



Mujeres en la industria musical: políticas públicas para la participación, la visibilidad y la igualdad

Leyre Marinas



Leyre Vicente Marinas

Doctoranda en Periodismo en la Universidad Complutense de Madrid. Graduada en Publicidad y Relaciones Públicas por la Universidad de Murcia. Máster en Análisis Sociocultural del Conocimiento y la Comunicación (UCM). Premio de la Fundación SGAE de Investigación 2018 a la Ayuda a la Realización de Tesis Doctorales.

Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprográfico, magnético o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Alternativas.

© Fundación Alternativas

© Leyre Vicente Marinas

Impreso en papel ecológico 

Maquetación: Clara Román Jiménez
ISBN: 978-84-121118-0-4

Índice

Resumen	4
1. Antecedentes y contexto	5
1.1. ¿Cuál es el problema?	9
1.2. Cuarta Ola feminista, MeToo y España	12
1.3. Redes Sociales como fuentes concienciadoras y propulsoras de denuncias	15
1.4. Organizaciones	17
1.5. Sexismo y discriminación en la industria musical	19
1.6. Paridad y festivales de música	21
1.7. Iniciativas institucionales	25
2. Demandas feministas en el sector cultural	28
2.1. ¿Qué demandan?	28
2.2. ¿Cómo llevan sus demandas al espacio público?	32
2.3. Resistencias y debilidades	37
2.4. Fortalezas y alianzas	39
2.5. Entrevistas	41
3. Resultados y conclusiones	43
3.1. Propuestas de cambios y mejoras en el sector musical	44
4. Fuentes y enlaces de interés	46
5. Anexos	49
Anexo I: Entrevista a Ale Castellano, MYM	49
Anexo II: Entrevista a Natalia Vergara, presidenta de AMCE	50
Anexo III: Entrevista a Tamara Criado, MIM	55

Resumen

La siguiente investigación se ha desarrollado con el fin de responder a una necesidad básica de la que una parte de la población carece: igualdad. A pesar de los esfuerzos que históricamente han hecho las mujeres todavía hoy se encuentran en una situación de discriminación alarmante. La discriminación de género es una lacra que salpica a cualquier ámbito de la vida diaria de las mujeres y el ámbito profesional no está exento, sino que es uno de los más destacados por su falta de paridad y su techo de cristal. La industria musical en España está en el punto de mira feminista desde hace unos años y todo es gracias a la labor que las mujeres profesionales de la música están llevando a cabo para denunciar el machismo y la discriminación de género a la que tienen que enfrentarse. Canciones, festivales musicales, artistas, medios de comunicación especializados, etc., son algunos ejemplos en los que podemos encontrar situaciones sexistas y que llegan al gran público normalizándolas. Es por ello que este trabajo sitúa en el centro de la discusión el sexismo y la discriminación de género en el sector de la música nacional y cómo se están organizando las mujeres de esta industria para combatirlo y que se logre una igualdad real.

El objetivo del proyecto es generar unas líneas de trabajo que puedan orientar a las instituciones públicas a la hora de establecer las condiciones de colaboración con agentes culturales privados y de orientar sus propias acciones culturales. Estas acciones se alinean con los trabajos previos de las mujeres de la industria musical.

Esta investigación se enmarca en el proyecto más extenso de mi tesis doctoral Mujeres en la industria musical: participación, visibilidad e impacto generacional en la nueva esfera pública. La tesis forma parte de un proyecto de investigación transnacional, financiado por el programa estatal de I+D+i orientada a los retos de la sociedad (REF CSO2017-82109-R) y dirigido por Héctor Fouce y Cristina Peñarín, de la Universidad Complutense.

Palabras clave: Mujeres, música, feminismo, industria musical, igualdad, cultura.

1. Antecedentes y contexto

La lucha por la igualdad de género es una problemática que lleva décadas afectando tanto a la sociedad mundial como a los gobiernos internacionales. Que más de la mitad de la población esté formada por mujeres y aún se consienta y perpetúe la discriminación hacia ellas provoca unas demandas y denuncias que nuestras políticas y políticos no pueden ignorar. Ya en 1979 se vio un primer acercamiento por parte de las instituciones internacionales a la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres con la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)¹, de la mano de la Asamblea General de Naciones Unidas. Este comité lo forman 23 expertos y expertas internacionales especializados en los derechos de la mujer y desempeñan una labor fundamental en el cumplimiento de las leyes de igualdad a nivel internacional generando estudios, informes, protocolos y recomendaciones para la ejecución de dichas normativas. Años después, en 1999, la Unión Europea también desarrolló medidas por la igualdad de género mediante la firma del Tratado de Ámsterdam². Demostrando su apoyo en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, este tratado se presentó como el compromiso de los países miembros de la Unión Europea para integrar las políticas y acciones pertinentes para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

En España, el 22 de marzo de 2007 se aprobó en el Pleno del Congreso la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 (LOIEMH)³, una ley impulsada por el gobierno socialista de José Luis Rodríguez Zapatero y que, entre otras normativas, se busca una equidad real y efectiva asegurando la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso de empleo, formación, promoción profesional y a las condiciones de trabajo, además del acceso a bienes y servicios y su suministro. Asimismo, la Ley de Igualdad introduce el principio de transversalidad que insta a los demás países pertenecientes a la Unión Europea a que desarrollen y apliquen de manera activa y eficaz normativas que garanticen el objetivo

¹ <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>

² [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM_ET\(1998\)167336_ES.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM_ET(1998)167336_ES.pdf)

³ <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

de igualdad. Esta ley también supuso un cambio en el tratamiento y aplicación de normativas en pro de la igualdad puesto que a partir de esta nueva ley se persigue y se sanciona las infracciones en materia de discriminación, se incluye la condición de prevención de conductas excluyentes y discriminatorias y la consecución de nuevas políticas activas para llevar a cabo los objetivos de la nueva legislación. La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 surgió como respuesta a una necesidad que la sociedad española, encabezada por mujeres, reivindicaba. Suponía no sólo una modernización en las leyes españolas sino una mejora en la calidad de vida de las mujeres pues se encontraban indefensas y excluidas por unas leyes que no las protegían lo suficiente frente a la discriminación. Esta falta de igualdad era especialmente notoria en el ámbito laboral, siendo uno de los temas presentados con especial cuidado ya que alude no sólo a la paridad salarial y la igualdad de oportunidades laborales sino a la protección frente al acoso y abuso sexual en el trabajo.

Con la llegada de esta Ley de Igualdad se esperaba que los derechos de las mujeres estuvieran al mismo nivel que el de los hombres y que tuviesen un respaldo legal para que se cumpliera. Pero no ha sido así. Es cierto que cada vez hay una mayor concienciación social para impedir esta discriminación y apoyo a las mujeres que denuncian estar siendo discriminadas en sus puestos de trabajo, pero también se denuncia que las medidas que esta ley propone no se han llevado a cabo o, al menos, no en su totalidad. Natalia Vergara, presidenta de AMCE, indica que la falta de recursos es uno de los puntos en los que institucionalmente se ven desamparadas: “El principal problema es la falta de recursos. Aún así hacemos muchísimas actividades, es todo un reto y todo un logro conseguirlo porque a veces no tenemos las ayudas suficientes. Es muy difícil llevar a cabo una asociación cuando no podemos contratar a gente, no hay dinero.”⁴, cuestión que secunda Pilar Rius, presidenta de la Asociación Mujeres en la Música: “Las subvenciones tampoco son tan fáciles de gestionar por la alta carga de trabajo y esfuerzo que

⁴ Fragmento de la entrevista a Natalia Vergara, presidenta de AMCE (Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España).

se les exige a las mujeres del sector, que llega a ser el doble que a los hombres. A veces se han rechazado algunas subvenciones por falta de recursos y exceso de trabajos paralelos.”⁵

El sector cultural es uno de los ámbitos profesionales más importantes de nuestro país. A pesar de ello, el número de mujeres en los campos del teatro, la música, el cine, la televisión y la danza está muy por debajo con respecto al de hombres. Esta falta de paridad, visibilización y reconocimiento lleva años denunciándose, siendo los últimos tres años un asunto que abarca a la esfera pública. Un ejemplo de lucha y denuncia de estas injusticias son las asociaciones de mujeres en la cultura. El 7 de marzo de 2018, durante la 14ª edición del festival Ellas Crean, un total de ocho asociaciones de mujeres del sector cultural en España firmaron un manifiesto en el que denunciaban que, a pesar de llevar once años en vigor la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007, el Gobierno no “haya adoptado medidas suficientes y completas para alcanzar de manera integral la igualdad efectiva.”. Las asociaciones firmantes eran Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), Asociación Clásicas y Modernas, Mujeres en Las Artes Visuales (MAV), Asociación de Mujeres en la Música (AMM), Asociación Mujeres en la Industria de la Música (MIM), Liga de las Mujeres Profesionales del Teatro (LMPT), Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE) y el Festival Ellas Crean. En dicho texto, exigían el cumplimiento de los cinco puntos siguientes:

- 1) “Al Gobierno de la nación, a los Gobiernos Autonómicos y a los Ayuntamientos de todo el país que establezcan urgentemente:
 - Medidas de acción positiva, efectiva y contrastable.
 - Presupuestos suficientes.
 - Agenda con estrategias y medidas específicas de aplicación a medio y largo plazo.
 - Calendario de evaluaciones.
 - Revisiones presupuestarias relacionadas con dichas evaluaciones.

⁵ Este dato fue recogido en la sesión de debate que tuvo lugar en la Biblioteca Nacional el encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”, donde los testimonios de varias mujeres del sector cultural en España reflejaron cuál es la situación de la mujer en las áreas culturales del país.

- Fortalecimiento de las unidades de igualdad con personal experto en género, acorde con la amplitud y complejidad de este secular problema.
- 2) Que la ley LOIEMH 3/2007 se cumpla en todos sus aspectos y requisitos en un plazo máximo de 3 años.
 - 3) Un compromiso explícito de que, en todas las programaciones de los centros culturales, centros de arte, teatros, auditorios, centros dramáticos, espacios escénicos, muestras, certámenes, festivales, museos, etc. figuren las mujeres de manera equitativa y paritaria.
 - 4) Que los códigos de buenas prácticas exijan el cumplimiento de la Ley de Igualdad.
 - 5) Que se introduzca de manera transversal, obligatoria y en la totalidad de disciplinas de las asignaturas curriculares, el estudio de las creadoras y pensadoras históricas y actuales, sus innovaciones artísticas y técnicas y sus hechos profesionales señeros en la producción de artes escénicas, cinematográficas, visuales, humanidades y sus complementarias, de manera equitativa y paritaria.”⁶

La unión de fuerzas y la sororidad entre estas asociaciones de mujeres profesionales del sector de la cultura en España evidencia la necesidad de un cambio por parte de las instituciones para que la Ley de Igualdad se aplique de forma real. Este manifiesto es sólo una de las muchas acciones que las mujeres de la industria cultural y, concretamente de la industria de la música, están llevando a cabo para poner fin a la injusticia generada por la discriminación de género y que afecta a mujeres profesionales por el mero hecho de ser mujeres.

En el siguiente estudio se expondrán una serie de denuncias, demandas, iniciativas y propuestas que se están realizando en el sector musical español por parte de las mujeres profesionales de la música. Además, este trabajo se refuerza con las entrevistas realizadas a las portavozas de las asociaciones Asociación Mujeres en la Industria de la Música (MIM) y Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE) y del proyecto colaborativo Mujeres y Músicas (MYM).

⁶ Fuente: <http://amce.com.es/manifiestos-amce.html>

1.1 ¿Cuál es el problema?

Nos encontramos ante una época de cambios sociales, similares a algunos ya vividos décadas atrás gracias a movimientos como las sufragistas del siglo XIX y principios del siglo XX o a la Tercera Ola Feminista, pero con la diferencia de que, ahora, las denuncias y las formas de hacerlas tienen una inmediatez globalizada tal que una sola queja puede llegar a convertirse en *Trending Topic* o, lo que es lo mismo, conseguir una notoriedad e influencia que provoque un terremoto mediático y social sobre una persona, una empresa o una industria entera. Esto es lo que está sucediendo con las industrias culturales, siendo la industria musical una de las más afectadas, pero con poca repercusión.

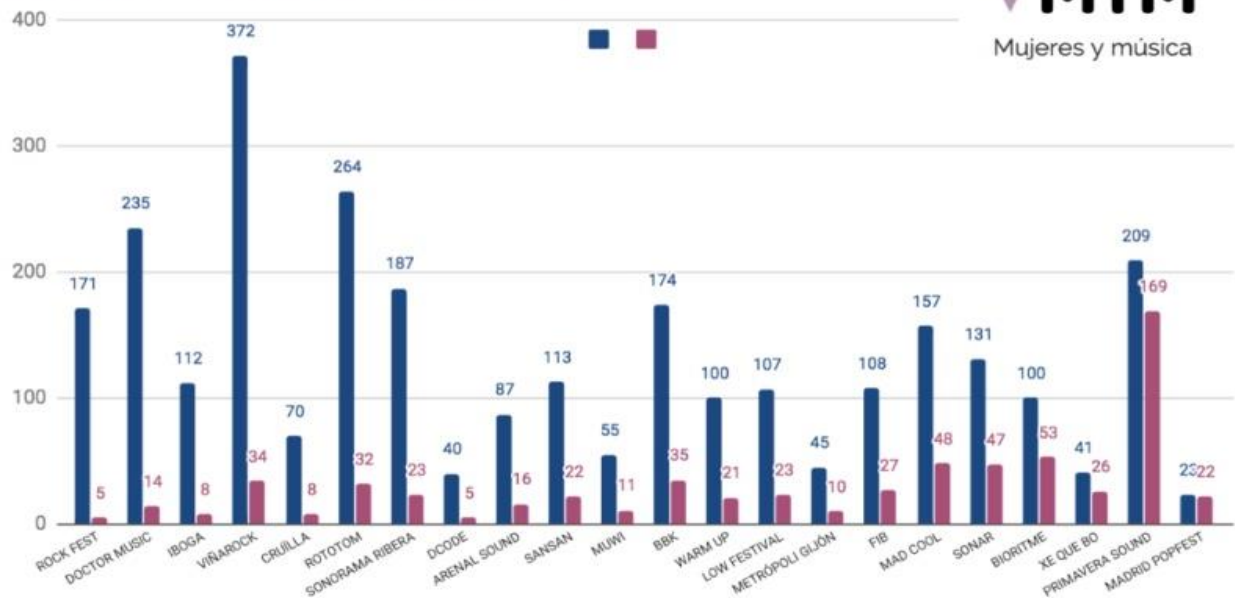
En contra de la opinión popular, la industria de la música también es machista y perpetúa comportamientos y estereotipos sexistas. Que haya cantantes mundialmente conocidas que tengan gran éxito y llenen estadios no quiere decir que esas mismas artistas no hayan sufrido en su trabajo, y sufran, la discriminación de género. Detrás de los rostros femeninos reconocidos de la música también hay toda una industria donde las mujeres aún no son tratadas en igualdad de condiciones que sus compañeros masculinos. Los prejuicios y estereotipos hacia la figura y el trabajo de la mujer también se ven reflejados en las industrias de la cultura donde se calcula que la división entre hombres y mujeres es del 70% de presencia masculina en la profesión musical frente al 30% de presencia femenina.⁷

La desigualdad de género y el machismo en la industria de la música internacional y, concretamente, en España abarca todos los sectores de uno de los negocios más importantes del mundo. Compañías discográficas, festivales de música, certámenes de premios, salas de conciertos, productoras musicales... Todos los ámbitos de la música se están viendo salpicados por denuncias ya sea por discriminación a las mujeres, tanto las que trabajan en el sector musical como las que asisten como público, por acoso sexual, por la brecha salarial y el techo

⁷ Dato recogido en el encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”, citado en la nota 5 de la página 6.

de cristal, por la invisibilización de las autoras en detrimento de autores masculinos, y demás acciones discriminatorias que son más comunes y habituales de lo que se ha hecho creer.

