

INFORME DE RESULTADOS

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DE GESTIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL



Estudio realizado para:

**SG DE PROPIEDAD INTELECTUAL
DG DE INDUSTRIAS CULTURALES, PROPIEDAD
INTELECTUAL Y COOPERACIÓN
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE**



30 de noviembre 2021

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	4
1	INTRODUCCIÓN.....	4
2	OBJETIVOS.....	5
3	METODOLOGÍA Y DISEÑO TÉCNICO.....	7
II.	LAS CIFRAS DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DE GESTIÓN	11
1	MIEMBROS DE LAS ENTIDADES DE GESTIÓN.....	12
1.1	Personas físicas y jurídicas	12
1.2	Personas físicas y cuota de género	18
1.2.1	Cuota de género entre los miembros del conjunto de las EEGG.....	18
1.2.2	Cuota de género entre los miembros de los distintos tipos de EEGG.....	19
1.3	Resumen de situación: Foto Finish 2020, cuota de género entre los miembros de las EEGG 28	
2	ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL	31
2.1	Cuota de género en los Órganos de Gobierno y Control en el conjunto de las EEGG.....	32
2.2	Cuota de la mujer en los órganos de gobierno y control de cada una de las EEGG	33
2.3	La posición de la mujer dentro de los Órganos de Gobierno en 2021.....	40
3	RELACIÓN ENTRE ASOCIACIONISMO Y PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.....	44
III.	ANÁLISIS CUALITATIVO: CAUSAS QUE EXPLICAN LA MENOR PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS EEGG Y SUS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL.....	47
1	UNA MIRADA MACRO A LA CUESTIÓN DE GÉNERO	47
1.1	Los motivos del cambio.....	47
1.2	Un largo camino por recorrer	48
1.3	Las posiciones discursivas	50
1.3.1	Los Negacionistas.....	50
1.3.2	Los principiantes	51
1.3.3	Los activistas	52
2	PONIENDO EL FOCO EN LA INDUSTRIA CULTURAL.....	53
2.1	Explicaciones para la desigualdad de género en la industria cultural	54
2.1.1	El argumento de la proporcionalidad	55
2.1.2	El argumento demografista	55
2.1.3	El argumento del instinto	56

2.1.4	El argumento de la falta de interés.....	57
2.1.5	El argumento de la excepcionalidad.....	57
2.2	Una mirada menos complaciente con la desigualdad de género.....	58
3	LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN LAS EEGG DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.....	59
3.1	Asociarse a las EEGG.....	60
3.1.1	El desconocimiento y la informalidad como obstáculos al asociacionismo.....	62
3.1.2	La falta de visibilidad como obstáculo al asociacionismo.....	62
3.1.3	La vulnerabilidad como obstáculo al asociacionismo.....	63
3.2	La composición de los órganos clave en las EEGG.....	64
3.2.1	Dos análisis enfrentados.....	66
3.2.2	Dos posiciones divergentes con respecto al futuro.....	67
3.2.3	Barreras a la presencia de mujeres en los órganos clave de las EEGG.....	69
3.2.4	El riesgo de la polarización.....	72
IV.	CONCLUSIONES.....	73
V.	RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.....	76
	INDICE DE GRÁFICOS.....	79
	INDICE DE TABLAS.....	81

I. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

1 INTRODUCCIÓN

Actualmente, a pesar del equilibrio requerido en las previsiones legales, la distribución por sexos de las personas físicas miembros de las entidades de gestión colectiva de derechos de propiedad intelectual en España (en adelante EEGG) pone de manifiesto una participación de las mujeres menor de la que les correspondería.

Por este motivo, la **Subdirección General de Propiedad Intelectual** (Dirección General de Industrias Culturales, Propiedad Intelectual y Cooperación, del Ministerio de Cultura y Deporte), se planteó la necesidad de contar con un informe que permita:

- **Conocer las causas por las que se produce esta desigualdad en la representación de hombres y mujeres**, tanto en términos relacionados con su presencia en las EEGG, como en lo que atañe a su presencia y participación en la composición de los órganos de gobierno y de control interno.
- **Contar con una serie de propuestas y recomendaciones**, de cara a emprender actuaciones que impulsen el asociacionismo y una mayor participación de la mujer en órganos de gobierno y control de las EEGG.

Fueron objeto de análisis las 9 EEGG de derechos de propiedad intelectual actualmente autorizadas por el Ministerio:

- De autores:
 - SGAE (Sociedad General de Autores y Editores)
 - CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos)
 - VEGAP (Visual Entidad de Gestión de Artistas Plásticos)
 - DAMA (Derechos de Autor de Medios Audiovisuales)
 - SEDA (Sociedad Española de Autores y Editores)
- De artistas, intérpretes o ejecutantes:
 - AISGE (Artistas Intérpretes, Sociedad de Gestión)
 - AIE (Artistas Intérpretes o Ejecutantes, Sociedad de Gestión de España)
- De productores:
 - EGEDA (Entidad de Gestión de Derechos de los Productores Audiovisuales)
 - AGEDI (Asociación de Gestión de Derechos Intelectuales)

2 OBJETIVOS

Concebimos el informe y, consiguientemente, los trabajos a realizar, estructurándolo en tres grandes epígrafes:

1. Evolución y estado de situación sobre la presencia de mujeres en las EEGG y sus órganos de gobierno y control interno.

Se trataba de configurar el marco contextual pertinente, obtener y analizar datos objetivos sobre la cuota femenina en cada una de las EEGG y su evolución en los últimos años (todo ello se expone en el gran capítulo “II. LAS CIFRAS DE GÉNERO EN LAS EEGG”).

- Recopilamos, tratamos y analizamos información sobre la presencia de mujeres y hombres en las EEGG, a un doble nivel: número de asociadas/os o afiliadas/os en cada una de las EEGG objeto de análisis y también en sus órganos de gobierno y control.
- El análisis del número de miembros de las EEGG según género se realizó para la serie de datos 2004-2020 (a partir de datos publicados para el período 2004-2019 y añadiendo los datos aportados por cada EEGG para 2020, recopilados por CIMEC entre las EEGG).
- El análisis sobre cuota de género en la gobernanza se realizó para los últimos siete años (2015-2021; a partir de datos aportados por cada entidad y recopilados por CIMEC).

2. Análisis de las causas que explican una menor presencia femenina en las EEGG y sus órganos internos.

En este punto el informe indaga y profundiza en las razones que motivan y desmotivan a la mujer de cara a su presencia y participación activa en las EEGG. El análisis se expone en el gran capítulo “III. ANÁLISIS CUALITATIVO: CAUSAS QUE EXPLICAN LA MENOR PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS EEGG Y SUS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL”

Recogemos información cualitativa sobre los siguientes aspectos:

- Motivos por los que hay menor número de mujeres asociadas a las EEGG.
- Razones que explican el grado de participación dentro de la EEGG, en sus órganos de gobierno y de control.
- Grado de sensibilidad sobre la importancia del equilibrio de género dentro de la EEGG y sus órganos de gobierno.
- Acciones que podrían plantearse para incentivar una mayor presencia y participación de la mujer en las EEGG.

3. Extraer conclusiones, que permitan a la Subdirección General de Propiedad Intelectual plantear actuaciones que impulsen el asociacionismo y una mayor participación de la mujer en las EEGG, en sus órganos de gobierno y de control.

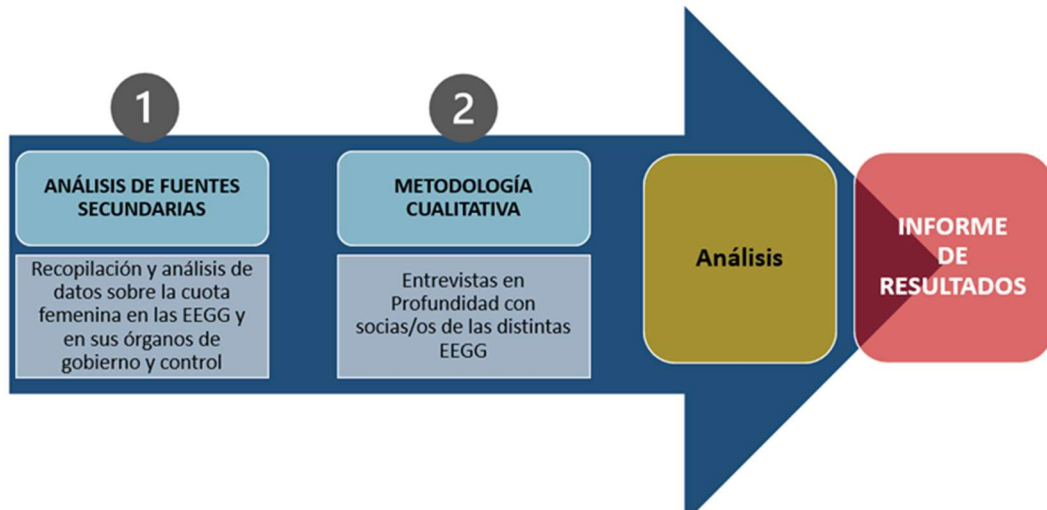
Como resultado del análisis de los dos apartados anteriores, el informe extrae una serie de conclusiones, para, a partir de ellas, generar un inventario de propuestas y recomendaciones específicas que puedan dar lugar a acciones posteriores que trabajen en la línea de conseguir un mayor equilibrio de género en las EEGG. Estas conclusiones se presentan en el gran capítulo “IV. CONCLUSIONES”.

4. Esquema detallado con las propuestas y recomendaciones, teniendo en cuenta prioridades, oportunidades, naturaleza de la actuación (normativa, administrativa, educativa, de comunicación, ...)

Se facilita un esquema de las propuestas en el gran capítulo final, “V. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACION”.

3 METODOLOGÍA Y DISEÑO TÉCNICO

Para dar respuesta a los objetivos de información planteados se recurrió a utilizar una doble metodología:



Para la configuración del marco y el análisis de la evolución y estado de situación sobre la presencia de mujeres en las EEGG y sus órganos de gobierno y control interno, nos hemos apoyado en la siguiente información:

- Tratamiento y análisis de los datos del MCUD sobre número de miembros (personas físicas) en las distintas entidades de gestión (explotación de la Estadística de los Datos de Derechos de Propiedad Intelectual gestionados por las Entidades de Gestión/Subdirección General de Propiedad Intelectual). Estos datos, que están publicados, recogen cifras correspondientes a la serie 2004-2019. Los datos correspondientes a 2020, puesto que aún no estaban en poder de la Subdirección General de Propiedad Intelectual, se los hemos solicitado a la Dirección General de cada entidad de gestión. Se les envió por email una ficha diseñada en Excel por CIMEC, para la cumplimentación por su parte, con el ruego de que se nos devolviera por el mismo canal. La ficha de cada EEGG, cumplimentada, se adjunta como anexo a este informe.
- Recopilación de datos de cada EEGG sobre la composición por género de sus distintos órganos de gobierno y control interno, entre 2015 y 2021. Como en el caso anterior, CIMEC diseñó una ficha específica para cada EEGG (diseñada ad hoc a partir de los órganos de gobierno y control que cada una tiene) y se les envió por email, pidiendo igualmente su devolución cumplimentada. Cada ficha cumplimentada se adjunta como anexo a este informe. Para el diseño de estas fichas nos apoyamos en:

- Sus Estatutos y/o sus páginas web, para identificar las figuras que deben considerarse “órganos de gobierno y control interno” (Junta Directiva, Comité de Dirección, Comisiones, Consejos Territoriales, etc.)
- La información recibida se chequeó, siempre que fue posible (es decir, siempre que se pudieron encontrar publicadas) con las Memorias anuales (o Memorias Económicas, Informes de Transparencia, Informes de Gestión, etc.) y/o sus páginas Web, para analizar la composición por género de dichos órganos de gobierno durante el período a analizar y contrastar datos.

Para el análisis de las causas de una menor presencia y participación de la mujer en las EEGG utilizamos la Metodología Cualitativa y, en concreto, la técnica de la Entrevista en Profundidad (EP):

- La Metodología Cualitativa se caracteriza por analizar el lenguaje, el discurso de las personas, sus representaciones simbólicas, los comportamientos y significados. Utiliza para ello técnicas diversas que permiten aprehender el discurso libremente expuesto por el entrevistado y, gracias a ello, posibilita comprender en profundidad las percepciones, la emotividad asociada, las motivaciones, los juicios, las valoraciones y los procesos de decisión. Es una metodología ideal para comprender cualquier fenómeno en profundidad, o acercarnos a una nueva problemática o situación cuyas claves esenciales necesitamos conocer. La investigación cualitativa es sumamente explicativa y nos permite comprender las causas, “los porqués”.
- Dentro de las técnicas propias de la Metodología Cualitativa, la EP es una técnica individual, donde interactúan un/a entrevistador/a experto/a en este tipo de técnica y un entrevistado/a. Es especialmente pertinente para conseguir la participación de perfiles con una menor disponibilidad de tiempo o más reticentes a compartir información clave con otras personas del sector en el que operan. A través de la conversación entre el entrevistador/a y el entrevistado/a, la entrevista en profundidad permite identificar y comprender aspectos claves de la temática que se estudia.

Perfil de las personas a entrevistar:

- Descartamos realizar entrevistas en profundidad a figuras tales como el presidente o vicepresidentes de las Juntas Directivas, porque entendimos que ello no nos permitiría recoger más que un “discurso políticamente correcto”. Lo mismo puede decirse de cargos ejecutivos (no socios), tales como La Dirección General, por ejemplo, que por definición quedaron excluidos del análisis (una razón añadida era, además, que dicha óptica habría situado el estudio en otro foco, más orientado a entender los motivos por los que en las estructuras empresariales la figura de la mujer encuentra lo que se conoce como “techo de cristal”, es decir, porqué su presencia abunda más en puestos de mandos intermedios y de base y menos en puestos de mayor poder y representación; dicha óptica supera las posibilidades del presente trabajo). La única excepción a este planteamiento se adoptó con las dos EEGG de Productores, EGEDA y AGEDI, que están compuestas mayoritariamente por

asociados que son personas jurídicas -también sus órganos de gobierno-. En este caso, se decidió acudir al nivel más alto dentro de la estructura ejecutiva, pero sin ir a asociados.

- Sí que fueron de nuestro interés, sin embargo, personas físicas, tanto mujeres como hombres, que, siendo socios/as, forman parte de las Juntas Directivas y/o los órganos de gobierno y control interno:
 - En la medida en que son profesionales de las disciplinas representadas por la entidad, pudieron hablarnos de los avatares que salpican la carrera profesional de mujeres y hombres en su sector y de los posibles motivos que pueden explicar la menor presencia femenina en las EEGG.
 - Por otro lado, todos conocen bien la entidad de gestión y sus rasgos de funcionamiento interno, de modo que pudieron hablarnos perfectamente de la sensibilidad y dificultades en su seno en lo relativo al asunto que nos concierne, el equilibrio de cuotas hombre/mujer y la mayor o menor presencia femenina en los órganos de gobierno y control.
 - En tercer lugar, pudieron aportarnos sus experiencias personales en el ejercicio de sus cargos de responsabilidad y las diferencias que perciben en su desempeño por razón del género, así como de las motivaciones que los animan. Contar en la muestra con hombres y mujeres y poder hacer un contraste de su discurso fue muy relevante para poner de manifiesto el distinto lugar desde el que se vive, percibe y ejerce la participación en las EEGG.
 - Finalmente, pudieron hablar no solo de su experiencia personal sino, también, de la percepción que tienen de su entorno profesional, de sus “colegas de género”, socios/as también de la entidad y los motivos que explican que no haya mayor presencia femenina.

Entrevistas realizadas:

- Se han realizado 20 entrevistas en Profundidad.
- Las entrevistas se han repartido entre todas las EEGG.
- Se intentó obtener al menos un hombre y una mujer dentro de cada entidad de gestión (el contraste de discurso entre unos y otras ha dado riqueza al análisis).
- Las entrevistas en profundidad tuvieron una duración aproximada de 60 minutos y se llevaron a cabo a través del canal preferido por el entrevistado (telefónico, online, etc.).
- Previa autorización del entrevistado, las sesiones fueron grabadas en audio, en todo momento respetando los criterios de confidencialidad y anonimato. Dichas grabaciones fueron la base para la realización del análisis y la extracción de verbatim.

Protocolo

Dadas las características del estudio nos pareció necesario definir con precisión un protocolo de funcionamiento para el arranque y realización del estudio:

- En primer lugar consideramos necesario que la **Subdirección General de Propiedad Intelectual enviara una comunicación a la Dirección General de cada EEGG** (que hizo de correo de transmisión con los órganos de gobierno de la EEGG), informando sobre la realización del estudio, la empresa que lo llevaría a cabo y solicitando la colaboración de la EEGG, en concreto solicitando, por una parte, un listado de los miembros de los órganos de

gobierno y control con sus datos de contacto y, por otro lado, solicitando a la secretaría de la Dirección General la cumplimentación de las fichas a las que ya nos hemos referido con anterioridad. Se informó igualmente de que CIMEC contactaría con algunas personas de la organización –socios/as en la Junta Directiva y/o órganos de gobierno y control- para pedir su colaboración y disponibilidad de cara a realizar la entrevista en profundidad).

