



---

# LAS MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD EN LA CULTURA EN EXTREMADURA

---

Informe 2018

## Informe sobre las mujeres extremeñas en la cultura en puestos de responsabilidad.

### Introducción

Con carácter general, se suele afirmar que el ámbito de la cultura la presencia femenina es igual e incluso mayor a la masculina. Sin embargo, esta percepción carece de sentido cuando se analizan de manera más pormenorizada los distintos puestos de trabajo que el sector cultural genera y quién toma las decisiones o ejerce la dirección de las instituciones culturales.

Así, un estudio realizado por la Unesco en 2015 (Reshaping cultural policies. A decade promoting the diversity of cultural expressions for development. Convention global report,) sentencia: “Las mujeres (...) siguen estando mal representadas en algunas profesiones culturales y en puestos de toma de decisiones en muchas organizaciones e industrias culturales. Los **múltiples obstáculos en su camino hacia la participación** y la progresión en los esfuerzos culturales, no sólo son injustos para las mujeres, sino que violan sus derechos culturales. En esencia, disminuyen la diversidad cultural y privan a todos de acceso sin trabas al potencial creativo de la mitad femenina de la comunidad artística”.

### Objeto de estudio

El presente informe pretende dar a conocer la presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad y dirección en el sector cultural en la Comunidad Autónoma de Extremadura.

### Población y muestra

La población objeto de estudio hace referencia a las personas que ostentan los cargos directivos, en instituciones públicas y privadas, así como en entidades, asociaciones, fundaciones, certámenes y eventos culturales de la región extremeña.

La selección de la muestra se adecua a la entidad que se está analizando, así en las instituciones regionales y provinciales se analiza el área de cultura en su totalidad, en los municipios se han tenido en cuenta aquellos de más de 5.000 hab. o a que tienen un evento de especial relevancia, y los eventos y festivales, se han tenido en cuenta aquellos de mayor repercusión a nivel nacional y regional, o los celebrados en las capitales de provincia o de la comunidad autónoma.

### **Variables**

Se han contemplado las siguientes variables:

Sexo: mujer-hombre

Puesto: dirección-gerencia-cargo intermedio

Organismo: institución pública o privada-evento-festival

### **Metodología**

La recogida de datos se ha llevado a cabo por medio de fuentes secundarias, como son los nombres publicados de las personas que ostentan la dirección de la institución, organización o evento.

El análisis posterior se realizará agregando los datos de características similares y estableciendo su relación porcentual respecto a la cifra total de cada variable.

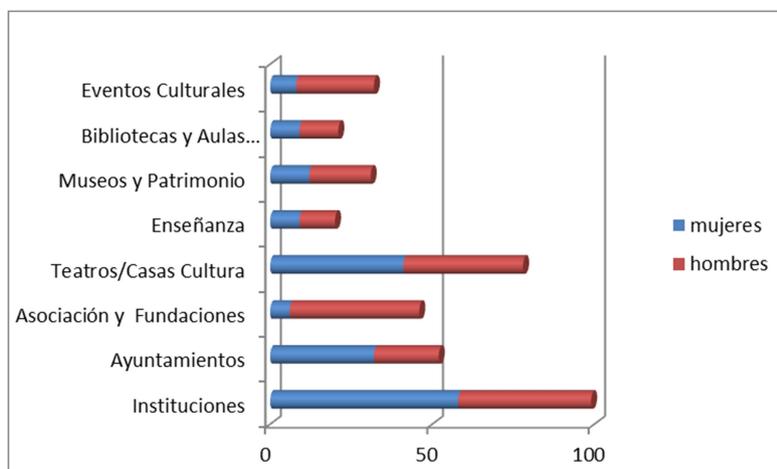
La información se presentará en forma gráfica para facilitar su comprensión y el establecimiento de conclusiones. Todos los gráficos son de elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