Nº total de Hombres/Mujeres en los Festivales



Presencia de mujeres en festivales 2019. Fuente: MYM. ¡Tuitea esta imagen!

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

El sexismo y los prejuicios hacia las mujeres compositoras, creadoras, directivas y técnicas es otro de los problemas que afecta a esta industria. A modo de exigencias tanto profesionales como personales, se discrimina a la mujer pues se espera de ella ciertos sacrificios que a los hombres no se les pide, como el cuidado familiar o la maternidad, motivos por los cuales ha habido mujeres que incluso han sido despedidas de sus puestos de trabajo o apartadas de proyectos. En el caso de las mujeres músicas, los estereotipos de género llegan a ser tales que hay instrumentos que se consideran masculinos y otros femeninos, demandando a las mujeres músicas mayor implicación y esfuerzo para tocar los instrumentos considerados masculinos para demostrar que ellas también pueden tocarlos independientemente de su sexo, aun tocando con la misma calidad y devoción. Esta insistencia en que las mujeres, y no los hombres, demuestren constantemente sus capacidades para ejercer su profesión también constata la

masculinización de la industria. Bajo unos estándares patriarcales, el mundo de la música en España ha ejercido durante décadas una jerarquía de poder masculino que ha derivado en el techo de cristal que varias organizaciones de mujeres del sector musical están denunciando. Como en otros sectores, en la música las posiciones de poder siguen estando ocupadas (en su mayoría) por hombres, impidiendo y dificultando así que las mujeres puedan acceder a puestos de dirección y generando una desigualdad profesional por causa de género que se extiende por toda la industria.

La falta de visibilidad de mujeres en la industria musical española no sólo se remite a décadas sino a siglos, pues la escasa promoción de obras hechas por mujeres ha propagado hasta nuestros días la errónea idea de que no había mujeres músicas ni mujeres creadoras. La invisibilidad histórica hacia compositoras de música clásica sigue siendo una asignatura pendiente en los conservatorios españoles. Para las especialistas en la materia y para las estudiantes de música actuales, la falta de referentes ha resultado ser una influencia, en ocasiones, negativa a la hora de escoger un camino u otro en la profesionalización de sus carreras musicales. Al no haber roles femeninos en los que las jóvenes puedan fijarse, éstas se encuentran ante la inquietud e ignorancia de no saber si quiera si pueden acceder a unos u otros puestos de trabajo como creadoras. Esto se debe a la falta de estudios, escritos e investigaciones sobre mujeres compositoras y la poca implicación desde las universidades para dar a conocer a estos referentes femeninos de la música.

“Por ejemplo, tú estudias en el conservatorio de música y en toda la carrera no ves una sola obra de mujeres. Me reuní con las de Música Creativa⁸ y les dije: lo primero, de todo mirad en vuestros programas porque si estás dando, por ejemplo, arreglos de jazz o composición de jazz, no meten canciones de mujeres.”⁹

El problema de la representatividad en el sector de la música en España muestra la necesidad de unas cuotas para garantizar la presencia de mujeres profesionales en este campo. La falta de paridad en las ofertas musicales ha sido denunciada en múltiples ocasiones y de diversas

⁸ <http://musicacreativa.com/>

⁹ Fragmento de la entrevista a Natalia Vergara, presidenta de AMCE.

formas: desde dejar mediante Photoshop los carteles de festivales de música solamente con los grupos con mujeres en ellos, dando como resultado un cartel casi vacío como demostró la acción llevada a cabo por la periodista Ana Isabel Cordobés para el portal online <http://www.elperfildelatostada.com/>, a crear festivales donde sólo toquen bandas formadas por lo que incluyan mujeres como el Empowerfest Music Fest de Fuenlabrada. Esto pone de manifiesto cómo sigue predominando la elección de bandas masculinas frente a las femeninas utilizando como excusa la oferta y la demanda en el circuito nacional de grupos musicales. La discriminación de género, que engloba otro tipo de discriminaciones hacia las mujeres como la salarial y la de oportunidades, se vería acabada con la existencia de unas regulaciones que respaldaran la igualdad total y real entre mujeres y hombres de la industria de la música, de ahí que se proponga el control y la penalización de situaciones machistas y discriminatorias.

1.2 Cuarta Ola feminista, Metoo y España

La conocida como Cuarta Ola Feminista se presenta como un feminismo de dimensiones globales. Lo que caracteriza a esta nueva ola feminista es el peso que las nuevas tecnologías y las nuevas generaciones están ejerciendo para la concienciación social del feminismo. Estamos asistiendo a una lucha por los derechos de la mujer que no sólo pelea por aquellos derechos que aún quedan por conseguir, como la igualdad real entre mujeres y hombres, sino que pelea también porque no se eliminen los ya logrados e impedir un retroceso social. La aparición de fuerzas políticas reaccionarias y el auge de la extrema derecha en España ha creado un clima político que amenaza las libertades y los derechos conquistados por la lucha de las mujeres. Ante esta alarmante situación, la conocida como Cuarta Ola Feminista se presenta como un feminismo de dimensiones globales. Lo que caracteriza a esta nueva ola feminista es el peso que las nuevas tecnologías y las nuevas generaciones están ejerciendo para la concienciación social del feminismo. Hay dos generaciones que han crecido en la era digital, millennials y postmillennials, que recurren a las redes sociales como Twitter, Youtube, Instagram o Facebook para mostrar sus opiniones y actividades, generando así grupos de apoyo y de debate, y que están encabezando el nuevo movimiento feminista. Mediante Internet se ha

creado una fuerza global y colectiva entre las feministas de todas las edades que pretende acabar con cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

La sororidad y los diferentes tipos de feminismo también son característicos de la Cuarta Ola. Podemos encontrar transfeminismo, ecofeminismo, afrofeminismo, feminismo queer, etc...Cada una de estas formas de concebir el feminismo tiene matices adecuados a cada colectivo que pueden aplicarse de forma transversal, y todos tienen en común el cuestionamiento y la repulsa del sistema patriarcal en el que vivimos, la condena a las violencias y la discriminación que sufren las mujeres y la demanda de una paridad e igualdad reales entre mujeres y hombres. El apoyo entre mujeres es clave para avanzar en esta lucha por los derechos de la mujer, y las nuevas generaciones feministas lo tienen claro. Pero esto no es algo nuevo pues que haya organizaciones y asociaciones de mujeres ya muestra que el apoyo entre ellas ha estado siempre ahí, solo que ahora esa sororidad logra un alcance mayor a través de Internet. Durante la entrevista realizada a Ale Castellano, de Mujeres y Músicas (MYM), relataba esa necesaria situación de colaboración entre asociaciones similares: “Como colectivo, la mayor dificultad que encontramos es la resistencia al cambio de instituciones, programadores/as, y otras organizaciones, que entienden nuestras denuncias como un ataque y no como una oportunidad de mejora. Pero en nuestra labor, nos relacionamos principalmente con asociaciones similares, con nuestros mismos objetivos, estableciendo redes de colaboración. Por suerte, gracias al trabajo paralelo y conjunto de todos esos colectivos, activistas y organizaciones, empezamos a ver cambios y a sentirnos cada vez más escuchadas por personas y organizaciones que a priori no pondrían el foco en esta perspectiva de género, si bien, queda muchísimo camino por recorrer hacia la igualdad real.”¹⁰ El peso de la palabra “sororidad” y lo que conlleva en la actualidad es tal que la RAE se vio obligada a incluirla en el diccionario en 2018.

La Cuarta Ola también se presenta como la oportunidad no sólo de lograr los derechos que les pertenece a las mujeres sino también para consolidar los ya conseguidos por las olas anteriores. En la Convención por la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las

¹⁰ Fragmento de la entrevista realizada a Ale Castellano, de MYM (Mujeres y Música).

Mujeres (CEDAW) de 2015 donde se evaluaba a España en cuestiones de igualdad y protección a las mujeres víctimas de violencia de género, ya se advirtió que el Estado no cumplía con los requisitos evaluados. En 2018 la ONU anunció que España no había solventado estas deficiencias, condenándola a aportar nuevos datos e información adicional sobre las acciones que está llevando a cabo para cumplir con las normativas de CEDAW. La calidad de vida, la vida misma y la libertad de las mujeres están en juego de que el Gobierno actúe consecuentemente por una ley de igualdad que garantice el bienestar y la protección de la mitad de la población, y las feministas no cesan en pedir que se ejecuten estas normativas. Es importante indicar que, igual que ha surgido la Cuarta Ola Feminista, sus opositores conservadores y ultraconservadores utilizan términos como “feminazis” para humillar a las feministas y las acusan de haberse inventado lo que los propios conservadores llaman “ideología de género”¹¹ para desprestigiar las leyes de igualdad y cualquier otra actividad en pro de los derechos de la mujer.

Movimientos como *#MeToo* y *Time's Up* han puesto de manifiesto las situaciones estructurales de desigualdad, violencia e invisibilización que las mujeres afrontan en su desarrollo profesional. Si bien la discriminación de género ha sido un problema histórico de la industria cultural, el surgimiento de una nueva generación de mujeres concienciadas la ha situado en el foco mediático convirtiéndola en una oportunidad de cambio social y político: ahora, ante el impulso de las más jóvenes con el apoyo de las veteranas, se reclaman cambios en las prácticas de la industria y nuevas legislaciones al tiempo que se presiona para ampliar la presencia de las mujeres en la cultura.

En España el *#MeToo* no ha tenido la notoriedad que sí tiene en Estados Unidos, pero ha conseguido concienciar a la parte de la sociedad española más joven. Tanto en las manifestaciones del 8M de 2019 y 2018, la participación de mujeres (y cada vez más hombres concienciados con el feminismo) no ha hecho más que aumentar, llegando a duplicar la cifra de asistentes a la manifestación.

¹¹ <https://www.elperiodico.com/es/opinion/20190103/editorial-vox-y-la-ley-de-violencia-de-genero-7228753>

1.3 Redes Sociales como fuentes concienciadoras y propulsoras de denuncias

A pesar de que voces famosas como Christina Rosenvinge¹² y Amaia Romero¹³ generan discursos feministas contra la desigualdad, el silencio sigue imperando en una industria donde, precisamente, la voz es a la vez la herramienta fundamental de trabajo y también de denuncia. Que mujeres famosas y reconocidas nacional e internacionalmente alcen la voz contra el techo de cristal ante el cual les hacen chocar y las situaciones discriminatorias y machistas a las que se enfrentan a lo largo de su vida, es importante, pero, esa visibilidad originada por sus trabajos no ha sido la única que ha ayudado a que estas declaraciones sean oídas: la visibilidad de estas mujeres en las redes sociales ha sido clave en los procesos de concienciación y denuncia.

Estas voces denunciantes no habrían conseguido ser escuchadas sin el recurso de las redes sociales como altavoces públicos. La importancia de la comunicación a través de Instagram y Twitter ha sido trascendental para que, poco a poco, estas injusticias salieran a la luz. Aunque la irrupción no haya sido comparable con las denuncias desde la industria cinematográfica, poco a poco podemos apreciar los resultados. Existe ya un trabajo continuado impulsado por jóvenes feministas y canalizado a través de organizaciones profesionales, grupos de presión, organismos sociales y medios alternativos que han recurrido a los medios de comunicación y a las redes sociales logrando así iniciativas que pueden agruparse en tres niveles:

1. Trabajo sobre las prácticas discursivas, como la denuncia del contenido machista de canciones o la generación de propuestas musicales alternativas.
2. Incidencia en las prácticas de la industria musical: demandas de paridad en las programaciones musicales, igualdad salarial, denuncia del techo de cristal en la parte de gestión, publicación de informes que explicitan los problemas.

¹² <https://www.lavanguardia.com/musica/20190303/46768496509/dia-de-la-mujer-trabajadora-8-marzo-8m-huelga-cantautoras-feminismo.html>

¹³ <https://www.publico.es/tremending/2018/02/24/twitter-amaia-reina-feminista-en-redes-el-feminismo-es-la-busqueda-de-los-derechos-de-la-mujer/>

3. Intervenciones públicas en los contextos musicales: protocolos contra las agresiones sexuales, puntos violetas y campañas de sensibilización en festivales.

Las nuevas generaciones, conocidas como *millennials* y Generación Z, han crecido con Internet y no han dudado en convertirlo en una herramienta más del movimiento feminista. Las redes sociales son presentadas como una estrategia recurrente para dar voz a mujeres que han sufrido y sufren cualquier tipo de actitud machista y denigrante. Internet y las redes sociales han fomentado la participación al ser un punto de encuentro globalizado de testimonios comunes, lo que evidencia la sociedad heteropatriarcal en la que nos encontramos. A través de *hashtags* o etiquetas se puede acceder a los *Trending Topic* o temas principales en la red que generan todo tipo de debates y opiniones debido a la notoriedad del asunto tratado. Un ejemplo de ello fue la campaña #MeToo con la que se denunció los casos de violación y abuso sexual del productor Harvey Weinstein. La actriz Alyssa Milano, inspirada por la campaña “Me Too” de Tarana Burke en 2006 en su MySpace, publica el hashtag #MeToo en Twitter como forma de altavoz para que otras mujeres se unan y denuncien en la red social los casos de abusos que han padecido o padecen. Rose McGowan, Asia Argento, Ashley Judd, Mira Sorvino... Meses más tarde, se funda la organización Time’s Up donde no sólo se lucha por acabar con los abusos sexuales, sino que también se combate el techo de cristal y cualquier otra práctica abusiva hacia las mujeres. A pesar de que estos movimientos empezaron en la industria del cine, se han trasladado a diversos campos como las demás industrias culturales, la ciencia, el deporte y la docencia, entre otros.

En la industria musical podemos encontrar ejemplos de acciones online que denuncian el machismo en la música. Con el hashtag #MejorSolaQueConMaluma se lanzó una campaña en las redes sociales Twitter e Instagram contra la cosificación que el cantante Maluma hace de las mujeres en sus canciones y videoclips.

