzada y de notable inclinación denotando la idea de que solo hay algunos instrumentos exclusivos mujeres (Ayats, 2017). Por otra parte, quienes se dedicaban a las artes y la música, lo hacían tras gozar una buena posición económica, no obstante, las compositoras lo hacían bajo seudónimos masculinos dado que la expresión artística quedaba reservada a los hombres.

En parte, esto explica la falta de referentes femeninas en el mundo de la música como consecuencia de la masculinización de este arte que históricamente invisibilizó a las mujeres de la narrativa como creadoras, compositoras e intérpretes. Tal es el caso de la organista clavecinista y directora Vittoria Aleotti (1575-1646), la compositora, cantante y pianista Agustina Holmés (1847-1903) y a la artista y también sufragista Dame Ethel (1958)¹⁴ cuyos nombres quedaron ocultos bajo la sombra de la narrativa masculinizada que a lo largo del tiempo, ha opacado la presencia de las

¹³ Ayats (2017) identifica esta opresión del pudor en su momento está asociado con otras prácticas como al montar detrás de una motocicleta o un caballo, justificaba por el concepto del pudor de género claramente controlador.

¹⁴ <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoescuela/tamadaba/files/2012/01/El-papel-de-la-mujer-en-la-m%C3%BAsica.pdf>

mujeres y sus aportes al mundo de la música. Aun así, también hubo mujeres que supieron emerger de las sombras surgiendo de esta manera referentes femeninas como la cantante de blues Trixie Smith que alcanzó su éxito en el año 1922, y la cantante de rockabilly Wanda Jackson quién comienza grabando para Decca Records y Capitol 1954 y 1960.

Por otra parte, es necesario señalar que la innovación tecnológica también tuvo un papel relevante en la evolución musical por ejemplo, en el año 1877, Thomas Edison anunciaba el primer fonógrafo como el primer dispositivo sonoro en la historia de la música, hecho que marco antes y un después en la forma de producir música. Por un lado, la popularización del nuevo dispositivo de audio permitió que la música llegará a todos los hogares y por el otro, transformo la manera de concebir y consumir la música siendo así el inicio de la nueva industria musical. A medida que el uso del fonógrafo se democratizaba, se comenzaba a suscitar un interés por explorar nuevas formas musicales que exigía mayor profesionalización y conocimiento sobre el registro sonoro que propició, la creación de una nueva cadena de valor en la creación y producción musical. También hubo quienes vieron oportunidades enriquecedoras en esta nueva práctica musical como la etnomusicóloga Henrietta Yurchenco quien, en la década de los cuarenta, fue pionera en utilizar estos soportes analógicos para realizar registros sonoros de la música tradicional mexicana que por cierto, ahora son únicos en dicho país *“pues la música indígena mexicana no había sido registrada hasta su llegada al país, a comienzos de la década de 1940”*.¹⁵ Yurchenco fue una pionera de la grabación analógica en un contexto en donde también se sumaba otros procesos de creación artística que permitieron evolucionar la práctica musical por ejemplo, el nacimiento del blues en el sur de EEUU que, a principios del siglo XX, cambió el rumbo en la manera de componer e interpretar la música pero ¿qué papel tuvieron las mujeres en esta historia?

¹⁵ PAULLIER, J. (2016, abril 5). Henrietta Yurchenco, la inesperada salvadora de la música indígena de México. Consultado:
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160331_mexico_henrietta_yurchenco_grabaciones_musica_indigena_jp

En “*Her Story: Una crónica del Rock desde una perspectiva feminista*”, la periodista Àngels Bronsoms¹⁶ organizó en octubre del 2019, una charla debate en donde plantea algunas cuestiones que hacen énfasis en la invisibilización y la falta de reconocimiento que han tenido las mujeres en la historia de la música. Sobre todo, se centró en la importancia que tiene en recuperar de las referentes femeninas sus aportes artísticos, virtuosismo y dominio del instrumento como un legado en la música. En este sentido, mencionó a Rosetta Tharpe¹⁷, Viola Smith¹⁸ y Nina Simone¹⁹, consideradas grandes artistas y referentes en el ámbito musical, haciendo un llamado a la importancia que tiene reescribir la historia de la música desde la perspectiva feminista, pues impactaría en un cambio del paradigma androcéntrico²⁰ musical hasta ahora dominante en la industria.

En la misma línea, Reyes Torio, DJ profesional, sitúa a la contracultura y en especial a la escena punk como referencia en la que se incorporaba a la mujer en la escena musical. La artista afirma que la década del 70’ se desarrolló en un contexto de cambios políticos y sociales, que favoreció la integración de las ideas anarquistas, feministas y libertarias que impactaron, en una mayor participación de la mujer dentro de la escena musical punk²¹ en Inglaterra y en los Estados Unidos. De esta manera surgen bandas femeninas punks como The Slits (1976) The Raincoats (1977) Patti Smith (1975), Blondie (1974) que en aquel entonces eran relevantes debido a sus letras provocadoras que mostraban un compromiso político y social con las luchas feministas y cuyas reivindicaciones, se centraban en la desigualdad, la sexualidad, la familia, el derecho al trabajo y el derecho al aborto entre otras cosas. Así, el movimiento punk no solo significó un espacio de articulación artística musical donde las mujeres pudieron encontrarse y ser ellas mismas sino que además, la música fue el

¹⁶ Investigadora y periodista musical.

¹⁷ Sister Rosetta Tharpe, una mujer afroamericana que nació en el segregated sur de los EE. UU. un 20 de marzo de 1915 y que revolucionó de forma profunda la historia de la música.
<https://revistamarea.com/2019/05/15/sister-rosetta-tharpe-la-madre-del-rock-roll/>

¹⁸ Fue una de las primeras mujeres bateristas. Hoy en día tiene 104 años y continúa tocando
<https://mujeresymusica.com/viola-smith/>

¹⁹ Cantante, música y arreglista norteamericana 1993-2003

²⁰ Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. Consultado:
https://dle.rae.es/androcentrismo?m=30_2

²¹ Es un género musical que surgió en los años 70s como símbolo de la contracultura en los suburbios de Londres y se popularizó posteriormente en Europa y en EE. UU.

canal por el cual pudieron visibilizar sus malestares y sirvió como base para concientizar a un público seguidor que cuestionaba las estructuras de poder y el patriarcado como parte del mismo sistema opresor²².

Durante la década de los 80'y 90', con la continua evolución y masificación de los medios de comunicación, junto con la llegada del internet, obligó a la escena contracultural a la adaptación de nuevas formas de sociabilidad musical²³ que se configuraban a través de los flujos (Torres,2013)²⁴ y la masificación de los medios de comunicación dentro de la industria musical. Durante este proceso, se consolidaron nuevos referentes de la música dentro del mainstreaming comercial que supieron aprovechar los avances tecnológicos para competir en el mercado, por ejemplo: Prince, Sting, Bon Jovi, Bryan Adams, Michel Jackson o bandas como Pink Floyd o Queen por citar algunos, mientras que en la misma línea de popularidad femenina solamente se puede citar a Madonna.

A medida que se iba desarrollando la industria musical había una tendencia hacia la masculinización del mercado musical que se iba abriendo paso hacia un nuevo modelo de negocio, mientras que las reivindicaciones políticas y la lucha por los derechos de las mujeres se diluían dentro de la nueva industria musical ¿A qué se debe esta falta de reconocimiento o esta insistencia de excluir a las mujeres de este ámbito? ¿A qué dificultades se enfrentan en la actualidad para poder desarrollarse personal y profesionalmente como proyecto de vida?.

²² Sin lugar a duda, el sentimiento colectivo ideológico y de acción colectiva que se manifestaba a través de las letras de las bandas punk feministas estuvieron marcadas por una coyuntura política mezclada del dadaísmo, el situacionismo y el anarquismo cuyas influencias estuvieron marcadas por Beauvoir, Mary Wollstonegraf, Emma Goldman, Federica Montseny, Virginia Wolf, Luisa Michell entre otras.

²³ Alonso hace referencia a los modelos asociativos burgueses del siglo XIX de carácter político-cultural y que dieran origen a las sociedades instructo-recreativas como las antecesoras de las filarmónicas orientadas de forma específica, a la práctica y difusión de la música de cámara y sinfónica y a la estabilización económica de instrumentistas y músicos profesionales: una suerte de “sociedades de conciertos” que se crearon en algunas capitales de provincia, y cuya diferencia más notoria con las anteriores reside en haber sustituido a los socios músicos profesionales en calidad de ejecutantes e conciertos. (Alonso; 1996 p.35)

²⁴ En este artículo el autor analiza las distintas definiciones que Castells (1986.2009) ha dado al concepto de flujos, determinados en todo momento que las estructuras económicas y sociales sin embargo, también se refiere a los espacios de flujo definidos como la sociedad de red.

1.2.2 Objetivos

El presente trabajo tiene como objetivo identificar las principales barreras y dificultades que experimentan las mujeres en el sector de la música situando el estudio en localidad de Barcelona.

De esta manera el análisis se centra en los siguientes aspectos:

- I. Identificar sesgos de género y segregación ocupacional
- II. Detectar formas de discriminación directa o indirecta.
- III. Comparar los discursos, prácticas y tratos diferenciados.
- IV. Analizar formas de violencias machista y de acoso.
- V. Abordar la conceptualización del género en el mainstreaming musical actual.
- VI. Revisar leyes y/o normativas que regulan la aplicación de la igualdad en el ámbito laboral y de qué manera impactan en el sector de la música.
- VII. Sugerir recomendaciones a la luz de la Investigación Activista Feminista

1.2.3 Hipótesis y pregunta de investigación

El universo de la música ha estado dominado por una musicología patriarcal que históricamente, ha menguado los aportes que las mujeres han hecho a esta disciplina invisibilizando a grandes compositoras, instrumentistas, intérpretes a la vez que, se ha generado una falta de referentes en el sector de la música que den cuenta de su capacidad profesional y de creación artística. Esto ha dificultado la incorporación de las mujeres a este sector excluyendo de manera colosal su participación en este ámbito debido, en parte, a la idea prevaleciente de la división sexual del trabajo que ha trascendido en este ámbito dificultando de esta manera, el acceso y promoción para

ocupar ciertos cargos y espacios que actualmente continúan siendo reservados para los hombres²⁵

²⁵ Esto se debe a la existencia de parámetros androcéntricos que generan prácticas discriminatorias contra las mujeres ya que usualmente, la parte de producción técnica es un universo masculinizado dominado por un determinado perfil de hombres blancos heterosexuales.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes

Durante el 2010 la sociedad chilena de musicología organizó el IV Congreso de Musicología con el título: “*Música y Mujer: una mirada interdisciplinaria*” donde se presentaron algunos resultados de investigaciones sobre los estudios de mujeres y música. En dicho congreso se abordó el tema de las desigualdades de las mujeres en el ámbito de la música donde se enfatizó, en la falta de reconocimiento de las mujeres como compositoras, intérpretes, productoras y técnicas profesionales lo que ha generado una menor inserción en las profesiones musicales como la interpretación y la composición musical.²⁶ Al respecto Ramos (2010) menciona que esto se debe a la persistencia de las discriminaciones existentes en las profesiones musicales en la que se etiqueta la “música de mujeres” como concepto peyorativo empleado socialmente, para estigmatizar y minimizar el quehacer artístico y profesional femenino, hecho que la autora identifica como una de las principales causas de discriminación.

Para López Castilla (2016), estas desigualdades tienen su origen en la industria del consumo musical que, con el auge de las discotecas y clubs en las décadas de los 70’ y 80’ donde la heteronormatividad tomó bastante fuerza, los hombres controlaron el ámbito de la producción musical asociando esta idea, al manejo de las tecnologías como recurso exclusivamente masculino que dejó fuera a las mujeres de esta práctica. Otra aproximación es la de Martínez Noriega (2014) con el estudio sobre mujeres, desde el análisis de los estereotipos culturales generados por los símbolos y significados que se ponen en juego mediante el consumo del reggaetón²⁷. La autora señala que esta práctica musical atenta contra la imagen de la mujer que la expone a ser objeto de agresiones sexistas a nivel verbal y comunicativo, fomentando estereotipos de género que promueven relaciones de poder que desfavorecen a las

²⁶ Revista Musical Chilena, Año LXIV, enero-junio, 2010, N° 213, pp. 7-25

²⁷ Como género musical, el reggaetón, sin duda, manifiesta en su semántica una diferencia de género y discriminación hacia la mujer, pues la violencia simbólica se hace presente

mujeres. En lo referente a la mujer en los escenarios, la organización internacional de mujeres en la música electrónica *Female Pressure* en el 2015, publicó un artículo en el que revela que durante el 2014 y 2015, solo el 10% de mujeres apenas eran visibilizadas en los escenarios de la música a nivel mundial. Además, se denunciaba la sexualización²⁸ y el sexismo que sufren las mujeres en este medio durante el transcurso de su carrera.

La continua y notoria exclusión e invisibilización de las mujeres en el medio musical, ha suscitado un interés cada vez mayor por los estudios de género: académicas, profesionales, activistas y artistas, trabajan conjuntamente para visibilizar esta dominancia social (Barral, 2001) y patriarcal (Green,2001) que prevalece en el mundo de la música. De esta manera denuncian como la construcción social dominante del género, cuyo argumento se sustenta en la superioridad masculina a partir de la idea biologicista de la diferencia, afecta gravemente a la consolidación de las mujeres como referentes en el ámbito musical y su desarrollo profesional en el sector. Por ejemplo, la asociación Clásicas y Modernas (2019) en colaboración con la Sociedad General de Autores y Editores (SGAE), realizó un estudio sobre el papel de la mujer en la música sinfónicas. Los datos evidencian que el papel de la mujer aún está muy lejos de ser representativo en las orquestas pues solo el 1% de las obras programadas por las orquestas sinfónicas españolas durante el 2016-2017 corresponden a mujeres mientras que, solo el 5% de las orquestas son mujeres alcanzando la cifra de 8 directoras frente a 167 directores. De estas cifras se desprende que estas directoras solo han dirigido el 4% de los conciertos pues según esta cifra, de 668 solo 24 obras han sido dirigidas por mujeres.²⁹ Por su parte, en un artículo sobre la brecha de género en la música profesional, Cruz (2019) afirma que, pese a que el 55% de estudiantes de conservatorios son mujeres, sólo 3 de cada 10

²⁸ La Asociación Americana de Psicología explica que, la sexualización ocurre cuando se le da valor a una persona sólo si su apariencia o conducta son consideradas "sexys". Cuando esto sucede, se considera al individuo más como un objeto de satisfacción personal que como un ser humano. Eso es la cosificación, y de acuerdo con la Asociación y el documental *Miss Representation*, se trata de una epidemia mundial con resultados catastrófico.

<https://www.vix.com/es/ciudadanos/200576/esta-es-la-epidemia-moderna-que-aqueja-a-las-mujeres-y-que-pone-en-peligro-su-vida>

llegan a formar parte de una orquesta profesional. Señala que, no solo se enfrentan a la discriminación para acceder a estos puestos, además, experimentan la brecha salarial pues por ejemplo, durante el 2019, la flautista principal Elizabeth Rowe, presentó una demanda contra la orquesta sinfónica de Boston alegando que su salario era sólo 75% con respecto al oboísta principal por el mismo trabajo realizado (Gaglianone, 2019).

Además de las barreras como la brecha salarial y de género, las desigualdades se intensifican en el contexto del *mainstreaming* comercial³⁰ donde las mujeres atraviesan situaciones de machismos y acoso en los espacios de sociabilidad musical y de la música en directo, como en los conciertos y festivales, ya sea arriba o detrás del escenario. En parte, esto se debe a que muchas de las empresas de espectáculos son carácter privado las cuales, no suelen estar obligadas a seguir las recomendaciones y protocolos que sugiere el cumplimiento de la normativa vigente LOIEMH 3/2007, lo que dificulta aún más la erradicación de estos desequilibrios que se generan dentro del ámbito musical.

2.2. Estado de la cuestión

2.2.1 Las brechas de género

La fundación Mujeres en la Música –que viene trabajando los sesgos de género en la industria musical- reconoce que los problemas que enfrentan las mujeres en el mundo de la música son consecuencia de la invisibilización que han sufrido en todas las áreas de conocimiento como las ciencias, tecnologías y las artes y en este sentido, la música no es la excepción. En primer lugar, esto se debe al desconocimiento sobre los aportes que las mujeres han hecho en la historia de la música. En segundo lugar, a la falta de financiación a programas de educación musical dirigido a mujeres. Y en tercer lugar, a las expectativas y parámetros impuestos por el mercado musical que tiende a valorar los productos sólo en términos relativos a su atractivo comercial y de

³⁰ Este concepto es anglicismo que significa tendencia o moda dominante “corriente popular”. Actualmente el término se emplea para designar a la música, el arte, la moda y literatura. <https://www.significados.com/mainstream/>

consumo dentro del *mainstreaming* comercial. Al respecto Adkins (2006) señala que la educación musical es uno de los elementos claves para paliar la desigualdad de género en la música con lo cual, su propuesta radica en integrar la música en todos los currículos escolares como política preventiva dentro del ámbito educativo pues esto, permitirá corregir los desequilibrios y los sesgos de género logrando cambios profundos en el mundo de la música.

En consecuencia, se sugiere que las instituciones y los gobiernos deberían de generar un mayor compromiso en la financiación dirigida a las niñas a manera de impulsar desde la edad temprana, la paridad en la música pues de lo contrario, continuarán reproduciéndose las desigualdades y las brechas de género y los cambios sustantivos en el mundo de la música serán nulos. Es por eso que Adkins se pregunta ¿De cuántas mujeres compositoras o creadoras de música se habla en los libros de texto o enciclopedias? sobre todo si tenemos en cuenta que 55% de la población mundial es femenina.

2.2.2 Infrarepresentaciones en las formaciones musicales

En un estudio realizado sobre la brecha de género en el sector musical,³¹ Cruz (2019) elaboró un análisis comparativo en el ámbito de la música clásica y las orquestas tanto españolas como a nivel europeo. En una muestra significativa³² concluye que sólo tres de cada diez mujeres forman parte de una orquesta profesional abordando esta problemática como abrumadora desigualdad que se reproduce en el sector, en parte, como consecuencia de la invisibilización que las mujeres han sufrido a lo largo de la historia, además señala:

“Antes del siglo XX no hay referentes de mujeres en los instrumentos que componen una orquesta clásica. En la actualidad la media de mujeres

³¹ <https://www.brechageneromusicaprofesional.aranzazucruz.com/>

³² Para este reportaje se han analizado los datos de conservatorios, jóvenes orquestas, orquestas españolas y orquestas europeas. En dicho estudio se analiza a estudiantes por instrumentos en enseñanza superiores de música del curso 2016-17 en un total de 41.894 personas. En el caso español se ha analizado 31 orquestas españolas y 10 jóvenes orquestas con un total de 3.402 instrumentistas. Y a nivel europeo se ha analizado las formaciones de entre 1 y 3 orquestas de 39 países europeos, en total 6.457 instrumentistas de 72 orquestas.

instrumentistas en orquestas europeas es del 35%. En campos específicos como los instrumentos de percusión o los instrumentos de viento metal (trompa, trompeta, trombón y tuba), en muchas de las agrupaciones, no hay presencia de mujeres. En España, la presencia de mujeres se reduce un 21% del conservatorio a las orquestas profesionales A medida que se avanza en la carrera profesional (estudios, jóvenes orquestas y orquestas profesionales), el número de mujeres instrumentistas descende. Las mujeres son el 55% de los estudiantes de conservatorio. Su presencia disminuye al 46% en jóvenes orquestas y alcanza el 34% de instrumentistas en orquestas españolas (casi en la media europea, que está en el 35%)”³³

En su análisis, Cruz (2019) menciona que, en las formaciones orquestales europeas, se continúan reproduciendo los sesgos de género en la composición de los instrumentistas que forman parte de la orquesta. Generalmente, las mujeres eligen los instrumentos como el violín, la flauta travesera, el arpa, pero pocas asumen los instrumentos de metal o percusión que, en todo caso, son los hombres quienes mayoritariamente eligen dichos instrumentos.

Por otro lado, también señala que a medida de que avanza el ciclo vital de las mujeres, se reducen las oportunidades laborales y de crecimiento profesional debido a su condición biológicamente diferenciada (Lousada,2019)³⁴ pues “*al quedar embarazada, no es posible a veces a tocar a un alto nivel y eso pasa factura en las pruebas de acceso a orquestas u oposiciones*”.³⁵ Hecho que vulnera el derecho a la promoción interna, y reduce las posibilidades de un mejor salario o de acceso a las orquestas de prestigio internacional³⁶ de tal forma que, se afirma la existencia de sombras históricas (Ramos, 2010) que se retroalimentan en el carácter androcéntricos en la que se configura la profesión musical. Esto se materializa en prácticas discriminatorias que obstaculizan la inserción y el crecimiento profesional de mujeres

³³Consultado : <https://www.brechageneromusicaprofesional.aranzazucruz.com/>

³⁴ La suspensión de los contratos colectivos está vinculada más al nacimiento y cuidado de los/as menores que no a la salud de la madre que, como tal, debería de tenerse en cuenta como un derecho de salud pública diferenciada de la mujer.

³⁵ Carmen Mínguez Lucas-Torres, Primera mujer en finalizar el grado superior de trombón en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid, 1998.

³⁶ La autora señala como ejemplo el aniversario de la Orquesta Filarmónica de Viena con 2.044 personas en la sala y televisado con 50 millones de telespectadores en 95 países y en la que destaca la poca paridad de las mujeres en la configuración de la orquesta en donde sólo había 11 frente a 138 instrumentistas de esta orquesta creada en 1842.

instrumentistas, compositoras e intérpretes, y dificulta su promoción y acceso a puestos mejor remunerados.³⁷

Para Ramos (2010), las sombras históricas tienen que ver con el fracaso que se ha tenido en la poca inserción de las mujeres en la música debido en parte, a la falsa idea de la inexistencia de referentes femeninas en la música. Al respecto, Zavala (2009) señala que esto guarda relación con una hermenéutica de la sospecha que no consideraba que las mujeres podían explorar modos alternativos de expresión puesto que, a lo largo de la historia, las mujeres han estado componiendo e interpretando música en todas las sociedades y culturas dejando de esta manera su legado cultural y musical. En este sentido, la autora afirma:

“Pues solo hay que hacer una revisión desde una mirada crítica al pasado no como un gesto nostálgico o compensatorio, sino como un hecho necesario para la construcción de la posibilidad de la mujer como creadora musical y como referente en nuestro imaginario” (p.215).

Así, la necesidad de consolidar referentes femeninos es clave para el futuro de la mujer en la música (Cruz, 2019) ya que es imprescindible aumentar la presencia de mujeres en las orquestas y el resto de las formaciones grupales del sector musical. De esta manera, también es importante romper con los estereotipos impuestos en el pasado por el patriarcado musical (Green, 2001) y comenzar a construir una narrativa propia (Biglia, 2005) que reconozca los aportes de las mujeres en la música. En su estudio Cruz (2019) señala:

“Es muy importantes crear referentes para las nuevas generaciones de músicos que existan mujeres tocando percusión, trombón, trompa, etc. esto hace que, cuando una niña tenga que elegir un instrumento no se sienta presionada para decidir algo que realmente no es su primera opción.”³⁸

La existencia de referentes femeninos en el medio musical puede, por un lado, impulsar a las mujeres desde niñas a interesarse por cualquier instrumento y, por otro

³⁷ Como la dirección orquestal, solistas, primeros atriles etc.

³⁸ Consultado: <https://www.brechageneromusicaprofesional.aranzazucruz.com/>

lado, tener un mayor alcance e impactar de manera significativa en la transformación de una sociedad que obligaría a romper con el sexismo histórico que ha dominado el ámbito artístico a partir de prácticas y discursos biologicista (Barral, 2001). En suma, se trata de comenzar a recuperar el espacio que ha sido arrebatado históricamente a las mujeres músicas y diluir las ideas equivocadas de quienes hasta el día de hoy, afirman que no saben nada sobre la pasada existencia de mujeres instrumentistas y compositoras en la historia de la música (Adkins, 2006).

2.2.3 Desigualdad laboral

En el año del 2016, la Sociedad General de Autores y Editores (SGAE)³⁹ registraba un alta 17,543 socias. En lo que respecta a nuevas incorporaciones, de las 3,398 nuevas altas, 680 fueron mujeres que representa el 20.01% de los nuevos socios/as. Estas cifras reflejan una brecha ocupacional que impacta negativamente en las mejoras de condiciones laborales y en la promoción profesional en este ámbito que, además, se desarrolla en medio de la precariedad laboral como consecuencia de la intermitencia laboral⁴⁰ de la actividad profesional que obstaculiza la regulación y formalización contractual. Sin embargo, también existe un sector de artistas que optan por mantenerse al margen de la actividad fiscal, debido a altos costes que supone ser trabajadora/es por cuenta propia sobre todo, teniendo en cuenta la precariedad laboral en la que se desarrolla la actividad artística profesional. Esto hace inviable cubrir los costes de gestión: cotización de la seguridad social⁴¹, gastos administrativos y cumplimiento de las obligaciones tributarias (IVA, IRPF)⁴² Por tal razón, a veces las trabajadoras/es de la música prefieren recibir pagas en metálico para no verse

³⁹ Se funda en 1941 como Sociedad General de Autores de España y en 1995 se refunda como Sociedad General de Autores y Editores. Esta organización gestiona los derechos de autor de las artes escénicas y sus socios son trabajadores artistas y promotores del negocio de la cultura. Para ser socio/a es necesario tener una obra explotada públicamente por cualquier medio. Referido:

<http://www.sgae.es/es-ES/SitePages/index.aspx>

⁴⁰ Uno de los problemas centrales que tiene la actividad artística es la intermitencia o discontinuidad laboral en la que se desarrolla la profesión de las artes escénicas.

⁴¹ Es muy común la presencia de la figura del “falso autónomo” definido como aquel que la empresa exige darse de alta para poder trabajar bajo las características del trabajador por cuenta ajena, es una práctica recurrente en el sector cultural.

⁴² En concreto, el sector del teatro ha pedido una reducción del IVA del 10 al 4%, la bajada del que tienen las contrataciones con las administraciones municipales del 21 al 10% y una campaña institucional para promover "el consumo" de Cultura. https://www.eldiario.es/cultura/sector-cultural-Gobierno-bajada-IVA_0_1007549515.html

afectadas por esta desigualdad tributaria que genera una menor retribución monetaria para las artistas y profesionales del sector.

Las condiciones laborales en las que se desarrolla el sector de la música, ya de por sí se encuentra carente de un marco legal, laboral y fiscal que favorezca a artistas, creadoras/es y trabajadoras/es de la música. Por eso, a principios del 2017-2018 el congreso de los diputados elaboró el “Informe para la elaboración del Estatuto del Artista”⁴³ en el que se contempla 75 propuestas referentes a las mejoras en el ámbito fiscal para tributar según el promedio de los ingresos que se hayan declarado en los últimos 3 o 4 años, además de deducir gastos de formación, adquisición de instrumentos y equipo, dietas, reducir el IVA al 10% etc. En lo referente al ámbito laboral y de seguridad social, propone revisar algunas prestaciones, flexibilizar la participación de los sindicatos, así como impulsar bonificaciones para favorecer el alta y la permanencia de la seguridad social. No obstante, a lo largo del informe, se nota una carencia de la perspectiva de género.

En este sentido y como respuesta en el pleno del congreso, la diputada Berta Ojea señaló⁴⁴ la necesidad de formular la recolección y tratamiento de datos desde la perspectiva de género de manera sistemática y disgregada por rango de edad y género los cuales, deberían ser integrados en el informe y en la redacción del nuevo estatuto.⁴⁵ Según Ojea, esto permitiría desarrollar medidas de carácter transversal que ayuden a erradicar la brecha laboral, la brecha salarial y la brecha generacional en la que enfatiza que “*las mujeres según cumplen años son expulsadas del mercado de trabajo*”(Ojea, 2017) con lo cual, las coloca en una situación de exclusión mucho mayor dentro del sector.

⁴³ Congreso de los Diputados. (2018). Boletín Oficial de las Cortes; *Informe de la Subcomisión para la Elaboración de un Estatuto del Artista*. (Serie D, Núm. 373). Consultado:

http://www.congreso.es/backoffice_doc/prensa/notas_prensa/61825_1536230939806.pdf

⁴⁴ Ponencia Berta Ojea (29 de septiembre del 2017) Unión de Actores y Actrices. Congreso de los diputados, Madrid. Referido: https://www.uniondeactores.com/images/web/adjuntos/estatuto-del-artista/Ponencia-Berta-Ojea-Estatuto-del-Artista.pdf?utm_campaign=nota-de-prensa-la-union-de-actores-y-actrices-presenta-sus-medidas-de-igualdad-para-el-estatuto-del-artista-ante-el-congreso&utm_medium=email&utm_source=acumbamail

⁴⁵ ¿Cuántas mujeres trabajan en el sector? ¿Cuánto perciben por su trabajo? ¿Qué cotización tienen? ¿Cuántas acceden a la jubilación? ¿Con que carrera de cotización cuentan?