- A continuación, según fueron llegando los datos, **CIMEC contactó con diferentes personas, pidiendo su colaboración y estableciendo una fecha para la entrevista.** Se informó a los/as interesados/as del sentido del estudio y, por supuesto, se garantizó la confidencialidad de sus respuestas, que nunca serán identificadas nominalmente.
- Convenida la cita, se realizó la entrevista pertinente, que fue grabada para su posterior análisis.
- Los listados de socios recibidos con sus datos de contacto, así como los audios grabados, se conservarán por espacio máximo de 7 días hábiles a partir de la fecha de entrega del presente informe, tras los cuales serán eliminados de forma segura, con software específico para ello, de los servidores y los equipos utilizados por el personal de CIMEC. A continuación, el borrado seguro de esta información se notificará a las EEGG por parte de CIMEC, siguiendo el propio protocolo que CIMEC tiene internamente establecido (“Documento de cumplimiento del Reglamento General de Protección de Datos UE 2016/679”, de tratamiento y protección de datos personales).

II. LAS CIFRAS DE GÉNERO EN LAS ENTIDADES DE GESTIÓN

Dedicaremos el primer gran capítulo del presente informe a poner de manifiesto la situación actual sobre la presencia de hombres y mujeres en las entidades de gestión, así como en sus órganos de gobierno y control y su evolución en los últimos años.

Para acometer esta tarea abordaremos, en primer lugar, toda la información relativa al número de miembros que forman parte de las distintas entidades de gestión (“1. MIEMBROS DE LAS ENTIDADES DE GESTIÓN”). Conoceremos cómo ha ido evolucionando el número total de miembros desde 2004 hasta 2020, su tipología y su distribución por entidades. Es un marco mínimo necesario para entender el contexto. En el segundo epígrafe de este apartado, analizaremos las cifras relativas a la cuota de género, tanto a nivel del total de las organizaciones como por tipologías (de autor, de artistas y de productores) y para cada una de ellas en concreto, analizando su evolución y el punto en el que se encuentran actualmente.

Dedicaremos el capítulo siguiente a analizar la presencia femenina en los órganos de gobierno y control (“2. ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL”). Como en el caso anterior, el análisis se ha realizado tanto a nivel del total de las entidades de gestión como en cada una de ellas específicamente. La evolución de las cifras, en este caso, se ciñe al período 2015-2021.

1 MIEMBROS DE LAS ENTIDADES DE GESTIÓN

1.1 Personas físicas y jurídicas

En la tabla de la derecha se recoge el número de miembros del total de las EEGG entre 2004 y 2020. En los 17 años de la serie puede apreciarse que éstos casi se han duplicado, pasando de 110.840 en 2004 a 206.743 en 2020. La ratio de crecimiento en el período es de 1,9.

Por otro lado, las personas físicas son amplia mayoría, su número es muy superior en toda la serie de datos (199.165 personas físicas en 2020, frente a 7.578 personas jurídicas), con una ratio también de 1,9.

El crecimiento correspondiente a personas jurídicas tiene una ratio algo inferior, de 1,7.

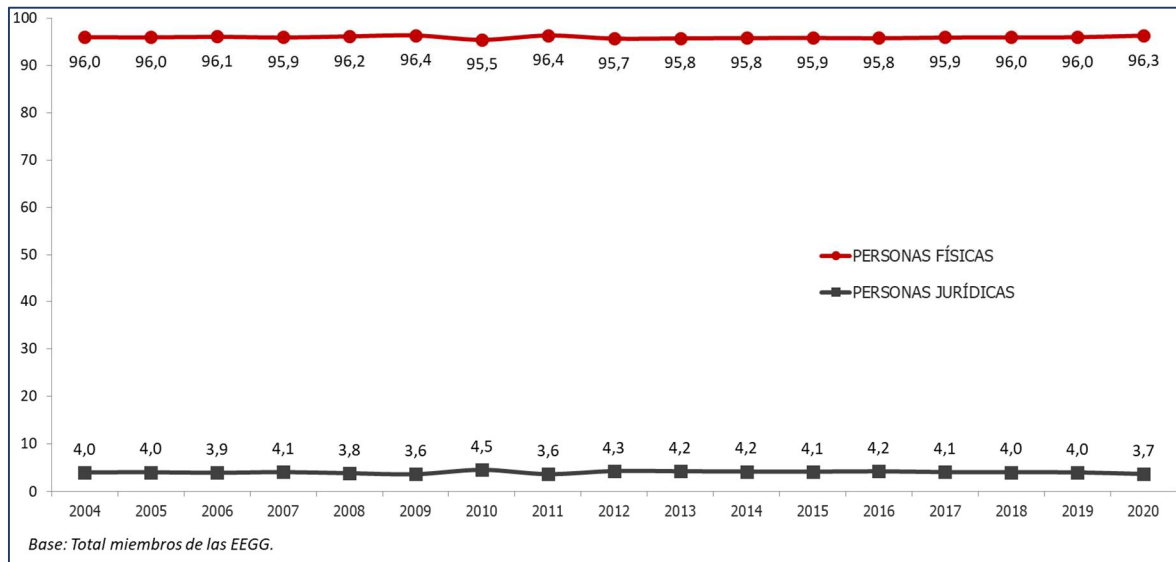
TABLA 1: TOTAL MIEMBROS DE LAS EEGG, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 / ABS

AÑO	TOTAL MIEMBROS (Abs)	PERSONAS FÍSICAS (Abs)	PERSONAS JURÍDICAS (Abs)
2004	110.840	106.394	4.446
2005	115.677	111.019	4.658
2006	121.495	116.736	4.759
2007	130.174	124.888	5.286
2008	136.038	130.829	5.209
2009	143.588	138.371	5.217
2010	152.804	145.883	6.921
2011	157.237	151.504	5.733
2012	164.499	157.451	7.048
2013	172.125	164.851	7.274
2014	177.800	170.381	7.419
2015	183.978	176.349	7.629
2016	190.033	182.024	8.009
2017	196.355	188.374	7.981
2018	202.735	194.530	8.205
2019	210.965	202.525	8.440
2020	206.743	199.165	7.578
RATIO 2020/2004	1,9	1,9	1,7

A pesar de que el crecimiento en el número de miembros entre 2004 y 2020 se da tanto en el caso de las personas físicas como en el de las jurídicas, el reparto porcentual entre unas y otras se mantiene muy estable a lo largo de todo el período, como bien puede apreciarse en el gráfico siguiente.

El porcentaje de personas físicas oscila siempre en torno a un 96% del total de miembros de cada año, con variaciones mínimas.

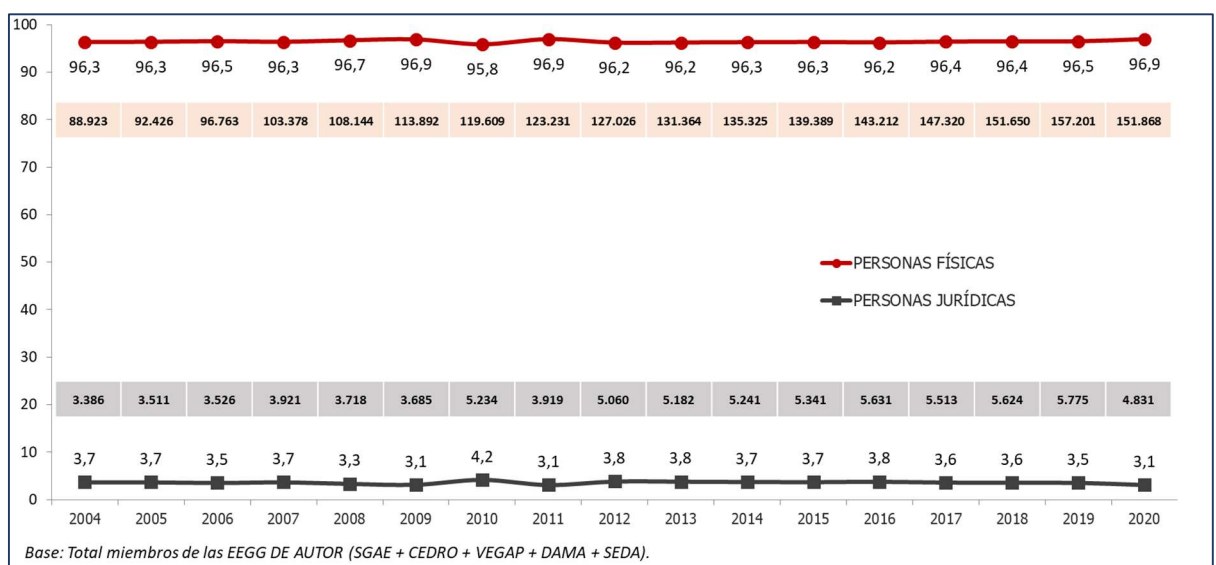
GRÁFICO 1: TOTAL MIEMBROS DE LAS EEGG, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (% HORIZONTALES PARA CADA AÑO)



¿Este perfil es el mismo en el caso de todas las EEGG?

Desde luego, sí es el caso de las entidades de gestión de derechos de autor. Acumulando los datos de las cinco entidades agrupadas bajo este epígrafe puede verse que esa proporción, a lo largo de los años, no es muy diferente: los porcentajes de personas físicas cada año representan incluso algo más que en el total de las EEGG, con cifras que oscilan entre el 96,2% y el 96,9%. Las cifras absolutas ponen de nuevo de manifiesto la enorme diferencia numérica entre los dos tipos de personas miembros.

GRÁFICO 2: MIEMBROS DE LAS EEGG DE AUTOR, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (ABS Y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)



Y adentrándonos aún más en estas EEGG de autor, ¿responden todas ellas al mismo perfil? No exactamente, como pone de manifiesto la siguiente tabla.

Aunque todas se caracterizan por tener mayoría de miembros que son personas físicas, cada una tiene sus propias especificidades. Así, mientras que DAMA (autores audiovisuales) está compuesta al 100% por personas físicas, CEDRO (autores y editores de libros, revistas y otras publicaciones) se caracteriza por ser la que mayor número de personas jurídicas tiene, si bien en los últimos años la cuota que corresponde a esta tipología ha ido descendiendo (en 2004, un 14% de todos sus miembros eran personas jurídicas, frente al 8,3% que recoge 2020).

Tras DAMA, VEGAP (derechos de autor de artistas plásticos) es la siguiente con mayor proporción de personas físicas (más del 99% de sus miembros a lo largo de toda la serie), seguida por SGAE (autores de obras musicales, dramáticas, coreográficas, audiovisuales y editores), con un porcentaje de personas físicas situado siempre entre el 97-98%.

SEDA (autores y editores de obras musicales), que comenzó su actividad en 2020, presenta una proporción de personas jurídicas superior a las anteriores, pero el dato debe matizarse sobremedida, ya que debido a su incipiente actividad presenta solo 16 miembros en 2020.

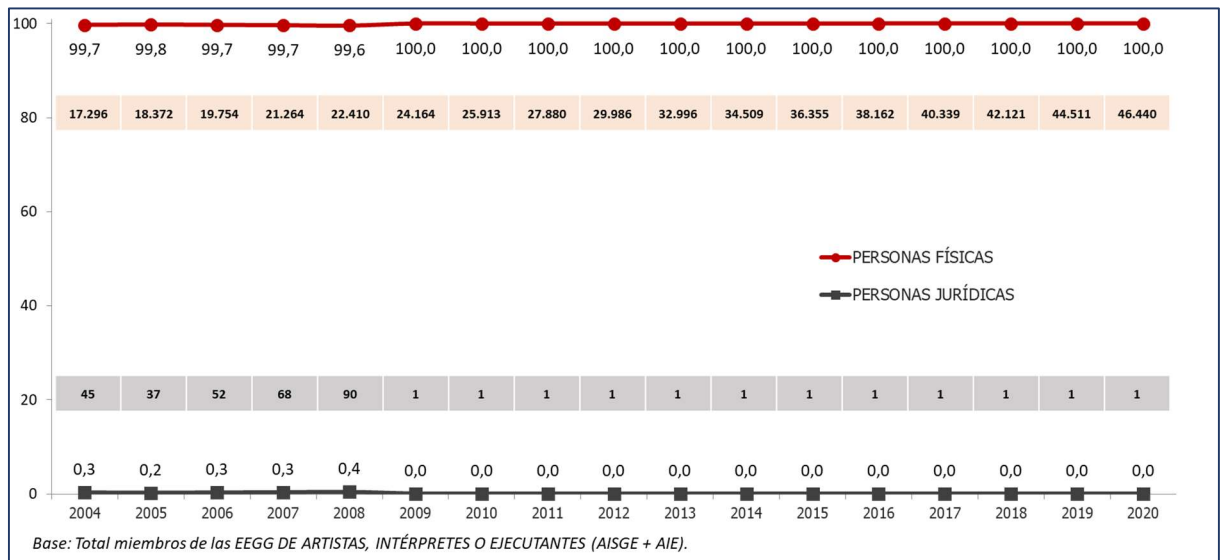
TABLA 2: MIEMBROS DE CADA EEGG DE AUTOR, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (TOTAL ABS Y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)

AÑO	SGAE			CEDRO			VEGAP			DAMA			SEDA		
	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.
2004	83.351	97,2	2,8	7.370	86,0	14,0	1.421	99,9	0,1	167	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2005	85.474	97,2	2,8	8.705	87,1	12,9	1.521	99,9	0,1	237	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2006	87.600	97,4	2,6	10.776	88,6	11,4	1.628	99,1	0,9	285	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2007	92.010	97,2	2,8	13.256	89,8	10,2	1.706	99,2	0,8	327	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2008	94.035	97,6	2,4	15.643	90,6	9,4	1.799	99,1	0,9	385	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2009	97.444	97,9	2,1	17.687	90,9	9,1	1.996	99,3	0,7	450	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2010	102.861	96,6	3,4	19.275	91,2	8,8	2.172	99,2	0,8	535	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2011	103.816	97,9	2,1	20.397	91,4	8,6	2.306	99,3	0,7	631	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2012	107.443	97,0	3,0	21.475	91,4	8,6	2.477	99,3	0,7	691	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2013	111.235	97,1	2,9	21.987	91,2	8,8	2.583	99,2	0,8	741	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2014	114.744	97,2	2,8	22.252	91,2	8,8	2.730	99,1	0,9	840	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2015	118.205	97,2	2,8	22.808	91,2	8,8	2.853	99,2	0,8	864	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2016	121.546	97,2	2,8	23.507	90,4	9,6	2.866	99,3	0,7	924	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2017	124.747	97,3	2,7	24.164	91,3	8,7	2.921	99,1	0,9	1.001	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2018	127.827	97,3	2,7	25.382	91,4	8,6	2.981	99,6	0,4	1.084	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2019	131.781	97,3	2,7	26.843	91,6	8,4	3.065	99,6	0,4	1.287	100,0	0,0	0	0,0	0,0
2020	123.638	98,0	2,0	28.279	91,7	8,3	3.193	99,6	0,4	1.573	100,0	0,0	16	87,5	12,5

Si observamos ahora las EEGG que representan a artistas, intérpretes o ejecutantes (AIE en el caso de la música y AISGE en el de los actores, dobladores, bailarines y directores de escena), podemos comprobar que su perfil está nitidamente caracterizado por la presencia de personas físicas. En el inicio de la serie de datos, entre 2004 y 2008, aparece alguna persona jurídica, pero a partir de esa

fecha no hay más que una persona jurídica en toda la serie, que se mantiene entre 2009 y 2020 (y que pertenece a AIE).

GRÁFICO 3: MIEMBROS DE LAS EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (ABS Y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)



Y no hay apenas diferencia de perfil entre AISGE y AIE, como puede verse en la tabla siguiente.