1.4 Organizaciones

Las medidas de impulso a la igualdad en el sector musical son consecuencia del empuje de diferentes asociaciones de mujeres de la industria musical. Analizamos a continuación las iniciativas de las más destacadas, escogidas debido a factores como su longevidad, notoriedad y facilidad a la hora de contactar con mujeres que forman parte de su plantilla. Las asociaciones son las siguientes¹⁴:

- **Mujeres en la Música:** “La “Asociación Mujeres en la Música” fue fundada en 1989 gracias a la iniciativa de la compositora M^a Luisa Ozaita. En la actualidad cuenta con más de cien asociadas que abarcan los campos de la creación, interpretación, musicología, docencia, pedagogía y gestión. La finalidad de la asociación es potenciar, divulgar y promocionar la presencia de las profesionales de la música en la historia y en la actualidad. Anualmente programamos conciertos y festivales en los que se interpretan obras de autoras de otras épocas y actuales. Destacan el Festival Mujeres en la Música de Getxo (Bilbao-España) y la colaboración con la red Off Arteria que nos permite organizar mesas redondas y conciertos en diversas ciudades españolas: Madrid, Barcelona, Valencia entre otras. También organizamos encuentros, mesas redondas, presentaciones de libros, discos... con el fin de dar a conocer la literatura y discografía musical de mujeres.”
- **MIM – Mujeres de la Industria de la Música:** “MIM nació como asociación en septiembre de 2016 durante la 28^ª edición del Mercat de Música Viva de Vic, que casualmente ofreció la programación más femenina de la historia del Mercat. Durante los meses previos a su constitución, se sucedieron en distintas ciudades del estado, como Madrid, Barcelona o Coruña, reuniones de profesionales femeninas que compartiendo experiencias, concluyeron que era realmente necesaria la creación de una plataforma donde las profesionales del sector pudiesen generar la visibilidad, y

¹⁴ Las descripciones están sacadas de forma literal de las páginas webs de cada asociación: <http://www.mujeresenlamusica.es/>; <http://asociacionmim.com/>; <http://amce.com.es/index.html>; <http://mujeresymusica.com>

realzar un problema de género que la mayoría de veces queda disipado, sobretodo en este sector, por la inmediatez, el volumen de trabajo, etc: las mujeres profesionales en la industria de la música, no reciben el mismo tratamiento que los hombres profesionales en la industria de la música, aun teniendo el mismo nivel de profesionalidad. En un momento en el que el porcentaje de mujeres en universidades y escuelas de música es más elevado que el de sus compañeros masculinos, y con unos resultados académicos incluso más brillantes, el número de mujeres en la industria de la música sigue siendo minoritario, sobretodo en ciertos sub-sectores. Así, podemos encontrar muchas mujeres en áreas de marketing y comunicación, pero pocas en áreas técnicas, prensa o producción. Mención especial reciben las mujeres en cargos directivos, una presencia más que escasa. Esta escasez es completamente injustificada, y es por ello por lo que desde MIM queremos que esta web sea una herramienta para conectar y contactar con mujeres de la música, en su más amplio espectro y diversidad profesional. Un lugar donde exista plena visibilidad para profesionales del sector.”

- **AMCE (Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España):** “AMCE es la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España. Representamos los intereses de las mujeres en los principales géneros de composición musical (sinfónico, audiovisual, popular, electrónico, jazz y flamenco). AMCE nace para unificar, dignificar y visibilizar a las Mujeres Creadoras de Música. [...] Desde AMCE propiciamos oportunidades a las autoras facilitándolas el cumplimiento de sus objetivos y potenciando su reconocimiento profesional. Llamamos la atención en relación con la brecha de género existente en la creación musical. [...] Persiste una carencia en el reconocimiento en el trabajo de las mujeres tanto a nivel académico como en la industria de la música. Por ejemplo, la falta de modelos femeninos fuertes y el reconocimiento de lo que las mujeres hacen y han alcanzado en la música en el pasado sigue siendo una importante cuestión pendiente que condiciona hoy en día las posibilidades, las ambiciones y las carreras de las jóvenes que deciden dedicarse a la creación musical en cualquiera de sus facetas, así como en su desenvolvimiento en la industria de la música. Su

representación en las Juntas Directivas de las Asociaciones de Música y en los cargos gerenciales de la industria es demasiado baja.”

- **Mujeres y música (MYM):** “MYM es un proyecto colaborativo que trata de dar visibilidad a las mujeres músicas mediante su base de datos, de reflexionar sobre los motivos de la brecha de género en el ámbito música y de denunciar situaciones de discriminación desde una perspectiva positiva que permita un futuro más equitativo y justo, sin limitaciones impuestas por el género.”¹⁵

1.5 Sexismo y discriminación en la industria musical

“En el mundo de la música, la mujer ha estado históricamente excluida e invisibilizada, tanto que ni tenemos el nombre en femenino. La herencia de esta discriminación dura hasta hoy en día, y nos encontramos que nuestra presencia en los escenarios no es una muestra real de la escena. Los proyectos femeninos o mixtos todavía están relegados a un segundo plano respecto los proyectos liderados e integrados por hombres.”¹⁶

El sexismo en la industria de la música ha sido y es una dinámica constante que las mujeres del gremio sufren en algún momento de su vida profesional. No importa el puesto de trabajo ni el nivel de responsabilidad que tengan, las mujeres de la música han de enfrentarse a la discriminación incluso en lo que respecta a escoger un instrumento para aprender a tocarlo. Para combatir esta lacra, en marzo de 2019 se unieron los sindicatos españoles Asamblea Músicas y Músicos de Valladolid, el Sindicat de Músics Activistes de Catalunya (SMAC) y la Coordinadora de Músicas y Músicos CNT Madrid junto al sindicato argentino Músicos Organizados de Argentina y redactaron un comunicado denunciando la situación de sexismo y

¹⁵ Fragmento de la entrevista realizada a Ale Castellano, de MYM.

¹⁶ Fragmento del comunicado realizado por Músicos Organizados de Argentina, la Asamblea Músicas/os de Valladolid, el Sindicat de Músics Activistes de Catalunya y la Coordinadora de Músicas/os CNT Madrid el martes 5 de marzo de 2019.

techo de cristal generalizado en la industria de la música. Mediante este comunicado denuncian, entre otros comportamientos sexistas, que aún haya festivales de música donde la presencia femenina es mínima o inexistente y exigen una mayor visibilidad de mujeres, la cosificación de la mujer y su relego a la figura de musa, los comportamientos discriminatorios en ámbitos más masculinizados como los apartados técnicos y el techo de cristal tan generalizado en esta industria. Piden, pues, que sus trabajos, sus oportunidades laborales y sus derechos sean reconocidos igual que lo son los de sus compañeros masculinos y que se ponga fin a la violencia sexista.

Desde las propias asociaciones de mujeres en la música también verifican el sexismo y los comportamientos machistas en ciertos sectores de la industria musical, a pesar de que cada vez más encuentran aliados entre sus compañeros. Así, Tamara Criado, de MIM, lo refleja diciendo que ellas, como asociación de Mujeres de la Industria de la Música “encontramos debilidades no tanto en las asociaciones de músicos como en las de profesionales, como la APM (Asociación de Promotores Musicales) que la junta está muy masculinizada y la forma en la que se organiza y hace las reuniones. Con músicos realmente no hemos tenido tanto problema. No hemos tenido problemas de discriminación en ese sentido y no hemos tenido problemas a la hora de visibilidad, de que se vea a la asociación. Sí que hemos tenido problemas en que, quizá, más que vernos, que se nos escuche lo que queremos decir, no tanto lo que quieren que digamos.”¹⁷

Pero el sexismo no se queda en la institución formada por la industria musical, sino que se extiende a las letras de las canciones, los premios musicales, la promoción musical, etc., y cada vez surgen más voces, anónimas y conocidas, en contra de ese comportamiento y denunciándolo. Con motivo del 8M de 2019, las alumnas y los alumnos de segundo de Bachillerato de Música y del Ciclo de Fotografía de la Escuela de Arte José María Cruz Novillo, en Cuenca, realizaron el video *¿Cómo te suena?*¹⁸ para denunciar el machismo tanto implícito

¹⁷ Fragmento de la entrevista realizada a Tamara Criado, de MIM (Mujeres de la Industria de la Música).

¹⁸ <http://www.lasnoticiasdecuenca.es/cuenca/como-suena-video-alumnos-cruz-novillo-contra-machismo-musica-40120>

como explícito en las letras de canciones que han llegado a ser éxitos y suenan constantemente en cualquier lugar como 4 Babys de Maluma. Que el video se haya hecho viral y haya conseguido tal notoriedad en Internet evidencia que la sociedad, aunque quede mucho por hacer, cada vez está más concienciada y rechaza cualquier tipo de sexismo, incluido en la música.

1.6 Paridad y festivales de música

El 7 de marzo de 2017, el blog de música <http://www.elperfildelestada.com> publicó el trabajo de una de sus colaboradoras, Ana Isabel Cortés, en el que denunciaba la falta de paridad en los carteles de festivales de música españoles. Su iniciativa se basó en eliminar de los carteles originales todos los grupos en los que no hubiese mujeres. El resultado fue a la par desolador, por la casi total ausencia femenina, y revelador, por la necesidad de un cambio inmediato en la organización de festivales musicales nacionales en cuestiones de igualdad.¹⁹ Esta ausencia de mujeres en la música en directo es debida a la discriminación de género y los prejuicios que conlleva se ven reflejados en la industria musical, pues no se toma en serio a las mujeres músicas como apunta Tamara Criado: “Por ejemplo, en la música del Dj, el ámbito del directo es súper machista y es complicado que lleguen a ello profesionalmente. Esa es una visión que se tenía desde las mujeres, pero no desde los hombres. Yo creo que en los trabajos que hemos hecho estos años desde la asociación se han ido dando cuenta que sí que es verdad que hacía falta un cambio, que había esas lacras. No puede ser que, por ejemplo, tenemos mujeres managers y que cuando la manager llegue se piense que es la “novia de”, igual que sucede con los grupos formados por mujeres.”

Sólo un año después, en 2018, se publica el *IX anuario de la música en vivo*²⁰ de la Asociación de Promotores Musicales (APM). En él se hace un repaso de todos los acontecimientos

¹⁹ Fuente: <http://www.elperfildelestada.com/2017/03/dia-de-la-mujer-como-quedarian-carteles-festivales-actuaran-grupos-mujeres-femeninos.html>

²⁰ <http://www.apmusicales.com/download-el-ix-anuario-de-la-musica-en-vivo/>

nacionales e internacionales a nivel musical del año 2017, con noticias, análisis de datos provenientes de la industria, entrevistas y la promoción de festivales y artistas nacionales. Es importante indicar que los datos ya recogen el valor de “mujeres” y “bandas de mujeres” para analizar y calcular su presencia ya sea como público o como trabajadoras de los festivales. Recoge, además, una columna de opinión escrita por la secretaria de la asociación MIM, Nuria Rico, titulada “Propuestas para aumentar la presencia femenina en los festivales” en la que reivindica la existencia de grupos de música integrados por mujeres y la calidad de sus composiciones, que es posible encontrar bandas de lo más variadas adecuadas a todos y cada uno de los festivales nacionales y que la diversidad es algo que el público también está empezando a reclamar. Otras reivindicaciones que hace son el derecho a participar de manera paritaria en estos eventos, la visibilidad a grupos que integran o están integrados en su totalidad por mujeres y de brindarles las mismas oportunidades que a sus compañeros.

“La industria musical empieza a concienciarse. Desde MIM llevamos a cabo un estudio en 2017 de la presencia femenina en 183 festivales españoles, y ahora que empiezan a aparecer los carteles de las ediciones 2018, vamos añadiendo datos, y creando un mapa comparativo del incremento de dicha presencia en los festivales (este crecimiento en algunos casos es positivo, y en otros es negativo, pero estamos felices de ver que la tendencia general es positiva, eso es un indicativo de un principio de cambio, de la presencia real de una concienciación respecto al problema de género que no es único y exclusivo de la industria musical, es un problema social).”²¹

Los promotores de los festivales de música españoles no son ajenos a estos cambios y demandas en el sector y en el público. En 2018, el festival catalán Primavera Sound fue el primero en llevar a cabo modificaciones más o menos paritarias dentro de su organización, convirtiéndose en uno de los festivales nacionales con mayor presencia femenina con un 20,64%, de acuerdo con la investigación realizada por Mujeres y Música, y contando con artistas femeninas internacionales como Björk y Jane Birkin, y nacionales como Maria Arnal y

²¹ Nuria Rico, secretaria de MIM, en Propuestas para aumentar la presencia femenina en los festivales, IX anuario de la música en vivo 2018.

Hinds, entre otras muchas. Otra de las acciones necesarias llevadas a cabo por el Primavera Sound fue la activación del protocolo de prevención y actuación contra la violencia sexual y el acoso, una lacra que afecta a todos los festivales de música de España y que suele ocultarse mediáticamente, siendo el único festival mixto de 2018 en establecerlo.

Por otro lado, siguiendo la estela del festival sueco Statement Festival de Gotemburgo organizado por y para mujeres como respuesta al acoso y la violencia sexual que sufren en los festivales en Suecia, en España se lleva a cabo la primera edición del Empower Music Fest en agosto de 2018 en Fuenlabrada, Madrid. Este festival surge como una iniciativa empoderadora contra la brecha de género en la industria musical del país consiguiendo vender la totalidad de sus entradas, 4.000, y con un cartel formado por bandas nacionales de mujeres o que, al menos, tenían mujeres en ellas, como Belako, Carmen Boza, Joana Serrat y Mourn, entre otras. Este ejemplo de sororidad en la industria musical de nuestro país estuvo amparado por la Asociación MIM, Radio 3, la revista Mondosonoro, Ticketea y Estrella Galicia, y también contó con un Punto de Información y Atención contra las Agresiones Machistas creado por la Concejalía de Igualdad y Seguridad Ciudadana del Ayuntamiento de Fuenlabrada.

Como cada año, desde MYM han realizado las gráficas con el recuento de los grupos con mujeres en festivales de música españoles. En 2019 podemos observar que la presencia femenina ha aumentado en algunos festivales con respecto a años anteriores, como es el caso del Sansan Festival que ha pasado de un 2,4% en 2018 a tener un 16,29% en 2019, o el ViñaRock con un 3,36% en 2018 y 8,37% en 2019, entre otros casos.

FESTIVAL	HOMBRES	MUJERES/ NB	% MUJERES
ROCK FEST	171	5	2,80%
DOCTOR MUSIC	235	14	5,62%
IBOGA	112	8	6,66%
VIÑAROCK	372	34	8,37%
CRUÍLLA	70	8	10,25%
ROTOTOM	264	32	10,81%
SONORAMA RIBERA	187	23	10,95%
DCODE	40	5	11,11%
ARENAL SOUND	87	16	15,53%
SANSAN	113	22	16,29%
MUWI	55	11	16,66%
BBK	174	35	16,74%
WARM UP	100	21	17,35%
LOW FESTIVAL	107	23	17,69%
METRÓPOLI GIJÓN	45	10	18,18%
FIB	108	27	20,00%
MAD COOL	157	48	23,41%
SONAR	131	47	26,40%
BIORITME	100	53	34,64%
XE QUE BO	41	26	38,80%
PRIMAVERA SOUND	209	169	44,70%
MADRID POPFEST	23	22	48,88%

Fuente: MYM <http://mujeresymusica.com/presencia-de-las-mujeres-en-los-festivales-en-2019/>

1.7 Iniciativas institucionales

Una de las demandas realizadas por parte de los colectivos feministas y, en este caso, de las asociaciones de mujeres en la cultura es el cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Su incumplimiento, como el de cualquier otra ley, se debe denunciar y esto es lo que enseñan campañas concienciadoras como la llevada a cabo por la Biblioteca Nacional de España junto a la Dirección General del Libro del Ministerio de Cultura y la asociación Clásicas y Modernas. Con el slogan “*te estás perdiendo la mitad*” y el *hashtag* #MásAutoras se pretende visibilizar y denunciar la falta de presencia de mujeres en la producción cultural. Muchos centros artísticos y culturales no cumplen con esta ley y es importante que se siga denunciando esta infracción para evitar su reincidencia y llegar a conseguir la igualdad real en cualquier sector. Con respecto a las instituciones y el apoyo que proporcionan a las asociaciones de mujeres de la música, encontramos que desde MIM sí se han sentido respaldadas como describe Tamara Criado: “Depende, no todas (las instituciones) pero en general sí que han sido buenas. Sobre todo, en los últimos años la relación con Fuenlabrada, Galicia, A Coruña, País Vasco y Madrid se ha afianzado. Sí que desde las instituciones depende y es complicado que te den dinero, pero sí que estamos respaldadas. El año pasado el Ministerio nos dio ayudas para hacer un estudio y para las Noches MIM, o sea que apoyo sí que hemos tenido en ese sentido”. En cambio, desde AMCE, Natalia Vergara no cree que el respaldo institucional se esté demostrando lo suficiente: “No te conocen, tienes que ir tú, dar la tarjeta y presentarte. Tienes que estar encima. Incluso en el Observatorio llaman a tres asociaciones y si no está el resto pendiente ni se enteran.”