En lo que se refiere a cargos directivos, en un artículo realizado por la RTVE sobre el día de la mujer emprendedora menciona que, el llamado “techo de cristal” es un fenómeno social aún vigente que dificulta la participación de la mujer para ocupar cargos directivos hecho que, sigue siendo una de las principales barreras que afrontan las mujeres en su día a día. Sobre este tema, el observatorio de igualdad y empleo de la ONU,⁴⁶ menciona las diferencias que, a nivel de discriminación y brecha salarial, existen en el sector de la música especialmente en el ámbito de la música clásica, asociado a la incompatibilidad con la maternidad y la conciliación familiar que imposibilita las exigencias de los cargos directivos en una orquesta. Esto da pie a una segregación del sector musical que afecta negativamente a las mujeres en su integración o en su defecto, las relega a la “secretarización”⁴⁷ laboral ya que, siempre son bienvenidas a los cargos administrativos mientras que los cargos de producción y liderazgo del negocio musical queda en manos de los hombres. De este modo, los sesgos de género quedan arraigados en prácticas discriminatorias que se dan tanto a en el ámbito organizativo institucional como en los espacios de sociabilidad musical.⁴⁸

En esta línea, tanto en el sector de la música como en el resto del sector cultural, se está trabajando por evidenciar los desequilibrios y brechas de género mediante la elaboración de indicadores que de manera objetiva, den cuenta de las condiciones en la que las mujeres desarrollan su actividad artística y profesional. Por ejemplo, durante el foro “la perspectiva del género en escena” realizado en la ciudad de Manresa, Villarroya (2019) expuso los resultados de su trabajo realizado con el *Consell Nacional de la Cultura i de les Arts* (en adelante CONCA) sobre las “*Desigualtats de gènere en l’ocupació cultural a Catalunya*” en el que abordó la

⁴⁶ Observatorio de igualdad empleo (13 de febrero, 2019) Las desigualdades de género en la industria de la música. Recuperado: <http://www.observatorioigualdadyempleo.es/las-desigualdades-de-genero-en-la-industria-de-la-musica/>

⁴⁷ En entrevista, Carmen Zapata (presidenta de la Asociación de Salas y Conciertos de Cataluña ASACC y de Mujeres y Música) señala este término como un malestar que ha experimentado a lo largo de su carrera. (8 diciembre 2019)

⁴⁸ Jean-Louis Guereña apela a esta aproximación amplia al concepto de sociabilidad en "De París a Barcelona (1933-1996). El proyecto *Sociedades Musicales y Cantantes* (Siglos XIX y XX)", en Jaume Carbonelli Guberna (Coord.): *Els orígens de les associacions corals a Espanya* (s. XIX-XX) (Barcelona: Oikos-Tau, 1998), pp. 9-14, 11. (Alonso, 2001; p. 17)

situación ocupacional y profesional de las trabajadoras del sector de la cultura (Villarroya & Barrios, 2019). La autora, centra su análisis en el mercado de trabajo, la promoción profesional, la conciliación familiar y las condiciones contractuales, laborales y profesionales de las trabajadoras del sector de la cultura haciendo énfasis en la actividad profesional dentro de los órganos institucionales. Al respecto, la autora destaca algunos aspectos como la distribución de los cargos públicos y administrativos por disgregación de sexo que, según los resultados, el tercer sector es el más feminizado mientras que los perfiles más artísticos, la participación de los hombres es superior, poniendo en foco en la infrarepresentación de las mujeres en el ámbito musical en Cataluña (2019). La relevancia de este trabajo estriba en la necesidad de introducir la perspectiva de género en la elaboración de indicadores que permita obtener de manera fehaciente, un diagnóstico sobre la situación ocupacional y salarial de las mujeres en este sector. En lo que respecta al ámbito musical, solo se han podido acceder a información a partir de indicadores elaborados por empresas dedicadas al marketing musical como la revista *Mundo Sonoro*,⁴⁹ revista *Menos que Cero* medios digitales,⁵⁰ ó por medio de las asociaciones como MYM⁵¹ quienes hasta hoy día, han ofrecido resultados que permiten visibilizar los desequilibrios en los escenarios.

2.2.4 Desigualdades en los escenarios

En España aún son recientes las aproximaciones sobre el papel activo que tiene la mujer en el mundo de la música y actualmente, se está suscitando interés en el campo de la investigación en los estudios de género, sobre todo, a partir de trabajos aún recientes como el de Adkins (2006), Cruz (2019), Ramos (2010), y Zavala (2009) entre otras. En este sentido, también se están abriendo nuevos contextos políticos y sociales protagonizados por mujeres y agrupaciones feministas quienes cuestionan los

⁴⁹ *Mundo Sonoro* (2016, agosto 5). Encuesta para los profesionales de la música. Recuperado de <https://www.mondosonoro.com/noticias-actualidad-musical/encuesta-para-los-profesionales-de-la-musica/>

⁵⁰ Consultado: <https://menosquecero.es/>

⁵¹ Mujeres Y Música, & Valls, L. (s. f). La presencia de las mujeres en los festivales en 2019. Recuperado de <http://mujeresymusica.com/presencia-de-las-mujeres-en-los-festivales-en-2019/>

motivos de la infrarepresentación de las mujeres en los escenarios y abordan esta situación discriminatoria de manera directa en este sector.

Con de la *Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, LOIEMH 3/2007, han surgido organizaciones conformada por mujeres, músicas, y feministas⁵² decididas a denunciar desde sus distintos espacios, la situación de desigualdad que se atraviesa en este sector y hacer frente a los desequilibrios del género que prevalecen en el mundo musical. Sus objetivos y acciones están orientadas hacia unas demandas concretas como el de exigir la aplicación de las cuotas y la paridad en la programación de los festivales y conciertos además de hacer más efectivos los protocolos contra el acoso y la violencia machista. Por ejemplo, la asociación Mujeres en la Industria de la Música (en adelante MIM), ha creado un *lobby* de presión desde las instituciones públicas y privadas a la par de gestionar una red de trabajo que teje puentes de comunicación con músicas de todo el mundo y profesionales cercanos a la problemática de las desigualdades en este sector. Otras de sus estrategias de presión política, es la apuesta a la realización de estudios de impacto de carácter cuantitativo que dan cuenta de la brecha de género existente para posteriormente socializar su publicación y visibilizar los desequilibrios existentes en la programación de festivales. Esto con el propósito de exigir a aquellos que reciben subvención pública, el cumplimiento de las normativas y de una agenda musical más paritaria.

En este sentido, Mujeres y Músicas (en adelante MYM), también centran su trabajo en visibilizar la infrarepresentación de las mujeres en los escenarios a través de estudios que evidencian los sesgos de género y las prácticas discriminatorias aún existentes en todos los ámbitos del sector. De esta manera, señalan que como consecuencia de la miopía organizacional, es más que evidente que desde la planificación de un festival, no hay una conciencia sobre los sesgos que se genera en tareas puntuales a la hora de planear el evento ya que la realidad muestra que, además de haber pocas mujeres arriba de los escenarios, tampoco hay muchas sonidistas y

⁵² Clásicas y Modernas, Asociación MIM (Mujeres en la Industria de la Música), Uterzine, InOutRadio, Naboterritorios, Core tres, Hits With Tits, Fusa Activa, Mi Groupies, ni Musas. Libres y creadoras, Mujeres en la Música.

productoras trabajando en la organización (Bardelli,2018). Esta situación es un problema generalizado ya que, la Women in Music (Lucas. s.f) ha publicado un artículo en donde reveló que, en Estados Unidos y Canadá, menos del 6% de los productores reconocidos son mujeres y en todo caso, en 46 años ninguna mujer ha sido distinguida con el Grammy al mejor productor:

En las 504 nominaciones solo hubo 68 mujeres nominadas que corresponde al 14%, de 117 ganadores solo 14 fueron mujeres, es decir, un 12%, entre los 25 festivales más grandes de Latinoamérica en el año 2017 donde hubo un 78,1% de participación masculina, un 11.3% de participación mixta, y un 10.6% de participación femenina. Sumando estéreo Picnic y Rock al Parque, dos de los festivales más importantes en Colombia, el 75.2% de los actos fueron masculinos, mientras que el 24.8% fueron femeninos y mixtos.⁵³

Dicho lo anterior, la brecha de género está presente en todos los espacios de la cadena de valor que también impacta en el complejo entramado de la industria musical desde el momento de la planificación de un evento, hasta la concreción y puesta en escena de este, hecho que denota la ausencia de una participación igualitaria. Los argumentos estriban en la poca presencia de mujeres en cargos directivos que, siguiendo la Organización Women in Music, aún hay una brecha de género significativa de 70% de participación masculina frente al 30% femenina a consecuencia del techo de hormigón⁵⁴ que impacta en una discriminación sistemática (López, 2019) que afecta tanto en la programación como en la estructura organizativa de un festival. Así lo menciona Carmen Zapata:

“Hubo un momento en el que las profesionales de la música empezamos a manifestarnos por las cosas que no cambiaban y que se perpetuaban en la industria, como los estereotipos de género, la brecha salarial y la falta de mujeres en los puestos de dirección. Queríamos dar un paso más y montar una asociación para mostrar al mundo una radiografía de lo que estaba sucediendo en el mundo de la música.”⁵⁵

En este sentido, diversas investigaciones y estudios sobre todo de marketing digital, demuestran los desequilibrios y la falta de oportunidades para las mujeres en el sector

⁵³ Consultado: <https://indiehoj.com/noticias/cuantas-mujeres-participaron-premios-musica-latinoamericana-2017/>

⁵⁴ El Día de la mujer emprendedora Romper el "Techo de Hormigón" en la industria de la música. RTVE 19 de noviembre del 2019

⁵⁵ Consultado: <https://www.rtve.es/noticias/20191119/mujeres-buscan-romper-techo-cristal-industria-musical/1991550.shtml>

siendo la programación el hecho más visible ya que, datos revelan que para el 2017, solo 154 de los 1.006 artistas confirmados para los 20 festivales más grandes de España son mujeres o bandas que incluyen mujeres en su formación.⁵⁶ Dos casos claros de prestigio internacional son el Azkena Rock que en este mismo año reunió a 24 bandas durante dos días, y ni una sola mujer pisó el escenario, hecho que indignó al público sobre todo, a agrupaciones feministas que denunciaron la desigualdad existente en los escenarios de dicho festival debido a que recibió 270. 000 euros de subvención en contratación pública⁵⁷.

Adicionalmente, Ticketea⁵⁸ revela que, durante el 2017, de los 192 de los conciertos realizados en el estado español, el 77% no tuvieron a ninguna mujer como artista o solista principal o como miembro del grupo protagonista de actuación. Por ejemplo, de 25 bandas, solo el 10% de ellas estuvieron protagonizadas por una artista solista o por banda de mujeres. Mientras tanto, el 13% de 33 conciertos, tuvieron como protagonista a una banda musical o grupo en el que se incluía al menos una mujer⁵⁹ hecho que refleja una problemática del monopolio masculino en los escenarios que además, sexualiza la imagen de la mujer dentro del *mainstreaming* comercial sin considerar que, por lo general; la audiencia de este tipo de música es mayoritariamente femenina.⁶⁰

En Barcelona, la situación no dista mucho de esta realidad ya que, un artículo publicado en el 2019 por la asociación MYM, demuestra que los festivales musicales catalanes apenas han mejorado en sus cifras con respecto al 2018. El artículo se basa en una encuesta realizada por MYM que refleja que aún queda por tener un programa más paritario pues en la primera edición del Rock Fest⁶¹ tuvo una asistencia de 176

⁵⁶ Ticketea 2017

⁵⁷ Menos que Cero. (2018, 3 diciembre). ¿HAY IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INDUSTRIA MUSICAL? Recuperado 10 septiembre, 2019, de <https://menosquecero.es/2018/12/03/hay-igualdad-de-genero-en-la-industria-musical/>

⁵⁸ Plataforma tecnológica global de compra de entradas y gestión de eventos

⁵⁹ Ticketea 2017

⁶⁰ La cantante mexicana Chiquis Rivera mencionó en el debate de Billboard que los programadores de las radios tienen la noción de que la mayoría de la audiencia es masculina, cuando las disqueras argumentan que son las mujeres quienes compran los discos y pagan las entradas a los conciertos.

⁶¹ Rock Fest (http://www.ara.cat/cultural/comunidad-metallica-rock-fest_0_2263573696.html)

músicos en escenario de las cuales cinco fueron mujeres. El estudio, presenta un estimado del número de mujeres y hombres en la programación y cartelera de algunos festivales más grandes de España que como menciona Ale Castellano, integrante de MYM:

“Comenzamos el proyecto porque queríamos visibilizar las artistas, pero íbamos a festivales y ya sospechábamos un panorama dramático. De aquí que nos planteáramos hacer una muestra y tener datos reales.”⁶²

Los resultados demuestran que, durante el 2017, de una veintena de festivales, sólo se destacaba solo el 11.87% de la presencia de mujeres en la cartelera. Por ejemplo en el Rock Fest de Santa Coloma, de 219 artistas solo dos eran mujeres y el Canet Rock⁶³ solo va a tener en su cartelera, a una banda con dos chicas integrantes en la apertura de un festival donde participaron doce bandas:

“Veníamos de unos años en que la música era un oasis de hombres, pero no sólo entre los grupos, también entre los técnicos de sonido, los montadores de escenario, los programadores y los managers. Pero ahora se ha abierto el debate y parece que las cosas empiezan a cambiar.”⁶⁴

Por ello, está claro que la desigualdad sigue siendo una práctica arduamente arraigada en el sector de la música y por esta razón, se debería de trabajar en mecanismos para corregir este desequilibrio y equiparar la participación de las mujeres en la programación de las carteleras. Esta es una realidad cada vez más presente en festivales de mayor envergadura como el Primavera Sound que, según el informe de MYM, ha pasado del 12,56% de participación femenina en el 2017 al 44.70% en 2019.⁶⁵ En el mismo estudio indica que el festival Crülla contaba solo con el 10% de la presencia femenina, mientras que el Canet Rock contaba con el 20% para este año. Según este informe, la paridad en la cartelera va siendo una idea más aceptada en los festivales como el Primavera Sound que comienzan a ver con ojos lilas, la importancia de la paridad en la programación (anexo 6.1).

⁶²Traducción propia: Consultado el 8 de Julio del 2020.https://www.ara.cat/cultura/Dones-als-festivals-assignatura-pendent-feminisme-musica_0_2270172992.html.

⁶³http://www.ara.cat/cultura/musica-funcioni-canet-rockc-funcinara_0_22265973491.html

⁶⁴ Traducción propia: Consultado el 8 de Julio del 2020.https://www.ara.cat/cultura/Dones-als-festivals-assignatura-pendent-feminisme-musica_0_2270172992.html

⁶⁵http://www.ara.cat/cultura/10-imprescindible-Primavera-Soud_0_2243175705.html.

En este sentido, mientras que en el 2019 el Primavera Sound apostó por una presencia equilibrada entre artistas femeninos y masculinos en su programación, el Sònar aún se encuentra en la lista de los festivales que tiene pendiente corregir este desequilibrio pues en el mismo año, apenas contaba una participación del 26,40%. Al mismo tiempo, también se analiza los datos del festival Crüilla en el que refleja solo el 10.25% el Rototom con solo el 10.81% el Viña Rock con el 8.37% solo por mencionar algunos de los festivales más famosos. En cualquier caso quién mejor ha practicado la aplicación de una política paritaria, ha sido el Madrid POPFEST con una programación del 48.88% de mujeres mientras que el Rock Fest arroja datos rojos de solo el 2.80% de presencia femenina⁶⁶ sobre su escenario aún queda mucho por hacer sin embargo surgen algunas interrogantes ¿En qué momento las mujeres no hacen de la música una carrera profesional? ¿Tendrá esto que ver con la noche, el salir, las jornadas flexibles de trabajo, la carga del equipo?

2.3 El *mainstreaming* del género en el ámbito jurídico español

En marzo del 2007 se publica en el boletín español la “Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres del 22 de marzo del 2007” con el propósito de erradicar las desigualdades entre los géneros y fomentar la participación activa de las mujeres en la sociedad. A manera de preámbulo, esta ley se desarrolla en un marco jurídico multinivel que se enmarca en el derecho internacional que tiene su origen en la CEDAW y que básicamente de lo que trata es de la reivindicación de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida mediante el establecimiento de estrategias políticas que sean claves en la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres. En este sentido, la Unión Europea (UE) estableció la estrategia del *gendermainstreaming* como propuesta política (Lombardo, 2003) que surgió dentro de la Plataforma para la Acción de la IV conferencia mundial sobre mujeres de naciones unidas celebrada en Pekín en 1995. En este encuentro se instó a los gobiernos a incluir la perspectiva de género como estrategia y corriente principal en el

⁶⁶ Mujeres y Música. (s. f.). La presencia de las mujeres en los festivales en 2019. Recuperado: <http://mujeresymusica.com/presencia-de-las-mujeres-en-los-festivales-en-2019/>

diseño e implementación de las políticas públicas para la erradicación de las desigualdades de carácter estructural a nivel económico, político y social.

Por esta razón, el instituto de la mujer para la igualdad de oportunidades sigue esta recomendación y define la aplicación del *mainstreaming* de género como “*la (re) organización, mejora, desarrollo y la evaluación de los procesos políticos*”⁶⁷ de modo que, sea incorporada una perspectiva de igualdad de género en todas las políticas, en todas sus etapas y niveles con la implicación de todas las partes normalmente involucrados en la adopción de estas medidas. De tal suerte que la esta estrategia sugiere, por un lado, la revisión del marco jurídico en el que se legisla todos los asuntos de carácter político y social. Por otro lado, busca introducir la perspectiva de género para erradicar las desigualdades estructurales construidas históricamente como consecuencia del *mainstreaming* androcéntrico dominante.

Esta estrategia forma parte de los tratados internacionales como el de Ámsterdam de 1997 que en su artículo 2 establece “la igualdad entre hombres y mujeres en la promoción del empleo” además de mencionarse en el tercer programa de acción comunitaria sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la comisión europea (1991-1995). También, incorpora el espíritu de otras normativas que regulan los derechos internacionales de las mujeres como en la organización internacional del trabajo OIT donde se suscriben convenios como el de la igualdad de remuneración (1951), el de la discriminación (empleo y ocupación), 1958; el convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981), convenio sobre la protección a la maternidad (2000), y el convenio sobre la violencia y acoso (2019).

Por este motivo, esta estrategia viene a marcar una pauta de carácter transversal que exige a las instituciones públicas implementar políticas de igualdad para la aplicación de medidas dentro del marco europeo según la normativa de la Unión Europea (arts. 2, 3) el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (arts. 8 ,19, 153 y 157) y la Carta de los derechos fundamentales (arts. 20,21, 23 y 33) que,

⁶⁷ Consultado: <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

mediante las directivas europeas, regulan y garantizan el cumplimiento de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres de acuerdo con los tratados internacionales como la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición Directivas 75/117 y 76/207).

En el caso de España, la LOIEMH 3/2007 es de carácter vinculante para el cumplimiento de las directrices europeas que tiene como principio nuclear, velar por los derechos de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. El objeto de esta ley es hacer “efectivo” el derecho de “igualdad” de trato y de oportunidades “entre” hombres y mujeres mediante la eliminación de la “discriminación” de la mujer en todos los ámbitos de la vida. La finalidad es alcanzar una sociedad más “justa” y democrática siguiendo los principios establecidos en el artículo 9.2 y 14 de la CE. Para conseguir estos objetivos, se establecen unos principios de actuación de los poderes públicos que regulan los derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, además de permitir la existencia de un marco jurídico para el diseño e implementación de medidas en la erradicación de la discriminación por razón de sexo.

La aplicación de las políticas de género se fortalece gracias a la posibilidad que brinda la LOIEMH 3/2007, que permite la aplicación de medidas y acciones que regulen la construcción de una sociedad más paritaria. No obstante, una debilidad es el marco jurídico en el que se enmarcan las leyes de igualdad ya que aún cuesta introducir en la legislación española, cambios sustantivos en la calidad de vida de las mujeres como consecuencia de la predominante visión androcéntrica de la igualdad. Al respecto Alfama (2017) opina que las administraciones no han sido capaces de incorporar del todo el género como principio de transversalidad en la política pública, y señala este hecho como una de las principales limitaciones en el diseño de la política pública en el que sugiere, revisar categóricamente el marco jurídico en donde opera el *gendermainstreaming*. En este sentido sugiere problematizar desde qué perspectiva se está mirando la igualdad, identificar los puntos de partida y llegada a más de diez años desde la entrada en vigor del LOIEMH 3/2007 e incluso, cuestionar

la formulación conceptual del proceso y de la articulación de las leyes y desde donde se legisla. Según la autora, esto tiene que ver con un orden de representatividad política y preguntarse: ¿quiénes están allí?, ¿quiénes son nuestros aliados/as? ¿quién nos representa? y sobre todo preguntarse ¿si se parece a nosotras?. Además de la representatividad política, señala los problemas de representatividad sustantiva que va más allá de que nos parezcamos o no, se pregunta ¿cuál es la agenda política? ¿cuáles son los elementos transformadores? y ¿Qué impacto tienen?. De tal forma que se ha de profundizar e ir más allá del planteamiento propio de la estrategia para problematizar el mismo marco jurídico de acción, y revisar conceptualmente su formulación sobre el cual se sustentan algunas leyes y normativas que regulan la vida de las/os ciudadana/os de un determinado lugar. Dicho esto, ¿cuáles son los alcances de la aplicación de la estrategia del MG en el sector de la cultura y de la música? sobre todo si tenemos en cuenta que estamos refiriéndonos a un sector ampliamente masculinizado, ¿hay indicios que indiquen la introducción de la perspectiva de género en otras normativas como la del sector cultural?

2.4 Alcances del género en el marco normativo de la actividad artística

El sector de la cultura es uno de los sectores más precarios debido a la intermitencia laboral que caracteriza sobre todo al ámbito artístico que, por tanto, hace imposible establecer una relación contractual que dificulta la integración de los/as artistas al mercado de trabajo. Esto genera un nivel vulnerabilidad que pone en riesgo la calidad de vida de los/as artistas debido a las condiciones de irregularidad en la que se desarrolla la actividad profesional, y que impacta en la nula protección de los derechos que otorga, por ejemplo, el estatuto de los trabajadores (ET). Salvo aquellas ocupaciones de carácter administrativo, las/os profesionales, artistas, intérpretes y personal técnico, se ve sujeta a una precariedad laboral que afecta en mayor medida a las mujeres y que les sitúa en un plano de desigualdad salarial con respecto a sus homólogos masculinos. En este sentido, desde hace un par de años los partidos políticos están abordando este tema y se está abriendo el debate sobre las dificultades que supone el modelo fiscal actual que no considera las condiciones de las/os trabajadoras/es de la cultura pues el modelo fiscal actual responde más a una

realidad tributaria homogénea que aglutina a distintos sectores productivos que a las particulares financieras en las que se desarrolla, en este caso, la actividad artística y cultural.

En lo que respecta a la relación contractual que suceden en este sector, hasta el 2018 se encontraba en vigencia el Real Decreto 1435/1985 del 1 de agosto, (en adelante RDL 1435/1985)⁶⁸ que regulaba hasta ese entonces “*la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos,*” esto mediante los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 que establecen las condiciones contractuales entre el artista y el empleador/a mismo que, se amparaba en aquel entonces bajo el régimen general de trabajador/a por cuenta ajena bajo la figura de “*artista de espectáculos públicos*” es decir, solo se tenía en cuenta esta práctica profesional cuando se trataba de una contratación pública como presentaciones en festivales o conciertos gestionados por las instituciones públicas y los ayuntamientos. Por tanto, esta normativa excluía a los servicios artísticos prestados al sector privado como eventos sociales y convenciones que, hasta entonces, se regulaba por “*el régimen especial del trabajador autónomo*” RETA (*Ley 20/2007*)”.

En este sentido, dicho modelo resulta inflexible, el régimen de la cotización de autónomo exige el pago mensual de la cuota mínima a la seguridad social independientemente de los ingresos que se hayan generado durante el periodo. Además, esta normativa también excluye del régimen general al personal técnico y auxiliar que asisten al montaje de escenario y que ahora son considerados por el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CONCA, 2014) como profesiones conexas que tienen intervención directa en el proceso de creación. Sin embargo, hasta el día de hoy, estas profesiones se desarrollan bajo el régimen de trabajador autónomo o *freelance*. De esta manera en el punto 3⁶⁹ de esta normativa, solo se reconoce algunos aspectos de las condiciones contractuales dentro del régimen general mientras

⁶⁸ Consultado: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-17303>

⁶⁹ El contrato se formalizará por escrito, y en ejemplar triplicado. Un ejemplar será para cada una de las partes contratantes, y el tercero se registrará en el INEM. Las Entidades sindicales y patronales a las que, en su caso, pertenezcan el artista y el empresario podrán solicitar del INEM las certificaciones correspondientes de la documentación presentada

que en el punto 4⁷⁰ hace referencia al periodo de prueba según lo establecido en el estatuto de los trabajadores. En resumen, la normativa *RDL 1435/1985* que regulaba la actividad artística pública con base en el *estatuto de los trabajadores 1985* (en adelante ET/85 pero también hace referencia al ET/15) ha sido puesta a revisión junto con otras normativas relativas a la tributación y prestaciones sociales para su revisión y ajuste a las circunstancias y conveniencia de las/os trabajadores artistas haciendo hincapié en la cotizaciones y prestaciones de la seguridad social que afectan sobre todo en la jubilación.

De este modo el proyecto ley del RDL 26/2018 viene a incorporar mejoras en algunos aspectos como a) la fiscalidad del sector, b) la protección laboral y de seguridad social y, c) la compatibilidad entre las prestaciones por jubilación e ingresos por derechos de autor y los rendimientos derivados de la propiedad intelectual que se ha de regular mediante el artículo 213 de la ley general de la seguridad social⁷¹ además del derecho a la representación sindical⁷². De igual manera, sugiere la permanencia de artistas en el periodo de la inactividad laboral, en el “régimen general de la seguridad social” que garantice la continuidad del alta dado que esto tendrá un impacto positivo en la protección social, sobre todo, para las trabajadoras artistas en la percepción de la prestación por embarazo. Al respecto en el artículo 249.6 señala:

“Quedará protegida, durante los periodos de inactividad, la situación de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural hasta que el hijo cumpla 9 meses, que no pueda continuar realizando la actividad laboral que dio lugar a su inclusión en el Régimen General como artista en espectáculos públicos a consecuencia de su estado, debiendo acreditarse dicha situación por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En estos supuestos se reconocerá a la trabajadora un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base de cotización establecida en el apartado anterior” (artículo 249.6, RDL 26/2018)

⁷⁰ Los contratos de los trabajadores fijos de carácter discontinuo y las modalidades del contrato de trabajo se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores

⁷¹ “compatibilidad de la pensión de jubilación con las actividades de aquellos profesionales dedicados a la creación artística que perciban por esa actividad derechos de propiedad intelectual”

⁷² Por ejemplo, el RDL 26/2018 en su Cap. I inciso a) considera la “deducción del tipo de retención como el Impuesto de Valor Agregado del 21 al 10%, y la reducción de 4 puntos porcentuales en la retención del IRPF procedentes del capital inmobiliario derivados de la propiedad intelectual cuando el contribuyente no sea el autor

Al reconocer la situación de intermitencia, en la que se desarrolla la actividad artística en la que no solo el beneficio de prestación se da en la situación de maternidad, o por otras condiciones como por riesgos laborales, enfermedades, sino que además reconoce la importancia de la jubilación. Por otra parte, la relevancia de este párrafo es que incluye las prestaciones ligadas a la corresponsabilidad por nacimiento y cuidados a menores de 12 meses (art. 177) y la etapa corresponsabilidad en la etapa de lactancia (art. 181, 182 y 183) contemplado en el RDL 6/2019 que, en este sentido, abre una vía de incorporación de la perspectiva de género en materia de nacimiento y cuidado del menor.

Es necesario subrayar que esta medida también está incorporada como disposiciones adicionales en el ET/2015 bajo el principio de igualdad y la aplicación del *gendermainstreaming*⁷³ en materia laboral de acuerdo con lo establecido en el artículo 2, del tratado de la Unión Europea “igualdad de oportunidades y protección social.” Al respecto, por ejemplo, el ET/2015 considera en su sección 3- sobre suspensión del contrato los artículos 45 e incorpora en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48, la perspectiva de género en su disposición decimotercera que, regula lo relacionado al nacimiento y el cuidado de la niña o niño de la trabajadora por cuenta ajena y que en todo caso amplía los permisos de paternidad. Esto es en relación con la suspensión de contrato por nacimiento que consiste básicamente, en la aplicación paulatina del artículo 48 del ET 2/2015 en medidas contempladas en la redacción del Real Decreto Ley 6/2019.

En este sentido, la incorporación de estas medidas al proyecto ley del Estatuto del Artista, RDL 2018, de alguna manera se alinea en los requisitos y cumplimiento con el principio de igualdad, recomendado por la directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, y el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres establecido en la directiva 76/207/CEE referente a la aplicación de igualdad en empleo, formación, promoción profesional y mejora en condiciones de trabajo.⁷⁴

⁷³ La aplicación de la transversalidad en las políticas públicas.