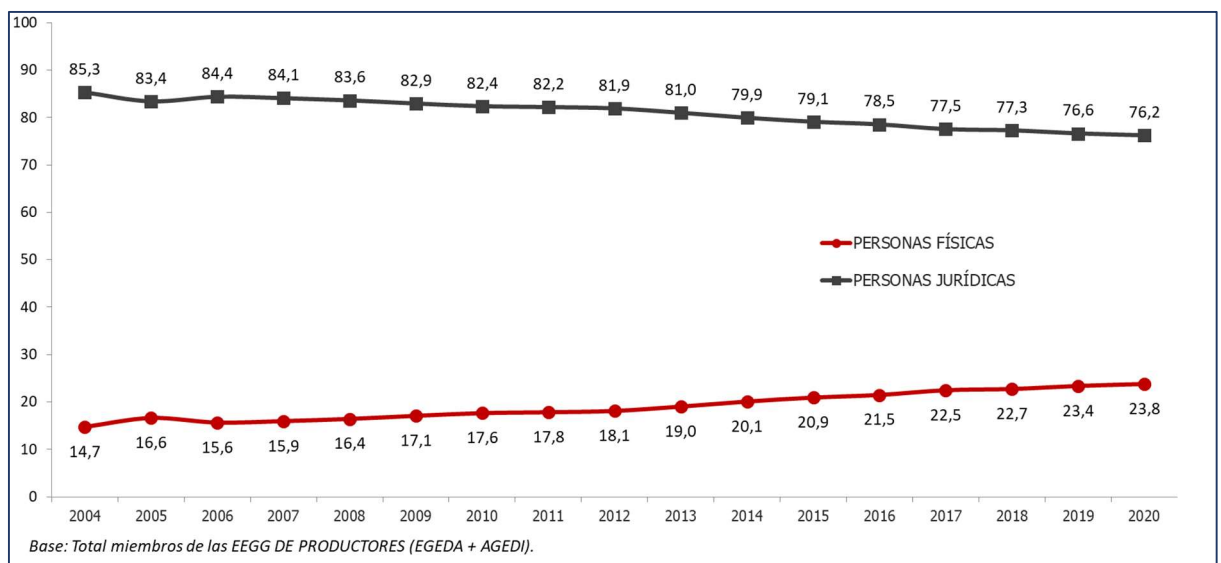
TABLA 3: MIEMBROS DE CADA EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (TOTAL ABS Y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)

AÑO	AISGE			AIE		
	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.
2004	5.789	100,0	0,0	11.552	99,6	0,4
2005	6.261	100,0	0,0	12.148	99,7	0,3
2006	6.818	100,0	0,0	12.988	99,6	0,4
2007	7.470	100,0	0,0	13.862	99,5	0,5
2008	8.149	100,0	0,0	14.351	99,4	0,6
2009	8.828	100,0	0,0	15.337	100,0	0,0
2010	9.456	100,0	0,0	16.458	100,0	0,0
2011	10.134	100,0	0,0	17.747	100,0	0,0
2012	10.846	100,0	0,0	19.141	100,0	0,0
2013	11.891	100,0	0,0	21.106	100,0	0,0
2014	12.770	100,0	0,0	21.740	100,0	0,0
2015	13.485	100,0	0,0	22.871	100,0	0,0
2016	14.224	100,0	0,0	23.939	100,0	0,0
2017	14.814	100,0	0,0	25.526	100,0	0,0
2018	15.070	100,0	0,0	27.052	100,0	0,0
2019	15.624	100,0	0,0	28.888	100,0	0,0
2020	16.005	100,0	0,0	30.436	100,0	0,0

Casos bien distintos son las EEGG de productores, representadas por EGEDA (productores audiovisuales) y AGEDI (productores de música).

En el gráfico siguiente puede verse cómo estas entidades de gestión tienen exactamente un perfil opuesto a todas las que hemos visto anteriormente: en este caso son mayoría las personas jurídicas, si bien su porcentaje ha ido descendiendo en el transcurso de los años. En 2004 las personas jurídicas suponían el 85,3% de los miembros de estas dos entidades de gestión. En 2020 dicho porcentaje es de un 76,2%. El resto hasta 100% son personas físicas. En total, entre ambas entidades de este tipo, se trata solo de 857 personas físicas.

GRÁFICO 4: MIEMBROS DE LAS EEGG DE PRODUCTORES, SEGÚN TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (ABS Y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)



De las dos entidades de gestión de productores es EGEDA la que tiene mayor número de miembros. Desde el inicio de la serie de datos es así. Para 2004 vemos aparecer en su caso un total de 1.017 miembros, para alcanzar, en 2020, 3.136 miembros, habiendo triplicado sus asociados. AGEDI, por su parte, tenía en 2004 una cifra de asociados de 173 y en 2020 de 467.

Una diferencia entre estas dos entidades de gestión es que, aun tratándose en ambos casos de entidades formadas sobre todo por personas jurídicas, EGEDA presenta mayor porcentaje de personas físicas que AGEDI. En 2020 el 26,1% de sus miembros eran personas físicas, por tan solo un 8,6% en el caso de AGEDI. Si a esto añadimos el menor número de miembros de AGEDI, resulta evidente la escasa presencia de personas físicas en esta entidad (solo 40 en 2020, frente a las 817 personas de EGEDA).

En ambos casos puede observarse que se ha producido un incremento de las personas físicas desde 2004 hasta la actualidad, pero ese recorrido ha sido más evidente en el caso de EGEDA.

TABLA 4: MIEMBROS DE CADA EEGG DE PRODUCTORES, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 (TOTAL ABS Y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)

AÑO	EGEDA			AGEDI		
	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.	TOTAL (Abs)	% P. FÍSICAS	% P. JURÍD.
2004	1.017	16,1	83,9	173	6,4	93,6
2005	1.171	18,4	81,6	160	3,8	96,3
2006	1.216	17,4	82,6	184	4,3	95,7
2007	1.320	17,6	82,4	223	6,3	93,7
2008	1.414	18,2	81,8	262	6,5	93,5
2009	1.527	18,9	81,1	319	8,2	91,8
2010	1.678	19,3	80,7	369	10,0	90,0
2011	1.821	19,4	80,6	385	10,1	89,9
2012	1.995	19,7	80,3	431	10,4	89,6
2013	2.130	20,9	79,1	452	10,2	89,8
2014	2.270	22,0	78,0	454	10,4	89,6
2015	2.425	22,7	77,3	467	11,8	88,2
2016	2.548	23,4	76,6	479	11,3	88,7
2017	2.711	24,6	75,4	471	10,4	89,6
2018	2.862	24,9	75,1	477	9,9	90,1
2019	3.010	25,5	74,5	467	9,4	90,6
2020	3.136	26,1	73,9	467	8,6	91,4

1.2 Personas físicas y cuota de género

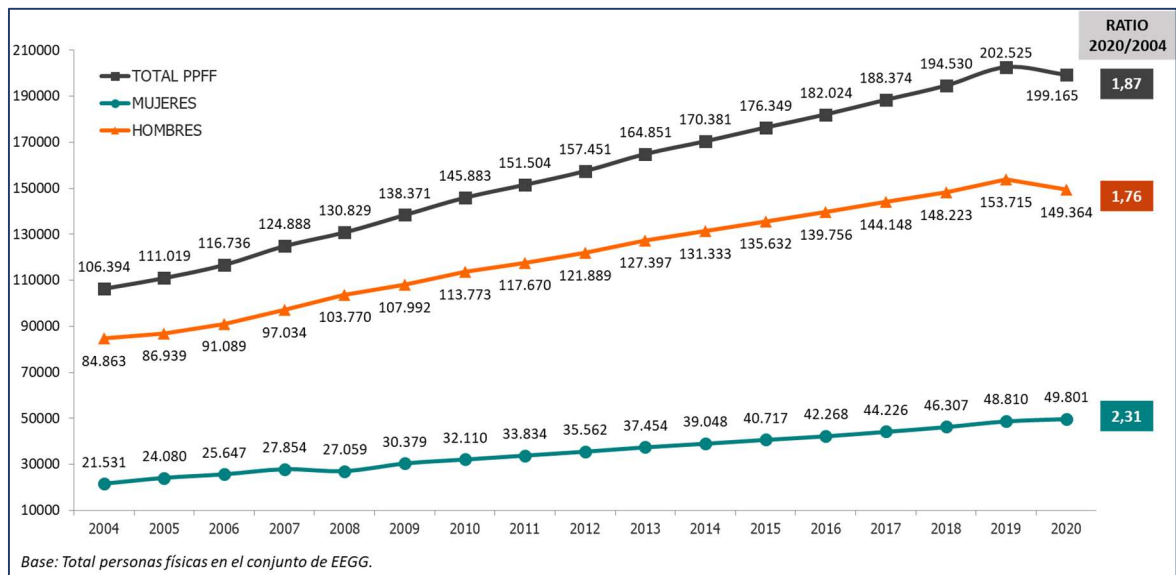
Vamos a dedicar el presente epígrafe a conocer cómo ha evolucionado el número de personas físicas por género, a nivel del conjunto de las EEGG y también en cada una de ellas.

1.2.1 Cuota de género entre los miembros del conjunto de las EEGG

En el siguiente gráfico puede apreciarse, en primer lugar, que a lo largo de todo el período el número de personas físicas no ha dejado de aumentar entre 2004 y 2019. En 2020, sin embargo, se quiebra esta tendencia y encontramos un descenso de 3.360 personas. Ese descenso se explica, exclusivamente, por la menor presencia masculina, ya que el número de mujeres asociadas a alguna EEGG continuó aumentando, aunque lo hizo con menos intensidad que en los años precedentes.

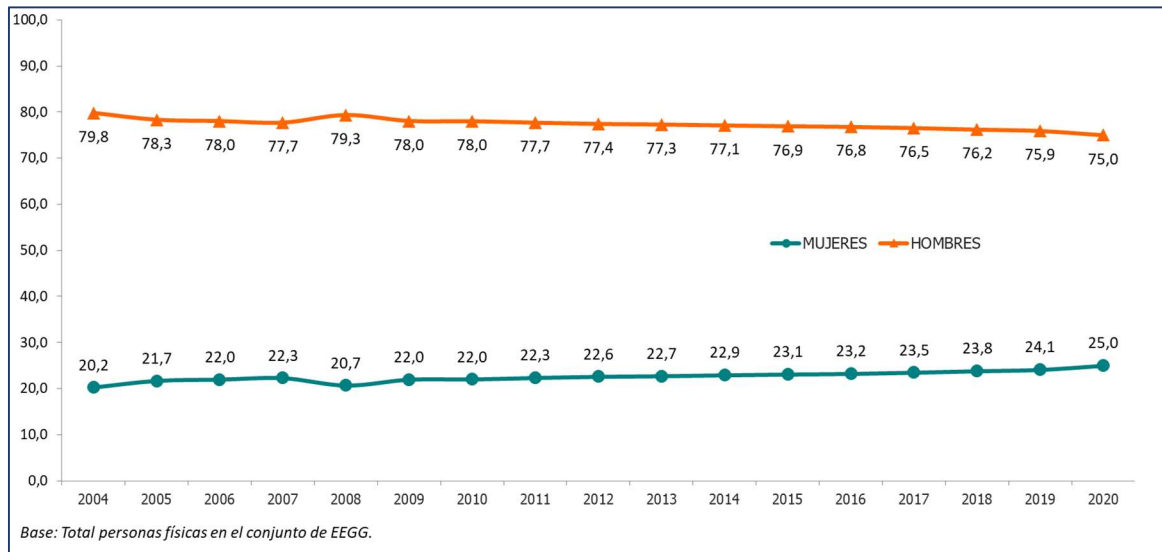
Más allá de esta caída, el número de miembros pertenecientes a las EEGG se ha multiplicado por 1,87 en estos últimos 17 años, con una ratio comparativamente mayor en las mujeres. Entre ellas, la cifra de 2004 se ha multiplicado por 2,31. En el caso de los hombres esta ratio es inferior, de 1,76. La tendencia de ligero mayor crecimiento en la mujer no palia, sin embargo, la enorme diferencia de presencia femenina y masculina que atraviesa toda la serie de datos y que todavía permanece en 2020. La presencia masculina es casi 3 veces superior a la femenina.

GRÁFICO 5: PERSONAS FÍSICAS EN EL CONJUNTO DE EEGG, TOTAL Y POR GÉNERO / 2004-2020 (ABS)



Por las razones expuestas, al calcular la cuota de género se observa cómo ésta muestra una tendencia creciente para la mujer y pasamos de una cuota femenina de un 20,2% en 2004 (79,8% los hombres) a una cifra de 25% en 2020 (75% los hombres). La distancia de género era tan amplia que ese lento repunte sostenido de la mujer no ha logrado anular el sesgo de género.

GRÁFICO 6: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE LAS EEGG / 2004-2020 (%)



1.2.2 Cuota de género entre los miembros de los distintos tipos de EEGG

Veamos ahora los datos correspondientes a los distintos tipos de EEGG. De la lectura de la tabla siguiente se extraen las siguientes evidencias:

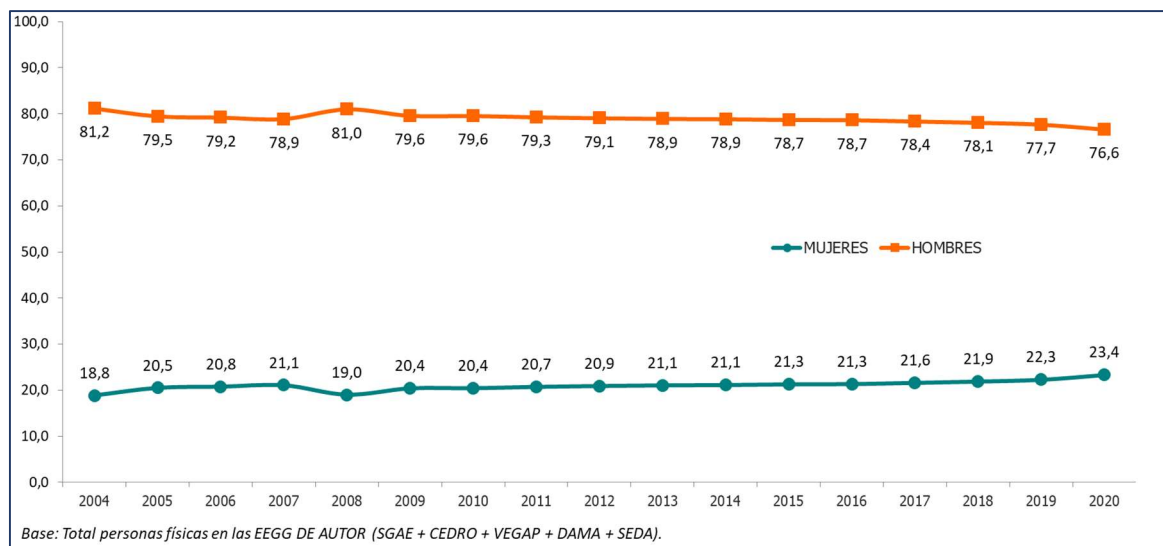
- Las EEGG de autor son, con mucho, las que aglutinan mayor número de miembros asociados (a pesar de que en 2020 sufren una pequeña pérdida de efectivos). Les siguen las EEGG de artistas, intérpretes o ejecutante. En último lugar, aparecen las EEGG de productores (ya vimos que se caracterizan por estar nutridas fundamentalmente de personas jurídicas).
- En segundo lugar, en términos absolutos son también las EEGG de autor las que más han crecido, seguidas de las de artistas y finalmente las de productores. A pesar de ello, en términos relativos puede también constatarse que en estos 17 años transcurridos desde 2004 hasta la fecha, son las EEGG de productores las que presentan una ratio global de crecimiento más alta en ese período, de 4,9, por encima de las EEGG de artistas, intérpretes o ejecutantes (2,7) y de las EEGG de autor (1,7).
- En tercer lugar, puede confirmarse que la superior ratio de presencia femenina en el conjunto de las EEGG se da en los tres tipos de entidades. En todas ellas las mujeres multiplican su presencia de 2004 a 2020 con multiplicadores más altos que los hombres.
- Y finalmente, como ya ocurría para los datos totales, lo anterior no logra que la diferencia numérica de hombres y mujeres se haya reducido de manera drástica. Este fenómeno quedará confirmado porcentualmente cuando analicemos los gráficos siguientes, que nos ofrecen la cuota de género en cada tipo de entidad.