La creación, a principios de 2019, del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura aparece como una oportunidad para abordar la desigualdad de género en la industria cultural a partir de los resultados de informes e investigaciones realizados para detectar irregularidades, así como la producción de manuales de buenas prácticas paritarias. Respaldado por el Ministerio de Cultura y Deporte junto con las asociaciones españolas más importantes de Mujeres en la Cultura como la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (MAV); la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA); la Asociación Clásicas y Modernas y la Asociación de Mujeres en la Música, este Observatorio de Igualdad

tiene como objetivo impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y aumentar la presencia de mujeres en la cultura a todos los niveles profesionales. Para ello, se ha presentado un Plan de Trabajo con un presupuesto aproximado de 45.000€ que incluye un Estudio sobre la igualdad de género en la industria de la música encargado por la asociación Mujeres de la Industria de la Música (MIM), en aplicación de una subvención otorgada a tal efecto por el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM).

Por otro lado, el ayuntamiento de Barcelona ha unido fuerzas con asociaciones, colectivos y empresarios y empresarias del ocio nocturno de la ciudad para ampliar el protocolo “No callem”²², que lucha para erradicar las agresiones machistas y el acoso en espacios de ocio nocturno mediante la prohibición de actitudes sexistas en los recintos y la prevención ante la violencia sexual. Este convenio se impulsó hace un año con los tres festivales más importantes de la ciudad: el Primavera Sound, el Sónar y el Festival Cruïlla, a los cuales ahora hay que añadir El Palau Sant Jordi, el Sant Jordi Club, el Estadi Olímpic de Montjuïc, el Espai del Poble Espanyol, El Fòrum, el Festival *Brunch in the city* y el Festival Mira. Las salas de conciertos también estuvieron presentes el año pasado e igual que ha ocurrido con los festivales, ha aumentado el número de participaciones²³: la Sala Apolo, la Sala Razzmatazz, Sidecar, la Sala Jamboree, la Sala Tarantos, la Sala Moog, la Sala Plataforma, la Sala Arena, la Sala Aire, la Sala Bikini, la Sala City Hall Barcelona, l’Espai Heliogàbal, la Sala Koitton Club, la Sala Luz de Gas, l’Espai Meteoro, la Sala Otto Zutz Club, la Sala Punto Bcn, la Sala Safari, la Sala Almodobar, la Sala Almo2bar, la Sala B, la Sala Bart, la Sala Upload Barcelona, la Sala Vol, Sutton y la Sala Tango.

Otra iniciativa llevada a cabo por una institución fue la del Instituto Vasco de la Mujer – Emakunde en el verano de 2017 contra el contenido sexista en las canciones utilizadas en las fiestas. A través del programa anual Beldur Barik para la prevención de la violencia sexista en los y las jóvenes, promovido por las Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, y EUDEL junto a Emakunde, surge la campaña “Jaietan ere Beldur Barik Jarrera” ideada para prevenir la violencia sexista y los ataques homófobos en contextos de ocio y fiestas. Es ahí donde se

²² Protocolo “No Callem” de Barcelona:

http://ajuntament.barcelona.cat/bcnantimasclista/sites/default/files/protocol_oci_nocturn_esp_0.pdf

²³ Noticia en la web del Ayuntamiento de Barcelona: https://ajuntament.barcelona.cat/es/noticia/el-ocio-nocturno-de-la-ciudad-adopta-el-protocolo-no-callamos-contras-las-agresiones-machistas_767318

enmarca la propuesta de la lista de 200 canciones²⁴ no sexistas en la que se puede encontrar todo tipo de estilos musicales y de artistas, desde Bebe a Amparanoia, pasando por Aretha Franklin y Lady Gaga, entre otras. Además, otra forma de concienciar en los espacios de ocio ha sido su distribución de carteles informativos, pegatinas con la playlist y el hashtag #jarrera en todos ellos para, en el caso de tener que denunciar, necesitar ayuda o informar, utilizar en las redes sociales dicho hashtag como altavoz y guía en Internet.

²⁴ Lista de canciones no sexistas de Emakunde y Beldur Barik
<https://open.spotify.com/playlist/5nOPQl8ZNgz49sk4OynV6a>

2. Demandas femeninas en el sector cultural

2.1. ¿Qué demandan?

Dentro del sector cultural español podemos encontrar diversas organizaciones de mujeres que defienden la igualdad de derechos de las profesionales de la cultura en nuestro país para evitar situaciones de discriminación, ayudando también a que la sociedad entienda que, de momento, estas asociaciones son necesarias como señala Tamara de MIM: “Cuando empezamos hace dos años la gente estaba un poco reticente porque no entendían la necesidad. Se preguntaban “¿Por qué está la asociación?” Ellos veían que había compañeras mujeres y decían: “si ya podéis acceder a estos puestos, ¿por qué es necesaria una asociación?”

Durante el encuentro *Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura*, las representantes de las principales asociaciones de mujeres de la industria cultural en España estaban de acuerdo en la invisibilización que sufren como mujeres y, especialmente, como mujeres profesionales del arte, la música, el cine, el teatro y la fotografía. Debatieron sobre el hartazgo generalizado entre las mujeres del sector cultural debido, entre otros aspectos, a que los cambios por la igualdad y la dignificación del trabajo de las mujeres están siendo pocos y realizándose lentamente a pesar de los muchos esfuerzos. Todas las participantes recalcaron la importancia de unas cuotas femeninas en la industria cultural, así como la repercusión social de visibilizar el trabajo de las autoras. Señalaron la existencia de la Ley de Igualdad y que su incumplimiento, como el de cualquier ley, se debe denunciar. Muchos centros artísticos y culturales no cumplen con esta ley y es importante que se siga denunciando este incumplimiento para llegar a conseguir la igualdad que las mujeres merecemos en cualquier ámbito. Reclamaron también una mayor implicación por parte de las universidades a la hora de investigar la historia de las mujeres creadoras y su situación actual ya que el porcentaje de mujeres en las universidades y en los conservatorios cada vez es mayor. En este debate participaron mujeres de asociaciones como Clásicas y Modernas, la Liga de Mujeres Profesionales del Teatro (LMPT), Mujeres en las Artes Visuales (MAV), la Asociación Mujeres en la Música, la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE), la Asociación de

Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) y la Asociación Mujeres de la industria de la Música (MIM).

Además de las asociaciones especializadas en el sector musical en las que se basa esta investigación, se han añadido cuatro organizaciones de mujeres de otros sectores de la cultura en España. Esto es debido a que las demandas, aun viniendo de diferentes ámbitos culturales, coinciden en la totalidad de sus puntos. Las asociaciones²⁵ seleccionadas por la relevancia con la que cuentan en el país son:

- **CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales):** Creada en 2006, CIMA es la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales que tiene como objetivo conseguir la igualdad en el sector cinematográfico del país promoviendo una representación real de la mujer los contenidos audiovisuales. CIMA denuncia la discriminación de género en la industria del cine argumentado la falta de paridad, la diferencia negativa en los presupuestos que reciben las mujeres directoras en comparación con sus compañeros masculinos, la insuficiencia de referentes femeninos en el cine, la perpetuación de esta carencia y la marginalidad de los personajes femeninos. Virginia Yagüe, vicepresidenta de CIMA, denunció esta discriminación durante el encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura” indicando que “las directoras reciben menos de la mitad que los directores. ¿Qué cine pueden hacer las mujeres cuando está supeditado a lo que reciben ellas para realizarlo?”.²⁶
- **Clásicas y Modernas, Asociación para la Igualdad en la Cultura:** Nace en 2009 como asociación de mujeres profesionales pertenecientes a todos los sectores del ámbito cultural debido a la marginación que ahí sufren las mujeres. Reivindican el histórico e invisibilizado papel de la mujer en la cultura y la valiosa labor que ésta tiene para

²⁵ Las descripciones están sacadas de las páginas webs de cada asociación: <https://cimamujerescineastas.es>, <http://www.clasicasymodernas.org/>, <https://mav.org.es>, <https://www.lmpt.es/>

²⁶ Esta afirmación fue recogida en la sesión de debate que tuvo lugar en la Biblioteca Nacional el encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”, donde los testimonios de varias mujeres del sector cultural en España reflejaron cuál es la situación de la mujer en las áreas culturales del país.

promover (o no) que la sociedad alcance la igualdad real entre mujeres y hombres. Reclaman esta igualdad tanto en el sector cultural como en los contenidos que se producen y distribuyen. Trabajan, además, organizando foros de discusión y promoviendo estudios que evidencien la situación de las mujeres en la cultura española.

- **MAV (Mujeres en las Artes Visuales):** Se establecieron en 2009 como profesionales en el sector de las artes visuales en España. Los motivos de la asociación también se basan en lograr la igualdad real en el sector visual. Reclaman la aplicación de la Ley de Igualdad, concretamente del artículo 26 como también lo hacen otras asociaciones de mujeres de la industria cultural. Gloria Oyarzábal, de MAV, recalcó esta situación durante el encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”: “Hay una Ley de Igualdad, por lo tanto, la falta de igualdad es denunciabile. Muchos centros artísticos no cumplen con esta ley y se sigue denunciando.” También aspiran a convertirse en un medio donde profesionales del sector puedan encontrarse, relacionarse y difundir sus proyectos y trabajos sin ningún tipo de discriminación.
- **LMPT (Liga de Mujeres Profesionales del Teatro):** Con una LMPT original en Estados Unidos, aquí en España nace como respuesta a la necesidad de acabar con la escasez de mujeres en las artes escénicas. Pilar G. Almansa, de LMPT, explica lo rápido que encontraron a mujeres de la industria para formar la asociación, lo que evidencia una necesidad conjunta de un grupo importante de mujeres: “La LMPT empieza en 2016 en un grupo privado de Facebook para localizar a las mujeres del sector. A la semana ya hay más de 6000 mujeres participando, así se fundó la asociación.”²⁷

Por su parte, las asociaciones del área musical centran sus peticiones en espacios más característicos y relacionados con la música. A pesar de ello, también coinciden con las asociaciones más generalistas:

- **Mujeres en la Música:** Quieren potenciar, divulgar y promocionar a las históricas profesionales de la música y a las actuales. Pilar Rius explica: “En AMM estamos para

²⁷ Fragmento del encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”.

proponer ideas porque las cifras de desigualdad son inadmisibles. Estar, estamos, pero otra cosa es que no se nos dé el mismo protagonismo que a los hombres. Es necesario que aumente la cifra de mujeres programadas en los conservatorios españoles porque no las hay. Esta asociación lucha por ello y por educar en igualdad en las aulas musicales.”²⁸

- **MIM – Mujeres de la Industria de la Música:** Mayor visibilidad de las mujeres de la industria musical; lograr la paridad y equidad en todos los campos de la música y tener las mismas oportunidades y derechos que los hombres. Carmen Zapata, presidenta de MIM, hacía un llamamiento por la paridad salarial alegando que “si pagamos los mismos impuestos merecemos los mismos salarios y oportunidades profesionales que los hombres.”²⁹
- **AMCE (Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España):** Conseguir la igualdad y el reconocimiento que se les ha negado a las mujeres músicas y a sus trabajos, además de reclamar una visibilidad y representatividad reales de la mujer en la música.
- **Mujeres y música (MYM):** Las metas planteadas son visibilizar a las mujeres de la música y a sus trabajos que han sido ocultados a lo largo de la historia y promover los proyectos de las nuevas mujeres que se dediquen a esta industria. Ponen especial atención en el machismo de las canciones para pedir que se incluya la perspectiva de género en el ámbito educativo y evitar así comportamientos sexistas.

²⁸ Fragmento del encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”.

²⁹ Esta afirmación fue recogida en el encuentro “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”.

Como hemos podido observar, dentro de sus demandas, todas las organizaciones coinciden en los siguientes puntos:

1. La aplicación de la Ley de Igualdad y, en especial, del artículo 26 que indica la aplicación de acciones que combatan la discriminación en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
2. El fin de la discriminación de género y del techo de cristal, dando lugar a una paridad salarial y de número de mujeres en los puestos de trabajo culturales.
3. Se reclama por todas las partes demandantes una presencia igualitaria de las mujeres profesionales de todo el ámbito de la cultura y, concretamente debido al objeto de estudio, de la industria musical. Además, se solicita paridad en la formación de los jurados de premios y una neutralidad exenta de discriminación de género en el otorgamiento de los galardones.
4. Acabar con la invisibilización de la figura de la mujer creadora en los ámbitos académicos y de investigación. Reforzar los estudios sobre mujeres creadoras y sus trabajos mediante la divulgación y la promoción, así como fomentar la presencia de nuevas generaciones de mujeres artistas en las universidades y centros artísticos.
5. La necesidad de una visibilizarían y un reconocimiento a la labor de las mujeres creadoras no hecho hasta la fecha. Con ello se pide reivindicar la profesionalidad de todas las mujeres implicadas en los proyectos, su autoría y participación y a sus obras.
6. Mayor acción contra las dinámicas machistas, el acoso y los abusos sexuales.

2.2. ¿Cómo llevan sus demandas al espacio público?

Si algo destaca en estas asociaciones es su implicación en la concienciación social por la igualdad de género en la industria de la cultura y de la música. Que cada vez haya más eventos organizados por mujeres y donde ellas tengan el protagonismo es una respuesta a décadas de

invisibilización que antes no podía denunciarse precisamente porque no estaban visibilizadas. Mediante actividades educativas, conciertos, cursos, investigaciones y publicaciones, debates, y demás eventos, las asociaciones de mujeres de la industria de la música introducen sus demandas y denuncias en el espacio público generando pues la reflexión en torno a las injusticias machistas.

Así, atendiendo a la demanda de una mayor presencia de mujeres compositoras y sus trabajos en los programas educativos de los conservatorios y de las clases de música, desde Mujeres en la Música organizan los ciclos “Música de Mujeres en las Aulas”³⁰ con la participación de más de una veintena conservatorios de toda España para promover que las y los estudiantes conozcan el repertorio y la trayectoria de las compositoras a la vez que interpretan sus obras. Mujeres en la Música también se encarga de fomentar la visibilidad de las mujeres músicas programando festivales como el Festival Mujeres en la Música de Getxo, en Bilbao, y otras actividades como conciertos, mesas redondas y presentaciones de libros y discos de mujeres.