⁷⁴ Diario Oficial de las comunidades europeas, (2 de diciembre del 2000) Directiva 2000/78/CE.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Una mirada desde la investigación feminista

El presente trabajo, es una investigación social que se aproxima a las problemáticas que viven las mujeres en el ámbito de la música, desde una propuesta metodológica dinámica. En este sentido, se ha diseñado un marco metodológico cualitativo que primará el análisis de la realidad a partir de material empírico obtenido del trabajo de campo. Para ello, la estrategia de intervención consistió en: 1) la aproximación al tema, 2) el diseño y planificación de la estrategia de intervención al trabajo de campo y, 3) la implementación de las herramientas para la recogida y análisis de datos. De esta manera, un primer momento, se ha recurrido al uso de la técnica de la observación etnográfica⁷⁵ en sus distintas fases (anexo 6.2) a efectos de identificar los aspectos claves, que serían incorporados en el diseño y realización de la entrevista. Posteriormente, se han realizado entrevistas semiestructurada como herramienta de soporte, que facilitará la sistematización de las reflexiones de las entrevistadas. Durante el desarrollo del trabajo de campo, se recurrió constantemente a la consulta de fuentes primarias y secundarias como la revisión de artículos y fuentes bibliográficas, consulta de sitios web que condujeran hacia una correcta interpretación de los datos obtenidos. Por último, para el análisis teórico metodológico, se consideró pertinente hacer uso a la *Grounded Theory* o Teoría Fundamentada (Glasser & Strauss, 1967) que responde a los objetivos de la investigación de carácter social y que, a mi entender, resulta una técnica adecuada para de despliegue de metodologías feministas. Para ello, he analizado los datos con el software ATLAS.ti versión 8, que facilita la sistematización y el análisis de los resultados, extraídos de las entrevistas.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32000L0078>

⁷⁵ Anthony Giddens, sociólogo, la define como el estudio directo de personas o grupos durante un cierto período, utilizando la observación participante o las entrevistas para conocer su comportamiento social. Consultado: <https://www.psyma.com/company/news/message/la-etnografia-como-herramienta-en-la-investigacion-cualitativa>.

3.2 De la acción al activismo feminista

Como marcos de referencias metodológico, resulta interesante la propuesta de Biglia (2005) sobre la Investigación Acción Feministas (en adelante IAF), una metodología que, por un lado, denuncia al positivismo científico que, siguiendo a Biglia, se basa en la formulación de una ciencia imparcial que invisibiliza otras cuestiones que atañen a las mujeres y que, por el otro lado, reivindica el reconocimiento de las aportaciones feministas y la acción política que conlleva este proceso (Biglia, 2005, p. 27). De esta forma, pone en el centro los saberes constituidos a partir de las experiencias que se generan en un marco colectivo que, en todo caso, la investigación acción feminista ha de ser capaz de interpretar, sistematizar y reivindicar dentro de esa realidad existente. Esta idea propone desarrollar una estrategia de intervención basada en la parcialidad (Haraway, 1991) como práctica investigativa pues el propósito es aproximarse a esas opiniones y puntos de vista (Harding, 1987) que se generan desde la subjetividad encarnada con el propósito de interpretar la realidad desde una epistemología feminista⁷⁶

Biglia (2005) desarrolla once supuestos básicos que caracterizan la investigación activista feminista como un “*work in progress*”⁷⁷ que, en síntesis, se resume en una propuesta que confronta al paradigma científico dominante en el campo de la investigación y las ciencias, lo que Haraway (2004) denomina como hacer de “testigo modesto.”⁷⁸ Señala que la ciencia feminista se caracteriza por una metodología del compromiso entre la investigación y las personas cognoscentes teniendo en cuenta, el

⁷⁶ Las feministas argumentan que las epistemologías tradicionales excluyen sistemáticamente, con o sin intención, la posibilidad de que las mujeres sean sujetos o agentes del conocimiento, sostienen que la voz de la ciencia masculina y que la historia se ha escrito desde el punto de vista de los hombres (de los que pertenece a la clase o a la raza dominantes), aduce que siempre se presupone que el sujeto de una oración sociológica tradicional es el hombre. (Harding, 1987 p.3)

⁷⁷ Consiste en: 1) Compromiso para el cambio social, 2) Ruptura de la dicotomía público/privado, 3) Relación de interdependencia entre teoría y práctica, 4) Reconocimiento a la perspectiva situada, 5) Asunción de responsabilidades, 6) La valoración y respeto de la agencia de todas las subjetividades 7) La puesta en juego de las dinámicas de poder, 8) Una continua apertura a ser modificadas, 9) Reflexividad y autocrítica, 10) Saberes colectivos/lógicas no propietarias, 11) Redefinición de los procesos de validación del conocimiento.

⁷⁸ Haraway introduce la figura del testigo modesto, concepto acuñado en el siglo XVII para iniciar los relatos de la objetividad en el que las mujeres estaban excluidas. Engler, V. (2020, agosto 14). La máquina de dudar. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-5112-2009-08-14.html>

vínculo como unidad mínima de análisis que las sitúa en el mismo plano crítico de acción que al objeto explícito de estudio (Harding, 1987) sin perder con ello, su validez científica.

La puesta en cuestión sobre el rol del investigador/a, refuerza la idea de los posicionamientos que éste/a puede ocupar dentro de los dispositivos de observación y, considera la importancia de hacerlo desde una parcialidad (Haraway, 1988) que permita, una interpretación de la realidad, a través del conocimiento de esas experiencias individuales localizables y como se desarrollan en lo colectivo. Para Rich (1985) la primera y principal localización en la realidad es la propia corporeización o incardinamiento⁷⁹, esto es, “repensar al cuerpo como nuestra situación primaria, constituye el punto de partida de la vertiente epistemológica de la política de localización” (p. 40).

Para Haraway (2004) “la localización es siempre parcial, es siempre finita, siempre en juego intenso de primer plano y fondo texto y contexto, que constituye la investigación crítica” (p. 29) de tal manera que, la localización constituye una mayor comprensión de las experiencias que va más allá de las categorías de género, raza y clase, sino que exige una mayor comprensión de los puntos de vista particulares que se desarrollan dentro de un contexto social determinado. Al respecto, Harding (1987) sugiere hacer uso de la “teoría de los puntos de vista” para identificar desde las diferentes perspectivas, las problemáticas y malestares que experimentan las mujeres e hilvanar esas reflexiones, para no percibir las como hechos aislados, sino como parte de un malestar colectivo socialmente localizado que genere un proceso de apropiación de su propia historia (Kirk y Miller, 1986, p. 10).

3.3 Los roles sociales en la dinámica de observación desde la perspectiva de género

A efectos de desplegar el trabajo de campo, se estableció una ruta metodológica que se desarrollo en dos fases: la observación etnográfica y la entrevista en

⁷⁹ Es un sujeto como cuerpo incardinado, un pensar corporeizado que tiende a definirse en calidad de subjetividad política. Su emergencia permite la valoración de la positividad de las diferencias de cada cuerpo o sujeto y también se construye a partir de la narración de sí. (Palaisi, Marie-Agnès, 2017, p. 67)

profundidad. En la primera fase, se implementó la técnica de observación *de los Roles sociales*, “*Field Work*”⁸⁰ de Junker (1960) quien presenta su conceptualización de los “roles sociales para la observación ligada a “la situación de investigación de campo”. Junker (1960) sugiere “cuatro roles teóricamente posibles para los sociólogos que realizan trabajo de campo. Estos van desde el completo participante a un completo observador entre estos” (Valles, 1999, p. 151) aspecto que hace del trabajo de campo, un proceso vivo y dinámico. (anexo 6.2).

Para Juncker (1960), el trabajo de campo etnográfico, facilita la aproximación aquellas experiencias corpóreas localizables (Rich,1985) dentro de un contexto social determinado, que se complejiza a medida que se profundiza en el terreno. En este sentido, resulta interesante la idea de la metáfora de Alcoff (1988) sobre el tablero de ajedrez el cual amplía la posibilidad de visibilizar las políticas de localización que, en palabras de Casado (1999):

“Utiliza el tablero de ajedrez como metáfora de las estructuras sociales y la situación, en él, se desarrolla las dimensiones preestablecidas, dividido en cuadrículas de diferentes posiciones que pueden alcanzar las piezas en sus movimientos. Pero además de estar fijado el espacio, también las piezas se someten a una determinada estructura: hay piezas con mayor o menor posibilidad de amplitud de movimiento, hay un reparto jerárquico de diferentes poderes” (p. 83).

Por lo tanto, esta dinámica ayuda a precisar la posición que ocupa el investigador/a con respecto a esa realidad para poder dimensionar desde la parcialidad, las problemáticas individuales y colectivas que se generan frente a dicha realidad tal y como sugiere la posición de un peón en un tablero de ajedrez que se considera seguro o peligroso según la relación con las otras piezas (Alcoff,1988).

En estos términos, se ha optado por la implementación del método inductivo que, a partir de la observación, clasificación y análisis de las fuentes, se pueda formular

⁸⁰ Para entender cabalmente su tipología de roles debe recordarse que Junker parte de una distinción previa: las clases de información que la gente utiliza en su vida cotidiana (en las situaciones sociales donde el investigador observa y participa). La diversa información que intercambia la gente en sus relaciones habituales (a través de los gestos, la voz u otros medios), se filtra de dos maneras combinadas: 1) La gente selecciona la información antes de comunicarla; barajando distinciones a lo largo del continuum información pública-información privada. 2) La gente selecciona a quién comunicar qué información. Aquí es donde los roles sociales, utilizables por el investigador de campo con propósitos de captar información de distinto tipo (pública, confidencial, secreta, privada), adquieren su significado. (Valles; 2007)

algunas aproximaciones concluyentes a la problemática en cuestión. En todo caso, lo que se pretende es transgredir esa visión esencialista y universalista existente en la ciencia positiva y apoyarse en otras formas de hacer ciencia que priorice las experiencias, los puntos de vista y la localización como vertientes del conocimiento que también, atiendan a la importancia de la diferencia (Young, 1986) como elemento de reivindicación para la acción política.

3.4 La entrevista como técnica de investigación

La segunda fase de intervención se implementó el uso entrevistas, como técnica de aproximación al campo de estudio dirigida a diferentes perfiles de mujeres para conocer sus dificultades en el sector de la música. De esta manera, se pudieron establecer algunos criterios y categorías (anexo 1.1) que llevarán a responder esta pregunta en su complejidad. La implementación de la entrevista ayudó a responder aquellos aspectos relevantes de acuerdo con los objetivos planteados en este trabajo (Vallés, 1999, p. 203). Para ello, se diseñó un guion (Patton, 1980) de entrevista semiestructurada (anexo 1.2) que facilitará la introducción al campo de estudio, y permitiera profundizar en las problemáticas que se desarrollan en los espacios de sociabilidad musical (Alonso, 2001) a partir de prácticas cotidianas que se manifiestan sobre todo, en el proceso de creación musical (Galeano, 2007).

Las preguntas se centraron en identificar las dificultades que experimentan las mujeres tanto en el ámbito laboral como en el artístico, además, de conocer las estrategias que desarrollan para hacer frente a determinadas situaciones ya sea sobre o detrás de los escenarios. De esta manera se destacaron aspectos como las oportunidades, las fortalezas, pero también las debilidades y amenazas que perciben en su práctica profesional, además de aprovechar para profundizar en el nivel de incidencia institucional en este sector. (anexo 1.3)

En la realización de las entrevistas, se implementó la técnica de “bola de nieve”⁸¹ en la que destacan los efectos y las sinergias propios de la situación grupal (Valles, 1999, p. 197) que, en este caso, se desarrollan en base a las conexiones entre las músicas y las profesionales del sector. Esto permitió el contacto con las entrevistadas para la realización de este trabajo, además dejó entrever que existe un circuito muy activo de mujeres que se organizan y comunican entre sí desde la identidad colectiva que tiene como eje, la visibilización y apropiación de los espacios de creación y de gestión musical. Cabe mencionar que en este estudio consideró la interseccionalidad como estrategia para el análisis pues como menciona Mara Viveros (Pontón, 2017) todo estudio requiere abordar la perspectiva interseccional y exige de alguna manera, tener conocimiento no solo en temas de género sino también de etnia, raza, clase, generación, sexualidad, lo que hace que el reto sea aún mayor.

3.4.1 Delimitación de la muestra

Se realizaron 13 entrevistas dirigidas a músicas, profesionales del sector y profesiones conexas⁸² que inciden directa o indirectamente en el ámbito artístico y que, según el Consell Nacional de la Cultura i de les Arts (CONCA), define como el conjunto de oficios o profesiones que ayudan al artista o el creador en el proceso creativo y que tienen intervención directa en este proceso. En este sentido, para la delimitación de la muestra se tomó como marco de referencia la clasificación del

⁸¹ La estrategia de la bola de nieve” es una técnica utilizada en la investigación cualitativa, y sobre todo para la realización de entrevistas individuales. Una vez identificadas las primeras personas que serán entrevistadas, mediante estas se consiguen otros contactos, y así, hasta completar la muestra o representatividad y la cantidad de informantes necesaria. Consultado:

<https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/96/88/69688.pdf>

⁸² Este concepto aparece en otras normativas internacionales y se aprueba en el estatuto del artista y oficios conexos y que en el artículo 1 define al artista, intérprete o ejecutante como “todo aquel que represente un papel, cante, recite, declame, interprete o ejecute en cualquier forma una obra artística, la dirija o realice cualquier actividad similar a las mencionadas sea en vivo o registrada en cualquier tipo de soporte para su exhibición pública o privada” y los oficios conexos como aquellas actividades derivadas de las definidas en el inciso anterior y que implique el proceso creativo”. Informe CONCA IC5 2014.

CONCA⁸³ sobre las actividades profesionales que incluye, intérpretes, regidores y técnicos de luz y sonidos.⁸⁴

En consecuencia, se definió hacer una aproximación a los siguientes perfiles:

- Mujeres músicas independientes conformado por instrumentistas, intérpretes, productoras, DJ's, sonidistas, managers, periodistas y profesionales afincadas en Barcelona.
- Gestoras culturales, periodistas, y profesionales del sector

Siguiendo a Glasser y Strauss (1967), el muestreo es el medio o sistema por el que el investigador decide con base analítica, qué datos buscar y registrar. Por tal razón, se consideró a profesionales con trayectoria afincadas en Barcelona de acuerdo con los siguientes criterios.

1. Profesional junior: Mujeres, músicas, artistas, personal técnico y profesionales con una trayectoria de 1-2 años en Barcelona.
2. Profesional Senior: Mujeres, músicas, artistas, personal técnico y profesionales con más de 5 años de trayectoria en la escena musical de Barcelona.
3. Profesionales Pro o VIP: Mujeres, músicas, artistas, personal técnico y profesionales con trayectorias indefinidas, pero con una estructura sólida en el mercado de la música (mánager, sello, discográfica, etc.) alcance mediático (redes, escenarios y festivales) y de impacto en la escena musical de Barcelona.

En este caso, se hace referencia a la unidad de análisis caracterizada por creadoras y profesionales en el sector (anexo 6.4) y se considero en parte, a profesionales que

⁸³ 36 Propostes per a la millora de les condicions professional en el món de la cultura, Informe CoNCA vol. 5 20 de junio del 2014. Generalitat de Catalunya
http://conca.gencat.cat/web/.content/arxiu/publicacions/36_propostes_millora_professional/CONCA_36PROPOSTESV503_format1_1_.pdf

⁸⁴ Es necesario subrayar el lenguaje sexista que aparece en este informe que da cuenta de la visión androcéntrica que persiste en las instituciones en este caso, del sector cultural.

forman parte de las sociedades de gestión colectiva (anexo 6.5) dentro del sector de la música (Mendoza, 2017). En otras palabras, se considera la unidad de análisis como el marco de acción referencial que facilita la identificación de las informantes y delimita la intervención del trabajo de campo. Por este motivo, en la Tabla 1 se identifica el perfil profesional de las entrevistadas, edad, y ocupación dentro del sector además de incorporar otros ítems como la maternidad y observar, si este hecho comporta un cambio significativo en la práctica profesional de las mujeres que se dedican a la música.

Tabla 1: Características de las informantes.

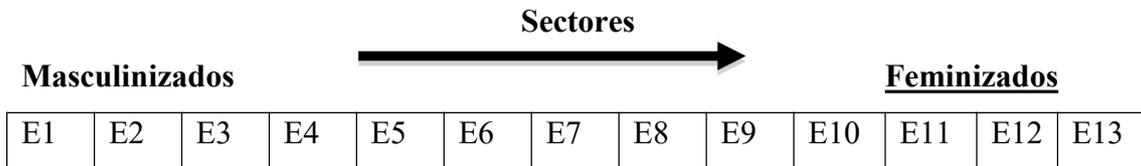
CÓDIGO	Edad	Ocupación	Hij/as ⁸⁵	Categoría
E1	25 años	Técnica de sonido	SH	Junior
E2	48 años	Productora y DJ	CH	Senior
E3	40 años	Manager y DJ	SH	Junior
E4	32 años	Guitarrista	SH	Junior
E5	41 años	Cantautora, instrumentista e intérprete	SH	Senior
E6	41 años	Cantante	CH	Senior
E7	40 años	Cantante	SH	VIP/PRO
E8	37 años	Productora, cantante y DJ	SH	VIP/PRO
E9	47 años	Periodista, investigadora y DJ	SH	Senior
E10	54 años	Periodista musical	CH	Senior
E11	40 años	Gestora Cultural	SH	Junior
E12	56 años	Presidenta de MIM	CH	Senior
E13	40 años	Profesional área de Feminismes i LGTBQ	SH	Junior

Así mismo, se optó por la codificación de las entrevistadas en E1, E2, y así consecutivamente, para facilitar la sistematización de la información. De la misma manera, se diseñó un gráfico que muestra las ocupaciones que se desarrollan en la cadena de valor de este sector que, de derecha a izquierda, se indica los sectores más

⁸⁵ SH= Sin Hijas/os CH=Con hijas/os

masculinizados hasta los sectores más feminizados con el propósito de observar el comportamiento de los resultados.

Esquema 1: Ocupaciones Profesionales



3.5. Tipologías de análisis

Para la sistematización de la información, se consideró oportuno organizar dos tipologías de análisis, que corresponden a: **Tipología 1)** Músicas, instrumentistas, intérpretes, DJ, sonidistas, managers y personal técnico y, **Tipología 2)** Periodistas musicales, gestoras y profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito institucional (anexo 1.4). De la misma manera, se establecieron categorías y subcategorías apriorísticas teniendo en cuenta en el artículo 3.5 de la LOIEHM 3/2007, referente al acceso al empleo y a la igualdad de oportunidades en la promoción profesional, a los artículos 6, 7 referentes a la no discriminación por razón de sexo, así como el artículo 11 referente a la obligación de los organismos institucionales en promover acciones para la igualdad en el ámbito público. Siguiendo esta idea, se plantearon categorías y subcategorías descritas en el anexo 1.3 referentes al mercado laboral, el trato igualitario, y acciones positivas que se llevan a cabo para erradicar la desigualdad.

3.5.1 Primera tipología de análisis (anexo 2)

En este grupo se analizaron ocho entrevistas dirigido a músicas, interpretes, instrumentistas, DJ's, técnicas de sonido y producción, managers con distintos niveles de trayectoria (Junior, Senior, VIP). Se organizó la información de acuerdo a las categorías formuladas en los anexos 1.2 y, 1.3 acordes a lo sugerido por la LOIEMH

3/2007.⁸⁶ De este modo, en la primera etapa de codificación se seleccionó “el mercado laboral” como categoría central de análisis y “la brecha de género” como subcategoría que condujo a agrupar variables como 1) la brecha salarial, a) la falta de reconocimiento profesional y 3) la intermitencia laboral⁸⁷ como categoría emergente identificado como elemento de desigualdad tributaria (anexo 1.4).

3.5.2 Segunda tipología de análisis (anexo 4).

En este grupo se recoge la información de cinco entrevistadas que desarrollan actividades dentro del sector de la música más enfocado a áreas de trabajo administrativo y asociativo esto, con el propósito de verificar si las problemáticas que se manifiestan en los escenarios se viven de la misma manera en los ámbitos de organización y gestión cultural. De esta manera se considera en la tipología 2 a: periodistas musicales, gestoras culturales y profesionales. En este sentido, se consideró enfatizar en dos dimensiones: el mercado laboral y el mercado musical, para diagnosticar la situación laboral de las mujeres en el ámbito ejecutivo y profundizar en la situación de las mujeres en el mercado musical. De la misma manera, se estableció la subcategoría orientada al trato diferenciado (anexos 4.1 y anexos 4.2), en el que se agruparon variables como a) la segregación profesional, b) ausencia del reconocimiento, c) estereotipos y d) la secretarización como categoría emergente que, en la práctica, sintetiza la discriminación por razón del sexo citado en el artículo 6 en su apartado 6.1 y 6.2 de la LOIEMH 3/2007.⁸⁸

⁸⁶ 3) el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres, 5) igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en la formación y en la promoción de profesionales y en las condiciones de trabajo y 6) sobre la discriminación directa e indirecta con el fin de que el análisis respondiera a los objetivos I, II establecidos al inicio de este trabajo.

⁸⁷ Intermittencia laboral: que se caracteriza por la falta de continuidad en el trabajo profesional sujeto a la demanda del sector

⁸⁸ Se hace referencia al artículo 6 sobre “la discriminación directa e indirecta” contemplado en la LOIEMH 2007 que, en su apartado 6.1 dice: “se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo” y, en el apartado 6.2 menciona: “se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en una situación de desventaja particular con respecto a personas del otro sexo” (artículo 6 de la LOIEMH 3/2007).

En síntesis, resultó interesante establecer una definición de tipologías que ayudarán a la estructuración de la información codificada, en las que se tuvo en cuenta aquellos puntos de vista que reflejaran con mayor propiedad, las problemáticas de las mujeres. Es por eso por lo que el sistema de citación de los diálogos corresponde al código asignado en el cuadro descrito en la metodología sobre el perfil profesional, agregando, además, el código de citación del software ATLAS. ti. versión 8.

3.6 La teoría fundamentada como metodología de análisis

Por último, se recurrió a la Teoría Fundamentada (en adelante la TF) como el método más apropiado para el análisis cualitativo dado su carácter inductivo-deductivo que se sustenta en la teoría del interaccionismo simbólico para comprender cómo definen los individuos, un fenómeno, ó un acontecimiento, a través de su interacción social (Denzin, 2004; Strauss y Corbín, 1998). En este caso, dicho método se implementa en la aproximación a la realidad de músicas, DJ's técnicas de sonido, managers, productoras, gestoras culturales y profesionales y sus problemáticas en el sector de la música de tal forma que, el método facilita la ordenación e interpretación de los datos empíricos obtenidos del trabajo de campo y posibilita la generación de teorías emergentes que sean capaces de explicar el fenómeno estudiado (Vivar, C., Arantzamendi, M., López-Dicastillo, O., & Gordo, C 2010). Por ello, la recogida de datos se guió por un planteamiento emergente que permitió desarrollar, descubrir y verificar, cómo han ido cambiando los escenarios y fenómenos sociales en la medida que va apareciendo nueva información. (Fernández, 2008). Por consiguiente, se da un sustento científico a los problemas planteados y validar la intervención al cumplir con los criterios de ductilidad⁸⁹, ajuste, relevancia y funcionamiento.

Este procedimiento sugirió un arduo trabajo de codificación y categorización para la selección de la información obtenida, para la posterior aplicación del método de

⁸⁹ Es un concepto ampliado de la ingeniería mecánica en donde se observa la modificación de las propiedades y dimensiones de un determinado material. En este caso, este concepto da soporte al proceso de observación de cómo se comportan las variables y las categorías obtenidas de la TF.

comparación constante (en adelante MCC)⁹⁰ que consiste, en la identificación de la saturación de información obtenida de las entrevistas de músicas y profesionales del sector.

Cómo se ha mencionado, para el análisis de las entrevistas se utilizó el programa de análisis cualitativo ATLAS.ti versión 8, que facilitó el cruce de las categorías y variables enunciadas en el anexo 1.2 y 1.3, para el muestreo y reducción de la información que condujera a resultados precisos sobre las dificultades y malestares de las mujeres en el sector de la música (anexo 1.1). De esta forma, el procedimiento analítico consistió en las siguientes fases: a) Codificación abierta, b) Codificación Axial, c) Codificación Selectiva, y d) Teoría emergente. A continuación, especifico este procedimiento analítico:

- a) La codificación abierta: Es el proceso por el cual la investigación identifica aquellos textos o conceptos fundamentales relacionados en sus propiedades y dimensiones (Valles, 1997; Strauss & Corbin; 2002, Andréu Et al., 2007) es decir, hay que estar abierto a la lectura de los datos, comparar e identificar similitudes y diferencias que permita agruparlos.⁹¹
- b) La codificación axial: En esta fase se establecen las relaciones de las categorías, con las subcategorías o variables surgidas de la lectura temática o de codificación abierta para establecer estas relaciones entre las categorías, sus propiedades y dimensiones y el eje que las une en una única categoría (Valles, 1997; Charmaz, 2000; Strauss y Corbin,2002; Charmaz,2006; Andréu et al., 2007).

⁹⁰ Esto supone una continua revisión y comparación de los datos capturados para ir construyendo teoría de la realidad. Strauss (1970) define sus procedimientos básicos en: Recogida de datos, codificación u reflexión analítica en notas. Para elaborar la teoría es fundamental que se descubran, construyan y relacionen las categorías encontradas, estas constituyen el elemento conceptual de la teoría y muestran las relaciones entre ellas y los datos.

⁹¹ Asimismo, Charmaz (2000, p. 515) identifica cinco criterios de comparación de los códigos identificados durante esta etapa: a) comparar diferentes personas (entrevistados) según sus puntos de vista, situaciones, acciones o experiencias; b) comparar los datos de los mismos individuos en diferentes puntos en el tiempo; c) comparar incidente por incidente; d) comparar los datos con la categoría; y e) comparar una categoría con otras categorías.

- c) **Codificación Selectiva:** De acuerdo con Corbin y Strauss (1990), la codificación selectiva es el proceso por el cual todas las categorías previamente identificadas son unificadas en torno a una categoría de “núcleo” o “central”, que representa el fenómeno principal que está siendo estudiado. Esto quiere decir que se fundamentan e interrelacionan todas las categorías en una categoría central.
- d) **La Teoría Emergente:** Se da forma mediante a articulación de los elementos básicos de cualquier propuesta teórica: categorías, propiedades de las categorías e hipótesis (Valles, 1997; Trinidad y Jaime, 2007). En síntesis, debe construirse una teoría identificando la categoría central a partir de la que se establecen las relaciones con las demás categorías y subcategorías o variables y la hipótesis correspondiente. En suma, la teoría ha de ser capaz de explicar lo que sucedió en un tiempo anterior, predecir lo que puede suceder e interpretar lo que está sucediendo para cada uno de los criterios (Gaete; 2014, p. 169).

3.6.1 Categorización apriorística y el método de comparación constante

En base a lo anterior, se establecieron las siguientes categorías apriorísticas que condujeran a responder a la pregunta de investigación y llegar a los objetivos planteados las cuales se centraron en tres ámbitos: 1) Laboral, 2) Artístico y 3) el impacto institucional. También se consideró recoger información relevante como: el perfil profesional de las participantes para establecer un marco de referencia que ayudará a obtener un diagnóstico más amplio del terreno, a partir de la información obtenida de la unidad de análisis (anexos 6.3 y 6.4). Se tomó como punto de partida diseñar un sistema categorial apriorístico⁹² a partir de las teorías fundamentadoras (Glasser & Strauss, 1967) consideradas, por ejemplo, en la LOIEMH 2007 como: a) *la igualdad de oportunidades*, b) *trato igualitario*, c) *acciones positivas* para observar su aplicación a nivel local y su impacto social como parte de los retos del mainstreaming. De las categorías se obtuvieron algunas variables que permitieron

⁹² Se entiende el conjunto de categorías con sus relaciones que guían la investigación y apoyan el análisis (Vélez y Galeano, 2000 y Galeano, 2004).

desarrollar un listado de palabras claves o descriptores categoriales para relacionar las teorías que fundamentan la información recolectada.

La fase de codificación abierta se basó en la identificación de algunas variables que manera inductiva, permitiera establecer un hilo conductor para facilitar el análisis de las entrevistas a través de los siguientes ejes en el: a) ámbito laboral b) el ámbito artístico profesional, y el c) el impacto institucional. De ellos, se desprende las siguientes categorías: 1) igualdad de oportunidades, 2) el trato igualitario y 3) acciones positivas (anexo 1.3). En la primera, se consideraron las siguientes variables o subcategorías: Condiciones del mercado laboral, segregación ocupacional y sesgos de género, brecha salarial y la conciliación. Mientras que en la segunda se considera las variables como: violencias machistas, acoso sexual, acoso por razón de sexo y estereotipos de género. Y en la última, en la categoría, se consideraron variables como: fomento a la producción artística, protocolos sobre violencias machistas y aplicación de cuotas en la programación paritaria tanto en festivales como en medios de comunicación. Para terminar, se brinda un espacio a la valoración sobre estas medidas consideradas por parte de las entrevistadas como discriminación positiva.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4. Resultados sobre las principales barreras y dificultades que enfrentan las mujeres en el sector de la música en la localidad de Barcelona.

En el presente capítulo, se exponen los resultados obtenidos del trabajo del campo y de las entrevistas realizadas que estuvieron dirigidas a responder algunas cuestiones como: a) el hecho de ser mujer en el sector de la música, b) indagar cuál es la correlación con respecto al *mainstreaming* del género y las acciones positivas contempladas en el marco de las políticas públicas y c) comprobar que tipo de cambios sustantivos al respecto.