TABLA 5: PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES, TOTAL Y POR TIPO DE EEGG / 2004-2020 (ABS)

AÑO	TOTAL EEGG (PERSONAS FÍSICAS)			EEGG AUTOR			EEGG ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES			EEGG DE PRODUCTORES		
	TOTAL EEGG (Abs)	MUJERES (Abs)	HOMBRES (Abs)	TOTAL AUTOR (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)	TOTAL ARTISTAS (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)	TOTAL PRODUCT (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)
2004	106.394	21.531	84.863	88.923	16.736	72.187	17.296	4.770	12.526	175	25	150
2005	111.019	24.080	86.939	92.426	18.958	73.468	18.372	5.084	13.288	221	38	183
2006	116.736	25.647	91.089	96.763	20.102	76.661	19.754	5.508	14.246	219	37	182
2007	124.888	27.854	97.034	103.378	21.798	81.580	21.264	6.015	15.249	246	41	205
2008	130.829	27.059	103.770	108.144	20.540	87.604	22.410	6.471	15.939	275	48	227
2009	138.371	30.379	107.992	113.892	23.236	90.656	24.164	7.086	17.078	315	57	258
2010	145.883	32.110	113.773	119.609	24.435	95.174	25.913	7.607	18.306	361	68	293
2011	151.504	33.834	117.670	123.231	25.546	97.685	27.880	8.216	19.664	393	72	321
2012	157.451	35.562	121.889	127.026	26.582	100.444	29.986	8.897	21.089	439	83	356
2013	164.851	37.454	127.397	131.364	27.663	103.701	32.996	9.693	23.303	491	98	393
2014	170.381	39.048	131.333	135.325	28.606	106.719	34.509	10.331	24.178	547	111	436
2015	176.349	40.717	135.632	139.389	29.676	109.713	36.355	10.912	25.443	605	129	476
2016	182.024	42.268	139.756	143.212	30.565	112.647	38.162	11.558	26.604	650	145	505
2017	188.374	44.226	144.148	147.320	31.853	115.467	40.339	12.215	28.124	715	158	557
2018	194.530	46.307	148.223	151.650	33.224	118.426	42.121	12.919	29.202	759	164	595
2019	202.525	48.810	153.715	157.201	35.066	122.135	44.511	13.569	30.942	813	175	638
2020	199.165	49.801	149.364	151.868	35.489	116.379	46.440	14.122	32.318	857	190	667
RATIO 2020/2004	1,9	2,3	1,8	1,7	2,1	1,6	2,7	3,0	2,6	4,9	7,6	4,4

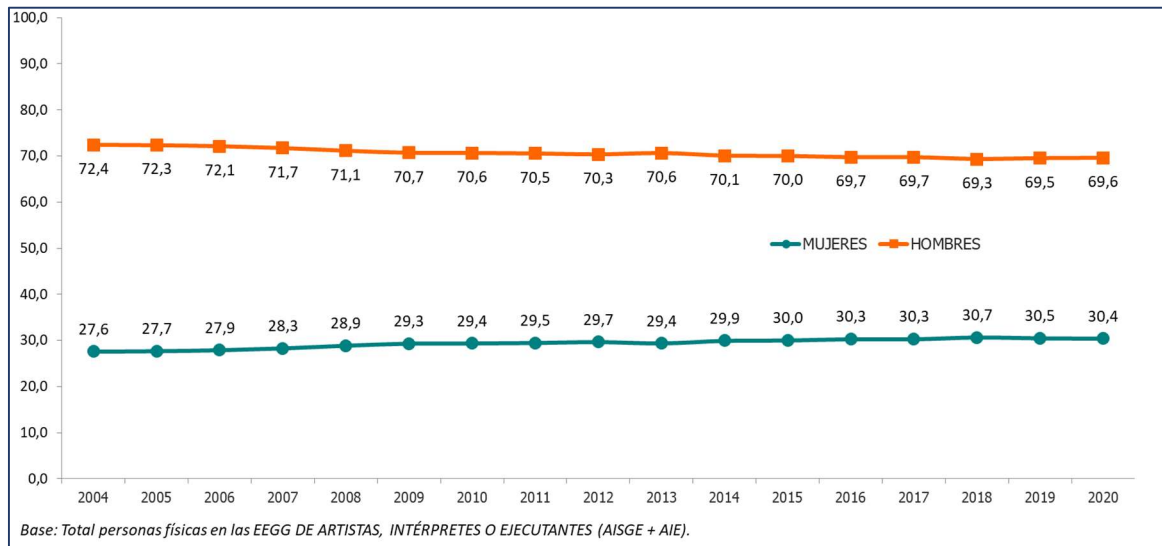
Por lo anteriormente comentado, en el caso de las EEGG de autor la cuota femenina avanza desde el 18,8% de 2004 hasta el 23,4% de 2020. Todavía hoy día la presencia masculina es casi 3,3 veces superior.

GRÁFICO 7: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS EEGG DE AUTOR / 2004-2020 (%)



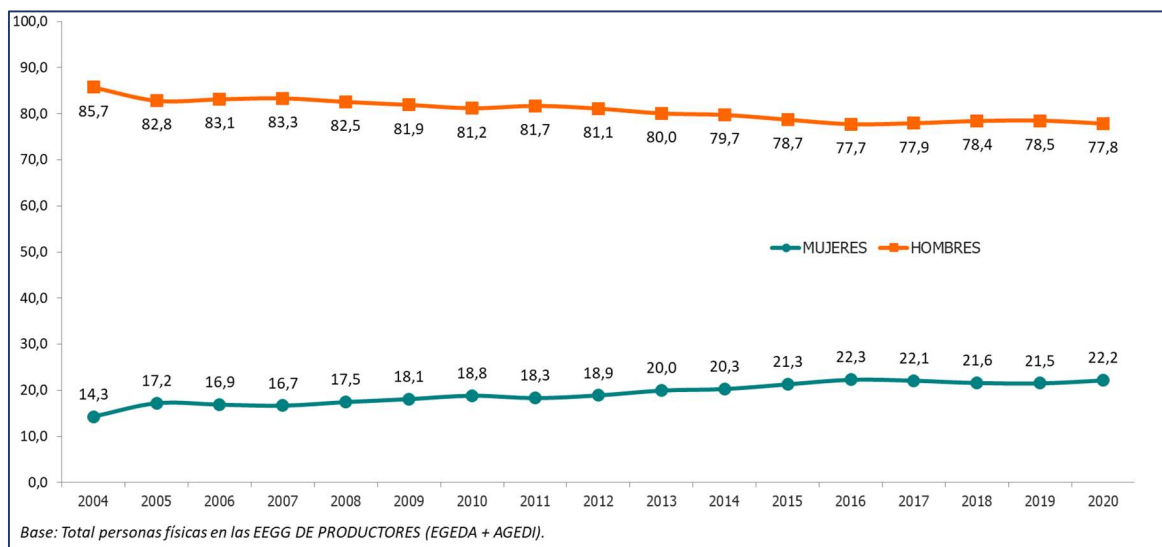
En lo que se refiere a las EEGG de artistas, intérpretes o ejecutantes, la cuota femenina pasa de un 27,6% en 2004 a 30,4% en 2020. Aunque esa cuota es superior a la que se da en las EEGG de autor, su tendencia tiene también un crecimiento lento. La presencia masculina es aquí 2,3 veces más alta.

GRÁFICO 8: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES / 2004-2020 (%)



Finalmente, en lo que se refiere a las EEGG de productores, la cuota de la mujer ha pasado del 14,3% inicial (la más baja de todos los tipos de EEGG en el punto de partida) a un 22,2% en 2020. Puede decirse que es la cuota que más asciende en todo el período, a pesar de lo cual es la más baja de los tres tipos de EEGG que estamos analizando (aunque solo algo inferior a las de autor). En este caso, para 2020 la presencia masculina es 3,5 veces superior a la de la mujer.

GRÁFICO 9: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS EEGG DE PRODUCTORES / 2004-2020 (%)



Veamos ahora qué ha ocurrido específicamente en cada una de las EEGG entre 2004 y 2020.

1.2.2.1 Presencia de la mujer en las EEGG de Autor

Comencemos con las de autor y el número de personas físicas, mujeres y hombres, en cada una de ellas. Hemos excluido de la tabla siguiente a SEDA, entidad que no tiene sentido incluirla en el análisis evolutivo, dado que sus únicas cifras corresponden a 2020. Cuando se analice la “foto final” la incluiremos en el análisis.

De la tabla que sigue pueden extraerse las siguientes conclusiones fundamentales:

- Aunque todas las EEGG han registrado un incremento en el número de personas físicas, la evolución no ha sido igual en todas ellas. Así, SGAE aglutinaba en 2004 81.002 personas físicas, es decir, el 91,1% de todas las asociadas entonces a una EEGG de autor (88.923). Pero vemos que su ratio de crecimiento entre 2004 y 2020 es de 1,5, la más baja de todas las EEGG. De hecho, en 2020, las 121.164 personas físicas asociadas a SGAE suponen el 79,8% de las 151.868 personas vinculadas con una EEGG de autor ese año. Es evidente su pérdida de cuota (en 2020, incluso, perdió asociados masculinos), en favor del resto de EEGG de autor. DAMA es la que muestra mayor crecimiento relativo, con una ratio de crecimiento de 9,4 (pasando de tener en 2004 solo el 0,2% de las personas asociadas a EEGG de autor, a un 1,0%), aunque es obvio que su influencia en el conjunto de las EEGG de autor es pequeña en cuestión de volumen. Un caso muy relevante, sin embargo, es el de CEDRO, que muestra una ratio de crecimiento de 4,1 y que en 2020 aglutina a un 17,1% de todas las personas físicas vinculadas con EEGG de autor, mientras que en 2004 esa cifra era de tan solo un 7,1%. Su crecimiento es muy evidente, tanto en términos absolutos como porcentuales. También VEGAP muestra una ratio superior a la de SGAE, pero, como DAMA, sus cifras absolutas son pequeñas.
- ¿Qué es lo que ocurre por género? En primer lugar, que todas las ratios de crecimiento son superiores en las mujeres, es decir, en todas ellas se ha producido una tendencia a recoger mayor presencia femenina. En segundo lugar, que lo mismo que hemos visto para las cifras totales de las EEGG cabe decir ahora también por género: la ratio más alta de crecimiento en la mujer la encontramos en DAMA (11,3 frente a una ratio en los hombres de 8,5), seguida de CEDRO (5,7 en la mujer frente a 3,5 en los hombres), VEGAP (2,6 para la mujer y 2,1 para el hombre) y finalmente, SGAE (donde la ratio de crecimiento es tan solo dos décimas más alta en la mujer -1,7 frente a 1,5).
- En definitiva, SGAE ha perdido peso relativo en el colectivo de personas físicas asociadas a entidades de gestión de autor, mientras que CEDRO, muy en particular, así como DAMA, han ganado relevancia, sobre todo en el caso del colectivo femenino (ambas muestran ratios de crecimiento de mujeres claramente superiores a las de los hombres). Por otro lado, aún con esa pérdida de peso, SGAE sigue siendo la principal entidad de gestión de autor con mucho. El hecho de que en este caso la ratio de crecimiento de la mujer sea muy parecida a la del hombre sin duda explica en buena medida que la cuota femenina total de las EEGG en 2020 no haya logrado ser más alta de la alcanzada, ya que se trata de una EEGG con muchos miembros. Se ha mejorado, sí, pero no lo suficiente.

Todo lo anterior nos habla de que el “perfil profesional” vinculado con la actividad de mercado de cada una de las EEGG de autor está afectado por unas claves de funcionamiento en términos de género que parecen ser diferentes. Dicho de otro modo, el concepto “autor” no presupone un comportamiento homogéneo del mercado, sino que parecen más bien ser el sector profesional y hasta la misma idiosincrasia de cada EEGG, sus rasgos y carácter distintivos o su propia historia, los que explican los movimientos de mayor o menor presencia de la mujer en las EEGG.

TABLA 6: PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EEGG DE AUTOR. TOTAL Y POR CADA EEGG / 2004-2020 (ABS)

AÑO	TOTAL EEGG DE AUTOR			SGAE			CEDRO			VEGAP			DAMA		
	TOTAL AUTOR (Abs)	Mujer (Abs)	Hombre (Abs)	Total (Abs)	Mujer (Abs)	Hombre (Abs)	Total (Abs)	Mujer (Abs)	Hombre (Abs)	Total (Abs)	Mujer (Abs)	Hombre (Abs)	Total (Abs)	Mujer (Abs)	Hombre (Abs)
2004	88.923	16.736	72.187	81.002	14.594	66.408	6.335	1.639	4.696	1.419	450	969	167	53	114
2005	92.426	18.958	73.468	83.091	16.366	66.725	7.579	2.046	5.533	1.519	495	1.024	237	51	186
2006	96.763	20.102	76.661	85.318	16.805	68.513	9.547	2.704	6.843	1.613	523	1.090	285	70	215
2007	103.378	21.798	81.580	89.457	17.623	71.834	11.902	3.526	8.376	1.692	570	1.122	327	79	248
2008	108.144	20.540	87.604	91.811	15.450	76.361	14.166	4.374	9.792	1.782	605	1.177	385	111	274
2009	113.892	23.236	90.656	95.386	17.364	78.022	16.074	5.059	11.015	1.982	678	1.304	450	135	315
2010	119.609	24.435	95.174	99.338	17.837	81.501	17.582	5.699	11.883	2.154	736	1.418	535	163	372
2011	123.231	25.546	97.685	101.663	18.482	83.181	18.648	6.084	12.564	2.289	783	1.506	631	197	434
2012	127.026	26.582	100.444	104.246	19.078	85.168	19.629	6.445	13.184	2.460	837	1.623	691	222	469
2013	131.364	27.663	103.701	108.003	19.905	88.098	20.058	6.645	13.413	2.562	879	1.683	741	234	507
2014	135.325	28.606	106.719	111.487	20.632	90.855	20.292	6.760	13.532	2.706	942	1.764	840	272	568
2015	139.389	29.676	109.713	114.893	21.340	93.553	20.801	7.046	13.755	2.831	1.009	1.822	864	281	583
2016	143.212	30.565	112.647	118.199	22.081	96.118	21.244	7.165	14.079	2.845	1.015	1.830	924	304	620
2017	147.320	31.853	115.467	121.356	22.818	98.538	22.069	7.668	14.401	2.894	1.023	1.871	1.001	344	657
2018	151.650	33.224	118.426	124.390	23.584	100.806	23.207	8.169	15.038	2.969	1.088	1.881	1.084	383	701
2019	157.201	35.066	122.135	128.276	24.700	103.576	24.585	8.767	15.818	3.053	1.114	1.939	1.287	485	802
2020	151.868	35.489	116.379	121.164	24.321	96.843	25.936	9.397	16.539	3.181	1.169	2.012	1.573	600	973
RATIO 2020/2004	1,7	2,1	1,6	1,5	1,7	1,5	4,1	5,7	3,5	2,2	2,6	2,1	9,4	11,3	8,5

Base: Total personas físicas en las EEGG DE AUTOR (se ha excluido la columna SEDA, que comenzó a funcionar en 2020 y de la que no existe serie de datos. Sin embargo, sus 14 miembros -2 mujeres y 12 hombres-, están incluidos en las cifras del TOTAL EEGG Autor).

Para finalizar con las EEGG de autor, ¿cuál es la cuota de la mujer en cada una y cómo ha evolucionado? En el gráfico siguiente podemos ver los datos de SGAE, CEDRO, VEGAP y DAMA.

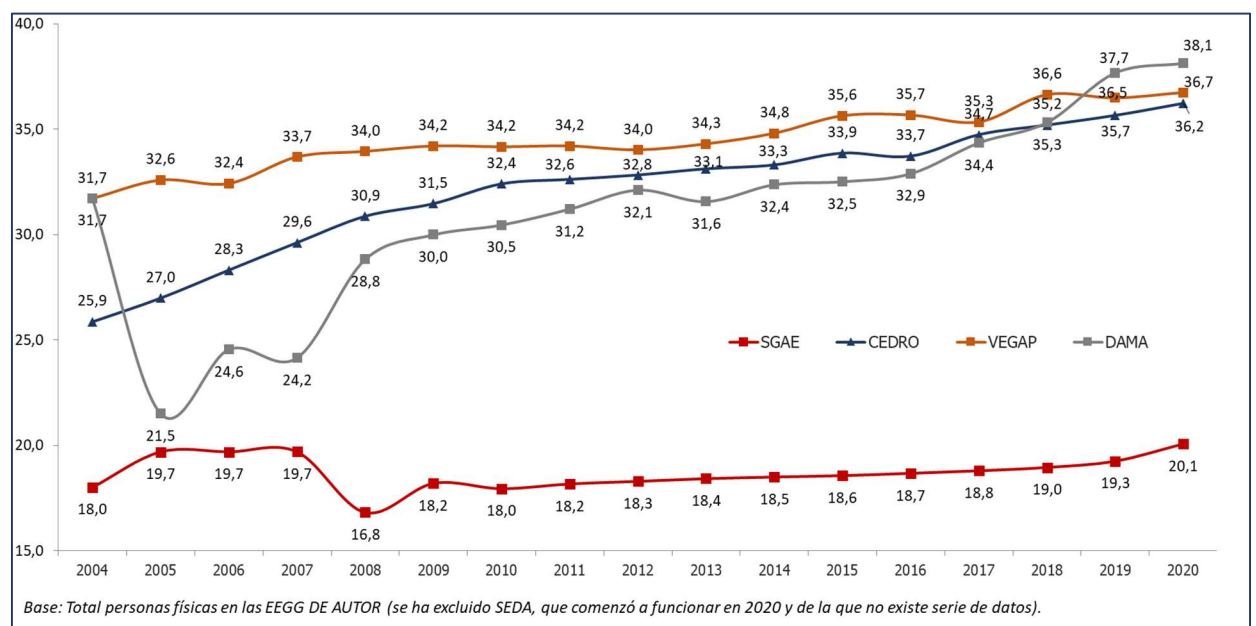
La curva más plana corresponde a la SGAE. La cuota de la mujer en términos de presencia sobre el total de miembros que son personas físicas tiene un pequeño crecimiento de 2004 a 2005, pasando de un 18,0% a un 19,7% y estabilizándose en esa cifra en 2006 y 2007. En 2008, tal vez como consecuencia de la crisis económica, la cuota femenina cae a su nivel más bajo en toda la serie (16,8%). A partir de ahí muestra un crecimiento paulatino, literalmente décima a décima, hasta 2019 y 2020, en que el incremento es algo superior (3 y 8 décimas, respectivamente). Finalmente, la cuota de la mujer en 2020 se sitúa en un 20,1%.