### Análisis general:

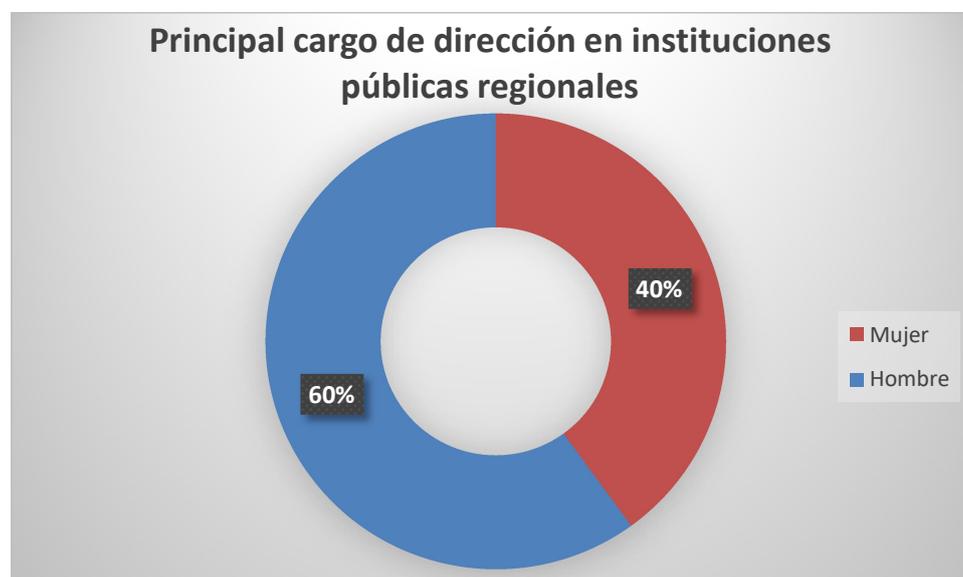
De manera general, la presencia de mujeres en el mundo de la cultura es algo menor que el de hombres, llegando a cifras muy próximas a la paridad.



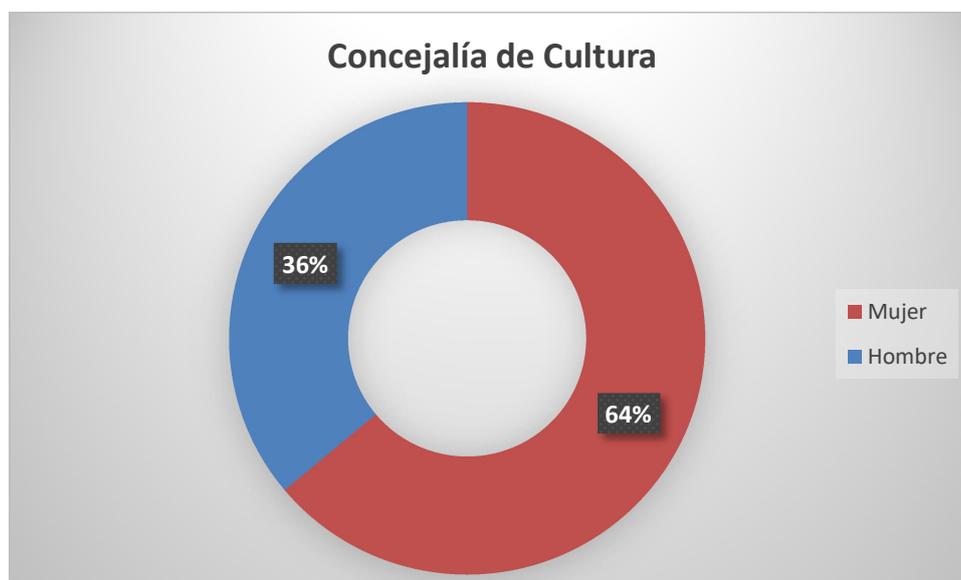
Analizando los diferentes sectores tenidos en cuenta, observamos que en los ayuntamientos, la presencia de mujeres es muy significativa así como en instituciones culturales. En espacios escénicos, la presencia de mujeres es, prácticamente, paritaria respecto a los hombres. Mientras que en el resto, la presencia de mujeres siempre es inferior a la de los hombres. Destacando el caso de los responsables de asociaciones y/o fundaciones, donde el papel de la mujer en puestos de responsabilidad es muy bajo.



En las **instituciones públicas culturales de ámbito regional y provincial**, el **porcentaje de mujeres es superior** al de hombres, con carácter general. Si analizamos el **principal puesto de dirección**, el **peso porcentual femenino** continúa siendo algo **superior**.