4.1 Aproximación a los escenarios

En la primera fase, el trabajo de campo se realizó mediante algunos dispositivos de observación a través de la implicación y compromiso en la práctica profesional que supone los procesos de articulación de festivales. De tal forma que, las experiencias se centraron en los procesos organizativos a nivel de barrio como las fiestas mayores del Raval, y la fiesta cultura Raval(s) organizadas entre ayuntamiento en colaboración con entidades y distintos colectivos del barrio. De esta manera, se pudo hacer una aproximación desde el interior de la organización que permitió constatar la poca presencia de las mujeres en el ámbito organizativo como regidoras, sonidistas y montaje, además de su escasa participación sobre los escenarios. El contacto inicial tuvo lugar el mes de Julio del 2019, en el marco de las fiestas mayores del Raval, organizadas por el Ayuntamiento de Barcelona que trabajó en coordinación con colectivos del barrio. En la primera ocasión, el trabajo de campo consistió en gestionar y coordinar toda la programación del evento donde se priorizó la interculturalidad y la perspectiva de género. A la convocatoria, acudieron bandas de distintos géneros musicales, sin embargo, en su mayoría eran bandas masculinas y, por tanto, el evento careció de una programación paritaria de instrumentistas y bandas femeninas pues apenas participaron dos instrumentistas y una DJ.

Una segunda instancia de observación consistió en hacer una intervención como regidora⁹³ de escenario en la fiesta de cultura Raval(s) realizado el mes de noviembre del 2019. En dicho evento se observó que en los proyectos juveniles liderados por centros educativos del barrio como el Xamfrà,⁹⁴ trabajan desde un enfoque intercultural y de género dentro de las aulas educativas en el cual, se pudo constatar que cada vez más se apuesta por la formación paritaria en los proyectos musicales. No obstante, como se menciona antes, en las dos ocasiones se pudo apreciar la ausencia de personal femenino en el parte del montaje de escenario y soporte técnico que en estos casos, estuvo a cargo de la empresa FOCUS.⁹⁵ En este contexto, también se hizo una aproximación a otros festivales referentes como el de la Mercè que, para la edición 2019⁹⁶, la programación de Barcelona Acció Musical (BAM) resultó ser una de las más paritarias que junto con el Primavera Sound, que mejoró su cartelera este año con respecto al 2018 (anexo 6.1).

4.2 Aproximación a los foros debate

En el último trimestre del 2019, se realizaron diversos foros debate sobre género y música organizados por entidades como el *Servei de Desenvolupament Empresarial* (en adelante SDE), Centre Cívic Albareda, y el festival IN-EDIT. En estos foros contaron con la presencia de especialistas y profesionales del tema que expusieron, desde diferentes perspectivas, la situación de desigualdad de género existente en los escenarios y en el sector cultural. Al respecto, se puntualizó en la necesidad de generar políticas de actuación que favorezcan la presencia de las mujeres en los espacios de creación artística, además de visibilizar la importancia que tiene recuperar la historia de las mujeres en la música ya que esto afecta en la actualidad en la falta de referentes. Por ejemplo, en la XXII edición de *la Fira Mediterrania de Manresa*, dedicó el 2019 al tema “*la perspectiva de género en el escenario*” y tuvo como

⁹³ La actividad de regiduría de evento consiste en dinamizar la presentación de las bandas, además de mantener la organización sobre el escenario.

⁹⁴ Consultar: <https://xamfra.net/>

⁹⁵ Grupo Focus es una organización empresarial con vocación artística. A través de la explotación integral de contenidos artísticos, el Grupo Focus lleva a cabo su actividad en cinco grandes áreas de negocio: teatro, eventos, servicios técnicos, audiovisuales y comunicación. Consultado: <http://www.focus.es/es/group>

⁹⁶ BAM <https://www.barcelona.cat/merce/recursos/docs/Merce19-ProgramaBAM.pdf>

objetivo, visibilizar las desigualdades de género existentes en las artes escénicas el cuál, se propuso hacer un acercamiento desde una mirada transversal en todos los ámbitos del sector de la cultura.⁹⁷ Este evento tuvo una asistencia considerable caracterizado por un público interesado por el papel que tiene el género en las industrias creativas y culturales, sobre todo, en las artes escénicas. En este sentido, participaron especialistas del tema como la profesora investigadora Anna Villarroya quién a partir de preguntarse ¿Qué sabemos sobre las desigualdades en el ámbito cultural?, expuso algunos datos sobre las desigualdades de género en el sector enfocando su estudio en el desarrollo de las políticas culturales en Cataluña resaltando así, algunos aspectos como: la necesidad de introducir la perspectiva de género en la construcción de indicadores que permitan visibilizar las barreras que experimentan las mujeres para una adecuada intervención de las políticas públicas sobre todo en este sector. Entre las ponentes también estuvo la presidenta de MIM Carmen Zapata, quién abordó la situación de las mujeres en la música enfatizando en su infrarepresentación como un problema existente en los escenarios donde se insistió en la necesidad de intervenir desde las políticas públicas pues, además, expresó que nos encontramos en un mundo que está en constante cambio y que *“las mujeres deben de formar parte de ese cambio”* (Zapata, 2019).

En este contexto, en el Centre Civic Albareda de Barcelona se realizó la charla, *“Her history: un debate sobre las mujeres en la historia de la música”* realizado por la periodista Àngels Bronsoms y la DJ y Productora Reyes Torio. Este evento tuvo como objetivo evidenciar la necesidad de recuperar la historia de las mujeres en la música, así como sus aportes bajo la consigna *“tenemos que escribir nuestra propia historia”* (Bronsoms, 2019) pues según la autora, hasta ahora lo que se conoce de la historia de la música es porque ha sido escrita bajo el dominio masculino que ha invisibilizado los aportes de las mujeres en la música.

⁹⁷ En dicho evento participaron la directora de Cultura Popular Maria Àngels Blasco, la directora del Institut Català de les Dones ICD Karina Ramón, y Miquel Curanta de Instituto Català de les Empreses Culturals ICEC.

También se hizo hincapié en la falta de instrumentistas y referentes femeninos, siendo un problema central en el sector, e insiste en que también se debe de hacer uso de las nuevas herramientas tecnológicas para dar cuenta de las creaciones de las mujeres con lo que, al finalizar la sesión, se presentó un listado musical de artistas femeninas a través de la plataforma de Spotify.⁹⁸

Durante aquellos días, también se llevó acabo el festival IN-EDIT⁹⁹ en donde Joana Fornós proyectó el documental “The Bass of de Women”. que trata sobre las experiencias de las mujeres dentro de la escena Sound System de Barcelona. El documental contó con la asistencia de la directora quien explicó que el documental fue el resultado del trabajo final de grado cuyo motor principal parte de la pregunta *On són les dones? (¿Dónde están las mujeres?)*. La directora explicó que su interés surgió, a raíz de observar lo masculinizada que esta la escena musical de este género. Dicha presentación contó con la participación de la DJ Partisana quién además de ser muy conocida en la escena del Sound System barcelonés, compartió su experiencia en el documental y amenizó la noche con una sesión musical.

En resumen, esta primera fase de trabajo de campo resulto útil para la recolección de datos empíricos y ayudó a fortalecer el planteamiento de los objetivos de investigación a partir de la metodología de observación planteada. En primer lugar, se pudo hacer una aproximación a la articulación que supone un proceso organizativo y de planificación de un festival y el nivel de incorporación de la perspectiva de género en la programación. También se realizó una aproximación a las problemáticas que, de manera general, atraviesa el SM Barcelonés a través de distintos foros como el de “*El rol de los festivales en la industria de la música*” organizada por el SDE¹⁰⁰

⁹⁸ <https://open.spotify.com/playlist/02E023kwRLEHDoMb6neXQt>

⁹⁹ Festival internacional de Cine documental en Barcelona <http://es.in-edit.org/>

¹⁰⁰ En la que participaron los directivos: Genís Roca Salvatella, “fundador y presidente de consultoras importantes en Barcelona Bogotá, Lima, Madrid, Medellín además de ser presidente de Confluencia. Cat miembro de la junta directiva del RACC del patronato de enciclopedia catalana, Museu Picasso etc.”. Lluís Torrents es codirector y gerente de la sala Razzmatazz y de la promotora de conciertos “Miles Away”, además de ser presidente de la asociación de conciertos de Cataluña ASACC¹⁰⁰ desde el año 2014 y miembro de la junta directiva de la academia catalana de la música desde el 2016. Marc Isern, periodista musical y responsable de la oficina de prensa y comunicación cultura vibra y comunicación donde trabaja la prensa de artistas como Sopa de Cabra, Oques, Grasses, Zoo o

donde la problemática principal, se centra en la mala gestión de los espacios para la realización de festivales que no cuentan con espacio propio. Por otro lado, se aborda los futuros retos frente a las descargas *streaming* donde señalan que, esta práctica tendría que estar regulada por la legislación. En este contexto, también se asistió al foro de “*la asamblea pública en defensa de la música en directo en BCN*” organizada por la Plataforma de Música en Vivo¹⁰¹ que nace frente a imposiciones administrativas que afecta a locales de actuación de pequeño formato¹⁰² sin que, en ambas, se asome el tema del género. En todo caso, lo interesante de este proceso es que se pudo constatar que quienes ocupan los cargos directivos en el negocio de la música, así como quienes son propietarios de los espacios musicales, en su mayoría son hombres, mientras que por otro lado, la participación y presencia de las mujeres a estos foros es escasa.

4.3 Aproximación a los espacios de sociabilidad musical

En esta segunda fase, se exponen los resultados de las entrevistas 13 realizadas a instrumentistas, intérpretes, cantantes, DJ's, managers, y profesionales¹⁰³ del tema que, siguiendo la propuesta de sistematización del anexo 6.3, se pudo organizar la información obtenida de las entrevistas teniendo en cuenta las categorías centrales y subcategorías que se vinculan con algunos aspectos como: a) el hecho de ser mujer en el sector de la música, b) indagar cual es la correlación con respecto al mainstreaming

Txarando y de los festivales como la Mercè Música i BAM, Strenes, Acústica, Black Music Festival, Barna Roll etc. También es socio fundador de Halley Records

¹⁰¹ Que surge en el 2016 como consecuencia de una circular del Ayuntamiento de Barcelona Consultado el 8 de Julio del 2020 https://ajuntament.barcelona.cat/gracia/es/noticia/la-normativa-municipal-se-adapta-a-la-musica-en-directo-de-pequeno-formato-2_814230

¹⁰² En todo caso la ordenanza cívica se centra en cuestiones logísticas y de adecuación de los espacios como la amplificación y el mínimo de decibelios permitido en una actuación, además de la habilitación de puertas de emergencia para seguridad de los usuario/as y como se mencionó antes, la limitación del aforo En general esta normativa es de carácter administrativo y se enmarca en la gestión y otorgamiento de permisos para locales de pequeño y gran formato con lo cual, no tiene incidencia en temas de regulación en cuanto a contrataciones o en la ejecución de protocolos de actuación dentro de los recintos.

¹⁰³ Enlace para consulta de las entrevistas realizadas:

https://drive.google.com/drive/folders/15KFh5CfWn_mXe0SLTp95Tlmi9xKketHQ?usp=sharing

del género y las acciones positivas contempladas en el marco de las políticas públicas y, c) comprobar si ha habido cambios sustantivos al respecto y de qué forma.

Como se ha señalado a lo largo de este trabajo, la finalidad fue identificar las barreras que impiden que las mujeres tengan un desarrollo personal y profesional en el SM y a su vez, indagar si se están implementando medidas que ayuden a erradicar los desequilibrios en el sector. Por tal razón, se considera relevante presentar los resultados obtenidos en cada una de las categorías y subcategorías que ayudaron a diagnosticar el malestar general que experimentan las mujeres en este sector.

4.3.1 Ser mujer en el sector de la música

4.3.1.1 Mercado laboral y trato diferenciado

Una de las problemáticas centrales detectadas en el sector de la música es el mercado laboral que afecta en mayor medida a las mujeres ya que, las desventajas están estrechamente vinculadas al trato diferenciado que se desarrolla en base a los estereotipos de género predominantes en este ámbito. Esto genera brechas de género que se desarrollan en concordancia con la construcción social de la división sexual del trabajo y que, se manifiesta en la segregación ocupacional y en la falta de oportunidades para las mujeres en este ámbito.

Esta afirmación se puede constatar a partir de los resultados obtenidos de las entrevistas de las tipologías 1 y 2 (en Adelante T1, T2) que se presentan de manera general en los esquemas y gráficos en el apartado de anexos 2, 3, 4, 5 cuyos puntos contienen información sobre las prácticas discriminatorias por razón de sexo en el SM. Por ejemplo, en la categoría del “mercado laboral” de los anexos 3.1, 3.2, 4.1 y 4.2, las entrevistadas identifican que las “brecha de género” en el sector se relacionan en un 7% de las opiniones, a las discriminaciones por razón de sexo, el 18% a la brecha salarial, el 14% a la desigualdad tributaria, el 14% a tratos diferenciados relacionados con el hecho de ser mujer dentro de un universo masculinizado que según el 25% de las opiniones, se ve reflejado en una falta de reconocimiento del rol activo de las mujeres en la música:

T1: “En el momento en el cual yo me salgo seis o un año del mercado porque fui mamá, a mi inmediatamente me desaparecieron del mapa, nunca me volvieron a llamar para nunca más para producir un disco” (E2, 9:1).

T2: “es un universo que siempre ha sido muy masculino y en donde realmente, yo lo sé por chicas que trabajan que les cuesta mucho, y les cuesta mucho hacerse respetar.” (E10, 2:16)

T1: “Y en toda esa cadena, allí he tenido experiencias en donde pues se ha subestimado mi trabajo. Como una sensación de prejuicio, una sensación de tu o no puedes o no sabes, o una sensación de ya no sé, ya lo hago yo”. (E3, 10:23)

Según las opiniones expresadas en los anexos 4.1, 4.2 y 5.1, las entrevistadas identifican que las dificultades y barreras que experimentan en el SM se asocian en 83% de las opiniones, al “mercado laboral” caracterizado por los trabajos de carácter administrativo y de gestión y el 17% , en acceso al “mercado de la música” que conlleva todo el tema de participar en la programación de los festivales. De la misma manera, opinan que las discriminaciones por razón de género se perciben en un 23% en el “mercado de la música” y un 77% en el “mercado laboral” lo que, hecho que denota una menor presencia de las mujeres en los escenarios, y mayor presencia en los cargos administrativos y de organización dando por sentado, una feminización de las áreas de gestión:

T2: “las que se dedican a técnicos, promotoras, managers, que se yo, cualquier otro trabajo relacionado con esto, ellas ya lo tienen fatal. Hay muy pocas mujeres que se dediquen y sean técnicos, de luces y de sonido” (E10, 2:13)

T1: “a veces dificultades de comunicación, he experimentado algún tipo de situaciones en las que te subestiman un poco. También he

experimentado situaciones en las que por ser mujer, te excluyen o te rechazan un poco” (E3, 10:1)

Las brechas de género (anexos 2.1, 2.2 y 3.1) tienen que ver con la precariedad del SM que las entrevistadas asocian en un 18% a “la intermitencia laboral” que caracteriza a este sector y que afecta negativamente en la cotización pues el 14% opina que esto genera una desigualdad tributaria. En este sentido, la “intermitencia laboral” surge como categoría emergente que aparece como una problemática identificada por parte de las músicas profesionales con más de cinco años de trayectoria en Barcelona:

T1: “No! Bueno existe, pero si eres dj. residente, te hacen un contrato. Pero si es así cosas puntuales, no hacen, A mí no me ha tocado, pero siempre piden que factures.” (E8, 16:3).

T1: Si quieres salir de aquí, como no te metas en el mundo más audiovisual, de estar en un estudio de doblaje, o estar de técnica de sonido en T.V o radio, que esto allí hay mucho recorrido. Pero si quieres música en directo, freelance. (E1, 8:27)

T1 “Lo negativo es que tienes una inestabilidad económica que, claro que si te compras unos zapatos se te descompensa toda la economía. O si te enfermas, por ejemplo, que me paso muchas veces” (E5, 12:6)

Por otra parte, al darse de alta como trabajadora autónoma, supone unos costes que afecta al bolsillo de las artistas ya que el “régimen de trabajador autónomo”, implica unas obligaciones tributarias muy altas derivadas del IVA e IRPF:

T1: “A veces te ofrecen 50 euros, tres o cuatro o te dicen, 50 euros y dos horas y eso es lo que está pasando, además que cuando logras cobrar un poquito mejor y te piden una factura, que yo facturo a través del sindicato de músicos que se paga 60 euros al año por ejemplo, -y ahora que se cambió al 8 % del IVA- pagaba a cultura el 21% más el IRFP más la

seguridad social y el sindicato y todo esto, yo saco cuentas y me quitan más o menos un 30% o 35% de todo lo que yo gano” (E5, 12:9)

El carácter intermitente de las actividades profesionales resulta poco rentable dentro de la figura fiscal del autónomo o trabajador/a por cuenta propia pues, se traduce en una situación de empobrecimiento y vulnerabilidad que además excluye a las trabajadoras de tener garantías que den una protección social y que afecta directamente en el acceso a las bajas por maternidad, riesgos laborales y el derecho a la prestación por jubilación que también supone una desigualdad basada en la brecha generacional.

T1: “bueno uno se va haciendo grande no, yo tengo 43 años y pienso de aquí a 20 años, ya siendo una mujer grande, que se yo! vas siendo una mujer menos atractiva de lo que ya eres ahora [Risa] ósea, quien me va a contratar” (E5, 12:14)

La nula cotización para la jubilación es una problemática para el SM que conlleva de manera general, a una situación de exclusión para quienes se dedican a esta actividad de manera profesional y que afecta en mayor medida a las mujeres. Esto se debe en parte, a que la música está estrechamente relacionada al ocio con lo cual, no se reconoce su salida laboral y profesional y por tanto, continúa siendo un problema estructural que afecta y empobrece a quienes se dedican por completo y de manera profesional en este sector.

4.3.1.2 El reconocimiento como factor de cambio

Sumado al carácter intermitente de la profesión que impacta en una desigualdad retributiva y redistributiva (Fraser,1997) como consecuencia de la precariedad laboral, las “brechas de género” también son ocasionadas por un “trato diferenciado” reflejado en la falta de reconocimiento (anexo 2.2, 2.3, 4.1 y 4.2) del papel activo de las mujeres en este sector y que se identifica como una de las principales barreras que experimentan principalmente en el entorno escénico:

T1: “Otra situación es el poco reconocimiento al trabajo de las mujeres como técnicas de sonido, continuamente me encuentro con la frase ¿hola que puedo hablar con el técnico? o ¿a qué hora llega el técnico?, y luego dices, “estoy aquí, o ya he llegado” o cualquier frase que de entender que eres tú” (E1, 8:19)

T1: “El ser considerado menos, ser desplazada. Ser la diferente y que si no lo sabes reconducir y llevar bien y convencer con tu actitud y con tu performance” (E1, 8:26)

T2: en su mayoría tremendamente reacios a cuando aparece una mujer y tiene que trabajar con ella (E10, 2:15)

El escaso y/o nulo reconocimiento de las mujeres (anexo 4.2) da cuenta de un universo masculinizado como factor clave que se encuentra estrechamente ligado a los estereotipos predominantes en el SM, que subestima el potencial de las mujeres como personas creativas capaces de ejecutar un instrumento e incluso, liderar un proyecto. Por otro lado, técnicas y sonidistas continúan experimentando prácticas machistas detrás de los escenarios y quienes se dedican a estas profesiones mencionan que no gozan del reconocimiento o en su defecto, experimentan menos paga que a sus homónimos masculinos como consecuencia del trato diferenciado que demanda más la mano de obra masculina para realizar este tipo de actividades:

T1: “También he experimentado las pagas menos que los artistas hombres, por ejemplo, si, discriminación por ser mujer pagan menos, por ser mujer tener menos visibilidad esto, como artista.” (E3, 10:3)

T2: “las que se dedican a técnicos, promotoras, managers, que se yo, cualquier otro trabajo relacionado con esto, ellas ya lo tienen fatal. Hay muy pocas mujeres que se dediquen y sean técnicos, de luces y de sonido” (E10, 2:13)

T2: “Es difícil encontrar a mujeres que sean técnicas de sonido, o mujeres dispuestas a colaborar con el tema, o no sabemos, o nos ha sido imposible llegar a ellas” (E11, 3:10)

Esta afirmación se refuerza en los anexos 3.3 y 3.4, donde las entrevistadas identifican que “el trato diferenciado” se debe en un 20% de las opiniones, a la “falta de reconocimiento” que se refleja en 15% en discriminaciones por razón de sexo, el 17% opinan que es debido a los estereotipos, el 1% en la brecha salarial, el 3% a la subestima del trabajo de las mujeres en este sector, y el 4% a la maleta patriarcal dominante en el universo masculino e incluso, el 8% identifica las acciones positivas como un factor más de trato diferenciado que, más que reconocer a las profesionales en el terreno musical, fomenta una política esencialista que puede generar resultados negativos causando un “efecto rebote” como consecuencia de las imposiciones de las políticas de cuotas aplicadas en el sector musical.

4.3.1.3 El techo de cristal

Las situaciones limitantes de la proyección profesional son más visibles en el ámbito de gestión y organización de los eventos y se presentan como una práctica de “segregación profesional” dentro de las distintas áreas que son feminizadas y otras masculinizadas. En este sentido, las entrevistadas dieron pistas sobre algunas cuestiones relacionadas con el “techo de cristal” como la falta de oportunidades laborales y de desarrollo profesional como creadoras o ejecutivas en la organización de un festival o evento que, más allá de la proyección escénica, se manifiestan por ejemplo en el área de producción técnica o en la de gestión y coordinación (anexo 4.2).

T2: “al final, el debate no es tanto si la mujer que llega allí, ¿sabe o no sabe? o está cualificada.” (E13, 5:10)

T2: “Entonces están a un grupo de mujeres profesionales con una cierta relevancia profesional dentro de la industria y con responsabilidades y con trabajos que son absorbentes y, nos están tratando como administrativas” (E12 4:9)

De esta manera, el 8% señala que esto se debe a una segregación que imposibilita a que las mujeres accedan a puestos de mayor cargo o puestos directivos, hecho que evidentemente impacta en la brecha de género y en la brecha salarial. Por ejemplo, el 25% de las opiniones identificaron el fenómeno de la “secretarización”¹⁰⁴ como un hecho presente que genera malestar en los cargos de producción. También se insiste a que se debe a la falta de reconocimiento de las capacidades y de estar cualificadas para poder ocupar cargos directivos lo que se identificó como un malestar generalizado y una barrera presente en el 59% de las opiniones de las entrevistadas quienes experimentan una infravaloración de su trabajo:

T2: “Los puestos directivos, siempre han sido de hombres y lo que me he encontrado es que, muchas veces mis opiniones no se han tenido en cuenta” (E12, 4:5)

En lo que respecta a los espacios de sociabilidad musical, según las opiniones del anexo 2.3 de la T1, el “techo de cristal” está asociado a prácticas de “trato diferenciados” o discriminatorios ya que, 29% de las opiniones, mencionan que se debe a la “falta de reconocimiento” del rol activo de las mujeres en el SM. El 27% opina que las limitantes se centran en el ejercicio de poder o prácticas la violentas como agresiones verbales y psicológicas, el 13% al acoso, el 25% a los estereotipos predominantes en el escenario asociados con ser la típica seguidora, la novia, la cantante, la organizadora, la secretaria (anexo 3.2).

T1: “el hecho de ser mujer se asume que llevas más cargos de producción o de organización, esto pasa muchísimo” (E1, 8:28)

¹⁰⁴ Surge como concepto emergente a partir de las entrevistas, para describir algunas situaciones discriminatorias que se viven dentro del sector.

T1: “Es el hecho que al haber mayoría hombres, en los puestos de poder y que deciden muchas veces, pues recibes proposiciones, o se te da un trato que no es el profesional.” (E7: 14:7)

T1: “Me ha pasado de estar pinchando y que venga un técnico que sin decirme nada me empieza a cambiar los potenciómetros de la mesa, me ha tocado de darle un manotazo y decirle: “tío, me estás bajando los graves, que coño te crees que eres tú?, en todo caso dime: Reyes, los graves saturan, qué te parece si los bajas?” a un tío no se lo hacen.” (E9, 9:9)

T1: “Al ser mujer y creo que te juzgan mucho más a nivel de técnica, que “esta no sabe tocar la guitarra” esta tal, esta cual” (E4, 11:10)

T1: “Tengo que hacer y demostrar el doble para tener credibilidad, porque si tú no tienes, o no estás con la cabeza bien puesta, o con mucha fuerza a la hora de presentar un proyecto, te comen viva” (E6,13:15)

Esta situación no es un hecho aislado o que sólo suceda en el entorno de los escenarios, sino que se reproduce en los ámbitos de la administración y gestión dado que el 17% de las respuestas, relaciona que estas dificultades están más presentes en el “mercado de la música” y el 83% menciona que, dichas barreras están en el “mercado laboral” (anexo 5.1). En cuanto a las discriminaciones por razón de sexo, el 23% de las opiniones mencionan experimenta dificultades en el mercado de la música y el 77% opinan que se da en el ámbito laboral (anexo 5.2). Este dato es relevante dado que visibiliza una mayor desigualdad en los sectores de gestión de eventos y menor visibilidad de esta desigualdad en los espacios de sociabilidad musical:

T2: Ese señor quiere seguir viendo a sus candidatos porque quiere hombres, rubios, arios y primero hombres. Ha entrado el primer asiático hace nada, así que imagínate a lo que se tiene que enfrentar una mujer que quiere ser fagotista (E9, 1:17)

T2: la mujer siempre tiene, en muchos aspectos de la vida que demostrar mucho más. Y así tiene que cumplir las expectativas que de lo que quiera el mercado” (E10: 2:12)

Por consiguiente, los resultados obtenidos de las entrevistas del T2, mencionan que el 8% está relacionado a los “estereotipos”, otro 8% a la “segregación profesional”, y el 10% está relacionado con las prácticas sexistas, un 25% lo asocian al fenómeno de la “secretarización” y el 59% a la “falta de reconocimiento” (anexo 5.2.).

T2: “hay una cosa que me ha pasado que yo le llamo la secretarización de la mujer, que es que, a la que te descuidas te ves haciendo los cafés en una reunión”. (E12 4:8)

T2: “cuando tú te diriges a determinados festivales y les recuerdas que de su programación, tienen un 20% de mujeres, y que de la gente que están trabajando con ellos ya sean técnicas, no sé qué no sé cuántos, pues ese porcentaje rosa el 5% y que evidentemente ese es un hecho denunciabile porque no respetan, pues la paridad o la diversidad que tendría que haber” (E10).

De esta forma, la discriminación es una práctica constante que está asociada a estereotipos, a la segregación profesional y como consecuencia, la secretarización en las que ciertos roles profesionales están determinados por razones del género que Ramos Quintana (2019) define como *gaps*:

Esto se debe a los *gaps* o brechas de género que se manifiestan de forma significativa en los puestos de dirección, ya que continúan existiendo fuertes obstáculos para el acceso femenino a los espacios donde se ejercita el liderazgo y las facultades de la dirección (p. 82).

La autora menciona que los *gaps* no solo se reproduce la segregación horizontal o suelo pegajoso,¹⁰⁵ sino también vertical que, en su mayoría, se debe a la interrupción

¹⁰⁵ Otras acepciones que hacen referencia a las limitaciones que se imponen al crecimiento laboral y profesional de las mujeres. El suelo pegajoso, el primer obstáculo del techo de cristal y hace referencia

de la actividad profesional debido a la maternidad y que, en consecuencia, trae desventajas en la promoción interna para acceder a cargos directivos en medio de una falta de protección social. Aún sigue existiendo una diferencia en la paridad y eso se refleja en mayor medida en los puestos directivos:

T2: “Los puestos directivos, siempre han sido de hombres y lo que me he encontrado es que, muchas veces mis opiniones no se han tenido en cuenta” (E12, 4:5)

Esta situación no sólo comporta una segregación que impacta en la infrarepresentación que no solo aumenta las brechas de género en los cargos directivos, sino que afecta también a la desigualdad salarial.

4.3.2 El *mainstreaming* del género en los festivales.

Las entrevistadas consideran que, aunque se ha ido incorporando la perspectiva de género en los escenarios, lo cierto es que aún dista mucho por conseguir esa paridad. Por un lado, consideran acertado instar a las entidades organizativas de los festivales, a trabajar en una programación más paritaria. Pero, por otro lado, puntualizan que hasta ahora las políticas de cuotas resulta ser poco eficaz y, por el contrario, cae en un esencialismo que pone en duda sus capacidades como ejecutantes e instrumentistas. De esta manera, resulta interesante la actitud crítica frente a las instituciones y su gestión sobre las políticas de igualdad a su vez que, artistas. profesionales del SM y expertas, trabajan en propuestas para abrir nuevos espacios de sociabilidad musical femeninas basadas en la auto gestión y en el espíritu de colaboración que les permite desarrollar nuevas propuestas para impulsar la mayor presencia de las mujeres en los escenarios (anexo 2.5).