Las otras tres entidades de gestión de autor, CEDRO, VEGAP y DAMA, se sitúan en una franja más alta que la de SGAE, pero muy similar entre ellas para 2020, aunque con trayectorias distintas. DAMA es la entidad con mejor cuota femenina, alcanzando en 2020 el 38,1%. A excepción del primer año de la serie, 2004, que muestra un dato inusualmente alto (31,7%, probablemente debido a que en su inicio había muy pocos miembros, solo 167, 53 de los cuales eran mujeres), el resto del tiempo muestra una trayectoria ascendente, desde el 21,5% de 2005 hasta la cifra actual (38,1%). Es la entidad con la cuota más alta, aún sin llegar a la paridad.

La siguiente entidad con la cuota más alta es VEGAP, con un porcentaje de mujeres del 36,7%. En este caso la pendiente de su trayectoria no es muy alta, ya que partía en 2004 de la posición más ventajosa: era (junto con DAMA) la entidad con mayor cuota femenina, con un 31,7%. Con el tiempo y pequeñas oscilaciones -incluso a la baja- ha ido incremento poco a poco esa cifra, hasta el 36,7%.

Finalmente, CEDRO presenta una cuota de un 36,2% en 2020. Su serie de datos comienza con un 25,9% y en estos 17 años ha elevado esa cifra de manera sostenida, con una pendiente de crecimiento mayor entre 2004-2009 y luego de menor envergadura, pero prácticamente sin oscilaciones.

GRÁFICO 10: PRESENCIA DE LA MUJER EN CADA EEGG DE AUTOR / 2004-2020 (% DE CUOTA)



1.2.2.2 Presencia de la mujer en las EEGG de Artistas, Intérpretes o Ejecutantes

Pasamos ahora a analizar cada una de las EEGG de artistas, intérpretes o ejecutantes.

Tenemos aquí dos entidades de gestión, AISGE (actores y actrices, coreografía y dirección de escena) y AIE (música). Los datos conjuntos muestran, según se desprende de la tabla siguiente, dos entidades de gestión que han tenido un crecimiento relativo muy similar en el período analizado. AISGE ha crecido algo más que AIE en estos 17 años (en términos relativos, no en números absolutos), a pesar de lo cual el número de personas físicas que representa es casi la mitad de las representadas por AIE (para 2020, 16.005 personas físicas frente a las 30.435 de AIE). Su ratio de crecimiento ha sido de 2,8, frente al 2,6 de AIE. Como decimos, la diferencia no es muy grande. Tampoco lo es en lo que se refiere a la ratio de crecimiento por género. Mientras que las mujeres de AISGE se han multiplicado por 2,9 las de AIE lo han hecho por 3,0. Han tenido por tanto una evolución muy parecida en su crecimiento.

En lo que sí resultan diferentes una y otra es en la proporción de mujeres. Cuando a continuación veamos la cuota de género y su evolución tomaremos medida precisa de esto, pero simplemente

observando el número de mujeres en una entidad y otra ya podemos extraer una conclusión fundamental: a pesar de que AISGE tiene cerca de la mitad de las personas físicas que AIE, el número de mujeres de esta entidad es superior (a lo largo de toda la serie) al número de mujeres en AIE. Para 2020, en AISGE hay 7.604 mujeres, frente a las 6.518 de AIE. Vuelve a ponerse así de manifiesto algo que ya apuntamos en el caso de las EEGG de autor: la presencia femenina parece que tuviera más que ver con el sector profesional (en este caso, interpretación escénica versus música), que con la clasificación de la actividad creativa (autor versus artista, intérprete o ejecutante).

TABLA 7: PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES, EN LAS EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES / 2004-2020 (ABS)

AÑO	TOTAL EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES			AISGE			AIE		
	TOTAL ARTISTAS (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)	Total (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)	Total (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)
2004	17.296	4.770	12.526	5.789	2.582	3.207	11.507	2.188	9.319
2005	18.372	5.084	13.288	6.261	2.807	3.454	12.111	2.277	9.834
2006	19.754	5.508	14.246	6.818	3.087	3.731	12.936	2.421	10.515
2007	21.264	6.015	15.249	7.470	3.353	4.117	13.794	2.662	11.132
2008	22.410	6.471	15.939	8.149	3.677	4.472	14.261	2.794	11.467
2009	24.164	7.086	17.078	8.828	4.006	4.822	15.336	3.080	12.256
2010	25.913	7.607	18.306	9.456	4.293	5.163	16.457	3.314	13.143
2011	27.880	8.216	19.664	10.134	4.600	5.534	17.746	3.616	14.130
2012	29.986	8.897	21.089	10.846	4.918	5.928	19.140	3.979	15.161
2013	32.996	9.693	23.303	11.891	5.387	6.504	21.105	4.306	16.799
2014	34.509	10.331	24.178	12.770	5.776	6.994	21.739	4.555	17.184
2015	36.355	10.912	25.443	13.485	6.107	7.378	22.870	4.805	18.065
2016	38.162	11.558	26.604	14.224	6.466	7.758	23.938	5.092	18.846
2017	40.339	12.215	28.124	14.814	6.737	8.077	25.525	5.478	20.047
2018	42.121	12.919	29.202	15.070	7.134	7.936	27.051	5.785	21.266
2019	44.511	13.569	30.942	15.624	7.421	8.203	28.887	6.148	22.739
2020	46.440	14.122	32.318	16.005	7.604	8.401	30.435	6.518	23.917
RATIO 2020/2004	2,7	3,0	2,6	2,8	2,9	2,6	2,6	3,0	2,6

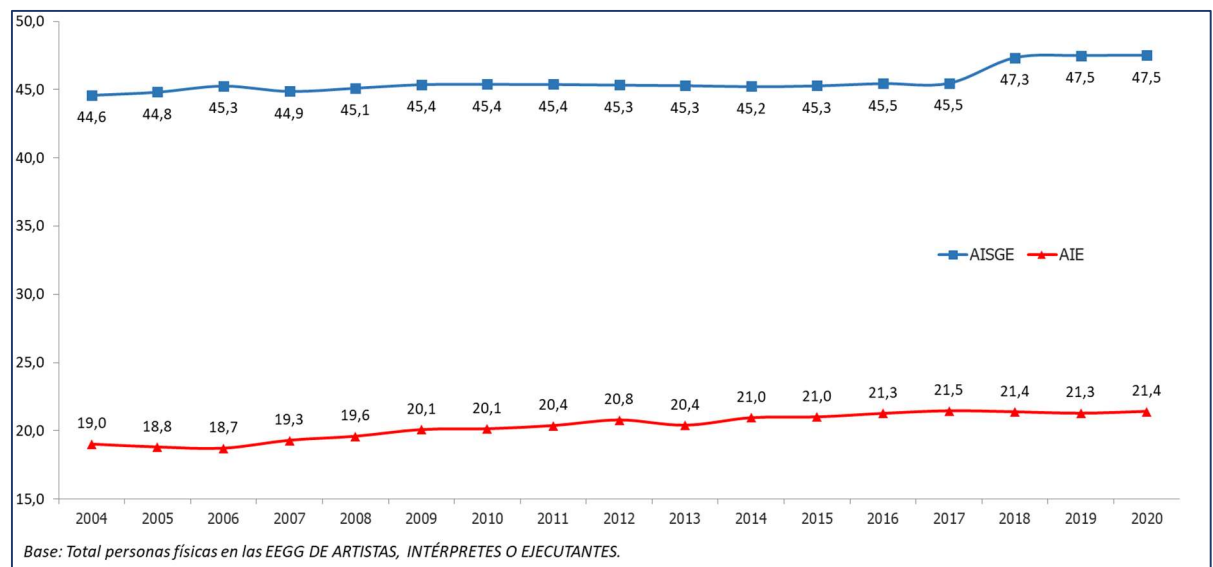
Las cuotas de la mujer en AISGE y AIE son muy diferentes, como ya se podía avanzar a partir de los datos absolutos de la tabla anterior. Mientras que en AISGE esa cuota es de un 47,5% en 2020, cifra que se puede considerar en paridad con la masculina, la cuota en AIE es de 21,4% para ese mismo año, una cifra, por cierto, muy similar a la que vimos en el caso de SGAE (una entidad donde también hay autores dramáticos y audiovisuales, pero donde los músicos son inmensa mayoría, lo que coloca a esta entidad en un perfil muy próximo al de AIE en lo que atañe a su sector de actividad)¹.

¹ A 31 de diciembre de 2018 este colectivo suponía el 80,1% de todos los autores representados por SGAE, según el informe “Autoras en el Audiovisual, la Música y las Artes Escénicas. Un Estudio sobre el Desarrollo Profesional desde una Perspectiva de Género”, editado por Fundación SGAE, 2019, y realizado por CIMEC.

Recordemos también que la cuota de SGAE era la más baja de entre las de las EEGG de autor. Este hecho vuelve a poner en evidencia algo de interés para este estudio: el sector profesional parece tener una relevancia trascendental para impulsar o frenar la presencia de la mujer en la actividad profesional y la música (además de la producción, donde el ámbito empresarial parece un freno fundamental para la mujer) resulta ser el territorio menos favorecedor. Por el contrario, sectores como la dramaturgia (AISGE), muy en particular, y a continuación el audiovisual (DAMA), las artes plásticas (VEGAP) y el mundo editorial (CEDRO), parecen ser territorios más favorecedores para ese desarrollo.

Por lo demás, respecto a la serie de datos del gráfico que sigue, solo cabe añadir que los datos son muy estables a lo largo de todo su recorrido. AISGE comienza en 2004 con una cuota de un 44,6% para la mujer (ya casi en la paridad hace 17 años) y presenta ligeros incrementos hasta 2016, cuando alcanza una cuota de un 45,5%. En 2018 se produce un salto de mejora, situándose en un 47,3%, una cifra que en 2019 sube dos décimas (47,5%) y que luego se mantiene estable en 2020. AIE, por su parte, aumenta muy ligeramente a lo largo de los años, pero desde 2016 muestra una cuota que está prácticamente estabilizada en torno a la cifra actual (21,4%).

GRÁFICO 11: PRESENCIA DE LA MUJER EN CADA EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES / 2004-2020 (% DE CUOTA)



1.2.2.3 Presencia de la mujer en las EEGG de Productores

Abordaremos ahora la situación de la tercera tipología de EEGG, las de productores (EGEDA, audiovisual y AGEDI, música).

En primer lugar, recordemos que se trata de dos entidades de gestión que apenas cuentan con miembros que sean personas físicas. Mayoritariamente están nutridas por personas jurídicas.

AGEDI, muy en particular, tiene un número de personas físicas muy pequeño: en 2004 eran solo 11 personas (10 hombres y 1 mujer); en 2020 son 40 (34 hombres y 6 mujeres).

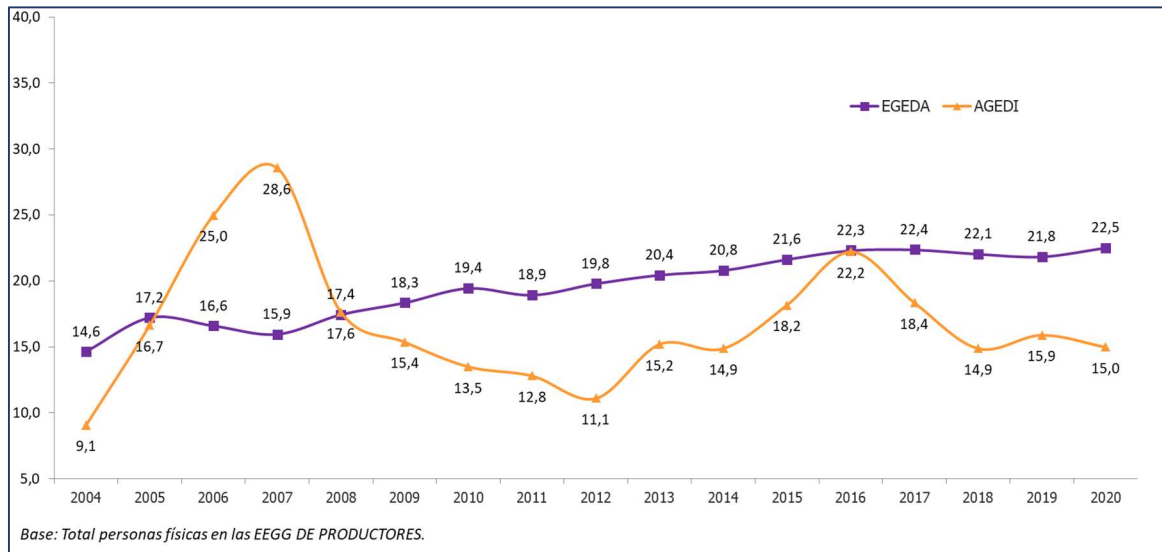
El caso de EGEDA es diferente, porque aún con un perfil compuesto fundamentalmente por personas jurídicas, muestra en 2020 la presencia de 817 personas físicas y, además, su tasa de crecimiento ha sido de 5,0. Por otro lado, también se observa en EGEDA una mayor presencia de mujeres. Volvemos a encontrar aquí una diferencia entre un sector y otro (audiovisual versus música), aunque en ambos casos, al tratarse de una actividad de carácter más empresarial (la producción), la presencia femenina en general está más sesgada. Esta es pues otra variable que parece ser relevante para entender el asociacionismo de la mujer.

TABLA 8: PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES, EN LAS EEGG DE PRODUCTORES / 2004-2020 (ABS)

AÑO	TOTAL EEGG DE PRODUCTORES			EGEDA			AGEDI		
	TOTAL PRODUCT (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)	Total (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)	Total (Abs)	Mujeres (Abs)	Hombres (Abs)
2004	175	25	150	164	24	140	11	1	10
2005	221	38	183	215	37	178	6	1	5
2006	219	37	182	211	35	176	8	2	6
2007	246	41	205	232	37	195	14	4	10
2008	275	48	227	258	45	213	17	3	14
2009	315	57	258	289	53	236	26	4	22
2010	361	68	293	324	63	261	37	5	32
2011	393	72	321	354	67	287	39	5	34
2012	439	83	356	394	78	316	45	5	40
2013	491	98	393	445	91	354	46	7	39
2014	547	111	436	500	104	396	47	7	40
2015	605	129	476	550	119	431	55	10	45
2016	650	145	505	596	133	463	54	12	42
2017	715	158	557	666	149	517	49	9	40
2018	759	164	595	712	157	555	47	7	40
2019	813	175	638	769	168	601	44	7	37
2020	857	190	667,0	817	184	633	40	6	34
RATIO 2020/2004	4,9	7,6	4,4	5,0	7,7	4,5	3,6	6,0	3,4

Respecto a la cuota de género de estas dos entidades hay que decir que mientras que los datos de EGEDA muestran una línea creciente, con pocos altibajos, desde el 14,6% de cuota femenina en 2004 hasta el 22,5% actual, la de AGEDI muestra mayores altibajos, lo que sin duda se debe a las cifras tan pequeñas que en este caso manejamos. La cuota femenina en AGEDI para 2020 es de un 15%.

GRÁFICO 12: PRESENCIA DE LA MUJER EN CADA EEGG DE PRODUCTORES / 2004-2020 (% DE CUOTA)



1.3 Resumen de situación: Foto Finish 2020, cuota de género entre los miembros de las EEGG

Para finalizar ya este capítulo referido al análisis de las personas físicas miembros de las EEGG y la cuota de género, presentamos a continuación un gráfico donde se da cuenta de la situación actual en el conjunto de las EEGG y de la cuota de género en cada una de ellas.