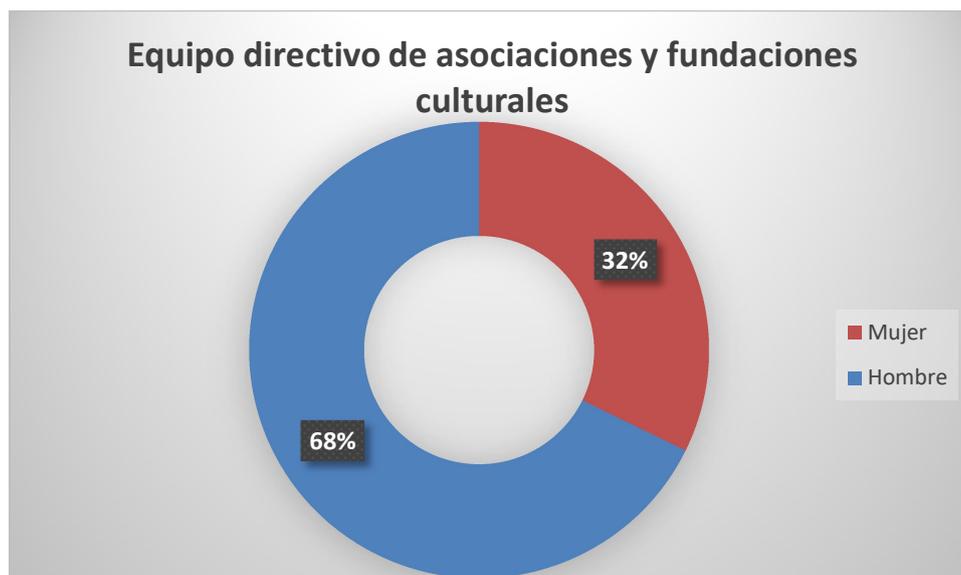


En las **localidades** de más de cinco mil habitantes o con eventos culturales de especial relevancia o interés, **la responsabilidad en materia de cultura** es ostentada **mayoritariamente por mujeres**. Aquí también se ha tenido en cuenta la comisión de Cultura de FEMPEX.

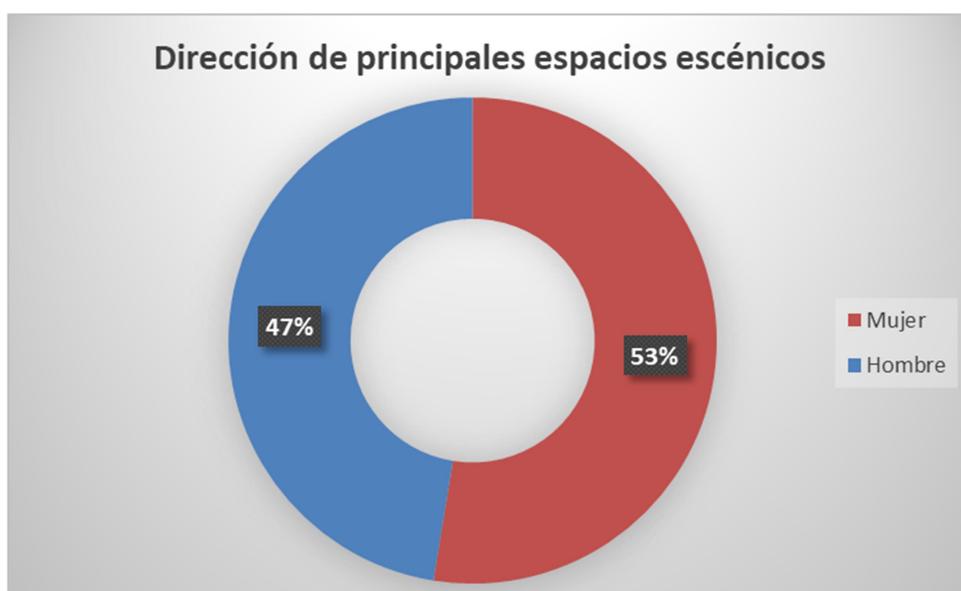


La tendencia a la paridad de género que se da en instituciones públicas de carácter regional y provincial, no encuentra reflejo en el ámbito privado. El porcentaje de **varones que presiden y/o dirigen las asociaciones y fundaciones**, está **muy por encima del femenino** y bastante alejado de cifras paritarias.