T1: “De festivales locales de Cataluña, por ejemplo, “el festival Bioritmo” es un festival con mucha conciencia y nos gustó a todas, el

a la precariedad de las ocupaciones más feminizadas y las enormes dificultades que tienen las mujeres para salir de ellas y acceder a otros ámbitos.

trato al artista, la sensibilidad del feminismo, la visión feminista” (E3, 10:12)

T1: “Aquí en Barcelona, todas las movidas femeninas están siendo supremamente apoyadas, los grupos femeninos, las bandas femeninas, todo lo que tenga que ver con el colectivo femenino y otros colectivos que también han sufrido atropellos” (E6, 13:11)

T1: Yo diría que inspiras a más chicas mujeres a reflejarse, y que digan “vale, yo también puedo” y lo he visto. (E4, 11:12)

T1: “Las mujeres apostamos por el trabajo colectivo lo que implica el cuidado que es lo que hemos hecho en toda la vida, solamente que obligadas y esta vez sí que lo hacemos voluntario.” (E2, 9:17)

T1: “Este evento lo organizó el ayuntamiento de Santa Coloma, yo la directora, detrás estaba MIM que es mujeres en industria de la música, pero realmente fue eso, fue una función donde el ayuntamiento fue muy importante porque en él hay muchas funcionarias, mujeres feministas y eso es muy importante” (E2, 9:15)

T1: “Creo que es innegable que las mujeres se están preparando cada vez más, entonces se están preparando cada vez más para ser managers, productoras, músicas impresionantes, directoras de orquesta” (E6, 10:13)

En todo caso, aunque las formas de concebir la política pública aun esta encasillada en un marco jurídico limitante, también desde diversas organizaciones se ha conseguido implementar la estrategia del MG, que ha servido como herramienta de cambio en una nueva cultura política para promover la transversalidad de género más allá del ámbito institucional. Pues al respecto, según las opiniones expresadas en las entrevistadas (anexo 3.5), el impacto de las acciones positivas durante el 2019 ha sido de un, 61% en el ámbito musical, el 26% opina que en el impuso de medidas, 5% en

impulsar la paridad en el sector de la música, el 4% ha sido relacionado con las políticas públicas (MG) y el 0% incidencia en protocolos de actuación contra el acoso sobre los escenarios.

4.3.2 1 Sexualización en los escenarios

Una de las principales dificultades es el acoso ya sea sexual o por razón de sexo (anexo 2.4), ya que las entrevistadas explicaron haber experimentado situaciones de acoso que se manifiestan encima y detrás de los escenarios. Esto en forma de: a) descrédito y la falta de reconocimiento al trabajo realizado por las mujeres, b) la subestima que pretende infantilizar a las instrumentistas y DJs, y c) la sexualización y exigencia de cumplir con expectativas estéticas sobre el escenario. De esta manera, el espacio de sociabilidad musical resulta ser agresivos en algunas ocasiones donde predominan actitudes machistas que van del maltrato verbal, agresión psicológica, hasta situaciones de acoso sexual que son invisibilizadas frente a una actuación y que resulta difícil de gestionar:

T1: “Que quieran hacer reuniones contigo, varias reuniones sin llegar a nada, por ejemplo; me ha pasado varias veces de que intenten reunirse conmigo con propósito de trabajo, pero realmente quieren sacar otra cosa.” (E8, 16:4)

T1: “Creo que esta situación es la más heavy que he vivido en términos de discriminación por género que fue muy fuerte, sobre todo por la exposición en público en la que me vi expuesta.” (E1, 8:21)

T1: “algunas compañeras me han comentado,” ostia me ha pasado esto, con tal promotor” alguna vez vagamente me han dicho, pero no se suele hablar” (E7, 14:9)

T1: “tu voz se oye menos siempre, a ti se te subestima más incluso cuando eres la líder de un grupo como al final he llegado a ser ahora. Líder de dos formaciones, y son hombres todos” (E7, 14:1)

T1: “manoteo la mesa de sonido, y esto me pareció como “oye yo estoy aquí para ayudar, no tienes por qué tratarme así” y no sé al chico que le había pasado o qué sé yo, pero es injustificable el trato que había tenido por ninguna razón” (E3, 10:5)

T1: “Tienes que imponerte normalmente, si más te impones con un mínimo de autoridad eres una puta, bruja, histérica o una amargada, cabrona mal follada. Pero si un tío lo hace dicen: “hostia qué tío, qué autoridad, como mola” si lo hace una chica es una loca.” (E2, 9:8)

T1: “Ahora hay el protocolo, pero creo que no está aplicando, ósea todavía creo que no está creando el impacto. Primero porque no sabemos –por la experiencia- dar el mensaje. Todavía no los tienen que inculcar más sobre todo a los responsables de los eventos y festivales porque por lo menos, habrá quién se ría, pero habrá quién está alerta que la que vea algo como lo que me pasó a mí, no se hará como “que mal no” sino dirá mira: acabo de escuchar, ha quedado muy claro, ¡que aquí esto no!” (E7, 14:10)

Al respecto, las mujeres mencionaron que aún se carecía de un protocolo de actuación en el que, por ejemplo, las/os regidores/es de escenario, o personal técnico/a deberían de estar facultados/as para mediar situaciones de acoso sobre los escenarios. En este caso sugieren medidas como formaciones para las/os trabajadores/as de la cultura, músicos/as, instrumentistas e intérpretes, además del personal técnico y profesional que trabajan en la organización. También, se mencionó que sería interesante trabajar en el ámbito educativo a manera de prevención ya que, promoviendo oficios técnicos profesionales en condiciones de igualdad, ayudaría a

acabar con los estereotipos y normalizaría la presencia de las mujeres en la música lo que ayudaría hacer conscientes este tipo de situaciones y erradicar el acoso.

4.4 Perspectivas de cambio

Los cambios generados hasta el día de hoy, han sido consecuencia de las medidas adoptadas de las recomendaciones institucionales dentro del marco de la LOIEMH 3/2007 que ha tenido incidencia por ejemplo, en la contratación pública para el ámbito de la cultura. Es una medida que se viene estableciendo desde la administración como condicionante para la aplicación de cuotas en la estructura organizativa a nivel laboral, como para la promoción de la programación paritaria de los festivales de tal forma, que lo que se busca es corregir los desequilibrios existentes en todos los ámbitos que integran este sector (anexos 4.3 y 4.4):

T2:M “todo aquello que se refiere a contratación pública, evidentemente allí sí podemos exigir que la contratación se haga de una manera mínimamente paritaria es decir, que haya una presencia de la mujer fuera y encima del escenario” (E10, 2:20)

T2: “básicamente se puede incidir desde la contratación pública. Entonces lo que se está trabajando en los contratos públicos es las subvenciones, tus pones allí unas cláusulas en las que tienes que demostrar que estás incorporando la perspectiva de género.” (E13, 5:13)

T2: “no puedes hacer políticas inclusivas sino estas escuchando a todo el mundo y eso sirve para las mujeres, pero también para todo tipo de colectivos y todo tipo de ejes de desigualdad. Por lo tanto, primer punto: sin las mujeres no hay política feminista” (E13, 5:4)

T2: “Yo lo que hago es aplicarme una auto cuota, nosotras llevamos desde la asociación de salas, llevamos siete ediciones de un ciclo en el que en los últimos años, porque sí que es verdad que en los primeros años

programaba sin fijarme muy bien, programaba lo que me gustaba y siempre me ha interesado programar mujeres y hay muchas mujeres que me gustan” (E12, 4:10)

En este sentido, en opinión de las entrevistadas, la implementación en las políticas públicas es del 31% en acciones positivas, relacionadas a la aplicación del 29% en medidas que han favorecido la participación de la mujer en los escenarios, un 21% en el fomento a la igualdad de oportunidades y en un 11% en la inserción en el mercado laboral, en un 21% en el mercado de la música, en un 6% en los festivales y nula incidencia en medios (anexo 5.3). Aunque la presencia de las mujeres en este sector ha ido mejorando en los últimos años, los números muestran que aún hace falta impulsar la paridad ya que en los resultados las entrevistadas señalan que la presencia de las mujeres en los festivales, solo se ha mejorado en un 21% y en medios de comunicación han tenido un impacto de un 15% mientras que, en el mercado laboral han estado presentes en un 44% y su presencia apenas alcanza un 18% en el mercado de la música (anexo 5.6).

T2: “Hace dos años se hizo la declaración de Madrid, porque se firmó en Madrid, en la que las diferentes asociaciones de mujeres de la cultura reclamábamos al ministerio de cultura, que se aplicará la ley de igualdad” (E12, 4:13)

T2: “Y en la Mercè, intentan la paridad, y en las fiestas de tal, intenta la paridad, y en el BAM, se intenta la paridad. Ósea, lo que se ponga dinero público hay alguien que dice, “Ey” (E9, 1:25)

T2: “Lo que suele hacer MIM es acudir prácticamente casi a todas las citas musicales que hay y hacer paneles, hacer charla sobre diferentes temas que tengan que ver con la música.” (E10, 2:28)

T2: “Primavera Sound, y se ha de reconocer que en los últimos años lo ha hecho bien, ha alcanzado un nivel de paridad muy importante, porque tontos no son y entre otras cosas porque reciben una subvención pública y eso es muy importante. Que un festival que, aunque sea privado, reciba una subvención pública también se le tiene que decir, y desde el sector público y de las instituciones públicas, requerimos que se cumplan una serie de condicionantes, y uno es este.” (E10, 2:30)

De esta forma, se puede constatar como el marco jurídico del LOIEMH 3/2007 ha servido para impulsar acciones que logren conseguir un impacto institucional y en el ámbito del sector de la música. Poco a poco, se ha ido integrando la importancia que tiene trabajar desde una perspectiva transversal que por un lado, permita visibilizar las desigualdades de género en la música y por el otro, erradicar los desequilibrios en todos los ámbitos del sector cultural y a su vez, generar una cultura política con perspectiva de género que ayuden a romper con el esquema androcéntrico dominante en este sector.

4.4.1 El efecto rebote

En este apartado se hace una referencia a la percepción que tienen las entrevistadas desde una perspectiva autocrítica, en lo que respecta a como se ha abordado la política pública hasta el día de hoy. En este sentido, el 4% de las respuestas mencionan que, la otra cara de la moneda es que, las medidas de las cuotas pueden afectar negativamente generando un “efecto rebote” a mediano y largo plazo (anexo 3.5). Esto debido a que en cierta manera, se percibe la política de cuotas como una imposición que resulta contraproducente y que amenaza los logros obtenidos hasta ahora:

T1: “A mí no me gusta las imposiciones porque es conseguir el efecto contrario que hace que la gente se te rebote, y tú lo que necesitas es crear cómplices” (E10, 22:2).

T2: hay gente de que dentro de los festivales ya está hablando de esto y tiene mucho sentido, es decir, la cuota es una herramienta más entonces puede ser muy perverso, “poner a un florero allí” incluso de llegar a poner a alguien en según con sitio con los ojos poco críticos (E13, 5:11)

Algunas entrevistadas identifican que el “efecto rebote” puede generar un malestar, para quienes no ven con buenos ojos la aplicación de esas medidas y sugieren que en todo caso, se tendría que trabajar en mecanismos de sensibilización sobre la importancia que tiene la incorporación de la mujer a la vida pública. Consideran que algunas medidas caen en las lógicas “esencialistas” al obligar a ciertos sectores a la contratación por el hecho de ser mujer, hecho que además, pone en una tesitura de cuestionamientos sobre las capacidades de las mujeres en los distintos ámbitos. Por otra parte, hay quienes opinan que la aplicación de las cuotas es una medida necesaria pues de lo contrario, no se podrá lograr las metas que contempla la ley de igualdad de trabajar por una sociedad más igualitaria. En este sentido, las entrevistas consideran necesario hacer una revisión a las políticas de igualdad vigente y sus mecanismos de aplicación pues de lo contrario, consideran peligroso la ausencia de la autocrítica e incluso, se corre el riesgo de fomentar el proteccionismo obstaculizando los procesos de organización de las mujeres a partir de sus propias problemáticas y realidades:

T2: “Si que tengo una en vista una amenaza y que es lo que te había dicho antes, y seguir el “EFECTO REBOTE” es decir, tenemos que ser muy cautas. Por eso hablábamos siempre de complicidades, a la hora de querer que la presencia de mujeres en los escenarios este más normalizada es decir, recomendar sí! Imponer no!” (E10, 2:31)

T1: “Creo en la igualdad, y creo que los hombres son tan necesarios, como son necesarias las mujeres en una sociedad, entonces “creo en el equilibrio” simplemente. El peligro es este, entonces ya porque somos feministas y no queremos ni un “man” (hombre) en la banda. ¿qué tal? Más bien desde mi experiencia, el compartir con los hombres, el enseñarles y darle la vuelta a la situación.” (E6, 13:12)

T1: “Pero a mí me parece bien eh! Pero según cómo, no me parece bien porque entonces tampoco estás mirando (bueno seguro que sí, depende del programador) pero a veces nos dicen como: “bueno venir vosotras y tocar que como tenéis una cantante pues nos interesa” (E4, 11:7)

Una parte importante de las entrevistadas señalan no tener ninguna idea sobre cómo las instituciones pueden incidir para mejorar las condiciones de las mujeres en el SM. También es verdad que en todo momento, las medidas implementadas hasta hoy resulta polémica pues las reflexiones estuvieron dirigidas a no tener muy claro en cómo se están gestionando las políticas de igualdad dentro de este sector con lo cual, se intuye una menor incidencia de las instituciones.

De todas formas, los malestares estuvieron orientados a denunciar el rumbo que están tomando la aplicación de medidas que caen más en una lógica esencialista que en una verdadera transformación de conciencia sobre la importancia del género en el sector (anexo 3.3). En todo caso las reflexiones y opiniones se desarrolla en base a la idea de conseguir transformaciones profundas que permitan construir una sociedad más igualitaria entre hombres y mujeres.

CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo he profundizado en las luchas que las mujeres han sostenido en el terreno de la música, para lograr un reconocimiento como profesionales dentro de este universo totalmente masculinizado. De este sentido, he intentado dar cuenta de cómo frente al proceso de creación y apropiación de los espacios de sociabilidad musical, las mujeres se han tenido que enfrentar a ciertas prácticas discriminatorias que son invisibilizadas pero que están presentes de manera sistémica dentro del complejo tejido del sector musical. Un ejemplo son las desigualdades construidas socialmente, debido a la falta de reconocimiento de carácter histórico sobre los aportes y el papel activo que las mujeres han mantenido en la música. Este hecho, ha mantenido desequilibrios en estos espacios y ha dificultado la incorporación, así como el crecimiento personal y profesional de las mujeres dentro del mundo de la creación y profesión artística que, además, ha afectado en la consolidación de referentes en este terreno.

Esto se debe a la presencia de la cultura patriarcal dominante que aún continúa reservando el mundo de la música como una práctica particular de los hombres, y que se identifica como una problema de carácter ideológico que permea en todos los espacios del ámbito público y que, en el caso de la música, se ve reflejado en la poca presencia de las mujeres en los escenarios. Sin embargo, actualmente se hacen esfuerzo cambiar el rumbo de esta tendencia sociológica y descomponer el paradigma de la dominancia masculina: poco a poco, las mujeres van recuperando terreno y reivindican cada vez más, su papel activo en este sector. Por ejemplo, a través de la creación de festivales feministas que son resultado de un arduo trabajo de la sociedad civil, las organizaciones feministas en colaboración con las instituciones realizan esfuerzos para intervenir y denunciar en la falta de representatividad y de oportunidades para las mujeres en estos espacios, por lo que cada vez más, esta situación está siendo reconocida como una problemática urgente a abordar y corregir esas desigualdades dentro del terreno de la música.

Mediante este trabajo, también se ha intentado dar luz a otras problemáticas, de carácter estructural relacionadas el ámbito laboral, esto es, las condiciones en las que

se desarrolla la actividad profesional, que no son en absoluto favorables debido al carácter intermitente de esta actividad profesional. Quienes se dedican a trabajar en este sector, lo hacen bajo unas condiciones de precariedad que no garantiza su reconocimiento como trabajadores/as frente a las instituciones, hecho que vulnera los derechos de los/as trabajadores del sector de la música. En primer lugar, falta de una legislación que reconozca las condiciones de intermitencia en la que se desarrolla las actividades profesionales dentro del mundo artístico musical, un problema que afecta particularmente a las mujeres, sobre todo, en las prestaciones por maternidad y en la nula cotización para la jubilación. En segundo lugar, se hace patente cierta desigualdad tributaria, que supone costes muy altos que no se ajusta a las características de las artistas trabajadoras. Como consecuencia, esta situación imposibilita la creación de convenios que respalden, otorguen protección y garantías sociales a las/os trabajadoras/es del sector que, al día de hoy, el mejoramiento de las condiciones laborales resulta una realidad lejana para este sector.

Otro de los problemas identificados es la segregación ocupacional, una práctica que se reproduce en el ámbito de la proyección musical, así como en los ámbitos administrativos, donde el “techo de cristal” es una constante que dificulta el crecimiento personal y profesional de las mujeres y que, como consecuencia, reproduce prácticas que infravaloran el trabajo y las capacidades que tienen las mujeres para liderar y estar al frente de los proyectos, sea como artistas y técnicas y profesionales. Esta situación, se hace patente sobre todo en aquellos sectores más enfocados al periodismo musical o en áreas de gestión y programación musical, donde el techo de cristal se hace palpable mediante la “infrarepresentación” existente en los cargos directivos dentro del ámbito organizativo, donde las mujeres siguen estando sujetas al proceso de “secretarización”. Y en el ámbito artístico, donde es necesario diseñar programas culturales claramente paritarios.

En cuanto al análisis del entorno artístico y la puesta en escena del directo, los resultados dan cuenta de una realidad cargada de dificultades relacionadas con la “maleta patriarcal”, que es consecuencia de una dominación cultural, que perpetua esta falta de reconocimiento que, mediante las entrevistas, se manifestó como un malestar colectivo constante, ya sea tanto en el ámbito artístico o en el ámbito

administrativo. Por último, la escasa presencia de las mujeres en el ámbito organizativo es una barrera que se ha de diluir en favor de una mayor paridad tanto en los espacios de toma de decisiones, así como en la configuración de las programaciones de la música en vivo. Un hecho aún hipotético y lleno de interrogantes que intentaré resolver en futuros trabajos de investigación, ya que esta evolución supondría un cambio sustancial y necesario para la consolidación de festivales musicales, con perspectiva de género.

Concluyendo, las violencias machistas se manifiestan en mayor medida en los espacios de sociabilidad musical que, como consecuencia, nos llevan a experimentar la infravaloración por medio del maltrato psicológico, el chantaje y la agresión verbal por parte de los “otros” músicos o compañeros de trabajo. Además de la violencia machista, algunas entrevistas manifestaron haber vivido situaciones acoso y agresión sexual en público que incluso, a menudo esta violencia contra la mujer es invisibilizada no solo sobre el escenario, sino que también en el momento de la negociación por parte de productores, promotores, directivos y propietarios, que se proponen obtener algo a cambio de promocionar a las artistas femeninas y sus proyectos. Estas prácticas machistas, son un atropello de las mujeres y sus cuerpos que, además, demuestran ciertas expectativas acordes a los parámetros del mercado consumidor, que condena a la brecha intergeneracional a aquellas mujeres que comienzan a entrar en la etapa de madurez y van quedando poco a poco fuera del mercado de la música, una práctica de exclusión que se intersecta o se añade las prácticas de exclusión por el hecho de ser mujer. En cuanto a las prácticas de acosos por razón de sexo, este se manifiesta por el poco o nulo reconocimiento profesional, que genera comportamientos hostiles, injurias y vejación de carácter leve en público, aunque estén tipificadas por el marco normativo como formas de violencia consideradas junto con el acoso sexual.

Para una reflexión fundamentada en torno a estos problemas, considero pertinente preguntarse si realmente existe un interés significativo por parte de las mujeres para integrarse a esta área profesional y, por ejemplo, desarrollarse como ingenieras de producción o técnicas de sonido. O ¿es que el sesgo de género que afecta estas actividades es tan fuerte, que despiertan poco interés para las mujeres? No existe una

respuesta única u homogénea, mediante las técnicas y metodología empleada, se han identificado algunos rasgos controvertidos entre los diferentes testimonios de las personas entrevistadas que, reflejan desde los diferentes “puntos de vista” y sus experiencias localizadas la forma persistente, infravaloración e infrarepresentación que experimentan en el día a día.

Como he venido subrayando, esta percepción estaría ligada al poco reconocimiento que históricamente han tenido las mujeres para desarrollarse como profesionales de la música, a la falta de derechos de redistribución y justicia, que en conjunto enmarcan prácticas de discriminación del patriarcado, que a menudo permanecen ocultas para el público o la audiencia. Espero que mi trabajo haya podido ayudar visibilizar un poco más este tipo de situaciones y en todo caso, de luz a la generación de propuestas que permitan construir escenarios más igualitarios para las mujeres en el mundo de la música ya sea, a través de políticas realmente efectivas que incidan por ejemplo, a) en garantizar el cumplimiento de la LOIEMH 3/2007 en un marco legal más amplio que garantice los derechos laborales de las mujeres, b) en el fortalecimiento de presupuestos sensibles al género que incidan en todas las normativas, instituciones y programas educativos y en sector de la cultura, c) en el ámbito educativo a través del reconocimiento histórico de las mujeres en la música, c) en el fomento curricular más paritario en la música y oficios técnicos, d) en el impulso de campañas de sensibilización, promoción y prevención dirigidas a los espacios de sociabilidad musical. Todo ello, a manera de generar una nueva cultura de equidad e igualdad que garantice los derechos de las mujeres en su desarrollo personal y profesional en este ámbito y así, diluir las barreras del género en la esfera musical.

BIBLIOGRAFÍA

ADKINS, P. (2006) El futuro de las música- Mujeres en la Música. La creación y el apoyo de una Red Global. Mujeres y mercado musical. Las mejores piezas del género dominante y su creación. Fundación Donne in música. Junta de Andalucía. Consejería de Cultura. Centro de documentación musical de Andalucía.

ALONSO, C. (2001) Un espacio de sociabilidad musical en la España romántica: las sociedades instructo-recreativas, p 18-39 Cuadernos de música Iberoamerican.

AICOFF L. (1988). Cultural feminism versus post-structuralism: The identity crisis in feminist theory, p. 405-436. The University of Chicago.

ANDRÉU, J., GARCÍA, A., PÉREZ, A. (2007). Evolución de la Teoría Fundamentada como técnica de análisis cualitativo. Madrid: CIS.

ARAIZA, A & GONZÁLEZ R. (2017) La investigación Activista Feminista. Un diálogo metodológico con los movimientos sociales. EMIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales. N. 38 septiembre –diciembre pp 63-84. ISSN: 1139-5737. <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/19706>

ALFAMA E. (2017) ¿Transformando el estado?, Avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género. Universitat Autònoma de Barcelona. España. https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2017/hdl_10803_458542/eaig1de1.pdf

ALONSO, A. (2010) El mainstreaming de género y sus nuevos desafíos: repensando el concepto de igualdad(es). Revista del CLAD Reforma y Democracia, No. 47, jun. 2010, pp. 47-70

AYATS, J. (2017) Instrumentos musicales y mujeres. Museu de la Música.

<https://ajuntament.barcelona.cat/museumusica/es/blog/instrumentos-musicales-y-mujeres>

BARRAL M.J. (2001) Genes, género y cultura. En: Miqueo C. et al. Perspectivas de género en salud. Fundamentos científicos y socioprofesionales de diferencias sexuales no previstas. Madrid: Minerva ediciones; p. 135-162.

BIGLIA, B. (2005). Narrativas de mujeres sobre las relaciones de género en los Movimientos Sociales. Recuperado de <https://www.fbofill.cat/sites/default/files/1634.pdf>

BROWN, J. (2007) Mujeres y ciudadanía de la diferencia sexual como diferencia política. KAIROS revista de temas sociales. Año 11 N. 19. Proyecto Cultura Juveniles y Urbanas.

CASADO. A (1998) A vueltas con el sujeto del feminismo. Revista Internacional de Sociología. Instituto de estudios avanzados. Tercer época- N 21 septiembre-diciembre. Política y sociedad, 30. Pp. 73-91

CEA D'ANCONA M.A (2001) Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de intervención social. Proyecto Editorial: Síntesis Sociología.

CHARMAZ, K. (2006). Constructing Grounded Theory. A practical guide through qualitative analysis. London: SAGE.

CHARMAZ, K. (2000). Grounded Theory. Objectivist and constructivist methods. (pp.509-535). En: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. (Eds.) Handbook of qualitative research. California: SAGE.

CORBIN, J.; STRAUSS, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria, en: Qualitative Sociology,13(1)3-21.

CRUZ, A. (2019). LA BRECHA DE GÉNERO EN LA MÚSICA PROFESIONAL. Recuperado de <https://www.brechageneromusicaprofesional.aranzazucruz.com/>

CLÁSICAS Y MODERNAS. (2019). ¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica? 1r. Edición. Recuperado de

https://s3.amazonaws.com/fundacionsgae/2019/Musica/donde_estan_las_mujeres_sin_fonicas_estudio.pdf

DENZIN NK. (2004) Symbolic interactionism. En: Flick U, Von Kardoff E, Steinke I, editors. A companion to qualitative research. London: Sage, Pp. 81-87.

FERNÁNDEZ M. (2008) Teoría fundamentada y método comparativo continuo, Seminario de teoría fundamentada y método comparativo. VI Cohorte (PIDE) y experiencias en TIC entre otros.

FRASER N. (1997) ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas entorno a la justicia en una época "postsocialista"». En: Justitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición justicialista. Santa Fe de Bogotá: Siglo del Hombre y Universidad de los Andes. P.21-26

FRASER, N. & BUTLER J. (2016) ¿Reconocimiento o redistribución? In debate entre el marxismo y feminismo. New Left Review en español. Traficantes de sueños Doc. 03

GAETE, R. (2014) Reflexiones sobre las bases y procedimientos de la teoría fundamentada. Ciencia, Docencia y Tecnología | vol. XXV | N° 48

GAGLIANONE.V.(2019). Todos pierden con la brecha salarial. Recuperado de <https://laopinion.com/2019/01/11/todos-pierden-con-la-brecha-salarial/>

GALEANO, M. (2007) Estrategias de investigación social cualitativa. La Careta editores_ : Medellín, Colombia p. 20-21

GLASSER, B. & STRAUSS A. (1967). The discovery of grounded theory. Chicago: Aldine Press.

GREEN, L. (2001) Música, género y educación. Ediciones Morata, S.L

HARAWAY, D. (1988) "Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective". *Feminist Studies*, vol. 14, núm. 3, 575-599.

----- (1991), *Ciencia, Cyborgs y mujeres, la reinención de la naturaleza*. Londres, Inglaterra. Ediciones Cátedra S.A. Ardití J. García Selgas Fernando y Jackie Orr; Prólogo edición española, 1995.

----- (2004). *Testigo _ Modesto@ Segundo _ Milenio. Hombre Hembra © _ Conoce _ Oncorrotón ®. Feminismo y tecnociencia*. London: Routledge. texto extraído de Haraway, Donna (2004), *The Haraway Reader*, New York, Routledge: 223- 250. Traducción de Pau Pitarch.

HARDING, S. (1987) *Existe un método feminista?* En Harding, S (Ed.) *Feminism and methodology*. Indiana University Press. Traducción de Bernal, G.E.

----- (2004) "Introduction: Standpoint Theory as a Site of Political, Philosophic, and Scientific Debate", en S. Harding (ed.) *The Feminist Standpoint Theory Reader. Intellectual and Political Controversies*. New York: Routledge, 1-15.

HERNÁNDEZ, J (2019). *Berklee publica estudio sobre la mujer en la industria musical de EEUU*. Recuperado 22 enero, 2020, de <https://industriamusical.es/berklee-publica-estudio-sobre-la-mujer-en-la-industria-musical-de-eeuu/>

IGAREDA, N & CRUELLES, M. (2014) *Criticas al derecho y el sujeto de "mujeres" y propuesta desde la jurisprudencia feminista*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho CEFD.

LECIÑANA, M. (2004) *La crisis del sujeto desde el feminismo filosófico*. V Jornadas de investigación filosófica del 9 a 11 de diciembre del 2004. Uuniversitat Autònoma de Barcelona.

LÓPEZ, J. (2007) *Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias del Gender Mainstraming y empowerment*. Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales.

LÓPEZ, J. (2019) *Systemic discrimination y políticas de igualdad efectiva de género*. Revista ministerio de empleo y Seguridad Social

LÓPEZ, T. (2016) *Cultura de club y música electrónica. Un estudio posfeminista de la escena española*. Cuadernos de etnomusicología, N.7. pp.8 ISSN 2014-4660

LÓPEZ, T. (2016 bis) *"Remezclas" de las políticas de género de club lesboqueer*. Cuadernos de etnomusicología N. 8 issn: 2014-4660. Sociedad de etnomusicología.

LOMBARDO, E. (2003) "El mainstreaming del género en la Unión Europea" *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, Vol. 10-15, pp. 6-11

LOMBARDO, E. & MEIER, P. (2006) “Gender Mainstreaming in the EU Incorporating a Feminist Reading?” *European Journal of Women’s Studies*, Vol. 13(2): 151–166;

LOUSADA, J.F (2019) *Maternidad y Conciliación en el trabajo por cuenta ajena tras el real decreto-LEY 6/2019, de 1 de marzo: Una primera aproximación*. España.

LUCAS, A. (s.f). *En la industria de las músicas, las mujeres siguen teniendo problemas para hacerse oír*.

<https://www.fucsia.co/actualidad/personajes/articulo/inequidad-de-genero-en-la-industria-musical/71788-07/05/2018>

MACKINNON C. (1989) *Hacia una teoría feminista del Estado*, Madrid, Cátedra, Colección Feminismos.