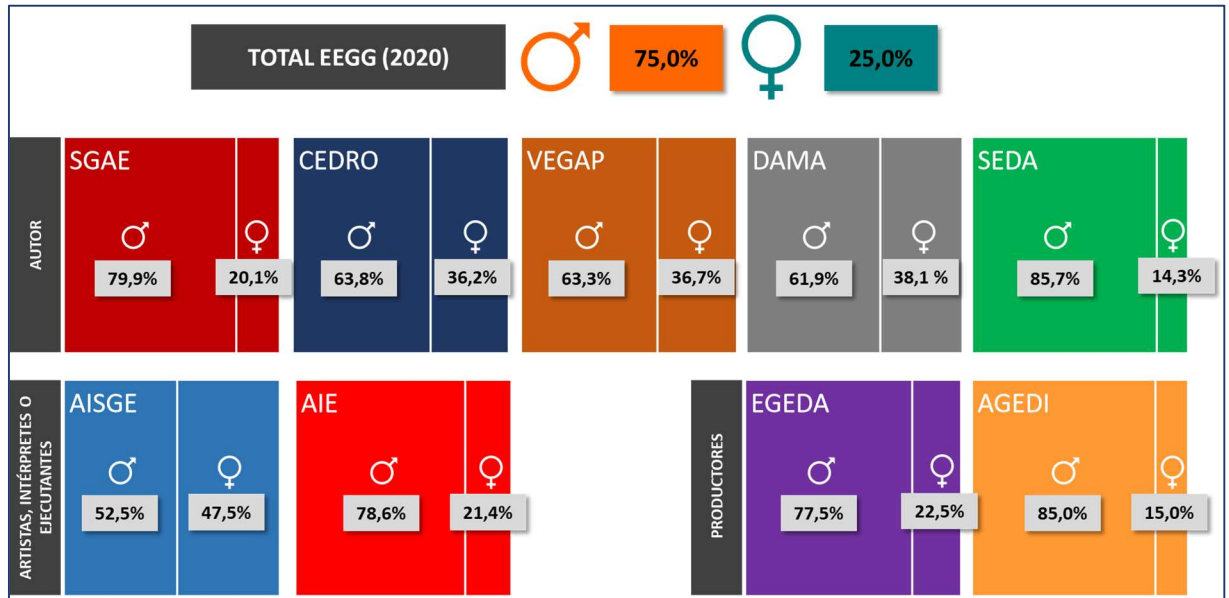
En el esquema siguiente se han utilizado gráficos de rectángulo (en este caso, más bien de “cuadrados”) para representar cada EEGG. La mera visualización de cada cuadrado y la línea divisoria interior que puede apreciarse da idea rápida de la presencia de la mujer en el total de miembros de cada entidad. Para una paridad “perfecta”, la línea divisoria debería estar en la mitad de cada cuadrado. Lo que encontramos es lo siguiente:

- En primer lugar, la cuota global de presencia femenina en el conjunto de las EEGG es baja, de un 25%, sin alcanzar la paridad (ni esa “frontera” que suele utilizarse con frecuencia del 40% como umbral mínimo).
- Sin embargo, tenemos un caso evidente de paridad en AISGE (los artistas, intérpretes o ejecutantes actores y dirección de escena), con una cuota de un 47,5% para la mujer.
- En una franja alta, pero inferior a la anterior, cerca del 40% pero sin alcanzar esta cifra, están tres entidades de autor: DAMA (audiovisual; 38,1%), VEGAP (artes plásticas; 36,7%) y CEDRO (reprografía; 36,2%).
- Un tercer escalón lo conforman dos entidades de gestión dedicadas a la música y con un gran número de miembros, SGAE y AIE, y una entidad de gestión de productores, EGEDA

(audiovisual). La primera es de autores y editores y aunque representa no solo a los compositores musicales sino también a creadores del audiovisual y la dramaturgia, el peso que en ella tiene el colegio de pequeño derecho (música) es muy alto, como ya comentamos anteriormente. SGAE recoge el mayor número de miembros de todas las EEGG (121.164 personas en 2020) y la cuota de la mujer en este caso es de un 20,1%. AIE, por su parte, es una entidad de artistas, intérpretes o ejecutantes, la segunda más numerosa en número de personas físicas asociadas (30.435 en 2020) y tiene una cuota de presencia femenina de un 21,4%, es decir, de similar orden que SGAE. Entre ambas, SGAE más AIE, sus asociados suponen 151.599 personas en 2020. Sobre el número total de personas asociadas a cualquier de las nueve EEGG que existen en España (199.165), representan al 76,1% de todos los asociados. Es una proporción muy considerable. Puede decirse que en buena medida la cuota global que se obtiene para la presencia femenina en el conjunto de las EEGG, que es de un 25%, se explica por el asociacionismo de la mujer -bajo- en estas dos grandes organizaciones. En cuanto a EGEDA, que la cuota de la mujer se sitúe en este umbral bajo (22,5%) está sin duda vinculado con el carácter más “empresarial” de esta organización, un ámbito que minimiza la presencia femenina.

- Finalmente, en una franja de cifras muy bajas aparecen otras dos entidades: SEDA, de autores y editores musicales, con una cuota para la mujer de un 14,3% y AGEDI, de productores musicales, con una cuota femenina de un 15%. En ambos casos solo puede decirse que las cifras de personas físicas asociadas a ellas son extraordinariamente bajas. En el caso de SEDA, los datos de 2020, su primer año de actividad, arrojan una cifra mínima de miembros (14 personas, de las cuales solo 2 son mujeres) y habrá que esperar a años próximos para poder tomar verdadera medida de la cuestión de género. En el otro caso, AGEDI, la cifra de miembros -personas físicas- en 2020 es solo de 40 personas (solo 6 de las cuales son mujeres). Como ocurría con EGEDA, el carácter empresarial de la organización explica en buena parte estas pequeñas cifras de presencia de personas físicas y de mujeres muy en particular.

GRÁFICO 13: FOTO FINISH 2020 / CUOTA DE GÉNERO EN EL Nº DE MIEMBROS (PERSONAS FÍSICAS) DE LAS EEGG (TOTAL Y POR EEGG)



En definitiva, hay que decir que la presencia de la mujer en el conjunto de las EEGG ha crecido desde 2004 hasta la fecha. Su ratio de crecimiento es superior a la del hombre (2,31 frente a 1,76, respectivamente).

A pesar de ello, la cuota femenina es tan solo de un 25% en 2020. El número de mujeres continúa siendo muy inferior al de hombres, siendo el número de ellos casi 3 veces más alto. Por EEGG puede destacarse lo siguiente:

- AISGE es la única EEGG que presenta datos paritarios, con una cuota femenina para 2020 de un 47,5%.
- Ligeramente por debajo de la frontera del 40% aparecen DAMA (38,1% de cuota femenina), VEGAP (36,7%) y CEDRO (36,2%).
- Con un nivel por debajo de la media global (y explicándola en gran medida, dado su fuerte peso en el conjunto de los miembros de las EEGG) están SGAE y AIE, dos entidades de gestión dedicadas a la música, con cuotas para la mujer de 20,1% y 21,4%, respectivamente. También EGEDA, una entidad de productores con un número bastante menor de miembros físicos, presenta también una cuota de este orden (22,5%).
- Finalmente, SEDA (sin apenas miembros todavía, por el inicio de su actividad en 2020), con una cuota de un 14,3% y AGEDI, con una cuota de un 15%, presentan las cifras más bajas.

2 ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL

Para finalizar, abordaremos ahora el análisis de los órganos de gobierno y control. Mientras que en el capítulo anterior nos situábamos en la perspectiva del análisis del grado de asociacionismo, ahora nos situamos en la perspectiva de la relación de la mujer con las posiciones de gobierno y poder dentro de estas organizaciones.

Los datos que siguen se han solicitado expresamente a cada una de las EEGG analizadas, como ya comentamos en el apartado de metodología. Como anexo a este informe se adjuntan las fichas correspondientes a los datos cumplimentados por cada entidad (en formato Excel). En dichos anexos puede verse no solo la información recogida, sino, también, los órganos de gobierno y control de cada una de las EEGG (y sus denominaciones).

En el análisis hemos incluido a todas las personas físicas que son socios y que ejercen diversas funciones dentro de los órganos de gobierno y control; es decir, no están incluidos puestos de gestión desempeñados por personas no asociadas y que ejercen sus tareas en un régimen laboral determinado (tales como la dirección general o las direcciones de departamento, área, etc.), ni tampoco personas físicas que aparecen en los órganos de control cuando se trata de personas externas o no socias o son personas jurídicas.

Tampoco están incluidas las personas jurídicas que están en los órganos de gobierno y gestión de AGEDI (productores musicales). En sus órganos, en la actualidad hay 10 puestos, 9 de los cuales son personas jurídicas y 1 es persona física (el presidente de la Asociación, que se elige por parte del Comité Directivo, que es el órgano de gobierno de la Asociación y que, según sus estatutos, debe ser ajeno a cualquier compañía productora de música, perteneciente o no a la asociación). Excepcionalmente, aunque no se trate de un socio, solo esta persona física aparece contabilizada en las cifras del total de personas en puestos de gobierno y control. De EGEDA, sin embargo, sí que se han contabilizado como personas físicas los integrantes de sus órganos de gobierno, pues la propia organización, según nos ha informado, considera personas físicas a las personas que están en dichos órganos en representación de empresas.

Es necesaria una aclaración añadida para resolver la cuestión de cómo se han contabilizado las personas. Nos explicamos: el Consejo de Administración (o Junta Directiva o Comité Directivo), que es el órgano de gobierno y representación donde están todos los socio/as elegido/as por las Asambleas, define en su seno también dos figuras como mínimo, la Presidencia y la (o las) Vicepresidencia(s). Del mismo modo, es muy habitual que además de un Consejo de Administración, haya un segundo órgano de dirección menos numeroso, que suele denominarse Consejo de Dirección (o Comisión Permanente o Ejecutiva o de Seguimiento...), al que le corresponde la administración permanente y ejecutiva de la sociedad. Pero siempre, en todos estos casos, estas personas son parte de la Junta Directiva o Consejo de Administración. Siendo esto así, al contabilizar el número de personas en los órganos de gobierno, NO hemos “duplicado” esos puestos, sino que hemos contabilizado personas (son las mismas, ya sea en unos órganos o en otros). Por el contrario,

el habitualmente llamado Órgano de Control está ocupado por personas diferentes, que no forman parte del Consejo de Administración. Lo mismo ocurre con los Consejos Territoriales, los ocupan personas diferentes que tampoco forman parte del Consejo de Administración. En estos casos, es muy claro que para calcular el número total de personas en los órganos de gobierno y control es preciso sumar estas personas a las que forman el Consejo, pues son distintas.

Un caso a medio camino entre los anteriores son las Comisiones de Trabajo. A veces, en algunas entidades, hemos podido comprobar que son los mismos integrantes del Consejo de Administración los que ejercen esas tareas, pero en otras no es así, sino que se designa a otros socio/as para realizarlas, que no pertenecen al Consejo. Puesto que nos es imposible saber en cada caso exactamente cómo es el asunto (no solo ya para la actualidad, sino también para toda la serie de datos, 2015-2021), hemos optado por considerar las Comisiones de Trabajo como órganos compuestos por personas diferentes, igual que en el caso del Órgano de Control y los Consejos Territoriales.

Aclarado ya como se ha realizado el cómputo pasamos a analizar los datos.

2.1 Cuota de género en los Órganos de Gobierno y Control en el conjunto de las EEGG

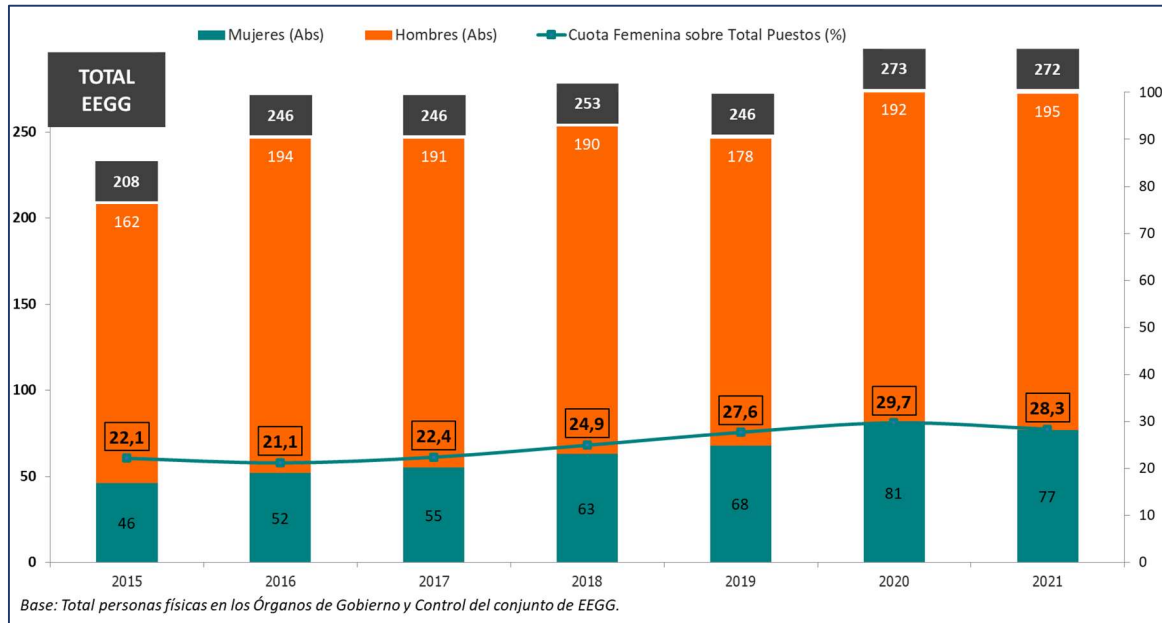
Comenzaremos por analizar la serie de datos, que en este caso incluye cifras desde 2015 hasta la actualidad, 2021 (7 años).

Teniendo en cuenta todas las EEGG y todos los órganos, el gráfico siguiente nos muestra el número de personas que conforman el colectivo objeto de análisis (a 31 de diciembre de cada año, salvo para el caso de 2021, donde los datos se refieren al momento en que desarrollamos este informe, noviembre de 2021). En el recuadro superior puede verse el número total de personas en los órganos de gobierno y control; dentro de cada rectángulo de color, el número de mujeres y hombres; la línea que recoge el porcentaje de cuota corresponde a la mujer (con su porcentaje enmarcado).

De 2015 a 2016 se produjo un salto en el número de puestos de los órganos de gobierno y en 2020, otro. Así, mientras que en 2015 el número de personas era de 208, entre 2016 y 2019 esta cifra se situaba en torno a las 246 personas. Para 2020 y 2021 tenemos ya 273 y 272 personas, respectivamente.

El color verde del gráfico representa el número absoluto de mujeres en estos órganos. A lo largo de toda la serie se observa fácilmente que es minoritario frente al color naranja utilizado para los hombres, pero, también, que su presencia crece con los años, hasta llegar a 2021, en el que sufre una pequeña caída. Mientras que en 2015 solo había solo 46 mujeres en estas estructuras, en 2021 la cifra de mujeres es de 77. La cuota femenina ha pasado de un 22,1% en el inicio de la serie a un 28,3% en la actualidad. No es un incremento enorme, pero sí es una mejora clara. Mientras que esta es una buena noticia, la mala noticia es que este dato es inferior al del año anterior, que registró una cuota de 29,7%.

GRÁFICO 14: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DEL CONJUNTO DE LAS EEGG / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



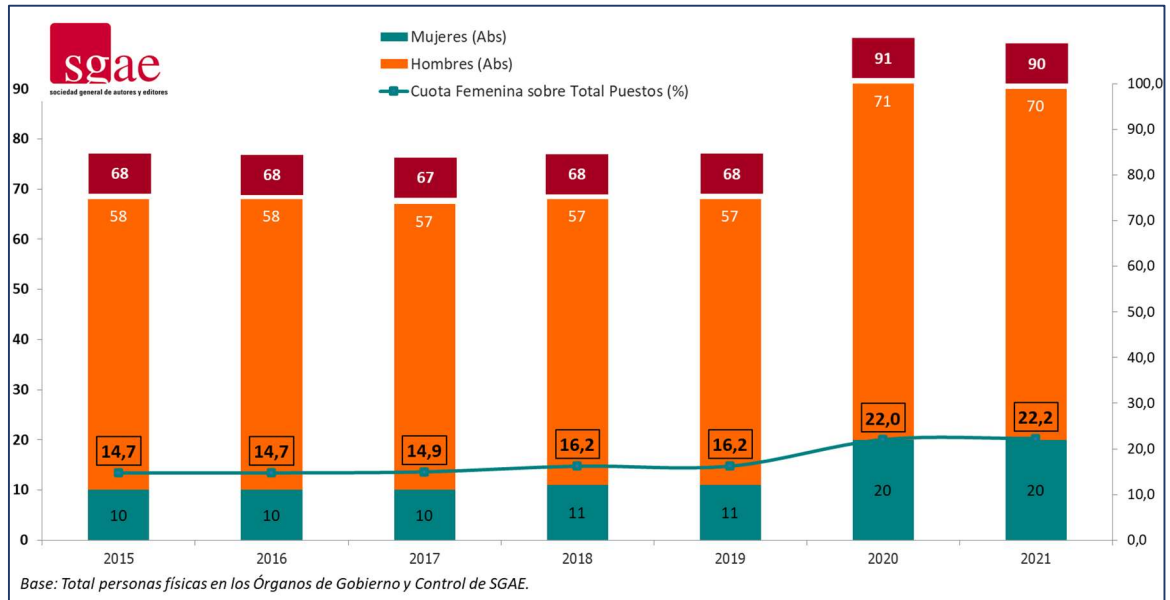
2.2 Cuota de la mujer en los órganos de gobierno y control de cada una de las EEGG

Analizaremos ahora, una a una, la evolución de las nueve entidades de gestión.