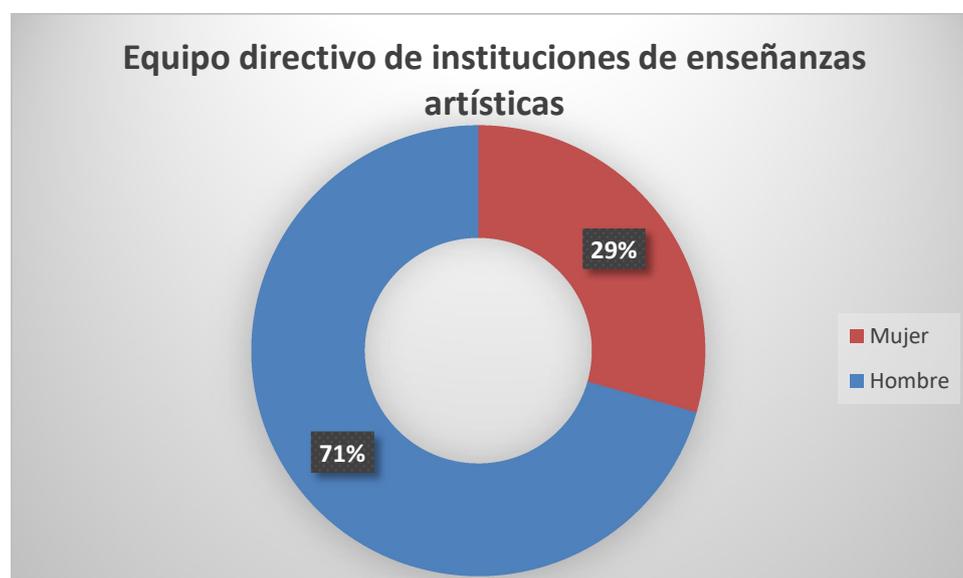
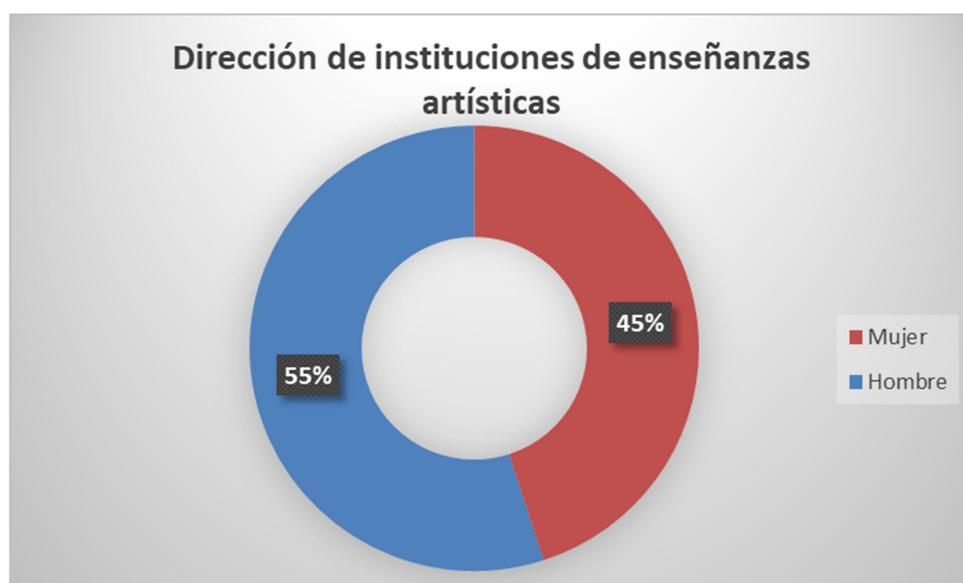




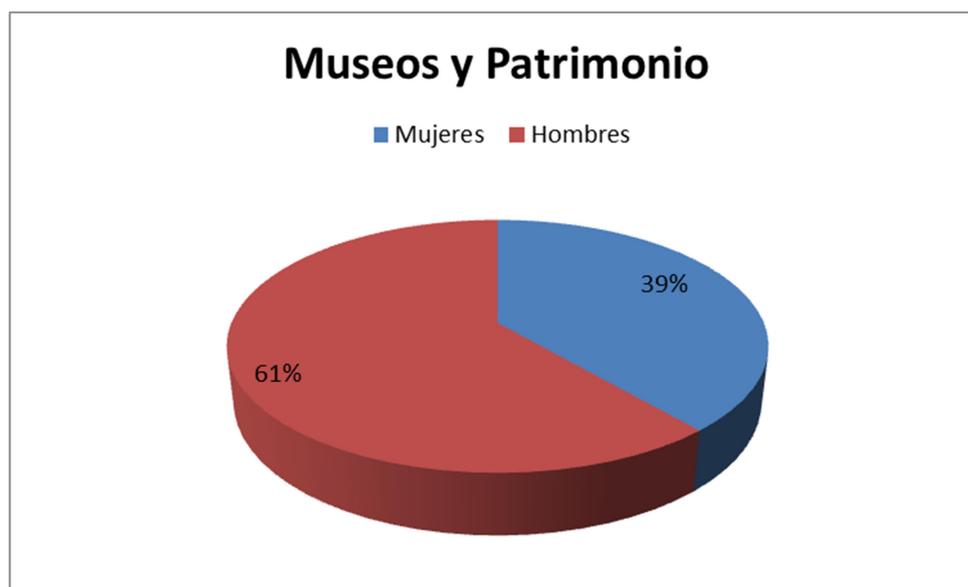
La **dirección** de los principales **espacios escénicos extremeños**, recae en **mujeres** de forma porcentualmente mayoritaria.