MARTÍNEZ, N. D. (2014) *Música, imagen y sexualidad: el reggaetón y las asimetrías de género* *El Cotidiano*, núm. 186, julio-agosto, 2014, pp. 63-67 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal, México

MENDOZA, J. (2017). *Los Cambios en la Industria de la Música y El Rol de las Sociedades de Gestión Colectiva*. 360: *Revista de Ciencias de la Gestión*, (3), 10-135. <https://doi.org/10.18800/360gestion.201803.005>

PATEMAN, C. (1988) *The sexual Contract*, Stanford Unverstity Press.

PATTON, M.Q. (1980) *Qualitative evaluation methods*. Beverly Hills: Sage en ANGUERA Ma Teresa (1986) *Educación*, 10 pp 23-50

PONTÓN, J. (2017) *Intersecciones de género, clase, etnia y raza: un diálogo con Mara Viveros*. *Revista de Ciencias Sociales*, Iconos. FLACSO Ecuador

PIAZZINI, C. Emilio (2014) *Conocimientos situados y pensamientos fronterizos: una lectura desde la universidad*. *Geopolítica(s)* 2014, vol. 5, núm. 1, 11-33. ISSN: 2172-3958

PROMUSICAE (Productores de la Música en España, & Universitat Pompeu i Fabra idEC) (2013). *El libro blanco de la música en España*, 2da Edición. Recuperado de <https://www.promusicae.es/estaticos/view/25-libro-blanco-de-la-musica-en-espana-2013>

RAMOS, P. (2010) *Revista Musical Chilena*, Año LXIV, enero-junio, N° 213, pp. 7-25.

RAMOS, Q. M. (2019) *Carrera profesional de las mujeres y promoción en el trabajo: un análisis jurídico con perspectiva de género*, en LÓPEZ, j. (coord.), *Derechos @ Género*, ed. Bomarzo, p 81-108

RICH, A. (1985). *Sangre, Pan Y Poesia*. Editorial, Icaria.

SUSAETA, P & TRINIDAD P. (2005) El Negocio de la Música Vol 1. Guía práctica sobre el entorno profesional y legal del músico. Madrid.

THORNTON G. (2018). Mujeres directivas: más allá de las políticas para lograr el progreso. Recuperado de: <https://www.grantthornton.com.co/noticias/marzo-2018/mujeres-directivas/> (Verificar)

TRINIDAD, A. & JAIME, A. (2007). metaanálisis de la investigación cualitativa. El caso de la evaluación del Plan Nacional de Evaluación y Calidad Universitaria en España, en: Revista Internacional de Sociología, 65(47):45-71.

TRUJILLO, G. (2009). «Del sujeto político la Mujer a la agencia de las (otras) mujeres: el impacto de la crítica Queer en el feminismo del Estado español». Política y Sociedad, vol. 46, núm. 1y 2, pp. 161-172.

TORRES, E (2013) El concepto de flujos de Manuel Castells, 1986-2009. Revista Estudios Sociales Contemporáneos N 9/IMESC-IDEHESI-CONICET.

VALLES, M. (1999) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Proyecto Editorial. Síntesis Sociología.

VILLARROYA, A. & BARRIOS, M. (2019). Desigualtats de gènere en l'ocupació cultural a Catalunya. Consell Nacional de la Cultura i de les Arts CoNCA.

http://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/desigualtats_genere_ocupacio_cultural/IC17_DIGITAL_CAT_1.pdf

VIVAR, C., ARANTZAMENDI, M., LÓPEZ-DICASTILLO, O. & GORDO, C. (2010). La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. Index de Enfermería, 19(4), 283-288.

STOPPS, D. (2015). Cómo vivir de la música. Industrias Creativas. Núm. 4 Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. Recuperado de https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/es/wipo_pub_939.pdf

STRAUSS, A. & CORBIN J. (1998) Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques. Newbury Park: Sage.

STRAUSS, A. & CORBIN, J. (2002) Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Contus.

WHITELEY, S (ed) Sexing the Groove: Popular Music and Gender (MG)

WIKSTRÖM. P (2009) La industria de la música en una era de la distribución digital. Revista Cambio. Open Mind, BBVA

WOLLSTONEGRAFT, M. (1994). «Censuras a algunos de los escritores que han hecho de la mujer un objeto de piedad cercano al desprecio». En: Vindicación de los derechos de la mujer. Madrid: Cátedra. Instituto de la Mujer, pp. 215-242 (Sección I y II). 1792. Edición de Isabel Burdier.

YOUNG. I.M (1986) The Ideal of Community and the Politics of Difference. Social Theory and Practice, Vol. 12, No. 1 (Spring 1986), pp. 1-26

YOUNG I. (2000) La justicia y la política de la diferencia, Madrid. Cátedra, Col. Feminismos.

ZAVALA, M. (2009) Estrategias del olvido: apuntes sobre algunas paradojas de la musicología feminista. PAPELES DEL FESTIVAL de música española DE CÁDIZ, No 4.

Páginas web consultadas

¿Cuántas mujeres participan en premios de música latinoamericana en 2017? (consultado el 5 de julio del 2020) <https://indiehoj.com/noticias/cuantas-mujeres-participaron-premios-musica-latinoamericana-2017/>

Constitución Española (1978) Título I de los derechos y deberes fundamentales Capítulo II Derechos y libertades, artículo. 14

Congreso de los Diputados. (2018). ; *Informe de la Subcomisión para la elaboración del Estatuto del Artistas*. (Serie D Núm. 373). Boletín Oficial de las Cortes Recuperado de http://www.congreso.es/backoffice_doc/prensa/notas_prensa/61825_1536230939806.pdf

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979, diciembre 18). Recuperado 25 de abril de 2020, de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Clásicas y Modernas. (2019). ¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica? 1r. Edición. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/fundacionsgae/2019/Musica/donde_estan_las_mujeres_sin_fonicas_estudio.pdf

Declaración universal de los derechos humanos 1948

<https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Declaración de la OIT relativa a los derechos fundamentales en el trabajo y que contempla el convenio sobre la igualdad y protección a las mujeres 1998

<https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

Dones als festivals, una assignatura pendent (consultado 8 de Julio del 2020) https://www.ara.cat/cultura/Dones-als-festivals-assignatura-pendent-feminisme-musica_0_2270172992.html

Dimensión social de la cultura; Estado de la cultura y las artes 06_2018 Recuperado http://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/informe_anual_2018/Informe_2018_Dossier_CAS.pdf

El diario. es. (2020, marzo 19). El sector cultural pide al Gobierno una bajada de su IVA del 10 % al 4 %. Recuperado de

https://www.eldiario.es/cultura/sector-cultural-Gobierno-bajada-IVA_0_1007549515.html

ENGLER, V. (2020, agosto 14). La máquina de dudar. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-5112-2009-08-14.html>

GAGLIANONE, V. (2019, enero 11). Todos pierden con la brecha salarial. Recuperado de <https://laopinion.com/2019/01/11/todos-pierden-con-la-brecha-salarial/>

Cultura Viva (2018) Estudi dels espais de música en viu a Barcelona. Instituto de cultura de Barcelona.

https://ajuntament.barcelona.cat/culturaviva/site/assets/files/5572/espais-musica-en-viu_web_correccion_cat.pdf

¿Hay igualdad de género en la Industria Musical? (2018, diciembre 3). Recuperado 27 de abril de 2020, de

<https://menosquecero.es/2018/12/03/hay-igualdad-de-genero-en-la-industria-musical/>

Informe cifra en 3 millones los asistentes a festivales de música en España. (2016, abril 27). Recuperado de

<https://www.lavanguardia.com/vida/20160427/401401839648/informe-cifra-en-3-millones-los-asistentes-a-festivales-de-musica-en-espana.html>

Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (2006, enero 1). Jefatura del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764>

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (2007, julio 12). Jefatura del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409>

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (2002, junio 20). Jefatura del Estado. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-12018&tn=1&p=20120620>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Publicada: BOE núm. 71 de 23/03/2007

López González, M. (2019, marzo 28). ¿Recoge el artículo 14 de la Constitución la igualdad entre hombres y mujeres? Recuperado de <https://www.newtral.es/recoge-el-articulo-14-de-la-constitucion-la-igualdad-entre-hombres-y-mujeres/20190328/>

36 Propostes per a la millora de la condició professional en el món de la cultura, Informe CoNCA vol 5 (2014, junio 20). Generalitat de Catalunya Recuperado:

http://conca.gencat.cat/web/.content/arxius/publicacions/36_propostes_millora_profesional/CONCA_36PROPOSTESV503_format1_1_.pdf

Manifest del sector musical per l'aprovació de la nova categoria "Espais de cultura viva a l'ajuntament de Barcelona (5 de febrero del 2019) ASACC, AMJM, Plataforma música en vivo. Recuperado de: <https://www.facebook.com/ASACCSalesConcerts/posts/2278008648896543>

MIM Asociación de Mujeres de la Industria de la Música. (s. f). Volver Estudio de género en la Industria de la Música. Recuperado de <http://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/industriasculturales/mejores-proyectos/mejores-proyectos-2018/accion/estudio-genero.html>

Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Mujeres Y Música, & Valls, L. (s. f). La presencia de las mujeres en los festivales en 2019. Recuperado de <http://mujeresymusica.com/presencia-de-las-mujeres-en-los-festivales-en-2019/>

Mundo Sonoro (2016, agosto 5). Encuesta para los profesionales de la música. Recuperado de <https://www.mondosonoro.com/noticias-actualidad-musical/encuesta-para-los-profesionales-de-la-musica/>

Naciones Unidas Derechos Humanos. 2012. Derechos culturales de las mujeres. Recuperado de <http://www.ohchr.org/SP/Issues/CulturalRights/Pages/Culturalrightsofwomen.aspx>

Normativa municipal se adapta a la música en directo de pequeño formato (consultada el 8 Julio del 2020) https://ajuntament.barcelona.cat/gracia/es/noticia/la-normativa-municipal-se-adapta-a-la-musica-en-directo-de-pequeno-formato-2_814230

OJEA, B., & Unión de Actores y Actrices. (2017, septiembre 20). PONENCIA DE BERTA OJEA ANTE LA SUBCOMISIÓN DEL ESTATUTO DEL ARTISTA. Recuperado de: https://www.uniondeactores.com/images/web/adjuntos/estatuto-del-artista/Ponencia-Berta-Ojea-Estatuto-del-Artista.pdf?utm_campaign=nota-de-prensa-la-union-de-actores-y-actrices-presenta-sus-medidas-de-igualdad-para-el-estatuto-del-artista-ante-el-congreso&utm_medium=email&utm_source=acumbamail

Pacto de los Derechos civiles y políticos (1966) Referido: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

PAULLIER, J. (2016, abril 5). Henrietta Yurchenco, la inesperada salvadora de la música indígena de México. Recuperado de https://www.bbc.com/mundo/noticias/2016/04/160331_mexico_henrietta_yurchenco_grabaciones_musica_indigena_jp

Ramos. (2016, marzo 31). Mujeres hablan del machismo en la industria musical española. Recuperado de <https://www.vice.com/es/article/gqejy9/machismo-industria-musical-espanola-noisey-3103>

Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por lo que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos (1 de enero 1986) Boletín Oficial del Estado. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015, noviembre 13)

Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía (2018) Boletín Oficial del Estado. (Disposiciones Generales 17990). Recuperado de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-17990

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado núm. 57

RICO, M., & El País. (2019, enero 16). El Estatuto del artista, un feliz acontecimiento. Recuperado de https://elpais.com/cultura/2019/01/16/actualidad/1547625587_709049.html

RTVE. es. (2019, octubre 7). 2018, el mejor año de la historia de la música en vivo en España - RTVE.es. Recuperado <http://www.rtve.es/noticias/20190311/2018-mejor-ano-historia-musica-vivo-espana/1899721.shtml>

RTVE. (2019, noviembre 19). Día de la Mujer Emprendedora Romper el "techo de hormigón" en la industria musical. Recuperado de <http://www.rtve.es/noticias/20191119/mujeres-buscan-romper-techo-cristal-industria-musical/1991550.shtml>

Time Out (2019) Espais de Cultura Viva para proteger la música en vivo en Barcelona. Referido <https://www.timeout.es/barcelona/es/noticias/espais-de-cultura-viva-para-proteger-la-musica-en-vivo-en-barcelona-020619>

SAINZ, K. (2019, enero 25). Por qué es importante el Estatuto del Artista en España. Recuperado de https://www.vozpopuli.com/altavoz/cultura/importante-estatuto-arista-espana_0_1212180486.html

ANEXOS

Trabajo de campo

1. Fiestas del Raval (2019, Julio 11- 14) Ajuntament de Barcelona, la Caracola y el Espacio del inmigrante. <https://www.totraval.org/sites/default/files/programa-fmraval19.pdf>

2. La Mercè (2019, septiembre 20-23) Ajuntament de Barcelona.
<https://www.barcelona.cat/merce/recursos/docs/Merce19-ProgramaBAM.pdf>

3. Isern M; Roca; G. Torrens Ll. (2019, septiembre 26) Esmorzars Label Lab | El rol dels festivals en la indústria de la música. Servei de Desenvolupament Empresarial SDE. Barcelona.
https://sde.cultura.gencat.cat/cultura/esmorzars-label-lab-%7C-el-rol-dels-festivals-en-la-industria-de-la-musica_adh_3212.html

4. Bronsoms; A. Reyes; T (2019, octubre 10) Xerrada i music sessió: “Her story: Una crònica del Rock des d’una perspectiva feminista”. Centre Cultural Albareda, Barcelona.
<https://ajuntament.barcelona.cat/ccivics/albareda/p/32247/her-story-una-crnica-del-rock-des-duna-perspectiva-feminista->

5. La Perspectiva de género a escena. (2019, octubre, 13) 22 Fira Mediterrànea de Manresa. Institut Català de les empreses culturals. Servei de Desenvolupament Empresarial. 10 de octubre 2019
<https://sde.cultura.gencat.cat/cultura/agendahistoricdetall.php?idact=3213>

6. Miquel Jarque (2019, octubre 15) Anàlisis sobre la nueva normativa que regula la música en directo. Asamblea Pública En defensa de la Música y Cultura de Base.
<https://www.facebook.com/events/2395920067347227/>

7. Fornós, J. (2019 octubre 24) The bass of the Women, IN-EDIT Festival, Barcelona.
https://www.in-edit.org/webapp/pelicula?peli_id=1824&ed_id=61

8. Lucha antirracista en el Festival Cultura Raval(s) (2019, noviembre 7-9) Fundació Tot Raval; Instituto de Cultura de Barcelona ICUB; Ajuntament de Barcelona.
<https://www.totraval.org/ca/projectes/festival-de-cultura-ravals-fet-la-gent-del-barri>

9. Entrevistas disponibles para su consulta en el siguiente link:

https://drive.google.com/drive/folders/15KFh5CfWn_mXe0SLTp95Tlmi9xKketHQ

1. Cuadros y gráficos

1.1 Identificar las dificultades que experimentan las mujeres en el sector de la música

Área	Rol	¿Existe la igualdad de género en el sector de la música?	Tiempo	Resultado esperado
Profesionales y equipo técnico	Técnicas e ingenieras de sonido	¿Cuál es tu profesión? ¿Años de trayectoria?	20-30min	Obtener información concreta que permita hacer un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el sector de la música además de conocer el impacto institucional
	Productoras y managers	¿Qué dificultades experimentan las mujeres en el sector de la música?		
	Periodistas	¿Podrías hacer una valoración sobre los puntos débiles y positivos? ¿Has atravesado por una experiencia que dé cuenta de un trato diferenciado por el hecho de ser mujer? Si, ¿no? ¿De qué tipo?		
Músicas interpretes e instrumentista	Pro/VIP	Para ti ¿Qué es el la Industria de la música?		
	Senior			
	Junior			

1.2 Guion para la aplicación de categorías

Categorías	VARIABLES
Relaciones en la práctica cotidiana	Usos del tiempo para la profesionalización
Relaciones en el escenario	Paridad y/o trato igualitario en el escenario
Oportunidades en los medios	Paridad en la programación en los medios
Oportunidades laborales	Paridad y/o trato igualitario en el equipo técnico y profesional
Oportunidades de actuación pública	Paridad en la programación en salas, conciertos y festivales
Relaciones con instituciones	Apoyos, ayudas, subvenciones, orientación, formación etc.
Conocimiento de la política pública	Derechos laborales y protocolos de actuación en el ámbito de la cultura

Elaboración propia

1.3 Categorías y subcategorías

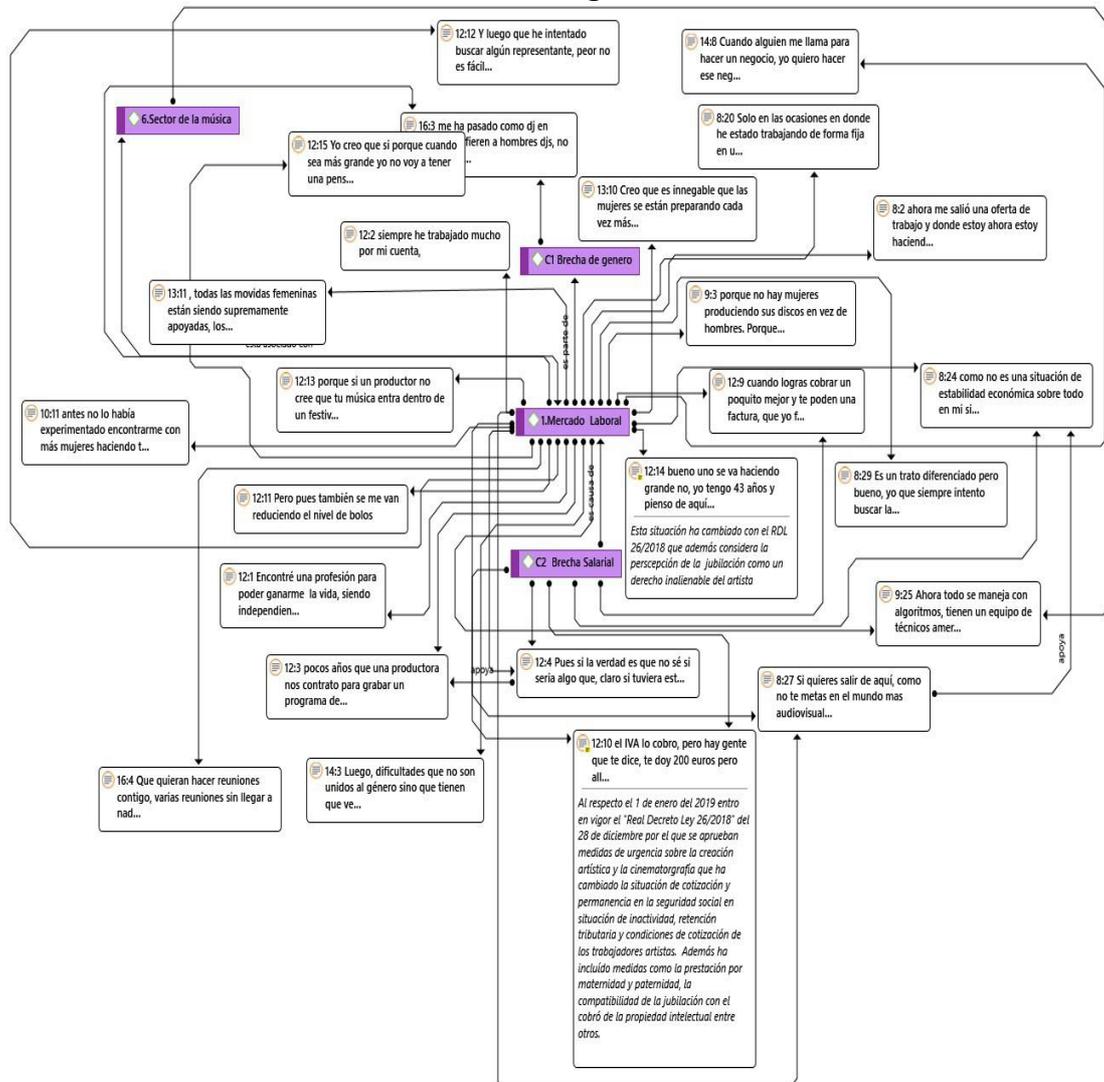
Dimensiones	Categorías	Subcategorías
<p>Ámbito laboral</p> <p>Art. 3, 5, 6</p>	1.Mercado laboral	<p>1.Condiciones del mercado laboral</p> <p>2. Segregación ocupacional y sesgos de género.</p> <p>3. Brecha Salarial</p> <p>4.Conciliación vida profesional y vida familiar</p>
<p>Ámbito artístico y profesional</p> <p>Artículo 6, 7</p>	2. Trato igualitario	<p>5. Violencias machistas</p> <p>6. Acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>7. Estereotipos</p>
<p>Impacto institucional</p> <p>Artículo 11</p>	3.Acciones positivas	<p>8. Fomento a la producción y creación musical.</p> <p>9. Protocolos de actuación y aplicación de las cuotas de paridad.</p> <p>10. Valoración de acciones positivas</p>

1.4 Tipologías

Tipologías	Descripción	Categorías	Subcategorías	Anexos
Tipología 1	Músicas, instrumentistas, intérpretes, DJ, sonidistas, managers y personal técnico	Mercado Laboral	Brecha de género	(anexo 6,4,1 y 6,4,2)
		Trato diferenciado	acoso sexual y acoso por razón de sexo	anexo 6,4,3 y 6,4 4
		Acciones Positivas	Medidas.	anexo 6,4,5 y 6,4,6
Tipología 2	Periodistas musicales, gestores y profesionales que desarrollan su actividad en el ámbito institucional.	Mercado Laboral	Trato diferenciado	anexo 6.6.1 y 6.6.2
		Mainstreaming del género	Acciones positivas	anexo 6.6.3 y 6.6.4
		oportunidades	la paridad	anexo 6.7.5 y 6,7 6

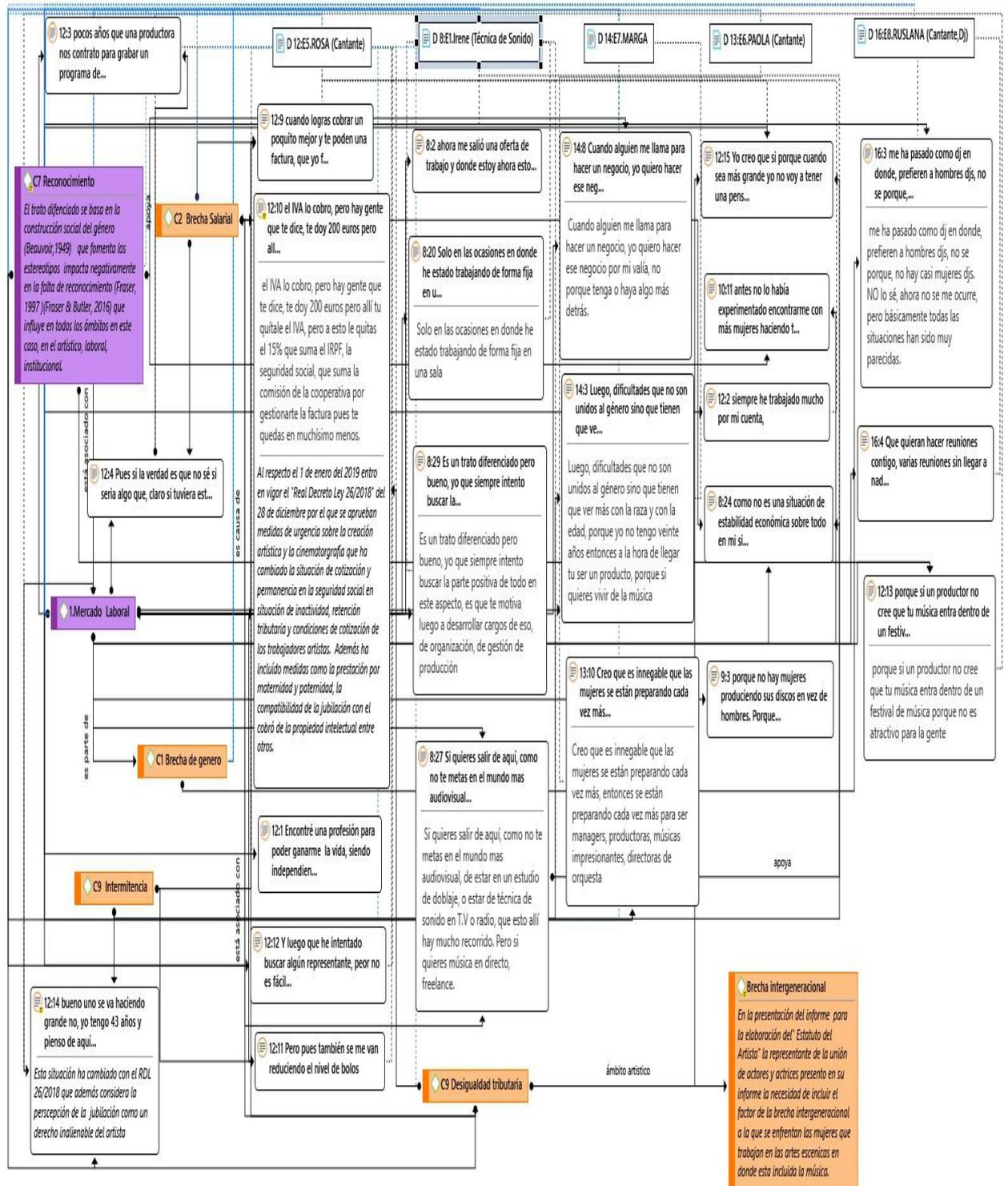
2. Tipología 1: Cantantes, instrumentistas, DJ's, y personal de producción.

2.1 Gráfico de Codificación abierta: Categoría "Mercado Laboral"



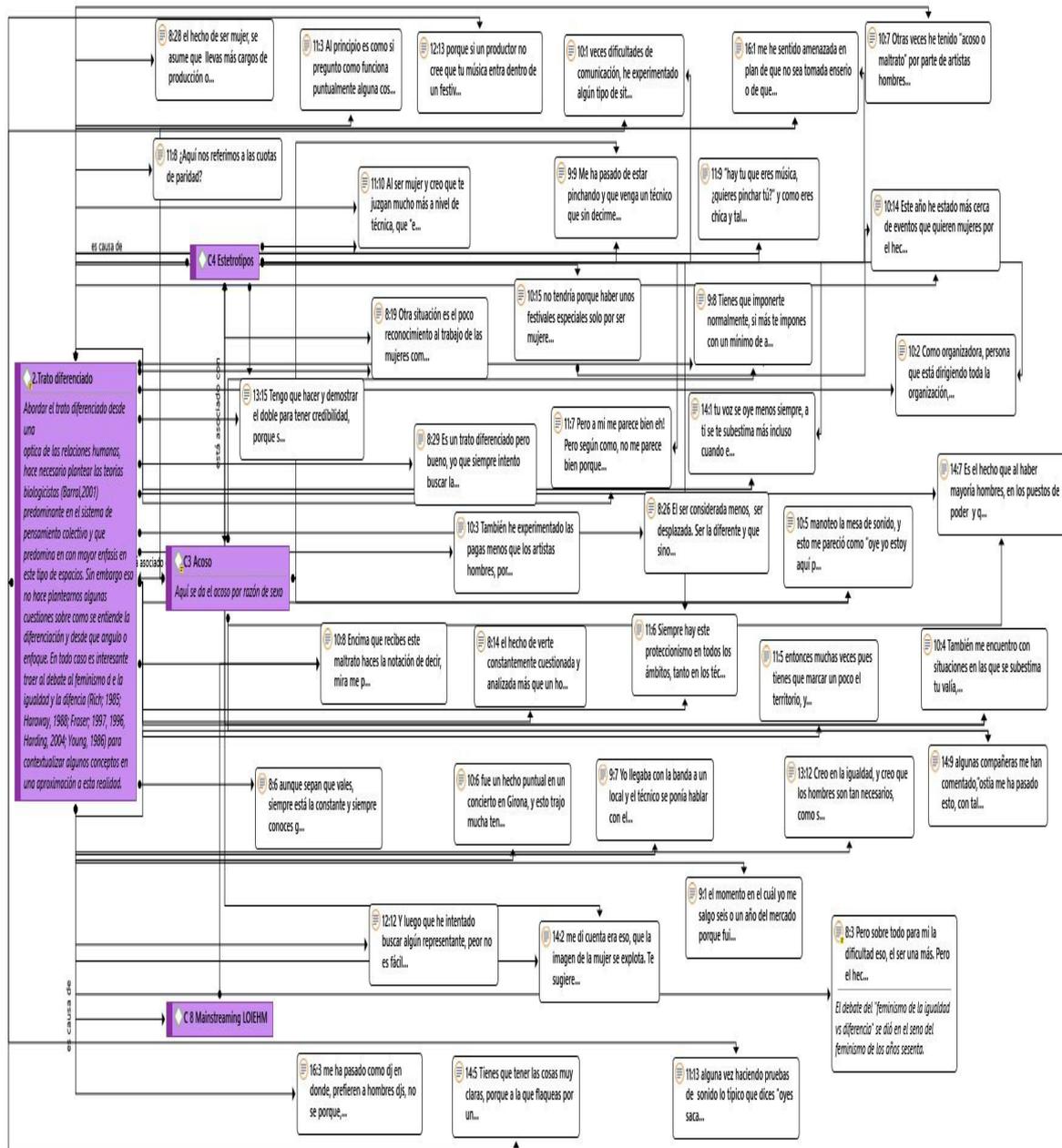
Elaboración propia.