Por su parte, AMCE trabaja en diferentes secciones³¹ para dar a conocer la situación de las mujeres de la industria de la música como AMCESTUDIA, que responde a la demanda de estudios sobre mujeres músicas con la publicación del estudio *¿Dónde están las mujeres en la música sinfónica?*³², en colaboración con la Asociación Clásicas y Modernas, Mujeres en la Música y Fundación SGAE³³. Como señalaba en la entrevista Natalia Vergara, presidenta de AMCE: “Hay que insistir a las instituciones y a todos los que toman las decisiones porque solamente, de una forma política, se pueden cambiar las cosas. Y seguir haciendo estudios porque sin visibilidad no hay prioridad”. Además de la organización de conferencias mediante AMCEXPANDE, de cursos gratuitos con AMCEDUCA, de conciertos en AMCENCONCIERTO con la colaboración de Señoritas on Fire³⁴, y la firma de manifiestos y estatutos con otras

³⁰ <http://www.mujiereenlamusica.es/musica-de-mujeres-en-las-aulas-5a-edicion/>

³¹ <http://amce.com.es/actividades--activities.html>

³² https://s3.amazonaws.com/fundacion-sgae/2019/Musica/donde_estan_las_mujeres_sinfonicas_estudio.pdf

³³ http://www.fundacionsgae.org/es-ES/SitePages/Programacion_Noticia.aspx?i=669&s=12

³⁴ <https://senoritasonfire.com/index.html>

asociaciones nacionales e internacionales a través de AMCECOLABORA, AMCEUROPA, AMCEINTERNAICONAL.

MIM también se encarga de promover la igualdad de la industria organizando festivales, como el #MIMaSantacoloma³⁵, un festival de música gratuito celebrado el 16 de marzo en Santa Coloma de Gramenet con el que se quiere dar a conocer a mujeres músicas. O lo conciertos de las Noches MIM³⁶ como acción concienciadora para hacer llegar al público la igualdad efectiva en la industria musical. Con la colaboración de la sala El Sol de Madrid, la Sala Sidecar de Barcelona, El Gran Café en León, la sala REM de Murcia y la sala Mardi Grass de A Coruña realizaron una serie de conciertos en abril de 2018 donde visibilizaban a mujeres profesionales, DJs y bandas femeninas o con presencia mayoritariamente femenina. En su web promocionan otros eventos de otras asociaciones donde la mujer es la protagonista, y tiene una actividad constante en sus redes sociales, manteniendo actualizadas a las usuarias y usuarios de esas redes que les siguen. Además, están realizando junto a la Universidad Carlos III de Madrid un estudio para conocer el estado de la mujer en la industria musical española.

También, en forma de blog y proyecto colaborativo, Mujeres y Música (MYM) utilizan su web y las redes sociales para investigar y divulgar material que visibilice a las mujeres músicas y sus proyectos. Con hashtags y haciendo un uso constante de redes sociales como Twitter y Facebook, llegan de forma rápida, visual y certera a las y los usuarias de estas plataformas de Internet, epicentro de las denuncias y de la movilización social.

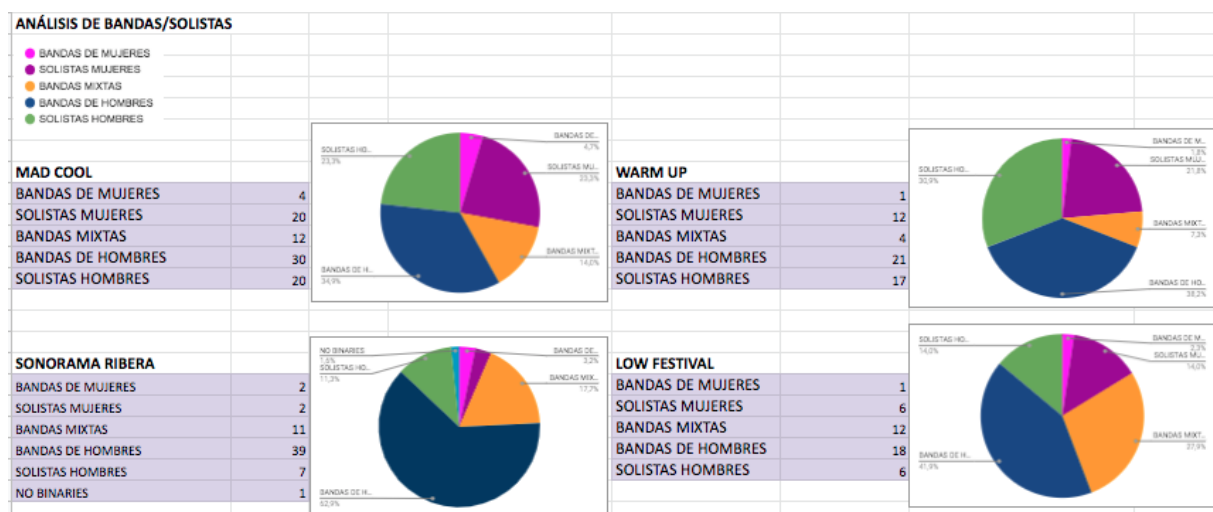
“Creemos que se nos escucha más a nivel mediático que a nivel institucional. La repercusión en las instituciones y las políticas sociales depende mucho de la perspectiva de género que se haya trabajado internamente en cada caso. Nuestro trabajo busca visibilizar, sacar a la luz las problemáticas del sector y abrir un debate cuyas conclusiones puedan servir a las instituciones y programadores/as culturales para tomar decisiones con esta perspectiva de género.”³⁷

³⁵ <http://www.rockdelux.com/noticias/p/mim-a-santa-coloma.html>

³⁶ <http://asociacionmim.com/noches-mim/>

³⁷ Fragmento de la entrevista a Ale Castellano, de MYM.

Las acciones de MYM para llegar al espacio público han sido y son muy celebradas tanto por el público como por las mujeres profesionales del sector pues sus estudios e investigaciones han logrado una gran mediatización, siendo utilizados por distintos medios de comunicación, y ayudado a la concienciación contra el machismo en la música. Uno de sus estudios más conocidos es el de “La presencia de las mujeres en los festivales en 2018”³⁸ donde recogieron las cifras de cada festival musical de ese año y crearon una base de datos con los porcentajes de grupos mixtos y de mujeres que tocaban en cada evento de 2018. Otro estudio publicado recientemente en su web es el realizado por Aránzazu Cruz³⁹ en el que hace un exhaustivo análisis sobre la brecha de género en la música profesional y donde podemos ver, entre otros datos esclarecedores, la abrumadora diferencia que hay entre hombres y mujeres en las orquestas españolas siendo un 65% hombres frente a un 35% de mujeres instrumentistas. Este estudio coincide con las declaraciones de Natalia Vergara: “Se reconoce menos lo que la mujer obtiene. En todo, en premios, en nominaciones, en los jurados, entre los profesionales. Estudian más mujeres que hombres, pero, que lleguen a profesionales solo son hombres”.



Fuente de la gráfica⁴⁰: MYM <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NjgHDocciDpYMZBZzw7AB2b-TpVEAqpa8yM5Lbsbd0/edit#gid=319013160>

³⁸ https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-FkitQ7UW11Ssr2SK6iKSnMZu4_pA97dIOEalv-InWM/edit#gid=319013160

³⁹ <https://www.brechageneromusicaprofesional.aranzazucruz.com/>

⁴⁰ Ejemplo de la gráfica de MYM de 2019. Su versión ampliada incluye los festivales BBK, Arenal Sound, Cruilla, Primavera Sound, FIB, Sansan, Viñarock, Sonar, Iboga, Xe Que Bo, Doctor Music, Madrid Pop Fest, Rototom, Bioritme, Rock Fest, Dcode, Metropolis Gijón, Muwi.

Es importante señalar las participaciones conjuntas que hacen unas asociaciones con otras. Llevar las demandas de igualdad al espacio público mediante la sororidad demuestra cuán implicadas y concienciadas están estas asociaciones de mujeres y evidencia pública y mediáticamente la problemática sexista de la industria musical española. De esta forma, desde el Festival Ellas Crean y con la colaboración de la Biblioteca Nacional de España tuvo lugar el 7 de marzo el debate “Mujeres y cultura. Debate con las asociaciones de mujeres en la cultura”⁴¹ donde participaron las representantes de algunas de las asociaciones de mujeres en la cultura citadas en esta investigación como Margarita Borja, poeta, directora escénica y cofundadora y actual vicepresidenta de Clásicas y Modernas; Pilar G. Almansa, directora de teatro, productora, dramaturga y miembro de la junta directiva de la Liga de Mujeres Profesionales del Teatro (LMPT); Gloria Oyarzábal, fotógrafa, artista y vocal de Mujeres en las Artes Visuales (MAV); Pilar Ríus, guitarrista y presidenta de la Asociación Mujeres en la Música; Natalia Vergara, cantante, compositora y presidenta de la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE); Virginia Yagüe, vicepresidenta de la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) y vicepresidenta de la entidad de gestión de Derechos de Autor de Medios Audiovisuales (DAMA); y Carmen Zapata, gerente de la Asociación de Salas de Conciertos de Cataluña (ASACC) y presidenta de la Asociación Mujeres de la Industria de la Música (MIM). Otro evento similar fue la mesa redonda “Música con voz de mujer: La industria a debate” en la sede de StubHub donde participaron representantes de MIM como Marcela San Martín y Rocío Sáiz. Ambos eventos eran públicos y se retransmitieron en directo a través de las páginas webs de las instituciones de acogida además de las interacciones en las redes sociales de las y los presentes y participantes, como el uso del hashtag #MúsicaConVozDeMujer promovido por StubHub y #NoSinMujeres propuesto en el debate del Ellas Crean, facilitando así la expansión de los discursos de igualdad en la industria musical que defendían.

⁴¹ <http://www.bne.es/es/Actividades/2019/03-marzo/mujeres-y-cultura-debate-asociaciones-de-mujeres-en-la-cultura.html>

2.3 Resistencias y debilidades

Como resistencias a estas organizaciones de mujeres y sus labores por la visibilización, el reconocimiento y la igualdad en la industria musical podemos señalar a las propias instituciones, las cuales no cumplen con las cuotas femeninas ni con la ley de igualdad, por lo que estas organizaciones han de lidiar con los impedimentos institucionales a la hora de desarrollarse profesionalmente. Este incumplimiento de la Ley de Igualdad es algo en lo que todas las asociaciones coinciden como se puede leer en sus estatutos y como así lo han corroborado en las entrevistas tanto Natalia Vergara (AMCE) argumentando que: “Se necesita el compromiso y la concienciación de los partidos políticos para que se cumpla la Ley de Igualdad. Tenemos una Ley de Igualdad que no supone sanción y, como no supone sanción, no se cumple. Tiene que haber una sanción y tienen que involucrarse los poderes políticos. Si no, estamos ahí dando guerra.”⁴², como Tamara Criado (MIM): “Está la ley de igualdad, que está muy bien, pero luego el reflejo de esa ley es muy difícil verlo. Queremos intentar proponer soluciones. Vamos a tratar de analizar cada uno de los aspectos del ámbito público para luego intentar que todo el mundo cumpla con la Ley de Igualdad y las cuotas”⁴³ Esto constata que el machismo institucional, la discriminación de género, la falta de equidad y paridad laboral, los abusos sexuales, el acoso sexual en el trabajo...son algunas de las resistencias que, como organizaciones y como mujeres trabajadoras de esas organizaciones, han de enfrentarse.

Estas asociaciones y las mujeres dedicadas a la cultura encuentran desde el propio Gobierno una fuente de resistencias. El martes 2 de abril de 2019, el Ministerio de Cultura hizo públicos los nombres de las nuevas personas encargadas de las unidades del Instituto de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) recayendo todos estos puestos de dirección en hombres. Los nuevos directores del Ballet Nacional, la Compañía Nacional de Danza, Compañía de Teatro Clásico y Auditorio Nacional se suman así a los directores actuales del Festival de Almagro, Centro de Documentación Teatral y Centro Nacional de Difusión Musical. La elección única y exclusiva de hombres para estos siete cargos de alta responsabilidad en la política cultural,

⁴² Fragmento de la entrevista a Natalia Vergara (AMCE).

⁴³ Fragmento de la entrevista a Tamara Criado (MIM).

omitiendo la presencia femenina, evidencia la discriminación que estas asociaciones de mujeres tanto denuncian: la falta de igualdad en puestos de dirección y un techo de cristal que hasta el propio Gobierno impide romper en muchas ocasiones. Como protesta, numerosas asociaciones de mujeres en la cultura y en la música, entre las que se encuentran las citadas AMCE, MIM, MYM, Mujeres en la Música, etc., colgaron en sus redes sociales el siguiente texto: “El Ministerio de Cultura ha hecho públicos los nombramientos de los nuevos responsables de las unidades del Instituto de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), entre los que no hay ninguna mujer. [Nombre de la asociación que publica] se suma a la preocupación expresada por sus compañeras de estas artes ante la ausencia total de mujeres.” En MIM quieren evitar situaciones como las del INAEM realizando estudios tanto en el ámbito privado como en el público y “analizar la situación a raíz del problema que ha habido con el INAEM (siete puestos dirigidos por hombres). Dijimos: ¿cómo es esto posible? ¿No hay ninguna mujer? ¿Ninguna mujer se ha presentado? Queremos analizar la posibilidad de que en los concursos públicos y en los contratos se puedan meter acciones positivas de género.”

Otra fuente de resistencias serían las mujeres de la propia industria musical que consideren que no hay desigualdad en este ámbito y que la existencia de estas asociaciones es innecesaria. Igual que ha pasado en el cine con las polémicas declaraciones de Carmen Maura y Victoria Abril contra el movimiento feminista y el #MeToo, pueden aparecer mujeres de la industria musical que desacrediten el trabajo de estas asociaciones. En el sector musical podemos encontrar el caso de la cantante Bebe⁴⁴ y la polémica que desataron sus declaraciones en la mesa redonda del pasado 25 de abril, “Música con voz de mujer: La industria a debate”, en la que participaron la periodista Virginia Díaz, la promotora de Sonde3 Isabel Sánchez San, la programadora de conciertos y vicepresidenta de la asociación MIM Marcela San Martín, y la cantante del grupo Las Chillers, Rocío Sáiz. Durante esta sesión en la que profesionales del ámbito musical hablaban de sus experiencias como mujeres en el desarrollo de su trabajo, la cantante Bebe intervino con afirmaciones como que “las mujeres pierden mucho tiempo con el feminismo” o “el feminismo de ahora enfrenta” a mujeres contra hombres. Este tipo de

⁴⁴ <https://www.publico.es/sociedad/feminismo-bebe-mujeres-pierden-lucha-feminista-presentandose-rato-victimas.html>

declaraciones e ignorancia sobre el feminismo y la labor que las mujeres y las asociaciones de mujeres profesionales hacen día a día por la igualdad total entre hombres y mujeres constata que, aunque se esté trabajando por y para ello, la igualdad aún se presenta como algo débil y desconocido para parte de la sociedad y de compañeras de profesión.

Las debilidades ante las que pueden toparse estas asociaciones pueden darse por la propia falta de visibilidad de las mismas, ya sea por falta de promoción por parte de los eventos y actividades ajenas a ellas en los que participen, o, algo muy común en los tiempos en los que nos encontramos, es la mala gestión de sus redes sociales. Los conocidos como *trolls* pueden suponer una amenaza para estas asociaciones ya que lo que pretenden estos y estas usuarias de las redes sociales es menospreciar, desprestigiar y ridiculizar todo aquello con lo que no simpaticen. La falta de gestión de las redes sociales de las asociaciones es una preocupación común como así lo indican Natalia Vergara (AMCE) y Tamara Criado (MIM). Según Natalia “necesitas marketing, conocimientos de eso y no tenemos. Nosotras publicamos si hemos ido a algo y ya está. Es muy importante y hay que hacer campañas para hacerse llegar, pero para todo se necesita recursos, para poder tener a la gente”, concordando esa falta de recursos para las redes sociales con lo que dice Tamara: “ahí es donde cojeamos un poco, por la forma en la que está creada la asociación, todo voluntario, y llegas hasta donde llegas. El tema de las redes sociales y la comunicación lo tenemos como nuestra asignatura pendiente. Sí que intentamos contar casi todo, pero a veces creo que hacemos más cosas de las que ponemos, no hay tanta visibilidad y puede haber un poco de problema a la hora de la comunicación. Queremos potenciarlas más (las redes sociales).”