La dirección de las instituciones de enseñanzas artísticas, está ocupada mayoritariamente **por varones**, alcanzando cifras cercanas a la paridad si se analiza la totalidad del equipo directivo de las mismas.



En el caso de los **museos extremeños y la principales instituciones relacionadas con el patrimonio**, los resultados indican que la mayoría está **dirigidos por hombres**.



En el caso de las **bibliotecas, archivos y centros de documento**, la presencia de mujeres en la dirección es superior al de hombres.



Si hablamos de las diferentes **aulas literarias**, la presencia de hombres en su coordinación es muy superior al de las mujeres.



Los **eventos culturales en Extremadura**, están **dirigidos** en una su **inmensa mayoría por hombres**, en cualquiera de las disciplinas artísticas que se analice.



## Conclusiones generales:

Del análisis de las cifras globales de los puestos de responsabilidad de gobierno en el ámbito cultural de la Junta de Extremadura, se puede extraer que las cifras están cercanas a la paridad, incluso en el ámbito municipal las delegaciones de cultura son ocupadas mayoritariamente por mujeres.

Sin embargo, esta tendencia a la paridad en las responsabilidades públicas en Extremadura, no encuentra su reflejo en el sector cultural privado, aumentando la brecha de género en la dirección de las entidades y asociaciones, ocupadas mayoritariamente por varones y, si se analiza la dirección y/o gerencia de los principales eventos culturales de la región extremeña, la distancia entre mujeres y hombres es aún mayor, con porcentajes muy lejanos de una representación equilibrada (25 y 75% respectivamente), quedando patente el techo de cristal aún no se ha roto en el sector cultural de Extremadura.

En otras las instituciones culturales, la presencia de hombres en puestos de dirección continúa siendo superior a la de mujeres, salvo en la dirección de bibliotecas donde la representación es equilibrada, resaltado de manera negativa la fuerte presencia masculino en la dirección y los equipos directivos de las entidades relacionadas con enseñanzas culturales.

Con todo lo anterior, se puede afirmar que la **presencia femenina en los órganos de decisión y dirección** de las instituciones y entidades culturales en Extremadura y **tiene un amplio margen de mejora**.

## Propuestas de mejora

En resumen, para evitar estas situaciones de disparidad entre mujeres y hombres en los puestos de gobierno y decisión de las instituciones y entidades culturales, se deberían establecer medidas correctoras eficaces, por ejemplo:

1. Aplicar los artículos 33 y 35<sup>1</sup> de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en aquellos eventos culturales que reciban fondos públicos a fin de mejorar la presencia femenina en los puestos de dirección y gerencia de los mismos.
2. Conformar los comités de selección de los cargos de responsabilidad de las instituciones culturales extremeñas con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, a fin de facilitar el ascenso a los cargos de dirección y gerencia al género femenino.
3. No apoyar con dinero público a ninguna institución o evento cuyos órganos de dirección o gerencia no tengan una mínima presencia de mujeres en los mismos.
4. Establecer medidas correctoras eficaces

### **Glosario de términos feministas empleados**

**Brecha de género:** Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable.

**Paridad:** La participación en lo público y en lo político, y las tareas que se derivan de esa participación deben recaer igualmente en mujeres y hombres.

---

<sup>1</sup> Artículo 33.

Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 35.

Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Representación equilibrada: Aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto de personas a que se refiera, cada sexo no supere el 60 %, ni sea menos del 40 %.

Techo de Cristal: Superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando hacia puestos de mayor responsabilidad.

### Webgrafía

<https://ciudadano.gobex.es/web/imex>

<http://www.inmujer.gob.es/>

[http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/sites/igualat/images/descargas/glosario\\_terminos\\_igualdad\\_ok.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/sites/igualat/images/descargas/glosario_terminos_igualdad_ok.pdf)

[http://eap.gobex.es/external/guia\\_formacion\\_igualdad/guia.pdf](http://eap.gobex.es/external/guia_formacion_igualdad/guia.pdf)

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002428/242866e.pdf>