2.2 Gráfico de Codificación axial: Subcategoría de análisis “Brechas de género”



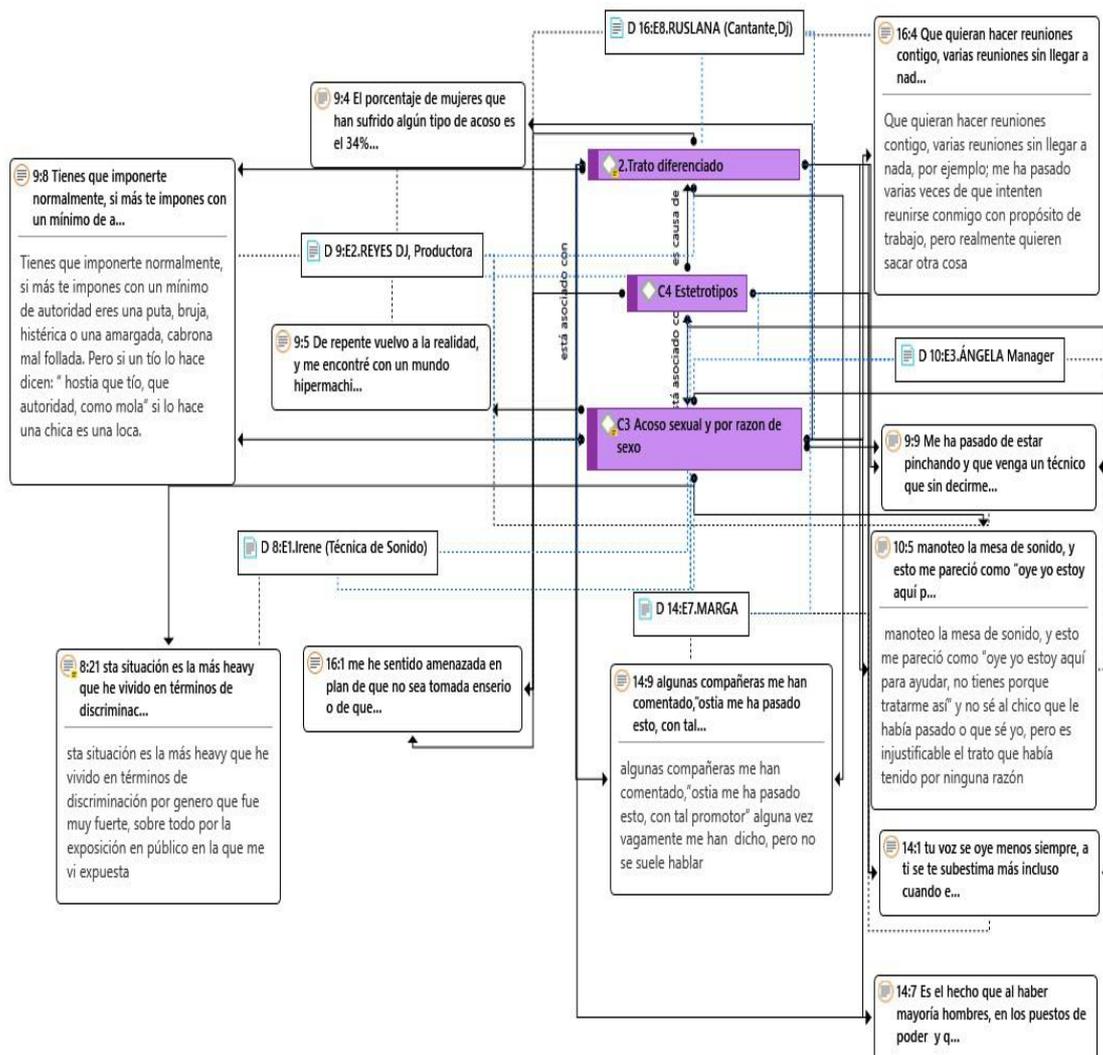
Elaboración propia

2.3 Gráfico de Codificación abierta: Categoría “Trato Diferenciado”



Elaboración propia

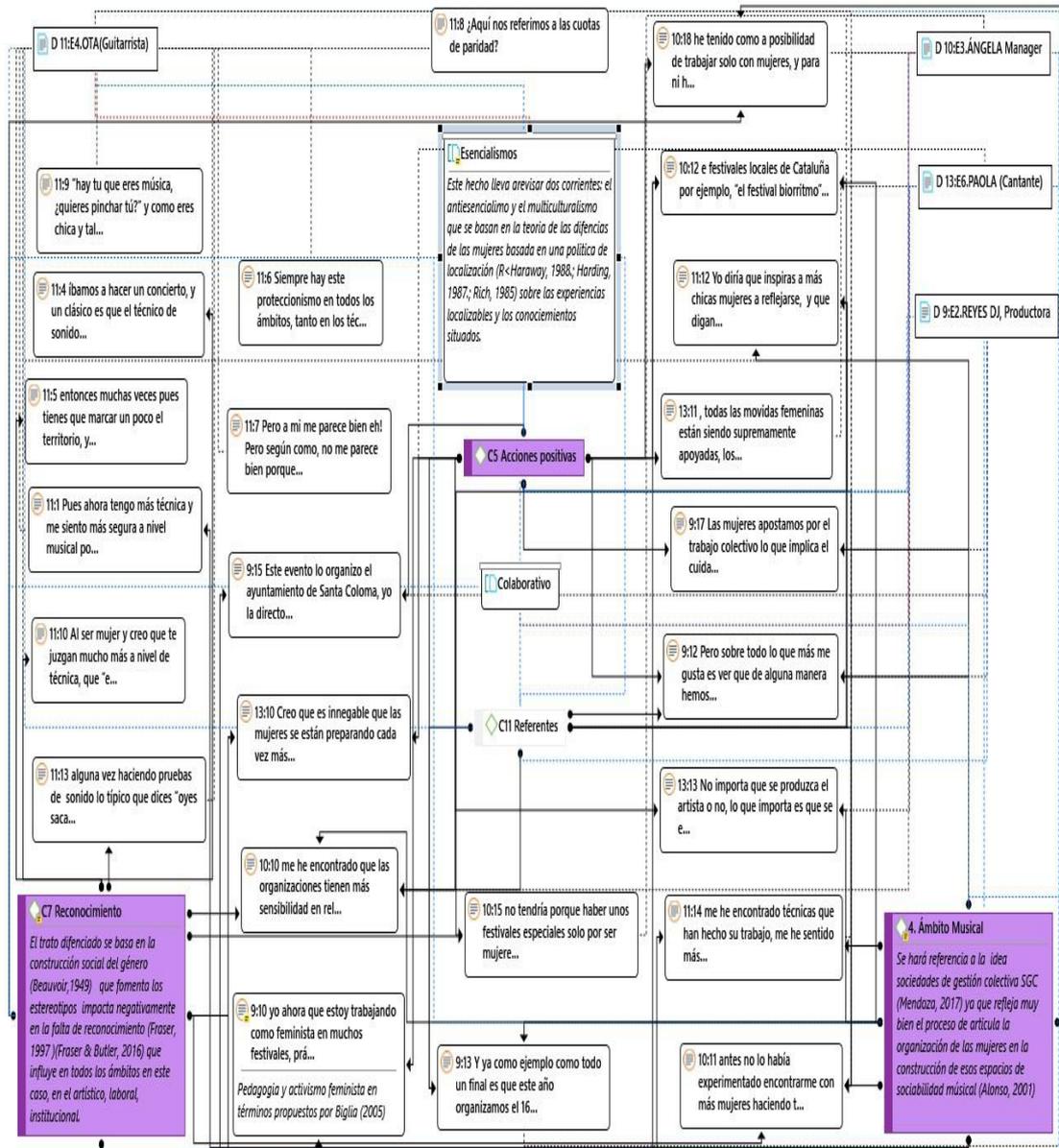
2.4 Codificación axial: Subcategoría “Acoso sexual y por razón de sexo”



Elaboración propia

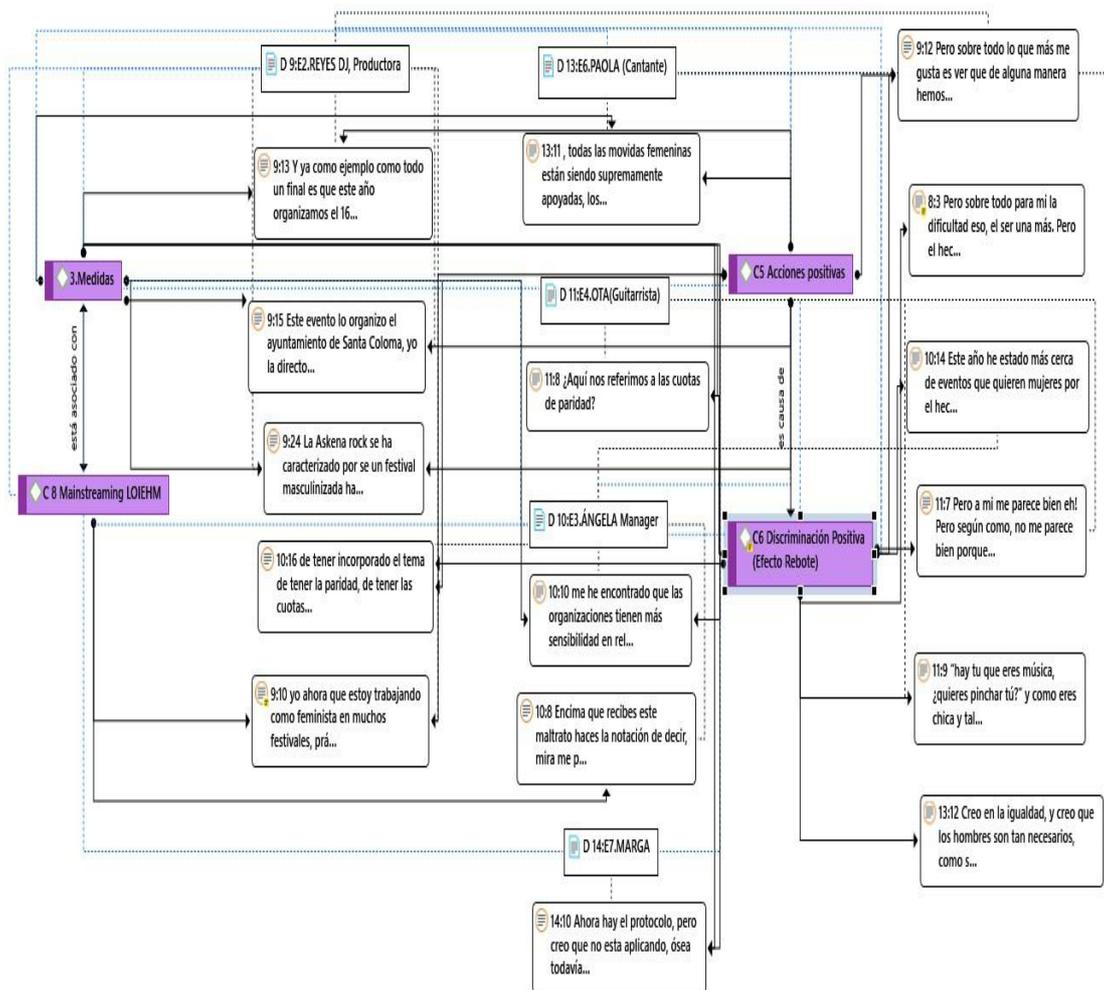
2.5 Proceso de Categorización y análisis en el impacto institucional

Codificación abierta: Categoría “acciones positivas”



Elaboración propia

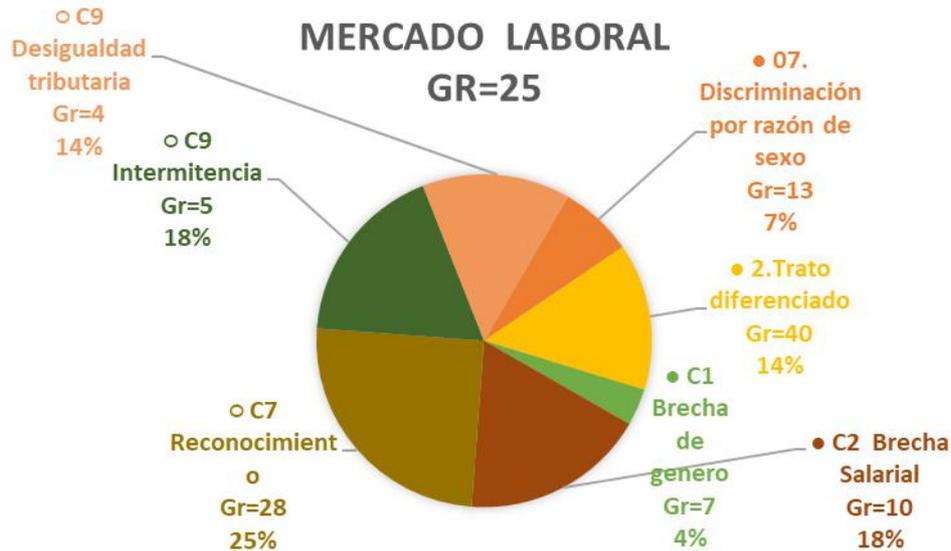
2.6 Codificación axial: Subcategoría “Medidas”



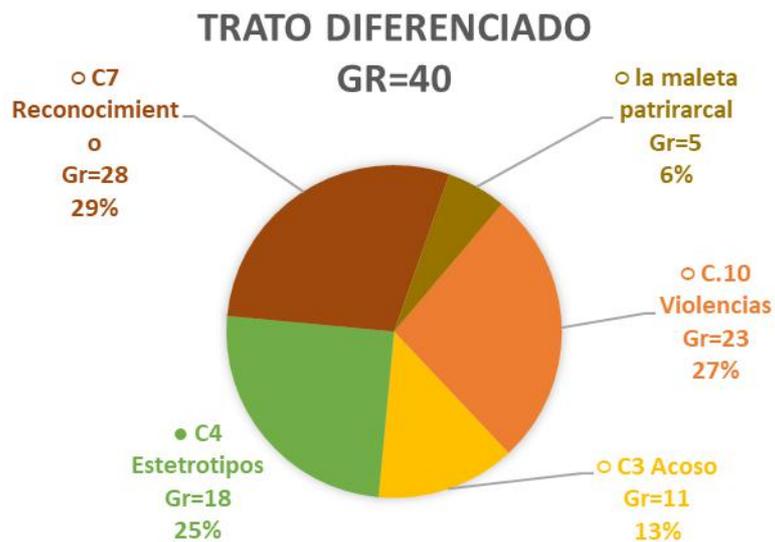
Elaboración propia

3. Concurrencias de Tipología 1 en gráficos:

3.1 Categoría Mercado Laboral/ subcategorías “Brecha de género”

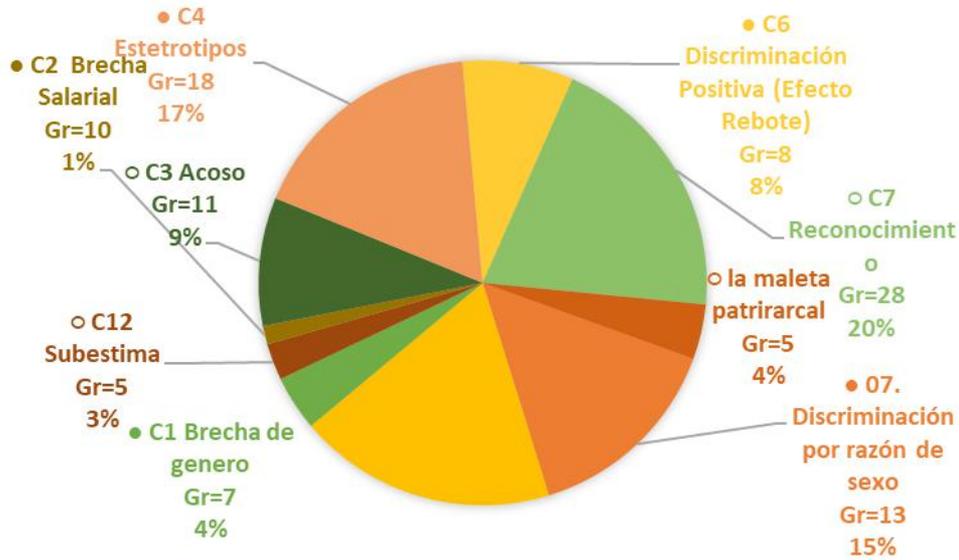


3.2 Categoría Trato diferenciado/subcategoría “acoso sexual, acoso por razón de sexo”

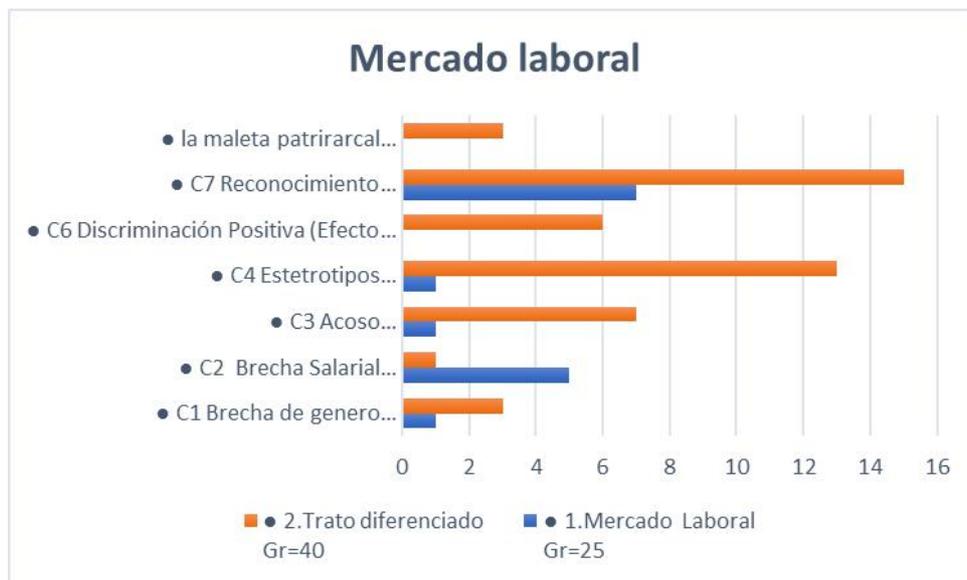


Elaboración propia

3.3 Concurrencias A y B

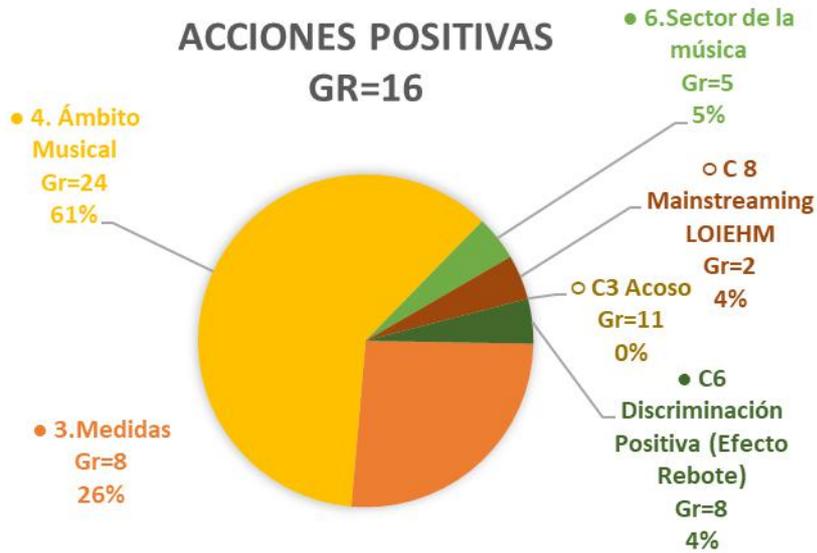


3.4 Trato diferenciado en el mercado laboral

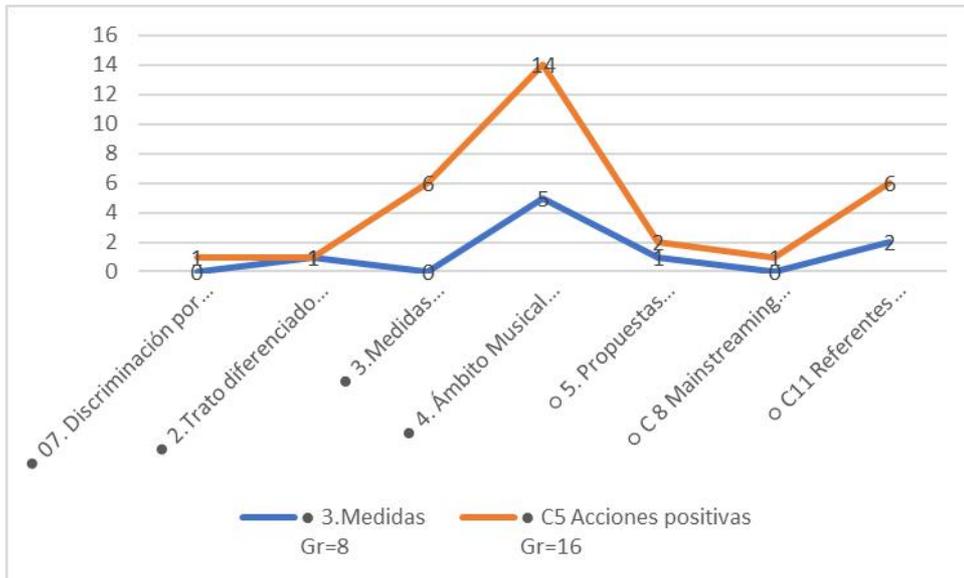


Elaboración propia

3.5 Categoría de Acciones positivas/ subcategoría “medidas”



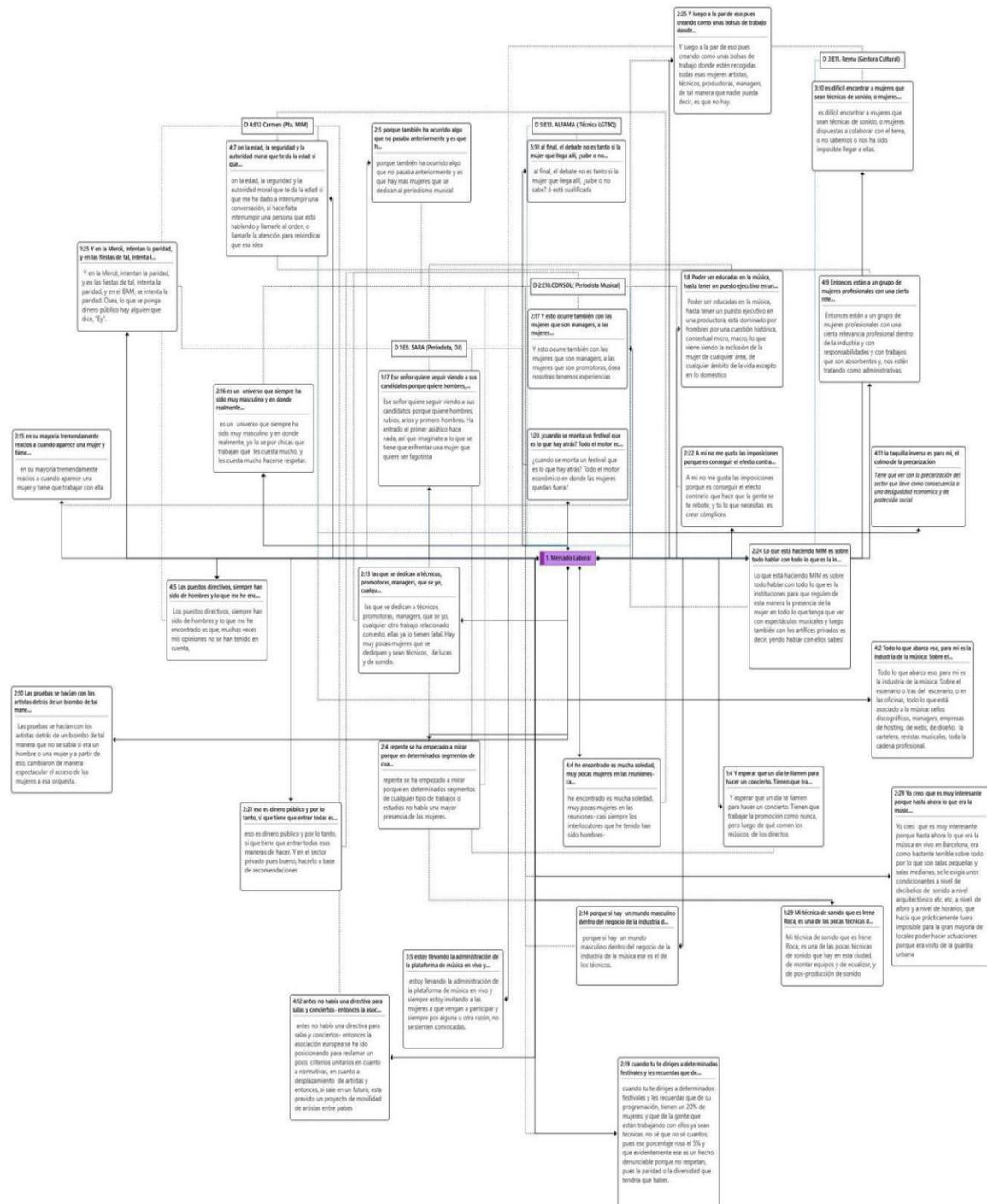
3.6 Impacto institucional



Elaboración propia

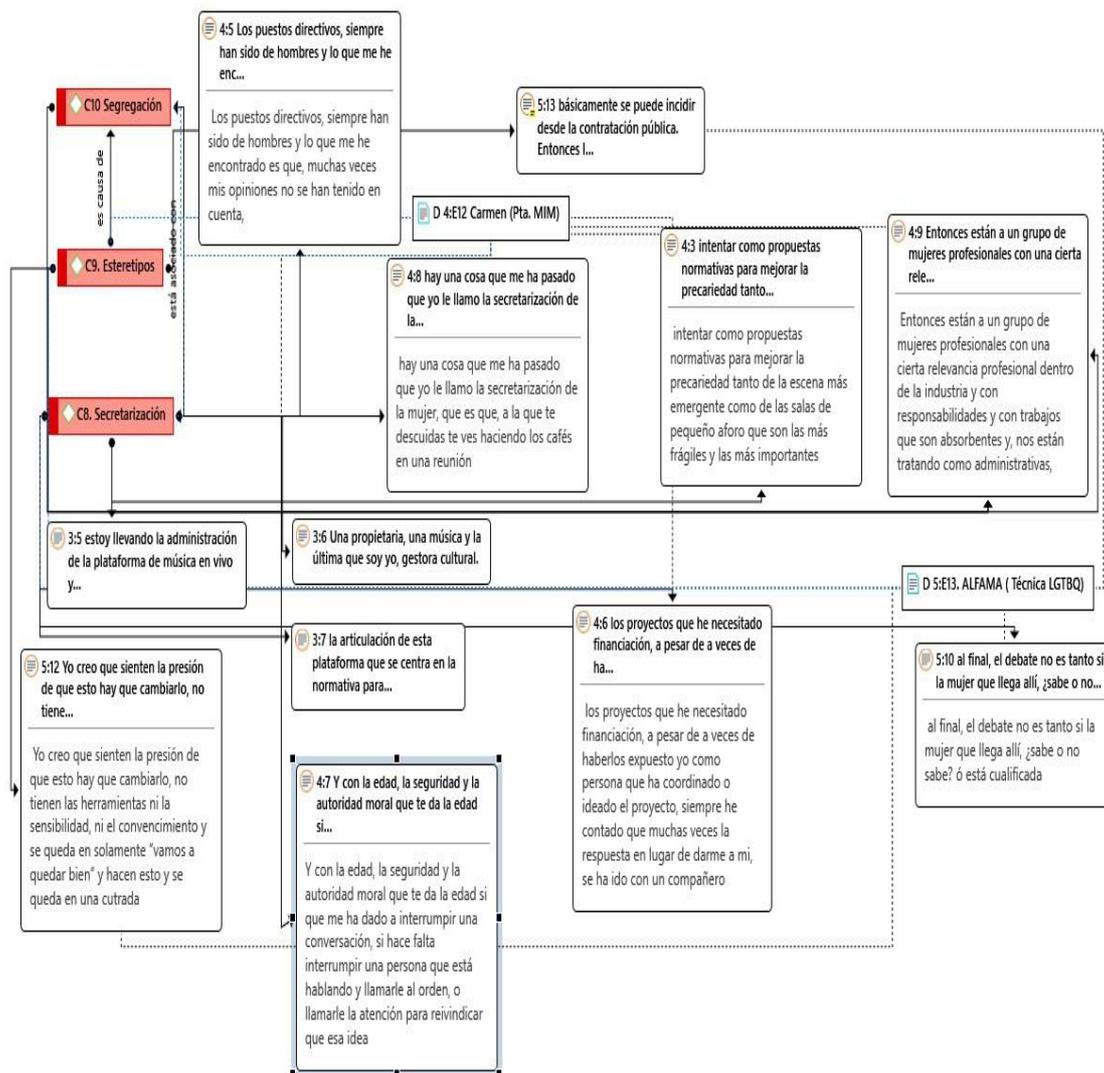
4. Tipología 2: Periodistas musicales, gestoras, y profesionales