SGAE muestra una cuota de la mujer en sus órganos de gobierno y control por debajo de la media general a lo largo de todo el período.

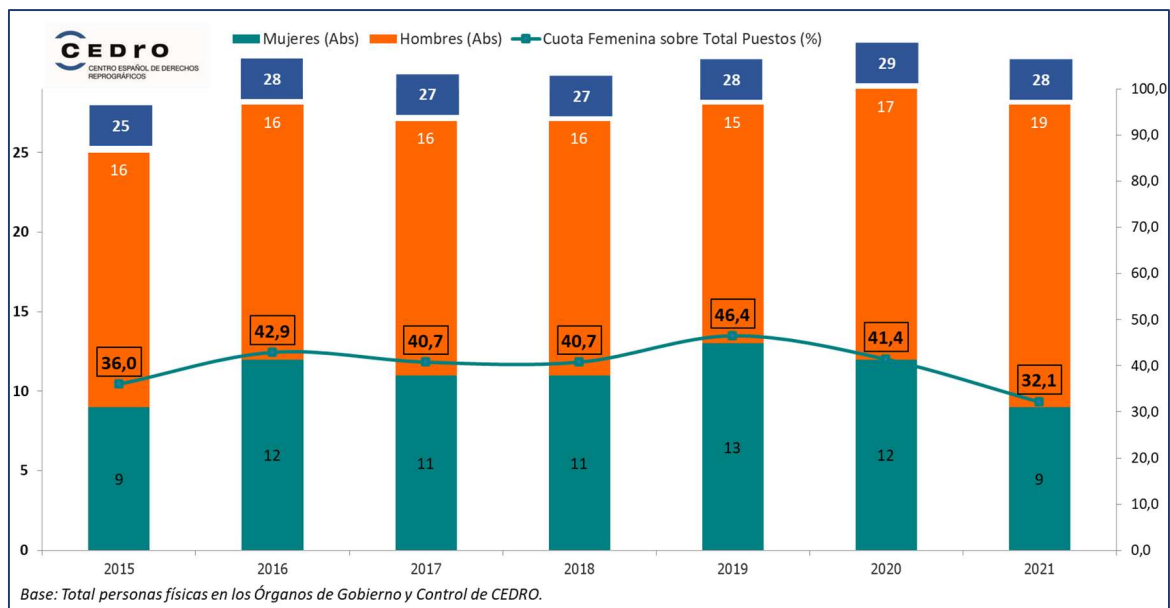
Su serie de datos comienza en cifras muy bajas y se mantiene en ellas entre 2015 (14,7%) y 2017 (14,9%). Entre 2018 y 2019 muestra un ligero ascenso, situándose en una cuota de 16,2%. Y ya en 2020 y 2021, a la par que se registra un aumento importante del número de personas en sus órganos de gobierno, vemos también aparecer un mayor número de mujeres en ellos, impulsándose la cuota hasta el 22,2% actual.

GRÁFICO 15: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE SGAE / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



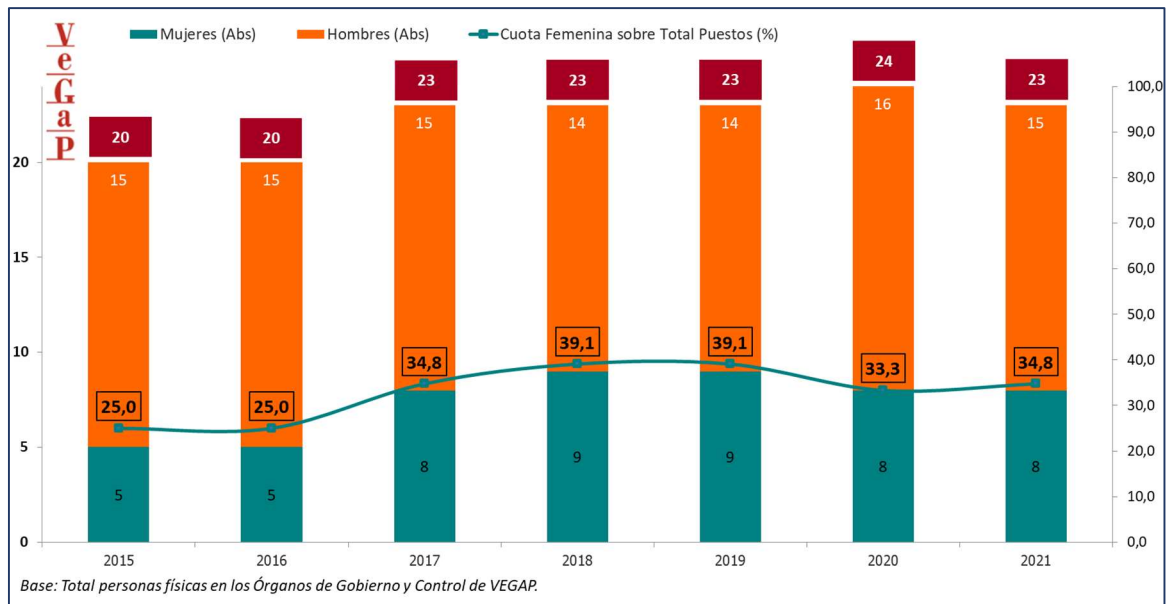
CEDRO presenta una cuota de género superior, en toda la serie, a la que acabamos de ver para SGAE, pero su tendencia es oscilante y no muestra una clara línea ascendente. Más bien al contrario. Desde que en 2019 consiguió la cuota más alta (46,4%, que puede considerarse paritaria), en 2020 y 2021 ha visto descender la presencia femenina. Actualmente se sitúa en un 32,1%, la cifra más baja de toda la serie.

GRÁFICO 16: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE CEDRO / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



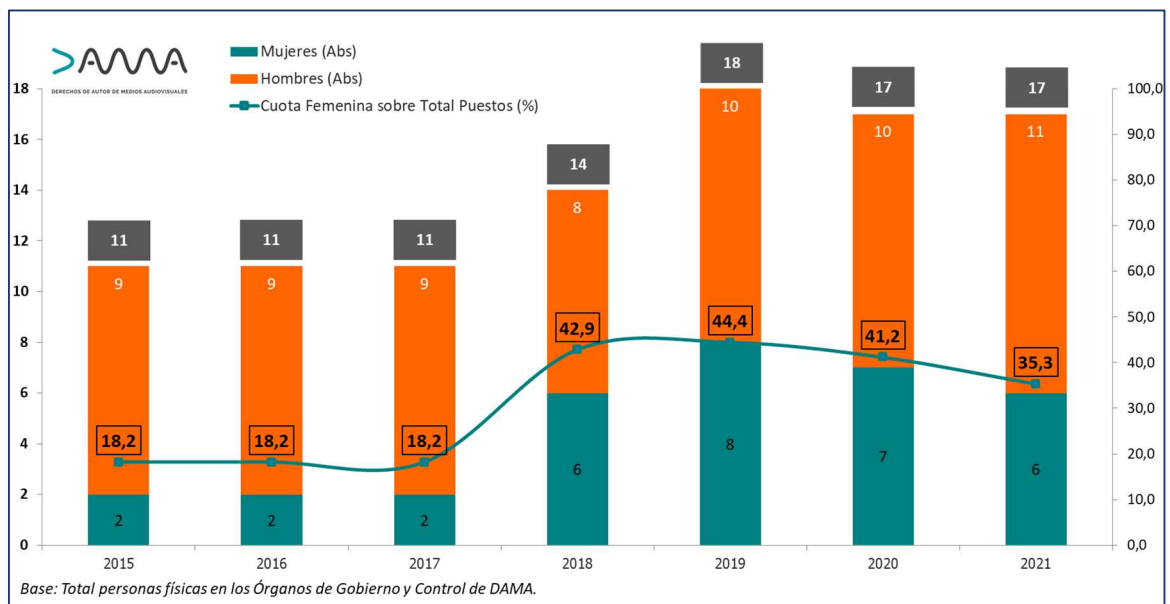
VEGAP tenía en 2005 una cuota baja (25,0%). A partir de 2017 incrementó la presencia de mujeres hasta llegar a su máximo en 2018 y 2019 (39,1%). Como en el caso de CEDRO, en los dos últimos años dicha cuota ha descendido. En la actualidad es de un 34,8% (ligerísimamente superior a la de 2020).

GRÁFICO 17: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE VEGAP / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



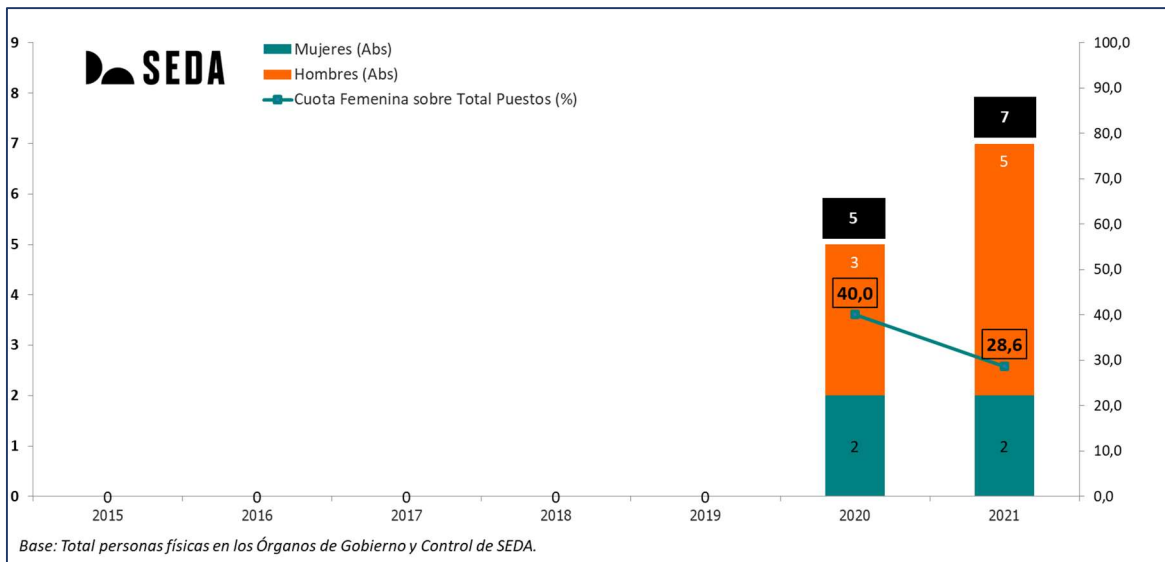
DAMA dio un salto cualitativo importante en 2018, que confirmó en 2019 con una cuota del 44,4%, la más alta de la serie. Sin embargo, como las dos anteriores (CEDRO y VEGAP), 2020 y 2021 se han caracterizado por una pérdida de peso de la mujer. Su cuota actual es de un 35,3%.

GRÁFICO 18: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE DAMA / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



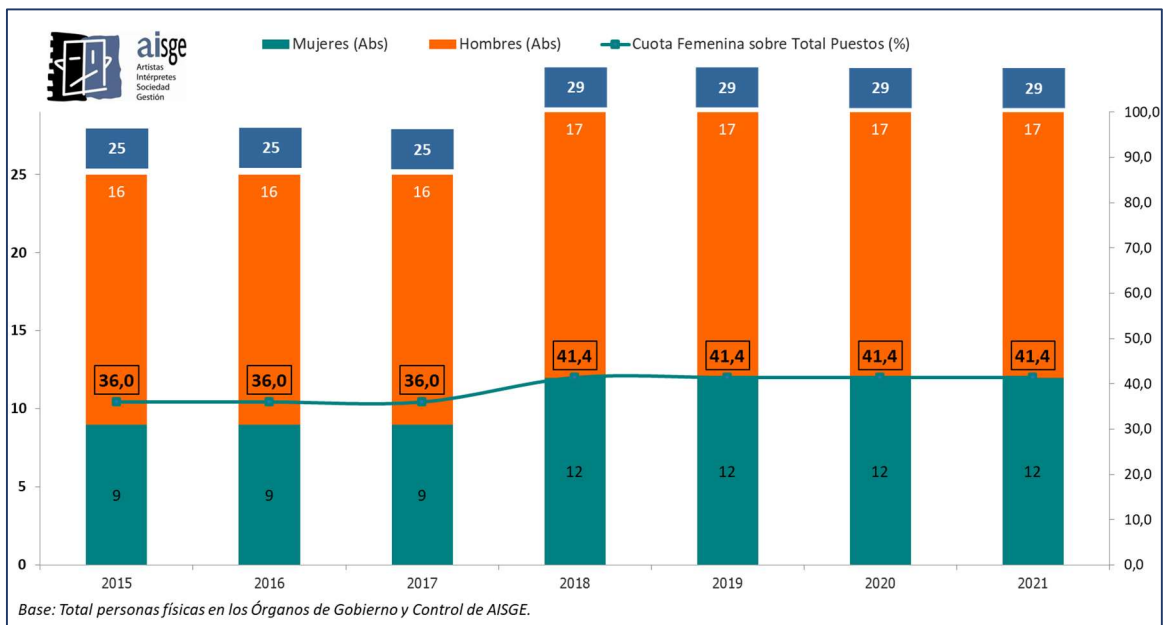
Para SEDA solo existen datos para 2020 y 2021. Siendo una entidad todavía pequeña, también su estructura de gobierno es reducida (solo 5 miembros en 2020 y 7 en 2021). En ambos casos el número de mujeres es de dos, por lo que su cuota inicial de 40% se ha reducido en 2021 al 28,6%.

GRÁFICO 19: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE SEDA / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



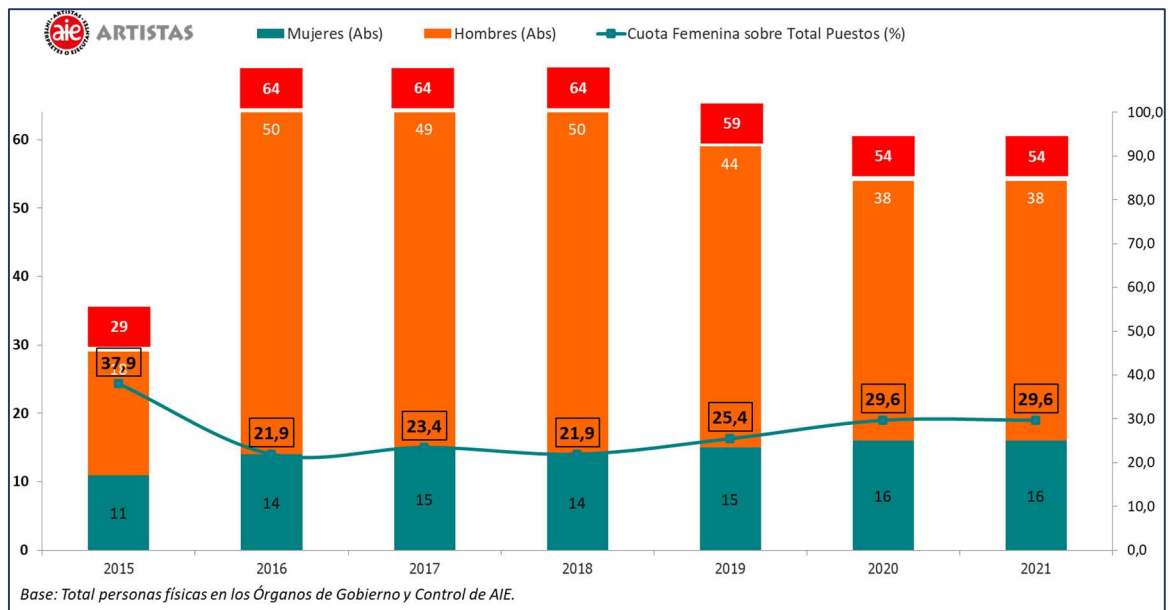
En AISGE podemos observar una gran estabilidad a lo largo de toda la serie de datos. Entre 2015 y 2017 la cuota era de un 36%. Entre 2018 y 2021, de un 41,4%.