2.4 Fortalezas y alianzas

Una de las fortalezas que cabe recalcar es la alianza entre asociaciones de mujeres de la cultura, no sólo a nivel nacional sino internacional. La sororidad que demuestran mediante la unión de sus fuerzas es un ejemplo para todas las mujeres, tanto de la industria musical como de fuera de ella, que estén siendo discriminadas en cualquier ámbito de su vida. Un ejemplo de esta

unión es la organización internacional Shesaid.so (<https://www.shesaid.so/>), una comunidad que recoge a asociaciones, distribuidoras, discográficas, músicas solistas, bandas mixtas y de mujeres, directivas, técnicas de sonido, en definitiva, a mujeres de todos los sectores de la industria de la música para que participen en su networking internacional. A través de su web, en Shesaid.so crean y promocionan eventos y actividades para las mujeres asociadas a ella y que quieran afianzar una red de colaboración femenina. En España, su sede principal se encuentra en Barcelona, pero el 14 de mayo se presentó en Matadero Madrid la nueva sede en la capital de la mano de Ana Gómez y Pat Quinteiro, co-directoras de SheSaidSo en España, con la mesa redonda “La mujer en la Industria de la Música. Retos y oportunidades” en la que participaron Celia Carrillo (MIM Asociación de Mujeres en la Industria y Directora Marketing Ticketmaster), Gema Molero (Jefa de Producto de Sony Music), Ana Sanabia (Co-directora artística de programación de San Isidro / Talent Buyer Festival Paraíso), Eva Gonzalo (programación de La Plaza Matadero Madrid) y la artista Soleá Morente.

A modo de alianzas, los comienzos de estas asociaciones de mujeres ya son un reflejo de coalición entre un grupo de personas que se ven unidas por una misma necesidad, siendo en este caso la lucha contra la discriminación de género. Así lo relata Tamara Criado (MIM): “En 2016 hubo reuniones en Madrid, Barcelona y A Coruña de mujeres (de la industria musical) y eso fue la catarsis. Mujeres que empezaron a contar las experiencias que cada una había tenido o que conocían en su ámbito. Se vio al final que había muchas que tenían problemas o que habían tenido, y que había cosas sobre las que se podía trabajar y decidieron montar una asociación. Se vio que lo mejor era crear una asociación porque, al final, si no te unes no consigues la visibilidad”. En una situación similar se encontró Natalia Vergara (AMCE): “Veía que como artista era muy necesario (crear una asociación). Y, también, como formaba ya parte de la junta directiva de AMA (Autores de Música Asociados), que soy la única mujer en la junta directiva, pues yo veía otra necesidad y empecé a llamar a gente. Así se fue creando, se va juntando gente. La idea salió de una persona o un grupo de personas que están charlando y surgen ideas.”.

Además, en las páginas web de cada una de estas asociaciones podemos encontrar apartados en los que publican los enlaces a las páginas webs de otras asociaciones y organizaciones afines que apoyan la causa feminista en la música. La sororidad queda reflejada no sólo en el origen y las acciones de estas organizaciones, sino que entre ellas se dan a conocer las unas a las otras para crear así un espacio interconectado donde mujeres de la industria cultural puedan informarse, darse a conocer, acompañarse y verse representadas. Así, podemos ver en la página web de AMCE los links a las páginas web de todas las organizaciones presentes en esta investigación (CIMA, Clásicas y Modernas, MAV, LMPT, Mujeres en la Música, MIM y MYM), y viceversa. Esta alianza no se queda exclusivamente en el territorio español, sino que nuestras organizaciones cuentan con apoyos internacionales de asociaciones y organizaciones similares como Keychange (<https://keychange.eu/>), The Women's International Music Network (<http://www.thewimn.com>) o Women in Music (<http://www.womeninmusic.org>).

2.5 Entrevistas

El último apartado del proyecto engloba las entrevistas realizadas a mujeres pertenecientes a distintas asociaciones de mujeres profesionales del sector musical en España. Las asociaciones escogidas en un primer momento fueron la Asociación de Mujeres en la Música (AMM), la Asociación Mujeres en la Industria de la Música (MIM), la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE) y el proyecto colaborativo Mujeres y Músicas (MYM). A pesar de que hubo varios intentos de contactar con la Asociación de Mujeres en la Música (AMM), fue imposible conseguir una entrevista con alguien de esta asociación.

Desde la Asociación Mujeres en la Industria de la Música (MIM) se entrevistó a una de sus vocales, la abogada Tamara Criado, de la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España (AMCE) fue la propia presidenta la entrevistada, Natalia Vergara, y de Mujeres y Músicas una de sus vocales, Ale Castellano. A todas ellas, agradecer su interés, amabilidad y ayuda para que estas entrevistas se llevaran a cabo y poder plasmar sus testimonios en este proyecto donde la

visibilidad y el reconocimiento del trabajo de las mujeres de la industria musical en España es lo que ha motivado su desarrollo.

Las entrevistas están basadas en una serie de preguntas elaboradas a partir del estudio e investigación sobre la situación de las mujeres en el sector de la música en España de los últimos tres años. A través de noticias, eventos, estudios e informes ya realizados, entrevistas concedidas a otros medios e informaciones que se pueden encontrar en las páginas web de las propias asociaciones, se concentró el grueso de los datos de investigación en cinco preguntas:

1. ¿Cuáles son las resistencias o problemas que como organizaciones tenéis que enfrentaros? Como organizaciones formadas por mujeres, ¿habéis sido también discriminadas por otras organizaciones?
2. ¿Cuáles consideráis que serían las debilidades ante las que os encontraréis como organizaciones? ¿Tenéis la misma promoción y el mismo reconocimiento que otras organizaciones de músicos? ¿Creéis que se os toma en serio desde las instituciones?
3. ¿Cuándo fue el momento en el que dijisteis “basta”? ¿Os sentís respaldadas socialmente? ¿E institucionalmente?
4. ¿Hasta qué punto creéis que las redes sociales os benefician? También son focos de ataques y *trolls* que critican vuestro trabajo.
5. ¿Qué soluciones proponéis? ¿Creéis que es suficiente lo que están haciendo las instituciones como los ayuntamientos?

La primera entrevista realizada fue el 5 de abril a Ale Castellano, editora/webmaster de MYM y cantautora junto a Laura Valls en la banda folk feminista María Sarmiento. Para facilitar la entrevista y por motivos de agenda y distancia geográfica, se hizo a través de email contestando a las dos preguntas más relevantes del cuestionario. La segunda entrevista, hecha el 11 de abril, fue a Natalia Vergara, cantante, productora, actriz y presidenta de AMCE. Por último, la entrevista a Tamara Criado, de MIM, se realizó el 22 de abril.

3. Resultados y conclusiones

Tras la realización de la presente investigación, podemos derivar en las conclusiones siguientes:

- Partimos del problema de la discriminación de género en la industria musical española. Este tipo de comportamientos sexistas se han demostrado mediante la recolección de información proveniente de diversos medios de comunicación que indican que la industria de la música en España continúa siendo un ámbito profesional sexista. Desde lo visible de la industria musical como pueden ser las canciones y las artistas, hasta la parte menos pública de la música como las técnicas de sonido o las mánagers, son perjudicadas por el machismo. Que estos casos hayan llegado al epicentro de la esfera pública y sigan apareciendo nuevos sucesos similares en los medios de comunicación evidencian el cambio social por el que el país está pasando. Es indispensable que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 (LOIEMH) empiece a resultar todo lo efectiva que debería y que las mujeres de este país se vean amparadas por ella, resultando así la erradicación de comportamientos sexistas, discriminatorios y abusivos contra las mujeres en cualquier espacio.
- Las nuevas generaciones toleran cada vez menos el machismo y están alimentando la Cuarta Ola del Feminismo a base de denuncias y demandas por el fin real y total de la discriminación de género, y para ello se valen de las redes sociales como medios generadores y propagadores de conciencia feminista e información. En España encontramos asociaciones de mujeres pertenecientes a la industria musical que se han unido también para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito profesional, siendo todo un ejemplo para la sociedad puesto que el tipo de acciones protesta y de concienciación que están llevando a cabo pueden extrapolarse a todos los ámbitos de trabajo.

- Las asociaciones de mujeres de la música están educando y concienciando a la sociedad española a través de eventos y denuncias. Este ejemplo de sororidad lo plasman en las demandas y manifiestos que hacen exigiendo la igualdad real, el fin del techo de cristal y una mayor presencia femenina, así como un reconocimiento del trabajo musical realizado históricamente por mujeres. Estas asociaciones, además, no sólo coinciden en sus reclamaciones, sino que concuerdan en que están aquí para desaparecer. Han surgido como respuesta a una necesidad de igualdad que no está ocurriendo en la industria musical de España y que, en el contexto sociocultural que vivimos, es preciso que suceda de inmediato. Mientras esto no ocurra, estas asociaciones seguirán luchando por los derechos de todas y cada una de las mujeres profesionales puesto que este conflicto ocurre en general.

3.1 Propuestas de cambios y mejoras en el sector musical

De acuerdo con las conclusiones derivadas de este trabajo, a continuación, nos centramos en sugerir una serie de propuestas de cambios y mejoras para terminar con la discriminación de género en la industria musical española:

- En primer lugar, proponemos la revisión de la Ley de Igualdad y una ejecución real de su jurisdicción. Como hemos podido constatar durante las entrevistas a mujeres de las asociaciones y en los manifiestos escritos que se han realizado, hay una demanda específica que indica la falta de una aplicación efectiva de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 (LOIEMH). Para ello es necesario que desde el Gobierno y los órganos pertinentes se estudie qué está fallando institucionalmente.
- Se sugiere establecer la figura de la legisladora o el legislador especializada en género para que las propuestas sean aplicables. Como hemos podido observar, la

incorrecta aplicación de la Ley de Igualdad o su total omisión en ciertos ámbitos de la industria musical revela la necesidad de una legisladora o legislador que establezca un diálogo entre los órganos implicados. Una adecuada mediación facilitaría la posterior aplicación de la Ley de Igualdad y favorecería la participación de mujeres en el ámbito cultural español y, concretamente, en la industria musical española.

- Planteamos un mayor reconocimiento y atención por parte de las instituciones a las asociaciones de mujeres del sector cultural de España. Otro punto en común ha sido la falta de recursos con los que las asociaciones de mujeres de la industria musical se encuentran. Una posible financiación para que desarrollen los eventos, estudios y acciones con los que están concienciando a la sociedad española de la necesidad de igualdad.
- También se advierte de la falta de reconocimiento de las mujeres músicas y de estudios sobre ellas en el campo de la educación. Para ello, se precisa examinar los planes educativos de centros tanto de centros especializados como conservatorios, así como de las asignaturas de música en centros genéricos para que se incluya un porcentaje paritario de profesionales de la música.
- Otra cuestión para reflexionar gira en torno a las cuotas. La aplicación de unas cuotas paritarias supondría la consolidación de un número equitativo de profesionales en el sector de la música y de la cultura, evitando así la discriminación por cuestión de género para el acceso a puestos de trabajo, premios y eventos.

4. Fuentes y enlaces de interés

- Asociación Clásicas y Modernas para la igualdad de género en la cultura <http://www.clasicasymodernas.org>
- Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales <https://cimamujerescineastas.es/>
- Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (2/04/2019) <https://cimamujerescineastas.es/el-ministerio-de-cultura-prescinde-de-las-mujeres-para-las-unidades-del-inaem/>
- Asociación de Mujeres Creadoras de España <http://amce.com.es/index.html>
- Asociación de Mujeres en la Industria Musical <http://asociacionmim.com/>
- Asociación de Mujeres en la Música <http://www.mujeresenlamusica.es/>
- Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (4/03/2019) <https://mav.org.es/el-nuevo-observatorio-de-igualdad-de-genero-en-la-cultura-presenta-su-plan-de-trabajo-para-2019/>
- Asociación de Mujeres en las Artes Visuales <https://mav.org.es/>
- Asociación de Promotores Musicales (17/04/2018) <http://www.apmusicales.com/propuestas-para-aumentar-la-presencia-femenina-en-los-festivales/>
- Associació de Dones Periodistes de Catalunya, Marta Corcoy Rius (12/01/2018) <http://www.donesdigital.cat/noticia/1399/en-el-10-de-festivales-musicales-programados-en-2017-en-cataluna-no-ha-actuado-ninguna-mujer/>
- Beldur Barik (2017) <http://beldurbarik.org/es/2017/07/beldur-barik-jaiak-2017-2>
- Cadena SER, Elisa Muñoz (8/03/2019) https://cadenaser.com/programa/2019/03/07/fuego_y_chinchetas/1551960917_622353.html
- El Diario, Agencia EFE (22/02/2018) https://www.eldiario.es/sociedad/Barcelona-protocolo-sexual-discotecas-festivales_0_742976264.html
- El Diario, Clara Roca (7/03/2019) https://www.eldiario.es/cultura/musica/artistas-sindicatos-musica-Espana-Argentina_0_874912621.html

- El Diario, Edgar Sapiña (5/02/2019) https://www.eldiario.es/catalunya/barcelona/Barcelona-comprometidos-protocolo-erradicar-violencia_0_864763742.html
- El Diario, Marta Borraz (4/12/2017) https://www.eldiario.es/sociedad/ONU-Espana-parcialmente-recomendaciones-violencia_0_714978696.html
- El Diario, Rubén Pereda (29/07/2017) https://www.eldiario.es/norte/euskadi/sociedad/Emakunde-violencia_sexista-fiestas-Beldur_barik-canciones-Euskadi_0_669133311.html
- El País (4/03/2019) https://elpais.com/sociedad/2019/03/03/actualidad/1551638433_568255.html
- El País, Andrea Aguilar (25/02/2019) https://elpais.com/elpais/2019/02/22/ideas/1550847213_197107.html
- El País, Gabriela Martínez (30/08/2018) https://elpais.com/cultura/2019/04/25/miss_festivales/1556216018_080897.html
- El País, Helena Moreno (5/06/2018) https://elpais.com/elpais/2018/06/02/tentaciones/1527937990_263613.html
- El País, Katy Lema (10/03/2017) https://elpais.com/cultura/2017/03/09/miss_festivales/1489061524_759210.html
- El País, Katy Lema (26/04/2019) https://elpais.com/cultura/2019/04/25/miss_festivales/1556216018_080897.html
- El País, Katy Lema (30/08/2018) https://elpais.com/cultura/2018/08/29/miss_festivales/1535565553_505419.html
- El País, Manuel V. Gómez y José Marcos (9/08/2018) https://elpais.com/economia/2018/03/08/actualidad/1520545956_654616.html
- El perfil de la tostada, Ana Isabel Cordobés (7/03/2017) <http://www.elperfilde-latostada.com/2017/03/dia-de-la-mujer-como-querarian-carteles-festivales-actuaran-grupos-mujeres-femeninos.html>
- El Periódico, Miguel Lorenzo (21/12/2018) <https://www.elperiodico.com/es/sociedad/20181221/diccionario--rae-incluye-sororidad-7214978>
- Empower Music Fest <https://empowermusicfest.com/>

- Keychange PRS Foundation <https://keychange.eu/>
- La Vanguardia, Justo Barranco (01/06/2018) <https://www.lavanguardia.com/musica/20180601/443973704407/primavera-sound-mujeres-de-la-industria-de-la-musica.html>
- Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007 (LOIEMH) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Liga de Mujeres Profesionales del Teatro <https://www.lmpt.es/>
- Los Replicantes, Mario Cerdeño (16/03/2019) <https://www.losreplicantes.com/articulos/como-te-suenan-denuncia-machista-a-la-musica/>
- Mujeres y Música <http://mujeresymusica.com/>
- Música y mujeres: Estudios de género <https://musicamujeres.wixsite.com/estudiosgenero>
- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH). Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW) <https://www.ohchr.org/sp/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>
- Público, Aurora Muñoz (5/10/2018) <https://www.publico.es/sociedad/feminismo-metoo-ano-despues-silencio.html>
- Público, Enrique Mariño (5/10/2017) <https://www.publico.es/culturas/mujeres-industria-musica.html>
- Público, Teresa Corral, (28/06/2018) <https://www.publico.es/culturas/demoladora-realidad-carteles-musica-esto.html>
- She Said So <https://www.shesaid.so/>
- Sociedad Española de Musicología (SEdeM) <http://www.sedem.es/es/portada.asp>
- Unión Estatal de Sindicatos de Músicos, Intérpretes y Compositoras, (5/03/2019) <https://www.facebook.com/notes/uni%C3%B3n-estatal-de-sindicatos-de-m%C3%BAicos-int%C3%A9rpretes-y-compositoras/no-somos-las-musas-somos-las-artistas-por-un-sindicalismo-combativo-y-feminista/2264151396965111/>
- USC Annenberg School for Communication and Journalism, Stacy L. Smith (6/02/2019) Inclusion in the Recording Studio? Gender & Race/Ethnicity of Artists, Songwriters, &

Producers across 700 Popular Songs from 2012-2018.