4.1 Categoría "Mercado Laboral"



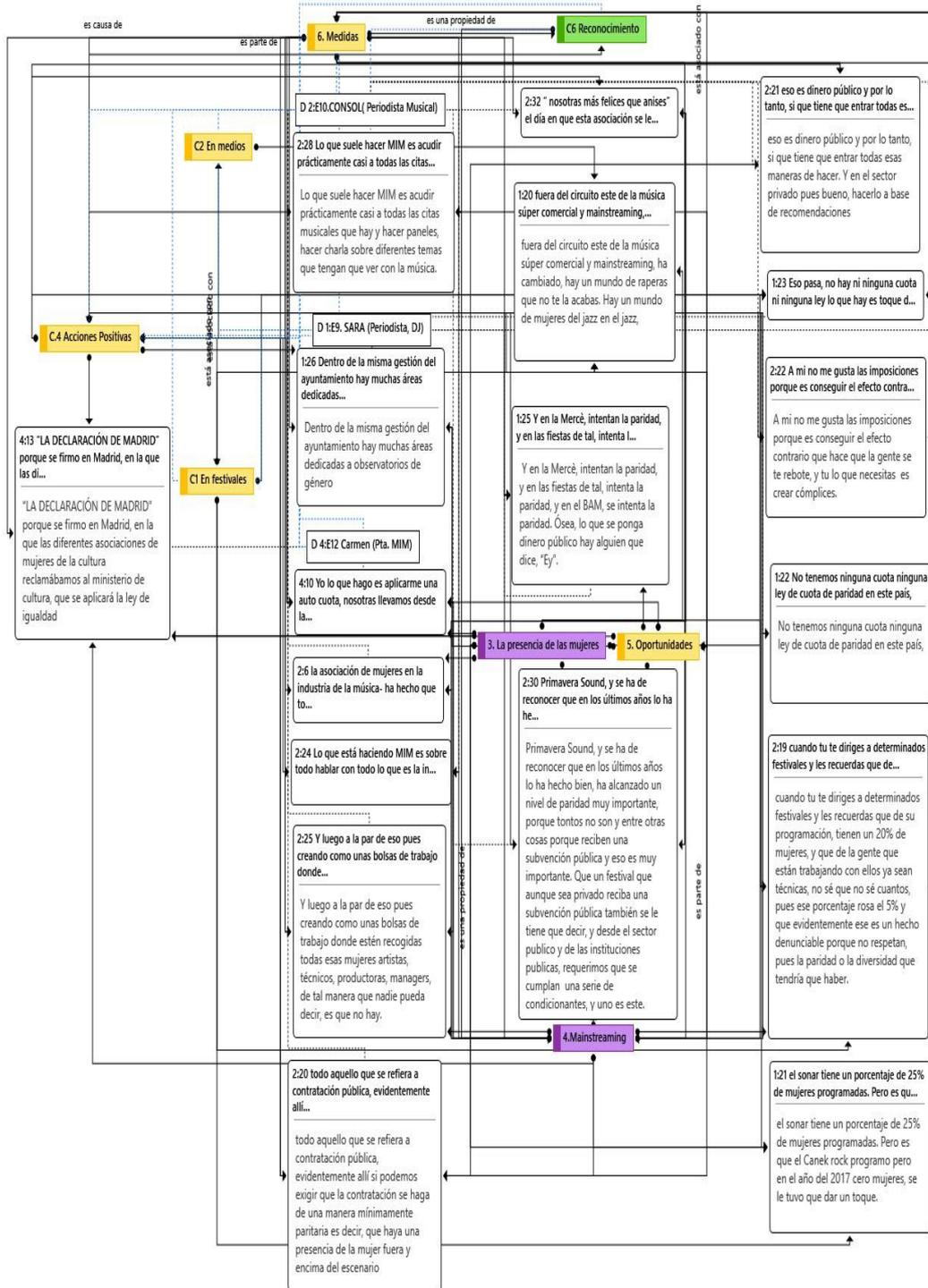
Elaboración propia

4.2 Codificación axial: Subcategoría “Trato Diferenciado”



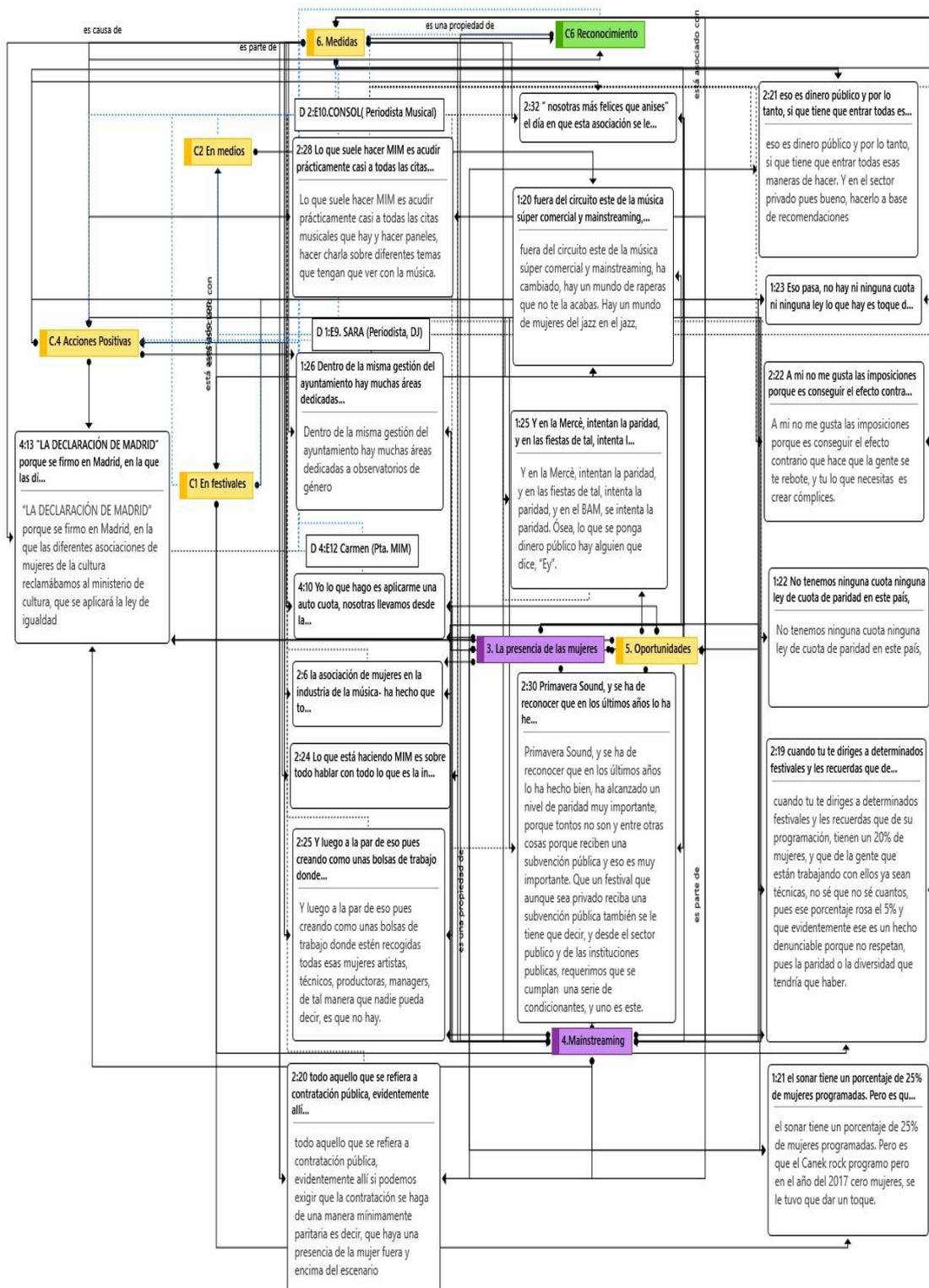
Elaboración propia

4.3 Categoría del mainstreaming del género



Elaboración propia

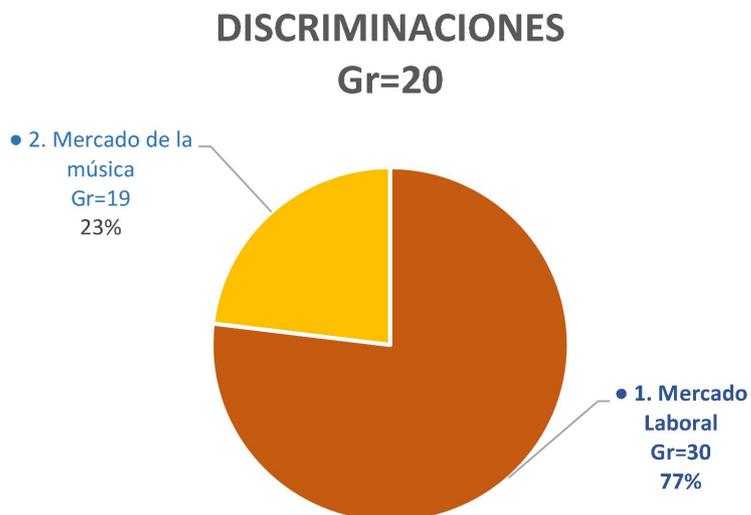
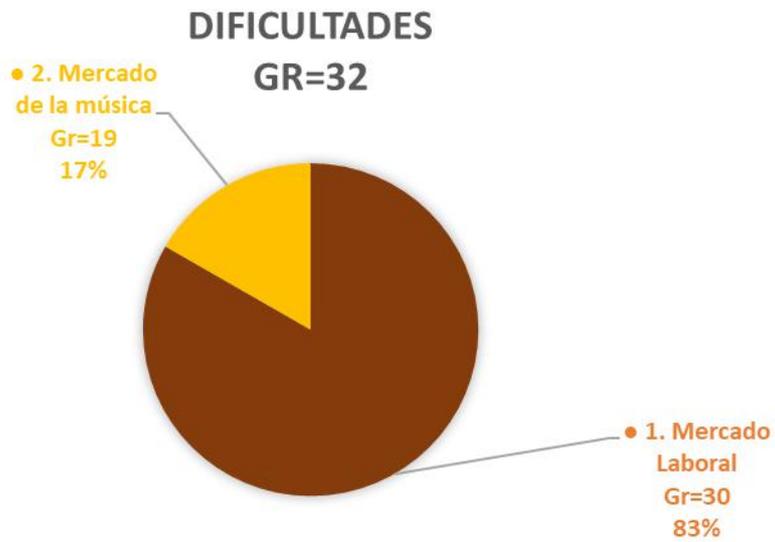
4.4 Codificación axial: Subcategoría Acciones positivas



Elaboración propia

5. Gráficos de concurrencias de T2

5.1 Categoría “mercado laboral”

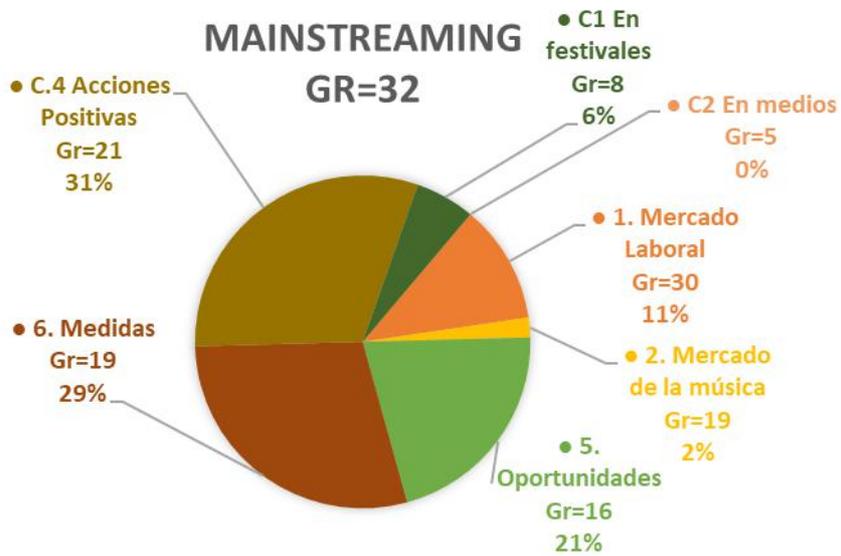


Elaboración propia

5.2 Subcategoría “discriminaciones por razón de sexo”

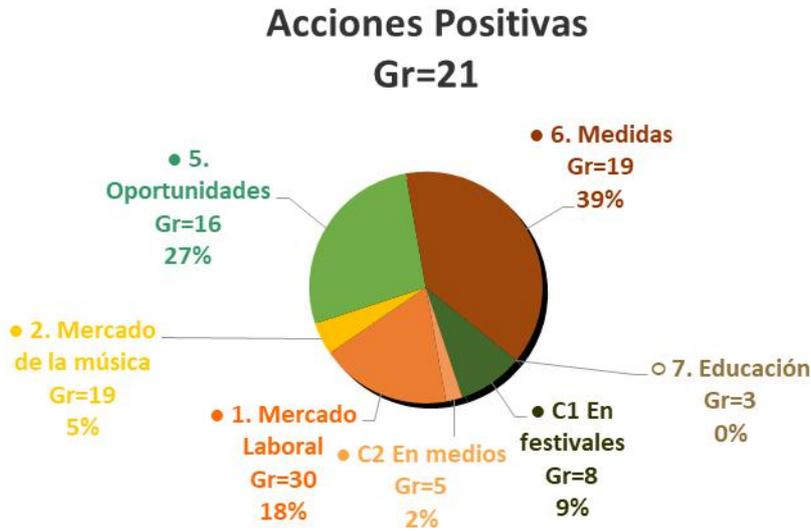


5.3 Categoría “impacto del mainstreaming del género”

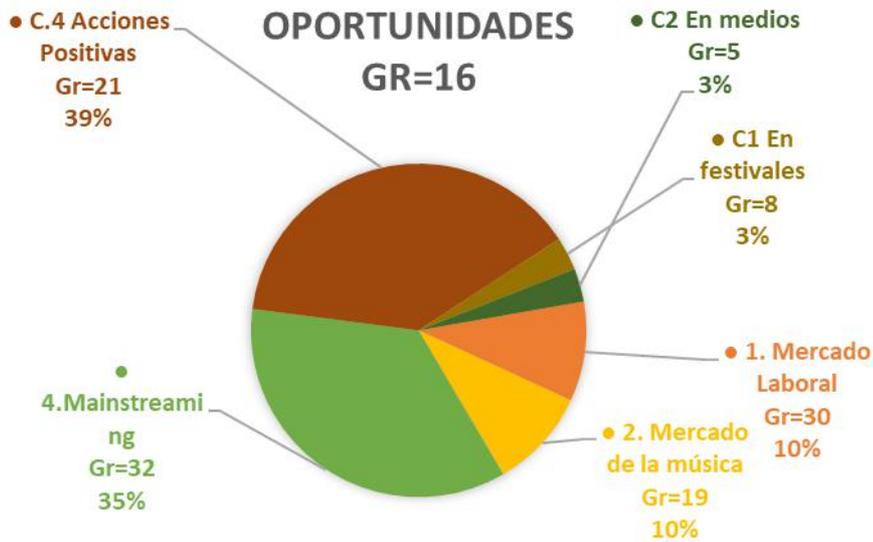


Elaboración propia

5.4 Subcategoría “Acciones Positivas”



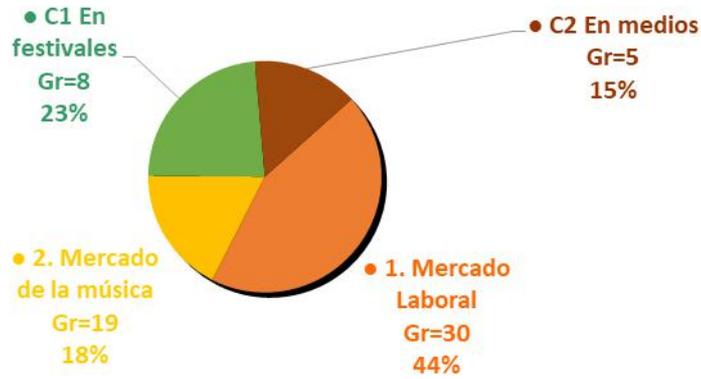
5.5 Categoría emergente “oportunidades”



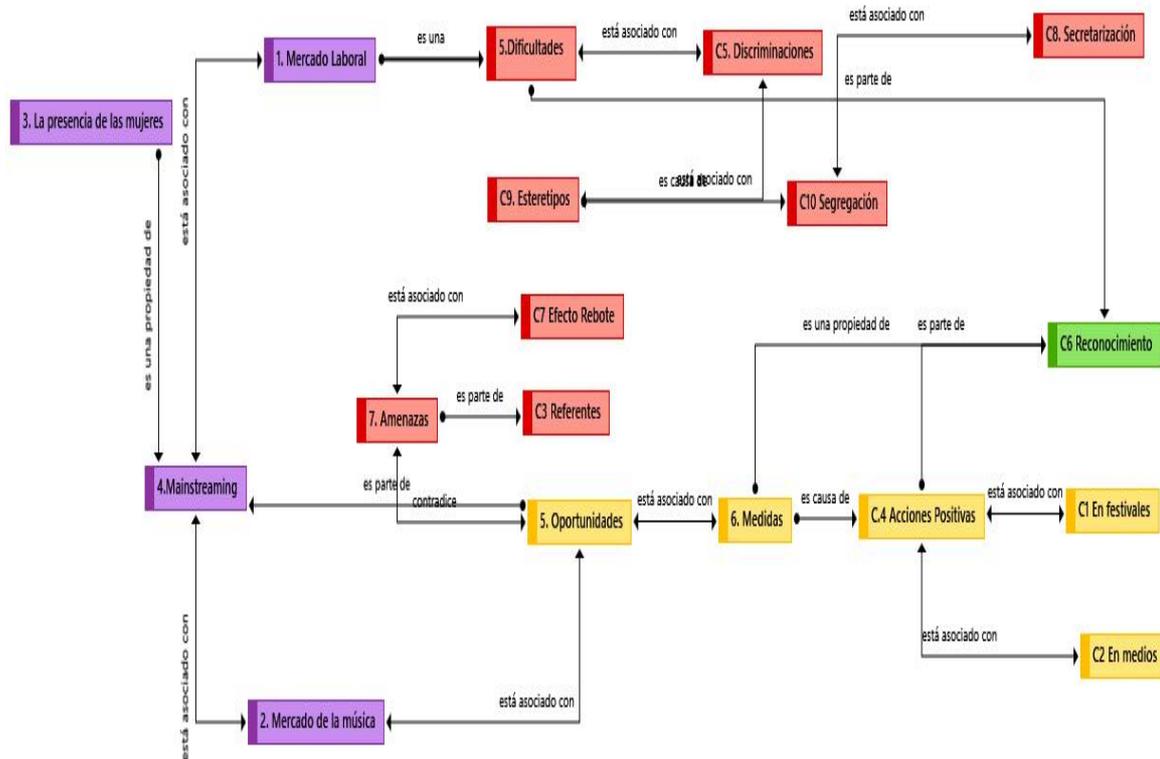
Elaboración propia

5.6 Subcategoría “La Paridad”

● 3. La presencia de las mujeres Gr=48



5.7 Súper código



Elaboración propia

6. Gráficos

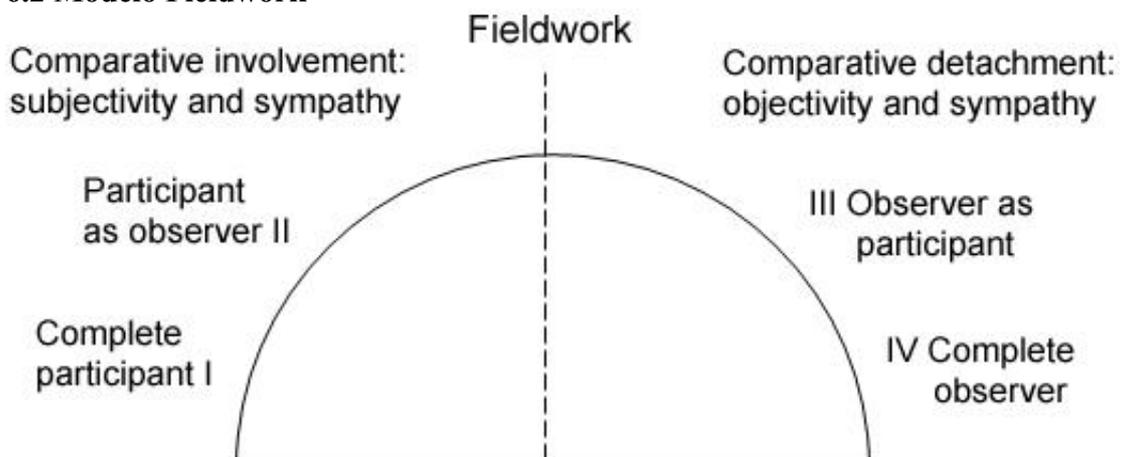
6.1 Festivales-Recuento 2019



Fuente: <http://mujeresymusica.com/wp-content/uploads/2019/06/grafico-mujeres-festivales-2019.png>

LOS FESTIVALSICALES. ESPAÑA 2017. www.mujeresymusica.com

6.2 Modelo Fieldwork



Fuente: https://www.researchgate.net/figure/1-Roles-for-fieldwork-Junker-1960-p36_fig3_279683617

6.3 Modelo de sistematización

- 1) Análisis y reducción de los datos
- 2) Análisis descriptivo
- 3) Se formaliza la interpretación y conexiones teóricas.

Categorización Apriorística

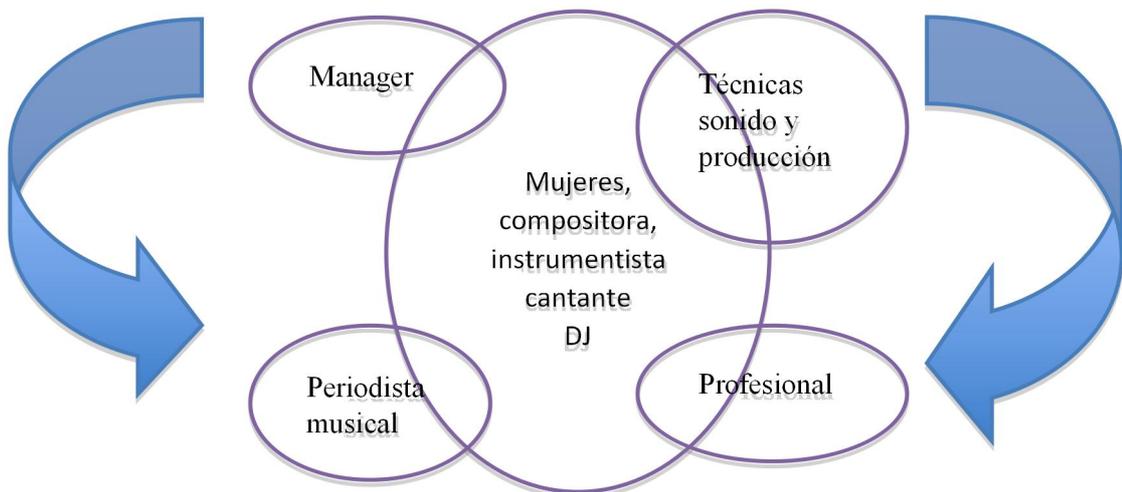


Clasificación de las

Codificación de las palabras claves

variables

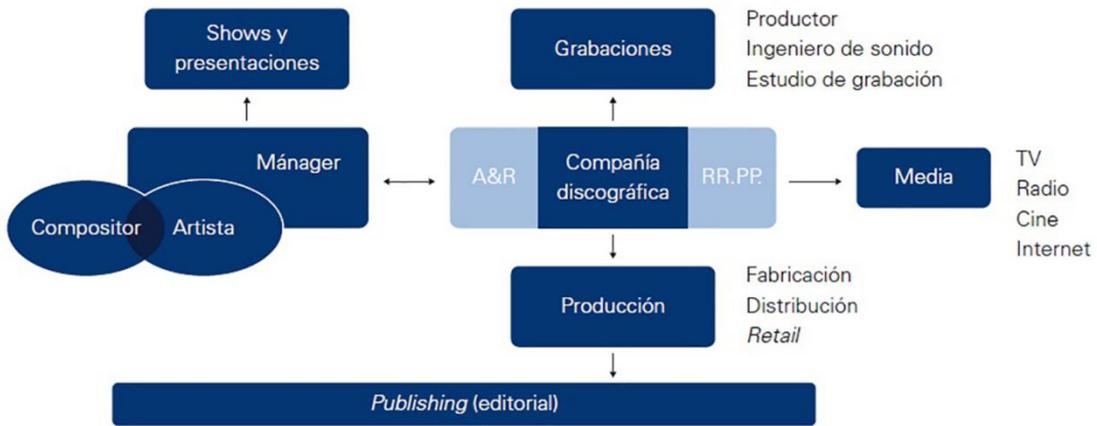
6.4 Unidad de análisis



Elaboración propia

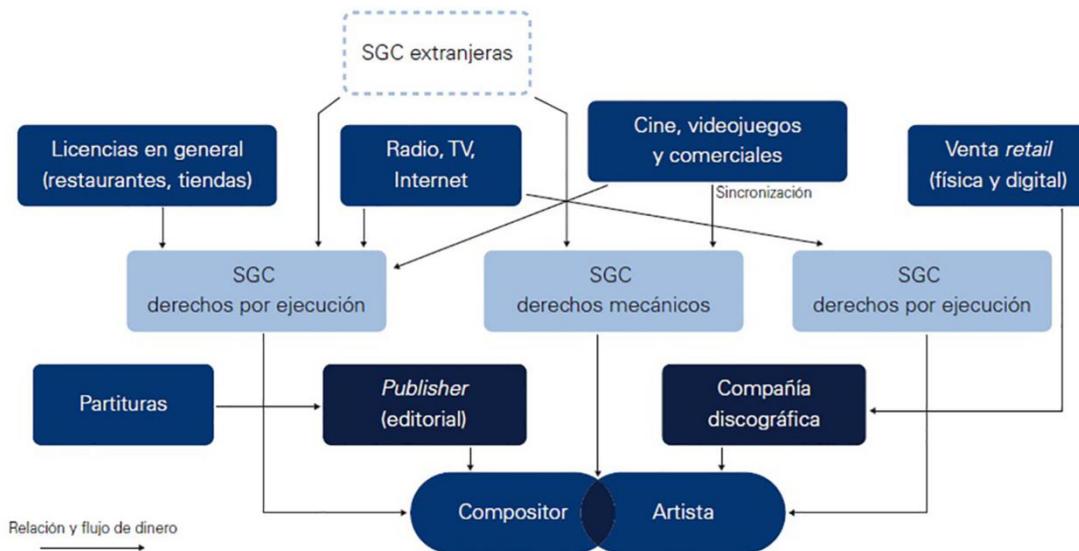
6.5 Sociedades de gestión colectiva

Gráfico 1. La industria tradicional de la música



Fuente: adaptado de Britten (2009).

Gráfico 3. El sistema de gestión colectiva



Fuente: adaptado de Kretschmer *et al.* (1999).

Fuente: Jorge Mendoza (2017) *Los cambios en la Industria de la Música y el Rol de las Sociedades de Gestión Colectiva*. https://www.researchgate.net/publication/315643305_Los_Cambios_en_la_Industria_de_la_Musica_y_El_Rol_de_las_Sociedades_de_Gestion_Colectiva

Manifiesto

MYM: Mujeres y música

Vivimos en una estructura social patriarcal y sus dinámicas se reproducen en todos los ámbitos, muchas veces de manera silenciosa. MYM nace con el objetivo principal de visibilizar y combatir estas dinámicas machistas en el sector musical para alcanzar un escenario de equidad en el **que el género no limite las oportunidades, ni los roles a interpretar y no condicione la respuesta del público.**

Las principales metas que nos planteamos con este proyecto son:

1. **Cambiar el panorama de infrarrepresentación** de las mujeres en todos los ámbitos del panorama musical actual: festivales, productoras, discográficas, medios.
2. **Visibilizar** a mujeres que han marcado la historia de la música y aquellas que actualmente comienzan a forjarse un camino en la música.
3. **Concienciar** sobre el machismo en las letras de las canciones, en la educación y en la industria musical e introducir una perspectiva de género para cambiar esta situación.
4. **Dar voz a los diferentes colectivos** que luchan por cambiar el escenario y aunar esfuerzos, promoviendo acciones conjuntas, difundiendo actividades y colaborando para generar sinergias.

Para ello investigamos y divulgamos datos, planteamos reflexiones y debates, realizamos entrevistas a artistas, promocionamos discos y eventos realizados por mujeres o con perspectiva de género y fomentamos la lucha activa y consciente frente a situaciones injustas por motivo de género en el ámbito musical. Paralelamente generamos una [base de datos de mujeres músicas](#) para facilitar el descubrimiento de nuevas artistas clasificadas por géneros, países, épocas, instrumentos... Este directorio busca ser también un recurso para programadorxs musicalxs que desean romper la brecha de género y el círculo vicioso de la infrarrepresentación programando mujeres en sus eventos musicales.

Se trata de un proyecto colaborativo, abierto a publicar reflexiones y propuestas que aporten nuevas perspectivas. Si te animas a colaborar escribe a hola@mujeresymusica.com.