<http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-2019.pdf>

- VICE, Quique Ramos (4/04/2016) <https://noisey.vice.com/es/article/rgg897/mujeres-hablan-del-machismo-en-la-industria-musical-espanola>
- Women in Music <http://www.womeninmusic.org>
- Women's International Music Network <http://www.thewimn.com>

5. Anexo: Entrevista a Ale Castellano (MYM), Natalia Vergara (AMCE) y Tamara Criado (MIM)

ANEXO I: Entrevista a Ale Castellano, MYM:

1. *¿Cuáles son las resistencias o problemas que como asociación tenéis que enfrentaros? Como asociación formada por mujeres, ¿habéis sido también discriminadas por otras asociaciones?*

Ale Castellano: MYM es un proyecto colaborativo que trata de dar visibilidad a las mujeres músicas mediante su base de datos, de reflexionar sobre los motivos de la brecha de género en el ámbito música y de denunciar situaciones de discriminación desde una perspectiva positiva que permita un futuro más equitativo y justo, sin limitaciones impuestas por el género. Como colectivo, la mayor dificultad que encontramos es la resistencia al cambio de instituciones, programadores/as, y otras organizaciones, que entienden nuestras denuncias como un ataque y no como una oportunidad de mejora. Pero en nuestra labor, nos relacionamos principalmente con asociaciones similares, con nuestros mismos objetivos, estableciendo redes de colaboración. Por suerte, gracias al trabajo paralelo y conjunto de todos esos colectivos, activistas y organizaciones, empezamos a ver cambios y a sentirnos cada vez más escuchadas por personas y organizaciones que a priori no pondrían el foco en esta perspectiva de género, si bien, queda muchísimo camino por recorrer hacia la igualdad real.

2. *¿Cuáles consideráis que serían las debilidades ante las que os encontráis como asociación? ¿Tenéis la misma promoción y el mismo reconocimiento que otras asociaciones de músicos? ¿Creéis que se os toma en serio desde las instituciones?*

Ale Castellano: Creemos que se nos escucha más a nivel mediático que a nivel institucional. La repercusión en las instituciones y las políticas sociales depende mucho de la perspectiva de género que se haya trabajado internamente en cada caso. Nuestro trabajo busca visibilizar, sacar a la luz las problemáticas del sector y abrir un debate cuyas conclusiones puedan servir a

las instituciones y programadores/as culturales para tomar decisiones con esta perspectiva de género.

ANEXO II:Entrevista a Natalia Vergara, presidenta de AMCE:

1. *Natalia, creaste AMCE, la Asociación de Mujeres Creadoras de Música en España, en 2017, ¿Cómo conseguiste hacer la asociación? ¿Cómo surgió todo esto?*

Natalia Vergara: Yo viajo mucho por Europa y veía que era muy necesario, yo misma veía que como artista era muy necesario (crear una asociación). Y, también, como formaba ya parte de la junta directiva de AMA (Autores de Música Asociados), que soy la única mujer en la junta directiva, pues yo veía otra necesidad y empecé a llamar a gente. Y después de estar dirigiendo Señoritas On Fire, me dije: “voy a proponerlo, a ver si quieren”. Así se fue creando, se va juntando gente. La idea salió de una persona o un grupo de personas que están charlando y surgen ideas

2. *Como presidenta de AMCE, ¿cuáles son las resistencias o problemas que como asociación tenéis que enfrentaros? Como asociación formada por mujeres, ¿habéis sido también discriminadas por otras organizaciones?*

Natalia Vergara: El principal problema es la falta de recursos. Aun así hacemos muchísimas actividades, es todo un reto y todo un logro conseguirlo porque a veces no tenemos las ayudas suficientes. Es muy difícil llevar a cabo una asociación cuando no podemos contratar a gente, no hay dinero. ¿Más problemas por el hecho de ser mujeres respecto a otras asociaciones? No, no ocurre. Es más, ahora, lo que es a nivel europeo e internacional, tanto en el programa de Europa Creativa como en el programa con la Comisión Europea, con todo lo del #MeToo y tal sí que una de las prioridades es el género. Con lo cual, por ser una asociación de mujeres no tienes más problemas, eso para nada. Yo creo que a las instituciones les da igual que sean de hombres o mujeres. Si tú no te presentas y no insistes no saben que existes, pero no por el hecho de que seas mujer. De hecho, ahora en las mesas sectoriales de cultura del ayuntamiento

de Madrid se ha obligado a que se formaran en paridad porque claro, si no hubiesen salido todo hombres. Y así se han tenido que presentar mujeres y han salido mujeres.

Pero sí que es muy difícil llevar a cabo una asociación cuando no podemos contratar a gente, no hay dinero y tenemos que hacer casi todo. Casi todo lo hago yo. Desde enviar un mail, editar un póster, a hacer un recado, reunirte con la Ministra de Cultura, con la de Industrias Culturales, etc. Es demasiado trabajo que no es remunerado porque evidentemente es una asociación sin ánimo de lucro y no es fácil.

Acabamos de hacer un estudio sobre la falta de mujeres y de la representación de la mujer en la música clásica con la SGAE y dices: “ya, pero ¿y el jazz? ¿El pop? ¿el flamenco?” Y no encuentras a quién o con quién hacerlo. Así que es muy complicado todo. Quiero apoyar a mis socias. A mí me parece muy importante hacer un listado de compositoras y de mujeres expertas. Y lo voy diciendo en todas las reuniones a las que voy porque a veces que en las conferencias dicen: “es que no encontramos ponentes mujeres”. A veces no lo hacen aposta, otras veces hay que recordárselo y es entonces cuando ya se lo preguntas que dicen: “anda, es verdad, no hay ninguna mujer”. Ya hemos firmado y hecho una carta de igualdad en ECSA (Alianza Europea de Asociaciones de Compositores) y ya en Europa hay muchos hombres que se les están llamando para mesas redondas y están preguntando: “¿Quiénes van?” Y si ven que no hay mujeres, no van. Y ya se están formando así los paneles. No es que haya un panel en BIME o en Primavera Sound o en el que sea sobre mujeres, que también, sino que en todos los paneles tiene que haber un panel mixto.

Ayer hubo, precisamente, una conferencia sobre los derechos de autor en la Complutense y sólo con siete hombres. Hay muchas abogadas de propiedad intelectual, ¿cómo puede ser que en el panel sólo hubiese hombres? Ahora el Festival de Starlite, acabo de ver la programación, ¿dónde están las mujeres? Sólo, en dos meses, sólo está Diana Krall...No existen artistas mujeres. Entonces, lo que digo, hay que hacer un listado de compositoras y de mujeres expertas en distintas materias para poder acudir a distintos paneles para que así no digan: “no, es que no encontramos”. Pues mira, puedes acudir a nosotras y aquí tienes unas cuantas. Y que elijan a quien quieran. También nos hemos unido todas las mujeres de cultura. Estamos las de cine, las de artes visuales, todas las de música, las de literatura... Porque la problemática que

tiene un sector es igual que la de otros, y es que no hay reconocimiento y visibilidad de lo que las mujeres hacen.

3. *¿Cuáles consideras que serían las debilidades ante las que os encontrarías como asociación? ¿Tenéis la misma promoción y el mismo reconocimiento que otras asociaciones de músicos? ¿Creéis que se os toma en serio desde las instituciones?*

Natalia Vergara: Pues también estoy en la junta directiva de AMA que es la asociación de Autores de Música Asociados y yo creo que a nivel externo sí que es el mismo reconocimiento. Ahora se ha creado el Observatorio de Cultura y yo respecto a eso no, no lo noto, si tú intentas pedir cita te la dan. Lo que sí que noto es que me cuesta muchísimo encontrar mujeres que participen, empiezan y dicen: “sí, yo quiero colaborar”. Pero cuando ven lo que es lo dejan. Eso me cuesta muchísimo, eso es lo más doloroso de todo porque es que no das abasto. Deberíamos unirnos más. Encontrar gente que quiera, que día a día pueda colaborar porque no se paga. Entonces ese el problema de siempre, lo que tendríamos que tener es ayuda para poder pagar a alguien. La gente está muy ocupada y no puede estar trabajando gratis y yo lo entiendo. Por eso siempre dices: “bueno, ya, dimito, ya que continúe otra persona”. O sea, es difícil.

Es verdad que no te conocen (desde las instituciones). Tienes que ir tú, dar la tarjeta y presentarte. Tienes que estar encima. Incluso en el Observatorio llaman a tres asociaciones y si no está el resto pendiente ni se enteran: “oye, que también existen estas”. Y luego estuvieron un año entero sin hacer nada. Se creó el Observatorio y no hubo ni una reunión.

4. *¿Cómo os veis por parte las instituciones académicas?*

Natalia Vergara: Por ejemplo, tú estudias en el conservatorio de música y en toda la carrera no ves una sola obra de mujeres. Yo ahora me acabo de reunir con las de Música Creativa para mirar los programas porque tú puedes estar dando, por ejemplo, arreglos de jazz o composición de jazz y no meten canciones de mujeres. Ni en historia de la música. Habría que cambiar desde educación, en los programas siempre se nos ha invisibilizado, es como lo del documental de las Sin sombrero. Pero no es en España, es en todos los países, en todo el mundo. Desde otros

países sí que están creando también listados de expertas, por ejemplo, en música de cine, también listados de mujeres clásicas, porque es que no están. Y desde aquí creo que también hay y ya se han hecho, pero luego lo presentan y no consiguen que las pongan.

5. *Y ¿socialmente? ¿Sentís que tenéis apoyos del resto de la sociedad cuando hacéis eventos?*

Natalia Vergara: Se reconoce menos lo que la mujer obtiene. En todo, en premios, en nominaciones, en los jurados, entre los profesionales. Estudian más mujeres que hombres, pero, que lleguen a profesionales solo son hombres, no contratan a mujeres. Y también hay muchas dificultades cuando te conviertes en mayor de 45 años, tu trabajo baja un 80% tanto en cine como en la música... Entonces, por eso es por lo que existimos como asociación y de lo que se trata es que, en el futuro, ojalá, no tengamos que existir de esta forma.

Creo que los jóvenes ni siquiera se asocian. Con los jóvenes es una doble discriminación porque también por ser joven consideran que no tienes experiencia. Y tiran un poco la toalla, ya ni se inscriben en las asociaciones, que es importante para que gestionen sus derechos. Y ahora todo de gratis, como que está socialmente admitido que no se paga por la cultura, entonces tiran la toalla y dicen: “pero ¿cómo me voy a dedicar a algo que no da dinero?”.

6. *¿Y, con respecto a las polémicas sobre paridad en los festivales?*

Natalia Vergara: Tú imagínate, las fotos que se publicaron que ponían el cartel de un festival y quitaban los grupos sin mujeres ¡y se quedaban vacíos! Y así pasa en todos. En el jazz, en la música audiovisual es que ni existen ya casi, en el pop, en la música clásica... Cuando es público tendría que ser obligatoria la paridad porque estamos hablando del 50% de la población. Cuando es privado te dicen a veces: “no, pero es que entonces no gano el mismo dinero”. Pues resulta que se han establecido las cuotas de paridad y se hicieron las Temporadas de Igualdad que lo firmaron el Conde Duque, entre otros. Y la programación del Conde Duque en 2018, que han puesto entre un 40% y un 60% de obras de mujeres, escritas y dirigidas por ellas, además de conciertos de mujeres, ha tenido mucho más público. Porque las mujeres también van al teatro. Entonces, no solamente eso, sino que ya hay datos que demuestran que un festival, por contratar a mujeres, no va a tener menos público. Y, a veces, se quejan y te dicen: “bueno, es

que ya tenemos a bandas de chicas”, y dices: “Pero ¿y el resto? Treinta bandas de chicos contra una banda de chicas”. Como si eso fuera suficiente. Y se nos paga menos. Hay una desigualdad en los pagos.

7. *¿Hasta qué punto creéis que las redes sociales os benefician? También son focos de ataques y trolls que critican vuestro trabajo.*

Natalia Vergara: Sí, pero no tengo mucha idea. Es que para eso necesitas marketing, conocimientos de eso y eso no tenemos. Ha probado mucha gente, pero como no se paga o se paga muy poquito porque no hay dinero... Es que tenemos que pagar gestores, etc. Es el tema de la financiación, sobre todo. Es muy importante y hay que hacer campañas para hacerse llegar, pero para todo se necesita recursos, para poder tener a la gente. Nosotras publicamos si hemos ido a algo y ya está. Otra cosa es, por ejemplo, las MIM que está llena de mujeres profesionales de la industria y tienen acceso directamente a la promoción, ya saben cómo va, son expertas o relaciones públicas, y con esto se pueden hacer escuchar más porque por su profesión saben. Pero las autoras y las cantantes y las músicas, nada.

8. *Entonces, ante estas problemáticas, ¿qué soluciones propones desde AMCE? ¿Crees que es suficiente lo que están haciendo las instituciones como los ayuntamientos?*

Natalia Vergara: Hay que insistir a las instituciones y a todos los que toman las decisiones porque solamente, de una forma política, se pueden cambiar las cosas. Y seguir haciendo estudios porque sin visibilidad no hay prioridad, para que se les pongan así un poco los colores y digan: “pero bueno, y esto?”. Y entonces establecer medidas. También está muy bien que todas las medidas que se han tomado, ya sea aquí o en otro país, y que hayan tenido éxito, mostrarlas. Se necesita el compromiso y la concienciación de los partidos políticos para que se cumpla la Ley de Igualdad. Tenemos una Ley de Igualdad que no supone sanción y, como no supone sanción, no se cumple. Tiene que haber una sanción y tienen que involucrarse los poderes políticos. Si no, estamos ahí dando guerra, que algo se hace, pero poco a poco. Los cambios de este tipo me parece que tienen una media de 30 años para conseguirlos.

ANEXO III: Entrevista a Tamara Criado, MIM

1. *¿Cuáles son las resistencias o problemas que como organizaciones tenéis que enfrentaros? Como organizaciones formadas por mujeres, ¿habéis sido también discriminadas por otras organizaciones?*

Tamara Criado: Al principio me acuerdo, cuando empezamos hace dos años, que la gente estaba un poco reticente porque no entendían la necesidad, de ¿por qué? esta asociación. Ellos veían que había compañeras mujeres y decían: “si ya podéis acceder a estos puestos, ¿por qué es necesaria una asociación?” Pues porque no es que haya dos o tres mujeres, porque realmente en la música sí que hay mujeres, pero o están muy ubicadas en ciertos puestos, como comunicación o marketing, o bien están en la parte de debajo de la pirámide y es muy complicado que accedan a esos puestos. Además, sobre todo, por ejemplo, en la música del Dj, el ámbito del directo es súpermachista y es complicado que lleguen a ello profesionalmente. Esa es una visión que se tenía desde las mujeres, pero no desde los hombres. Yo creo que en los trabajos que hemos hecho estos años desde la asociación se han ido dando cuenta que sí que es verdad que hacía falta un cambio, que había esas lacras. No puede ser que, por ejemplo, tenemos mujeres managers y que cuando la manager llegue se piense que es la “novia de”, igual que sucede con los grupos formados por mujeres.

Entonces, al principio, nos encontramos con la resistencia de que “¿y estas para qué saltan ahora con esta idea?” y luego como que ya se unieron. Nosotras lo que queríamos era dar bastantes charlas de concienciación, de los problemas con los que nos hemos encontrado, pero luego lo que queríamos era que llamaran a la asociación o a las mujeres de la asociación para que recomendasen mujeres por su profesión. O sea, el primer año sí que hablamos de “mujeres que hablan de mujeres” pero lo que queríamos era “ahora llámame porque yo soy experta en management, en booking...”, no volver otra vez para que te hable del tema de mujeres sino para romper el techo de cristal.

El problema fue que tuvimos que decir que no a muchas mesas porque querían que volviéramos a explicar eso y lo que queríamos era ir como profesionales porque somos mujeres

profesionales. Hubo un boom y todos querían tener mesas de mujeres hablando de mujeres en todas las ferias y festivales y parecía que con eso ya llenaban la cuota y ya el resto de las mesas podían ser no paritarias. Entonces, nosotras lo que queríamos a partir del primer año que arrancamos era mirar todas las mesas de profesionales, intentar que todas fueran paritarias en el sentido de que había mujeres profesionales que realmente podían ir a hablar de su profesión no solo del problema de ser mujer, que también está, pero precisamente es lo que queremos romper. Al principio fue rechazo, luego fue como una “moda” y querían solo montar una mesa con varias mujeres y el resto de los paneles sin ninguna mujer. Luego nos pasó mucho con los premios, intentamos incidir en los premios y en los jurados para que hubiese mujeres. Algunos se lo tomaron bien, otros no. Mucha gente no se había dado cuenta, pero otros se tomaban mal que de repente se les dijese eso.

Siempre hemos intentado no ser agresivas, es decir, destacarlo, pero no poner en ridículo a la gente. Primero, antes de publicarlo en redes, llamamos personalmente para dar un toque de atención: “oye, a lo mejor no te has dado cuenta de que tienes esta mesa solo formada por hombres y que no hay mujeres...”. O sea, que nosotras podemos ofrecer no sólo socias sino que MIM se quiere colocar como alguien que puede dar consejos sobre mujeres profesionales que pueden acudir a hablar de ciertos temas, a trabajar... Ahí también ha habido reticencias y sobre todo porque hemos intentado destacar las faltas no tanto en los artistas, que también, sino en otros profesionales porque, precisamente, nuestra asociación, al ser de la industria no está solo pensada en los artistas y creadores sino en toda la gente que hay detrás, que eso muchas veces es lo más difícil de ver y detectar.

Es un repositorio para que cuando alguien diga: “es que no encuentro mujeres profesionales...”, se le responda: “mira, no, tienes esta lista donde buscar. Míralo aquí.” También intentamos hacer estudios o mini encuestas y ahí muchas veces es complicado que te den información. Por ejemplo, de los carteles y sus artistas es fácil encontrar información porque es pública pero cuando preguntas más sobre la la plantilla pues ahí es más complicado que te den la información de qué mujeres lo forman, en qué puestos están, etc.

2. *¿Cuáles consideráis que serían las debilidades ante las que os encontraréis como organizaciones? ¿Tenéis la misma promoción y el mismo reconocimiento que otras organizaciones de músicos? ¿Creéis que se os toma en serio desde las instituciones?*

Tamara Criado: El problema es que sí es verdad que asociaciones de músicos no hay muchas. O sea, de músicos en general. Nos hemos encontrado ahora con otro problema por el estatuto del artista y es que no hay organizaciones de músicos o hay muy pocas con representatividad. Nosotras encontramos debilidades no tanto en las asociaciones de músicos como en las de profesionales como la APM (asociación de promotores) que la junta está muy masculinizada y la forma en la que se organiza y hace las reuniones. Con músicos realmente no hemos tenido tanto problema. No hemos tenido problemas de discriminación en ese sentido y no hemos tenido problemas a la hora de visibilidad, de que se vea a la asociación. Sí que hemos tenido problemas en que, quizá, más que vernos, que se nos escuche lo que queremos decir, no tanto lo que quieren que digamos.

3. *Pero, ¿no os facilitan esos datos por ser una asociación o porque legalmente esos datos no se pueden facilitar?*

Tamara Criado: Pues, no lo sé. Lo hemos intentado como asociación y ahora estamos con la universidad Carlos III haciendo un estudio y ellos también lo han intentado y también están teniendo problemas. Es verdad que a lo mejor no es tanto que no nos lo quieran dar a nosotras sino porque directamente no quieran dar esos datos. ¿Por problemas legales? Son anónimos, nosotras pedimos cifras, no nombres, y a lo mejor simplemente cifras de mujeres no quieren darlas porque no les interesa. O sea, no tanto no dárnoslos a nosotras por ser MIM sino porque no quieren que les pongan la cara colorada. Pero de acceso y visibilidad y de poder acceder a sitios sí que lo hemos tenido fácil, aunque muchas veces peleando con el tema, porque a ver, realmente, ¿de qué quieres que hablemos? Porque no vamos a hablar todo el rato de lo mismo (los problemas de las mujeres).

Hemos estado en festivales como el Primavera Sound que nos dice: “os dejamos una zona y una mesa y vosotras montáis lo que queráis, una mesa de profesionales y traéis a quien queráis”. Muchas veces las hacemos mixtas. En BIME también tenemos normalmente una mesa

para hablar. Eso en cuanto asociación que ha ido a hablar. Y luego hemos hecho la asamblea y junta en Vic, y en un montón de foros profesionales ha ido Marcela, la tesorera, o Carmen, la presidenta. Ferias no hay muchas más o al menos unidas a un festival, sí que hay un montón de encuentros sobre mujeres, mesas redondas...pero eso son cosas esporádicas. También estamos haciendo con ayuntamientos cursos e intentando hacer programas. Por ejemplo, con el de Fuenlabrada estamos haciendo programas precisamente para educar a jóvenes porque uno de los principales problemas que detectamos es en la educación, en la forma de educar a las chicas. Hay menos grupos jóvenes de chicas que de chicos, porque a lo mejor en la publicidad o en la comunicación o en la forma en la que lo ven es algo más para chicos y es más raro ver a una chica en la batería. Entonces sí que estamos intentando incentivar el tema de los colegios. En Galicia hemos ido a dar charlas en los colegios y se les lleva a salas, en Fuenlabrada se ha hecho un programa para que toquen y luego se hace un festival y el ganador toca ahí o graba un disco. Cosas así, para que vean que pueden tocar. Porque claro, muchos problemas con los que nos encontramos, sobre todo en los carteles, es que a la hora de crear la escena dicen: "es que no hay bandas de mujeres", que es verdad que puede haber menos, pero hay. Vamos a intentar crear esa escena desde abajo.

4. *¿Creéis que se os toma en serio desde las instituciones?*

Tamara Criado: Depende, no todas (las instituciones) pero en general sí que han sido buenas. Sobre todo, en los últimos años la relación con Fuenlabrada, Galicia, A Coruña, País Vasco y Madrid se ha afianzado. La relación con Fuenlabrada y el Empowerfest es súperbuena, en Galicia y A Coruña hemos hecho el programa este con las escuelas y lo vamos a repetir este año, en el País Vasco nos han dado dinero para hacer actividades. En Madrid es más complicado que te den dinero, pero sí que se crean mesas sectoriales paritarias y te llaman para que acudas. Y, por ejemplo, el Ministerio creó el Observatorio de Género, en el que para participar como asociación tienes que tener mínimo tres años y nosotras hasta septiembre no los cumplimos, pero sí que podemos ir como observadoras y ahí se ha potenciado el crear esas mesas. Sí que desde las instituciones depende y es complicado que te den dinero, pero sí que estamos respaldadas. El año pasado el Ministerio nos dio ayudas para hacer un estudio y para las Noches MIM, o sea que apoyo sí que hemos tenido en ese sentido.

5. *¿Hasta qué punto creéis que las redes sociales os benefician? También son focos de ataques y trolls que critican vuestro trabajo.*

Tamara Criado: Yo creo que precisamente ahí es donde cojeamos un poco, por la forma en la que está creada la asociación, todo voluntario, y llegas hasta donde llegas. También es verdad que el tema de las redes sociales y el tema de la comunicación lo tenemos un poco como nuestra asignatura pendiente porque no llegamos. Ahí (en las redes sociales) sí que intentamos contar casi todo, pero a veces creo que hacemos más cosas de las que ponemos, no hay tanta visibilidad y puede haber un poco de problema a la hora de la comunicación en ese sentido, sobre todo con las socias. Queremos potenciarlas más (las redes sociales). Y porque a lo mejor no hay tanta gente de fuera de la industria que nos conozca. También al estar en la industria y tener a mucha gente, socias, que están en comunicación y demás te enteras de las cosas.

Pero el tema de la aceptación social yo creo que hemos tenido. Sobre todo, porque ya era hora y porque hemos llenado una parte que no la han llenado otras asociaciones de mujeres que es la industria musical. Eso no estaba, casi todas eran cantantes, compositoras, etc., la parte visible. Pero hay toda una parte de profesionales que no estaba. Entonces sí, se ha tenido mucha aceptación. También hay críticas porque siempre parece que puedes hacer más o porque es muy fácil criticar desde fuera y no saben que todo se hace voluntariamente, en el tiempo libre, y con los trabajos es complicado. Pero en general, salvo alguna crítica, ha sido muy buena la aceptación. Y con estos programas en los coles e institutos hay una concienciación también y una publicidad en la gente joven.

6. *Entonces, ¿diría que las redes sociales sí que os benefician?*

Tamara Criado: Sí, totalmente. Y queremos potenciarlas más.

7. *¿Qué tipo de críticas habéis tenido en las redes?*

Tamara Criado: Hemos tenido críticas constructivas. Tenemos Twitter, Instagram y en Facebook tenemos la página oficial, además de un grupo de socias. Ahí es donde tenemos las críticas constructivas, como consejos. Y luego *trolls* hemos tenido como todos: por conciertos, sindicatos... Hay ahora mismo en la industria algunos sindicatos, aunque es más por el tema del

estatuto del artista, que por este tipo de cosas están más alterados. Pero no creo que sea contra nosotras sino en general contra la industria cultural. Cuando hicimos las Noches MIM preguntaron si estaban todas dadas de alta y por supuesto que sí, estaban todos en un régimen de alta y era todo legal. Ahora con las redes y esa visibilidad es imposible no tener *trolls*. Pero ningún odio fijo y las críticas no creo que haya sido por ser una asociación de mujeres.

8. *¿Cuándo fue el momento en el que dijisteis “basta”? ¿Os sentís respaldadas socialmente? ¿E institucionalmente?*

Tamara Criado: Todo esto fue por diversas reuniones que empezaron a tenerse casi de inmediato y manera espontánea antes del festival de Vic en 2016. Hubo reuniones en Madrid, Barcelona, A Coruña... mujeres (de la industria musical) que se empezaron a reunir y eso fue la catarsis. Mujeres que empezaron a contar las experiencias que cada una había tenido o que conocían en su ámbito. Se vio al final que había muchas mujeres que tenían problemas o que habían tenido, y que había cosas sobre las que se podían trabajar y decidieron montar una asociación. En Vic nos proporcionaron el espacio y siempre nos han puesto muchísimas facilidades tanto económicamente como hoteles y espacio gratuito, además su visión a la hora de crear el festival es muy paritaria. Cuando se decidió hacer en Vic sí que había habido una serie de reuniones previas para ver el estado de la situación, es decir, “esto es lo que ocurre y ahora vamos a ver cómo lo solucionamos”. Entonces se vio que lo mejor era crear una asociación porque, al final, de una a otra lo puedes contar, pero si no te unes no consigues la visibilidad.

9. *¿Qué soluciones proponéis? ¿Creéis que es suficiente lo que están haciendo las instituciones como los ayuntamientos?*

Tamara Criado: Justamente nosotras tenemos ahora un estudio que no está terminado, pero está a punto, del estado de la situación. O sea, todas tenemos la conciencia y todas hablamos de que hay discriminación, pero queremos ver los números. Es complicado conseguirlo. Entonces, una vez que se tenga el estado de la situación, se tienen que buscar soluciones y estamos ya empezando a buscarlas tanto en el ámbito público como privado. De hecho, en el ámbito público lo que queremos hacer es analizar el problema que ha habido con el INAEM

(siete cargos dirigidos sólo por hombres). Dijimos: “¿cómo es esto posible? ¿No hay ninguna mujer? ¿Ninguna mujer se ha presentado?”. Entonces, sí que queremos analizar la posibilidad de que en los concursos públicos y los contratos se puedan meter esas acciones positivas de género en igualdad de condiciones, no estamos diciendo que se premie a la mujer frente al hombre cuando no tienen la misma formación, sino simplemente en igualdad de condiciones para romper ese techo de cristal. Porque está la ley de igualdad, que está muy bien, pero luego el reflejo de esa ley de igualdad es muy difícil verlo. Queremos intentar que, una vez que hemos creado un estado proclive que entiende que hay un problema y están concienciados, proponer soluciones. En el ámbito público vamos a intentar un estudio jurídico. Vamos a tratar de analizar en cada uno de los aspectos del ámbito público para luego intentar que todo el mundo cumpla con la Ley de Igualdad y las cuotas. En el ámbito privado muchas veces es poner la cara colorada porque a ellos no les puedes obligar, sobre todo si son empresas pequeñas, a cumplir esas cuotas. Pero sí pueden tener medidas o hacer acciones que en su ámbito tienen que ser más progresivas como, por ejemplo, intentar hablar con los festivales, o hacer políticas de igualdad. Intentar que vean códigos de buenas prácticas e ir viendo qué medidas han implementado.