GRÁFICO 20: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AISGE / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



La serie de datos de AIE comienza con un número de puestos reducido en comparación con los años siguientes (29). En aquel año, de esos 29 miembros pertenecientes a los órganos de gobierno, 11 eran mujeres y la cuota femenina obtuvo su cifra más alta, un 37,9%. A partir de entonces lo que vemos es, en primer lugar, una caída en 2016 y luego una mejora sostenida. El nº de puestos directivos aumentó de manera considerable en 2016 (de 29 a 64), mientras que el nº de mujeres apenas aumentó, lo que dio lugar a una cuota de un 21,9%. Desde entonces muestra una tendencia suave de incremento, que se ha estabilizado en 2020 y 2021 en un 29,6% de presencia femenina.

GRÁFICO 21: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AIE / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



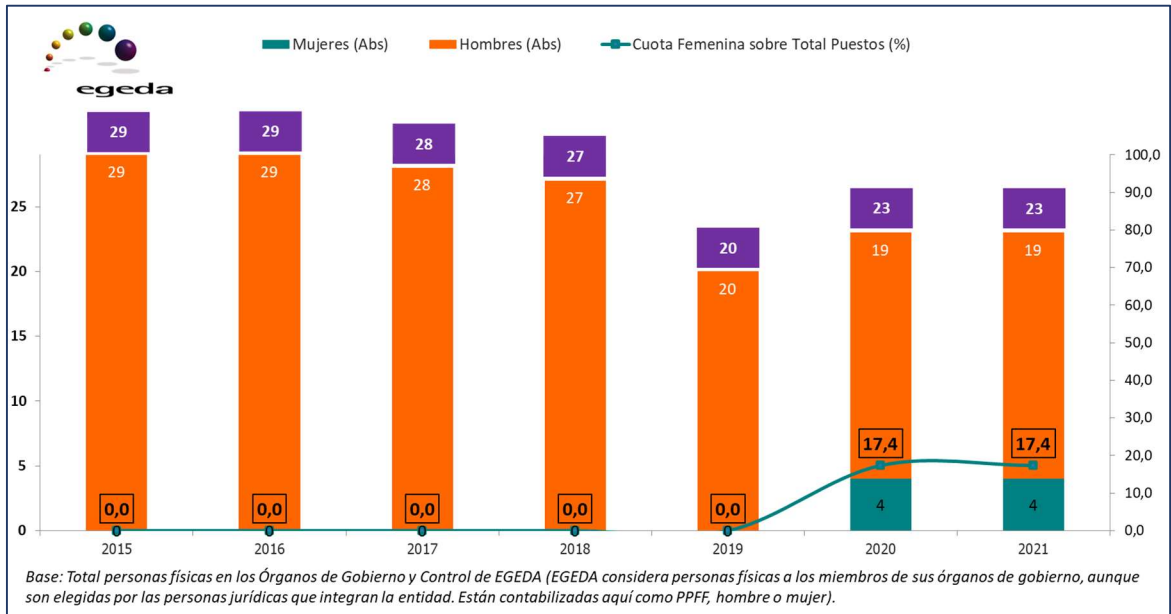
Finalizaremos este análisis con las dos últimas EEGG, las de productores.

En cuanto a EGEDA, es preciso recordar, como ya explicamos antes, que esta entidad considera personas físicas a los miembros de sus órganos de gobierno, aunque estén presentes en ellos por designación de las personas jurídicas elegidas. Están contabilizadas en el gráfico siguiente según su condición de hombre o mujer.

Como puede verse, hasta 2020 no aparece una sola mujer en los órganos de gobierno y control, a pesar de que el número de puestos directivos no es pequeño. En 2020 por fin aparecen 4 mujeres, las mismas que se mantienen en 2021.

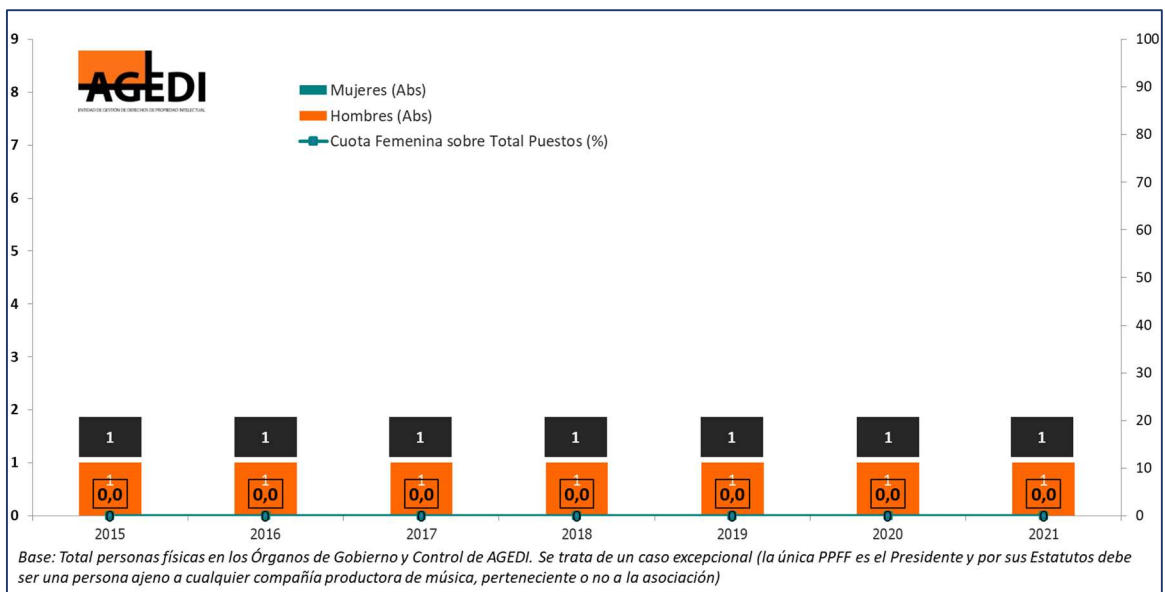
La cuota femenina actual de EGEDA es de un 17,4%.

GRÁFICO 22: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE EGEDA / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER)



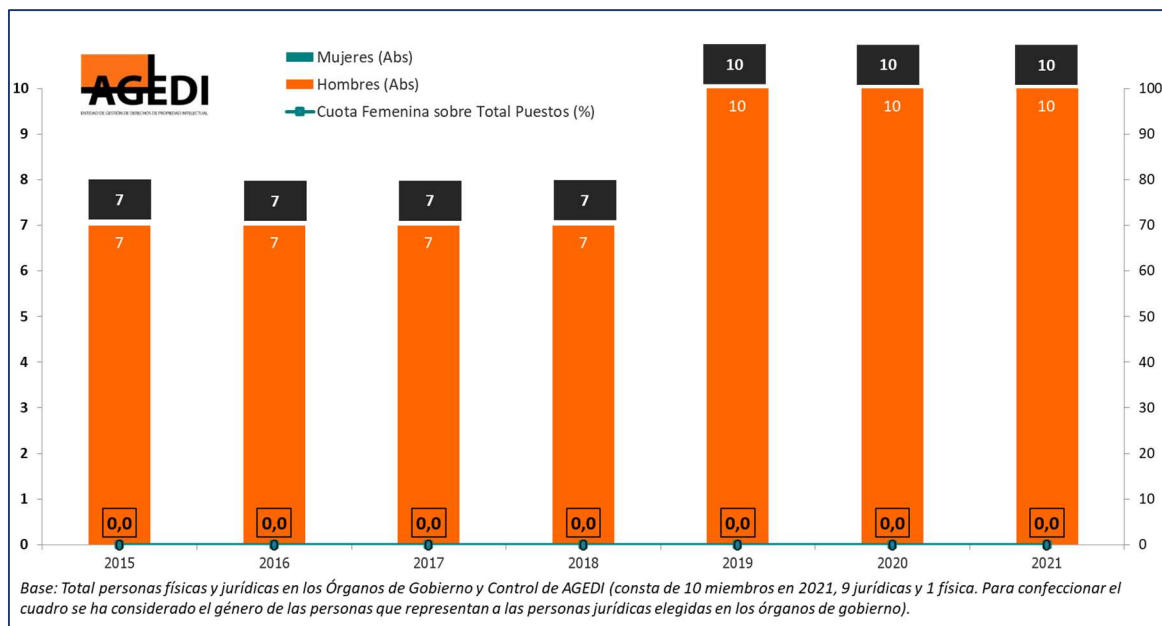
Para el caso de AGEDI se han contabilizado únicamente las personas físicas de sus órganos de gobierno. Se trata de una organización con un número muy pequeño de puestos en los órganos de gobierno y control, solo 10 en la actualidad, de los cuales solo 1 es persona física (el presidente), el resto (9) son personas jurídicas. Esa única persona es hombre (a lo largo de todos los años).

GRÁFICO 23: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AGEDI / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER SOBRE TOTAL PERSONAS FÍSICAS)



De cualquier modo, si lo que graficáramos fuera el género de los representantes designados por las empresas más la única persona física que integran los órganos directivos, encontraríamos lo mismo: siempre son (y han sido) hombres. No aparece una sola mujer.

GRÁFICO 24: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AGEDI / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER SOBRE TOTAL PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS)

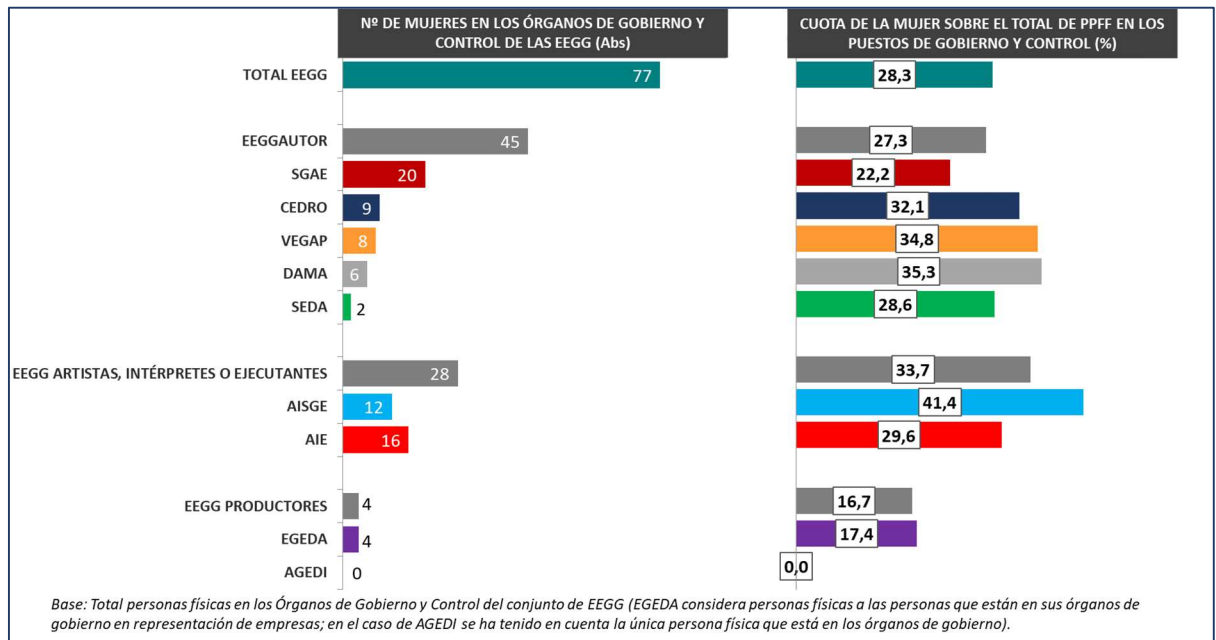


Hagamos, para finalizar este apartado, un resumen comparativo de las EEGG con las cifras más actuales, recogiendo para 2021 el número de mujeres en los órganos de gobierno y la cuota de género correspondiente.

El ranking que obtenemos, a tenor de la cuota femenina que presenta cada una es el siguiente (la cifra absoluta y la cuota pueden consultarse en el gráfico):

- Por encima de la cuota global (que es 28,3%):
 - AISGE: 41,4%
 - DAMA: 35,3%
 - VEGAP: 34,8%
 - CEDRO: 32,1%
 - AIE: 29,6%
 - SEDA: 28,6%
- Por debajo de la media:
 - SGAE: 22,2%
 - EGEDA: 17,4%
 - AGEDI: 0,0%

GRÁFICO 25: RESUMEN DE SITUACIÓN 2021: Nº DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE LAS DISTINTAS EEGG Y CUOTA DE LA MUJER EN CADA UNA (ABS Y % DE CUOTA)



2.3 La posición de la mujer dentro de los Órganos de Gobierno en 2021

Hemos intentado hacer una síntesis y homologación de los distintos órganos de gobierno de todas las EEGG, para poder analizar la presencia de la mujer en órganos y funciones específicas. Finalmente hemos podido aislar los siguientes órganos y niveles dentro de las estructuras:

- Hay algunos órganos, que, aunque se denominen de distinta forma en unas y otras, equivalen a lo mismo o tienen similares funciones. Es el caso del “Consejo de Administración” (a veces denominado también Junta Directiva, Consejo de Administradores o Comité Directivo). Se trata del órgano de gobierno y representación donde están todos los socio/as que han sido elegidos por las Asambleas. Hemos agrupado todos estos casos.
- Todos los Consejos de Administración o Juntas Directivas tienen una Presidencia y una o más Vicepresidencias. Individualizaremos la información relativa a estos puestos específicamente.
- Por lo general, la mayoría de las EEGG tienen un segundo órgano de dirección, que es un grupo menos numeroso y que suele denominarse “Consejo de Dirección” (también Comisión Permanente, Comisión Permanente Ejecutiva, Comisión Permanente o de Seguimiento, Comisión Ejecutiva o Comisión Delegada). A este órgano le suele corresponder la administración permanente y ejecutiva de cada sociedad. Puede decirse que es un órgano

menos de representación y más ejecutivo o de administración. Es verdaderamente un órgano donde se deciden cosas.

- Prácticamente todas las EEGG tienen un “Órgano de Control Interno” (también llamado en algunos casos Comisión de Supervisión, Comisión de Control Interno o Comisión de Control Económico-Financiero). Se trata de un órgano que supervisa las actividades y obligaciones de los órganos de gobierno y administración de la Sociedad y controla permanentemente la gestión encomendada a los órganos de gobierno, representación y administración.
- En algunos casos existen las llamadas Comisiones de Trabajo (aunque no siempre), definidas como parte de los órganos de gobierno (aunque con un nivel ejecutivo inferior).
- Finalmente, hay una entidad (SGAE) donde existen los “Consejos Territoriales”. Son órganos con carácter colegiado y representativos en su ámbito territorial por delegación de la Junta Directiva.

Presentamos en primer lugar la tabla que recoge la situación actual en cuanto al número de mujeres y hombres en cada uno de estos niveles, así como la cuota de género.

TABLA 9: SITUACIÓN 2021: MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL Y CUOTA DE GÉNERO (ABS Y %)

AÑO	NÚMERO DE PPF (Abs)			CUOTA DE GÉNERO (%)		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
TOTAL EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL (nota 1)	272	77	195	100,0	28,3	71,7
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN / JUNTA DIRECTIVA / COMITÉ DIRECTIVO (nota 2)	141	47	94	100,0	33,3	66,7
Presidencia	8	0	8	100,0	0,0	100,0
Vicepresidencias	15	5	10	100,0	33,3	66,7
Consejo de Dirección / Comisión Permanente / Comisión Ejecutiva	47	11	36	100,0	23,4	76,6
ÓRGANO DE CONTROL	32	8	24	100,0	25,0	75,0
COMISIONES DE TRABAJO	48	13	35	100,0	27,1	72,9
CONSEJOS TERRITORIALES	51	9	42	100,0	17,6	82,4

(1) Para calcular la cifra total de personas en los Órganos de Gobierno y Control se está sumando el nº de personas del Consejo de Administración, más los componentes del Órgano de Control (cuando se trata de socio/as) y las personas que participan en las Comisiones de Trabajo y los Consejos Territoriales. En el caso de las Comisiones de Trabajo hay que decir que muchas veces estos puestos los desempeñan las mismas personas que pertenecen al Consejo de Administración; en otras ocasiones no es así, sino que se designa a ciertos socio/as para realizar esa labor sin que pertenezcan al Consejo de Administración. Puesto que nos es imposible saber con certeza este extremo en cada EEGG, las personas de las comisiones se suman al nº de personas del Consejo de Administración, del Órgano de Control y de los Consejos Territoriales para dar lugar a la cifra total de personas en Órganos de Gobierno y Control.

(2) La suma de sus componentes es inferior a la cifra total de PPF del Consejo de Administración, ya que estos cargos y funciones los desarrollan solo un grupo de personas que pertenecen al Consejo de Administración.

En resumen, se observa lo siguiente:

- En los Consejos de Administración aparece un 33,3% de mujeres, una cuota que está por encima de la presencia global de las mujeres en los órganos de gobierno y control. Sin embargo:
 - En la Presidencia no aparece ninguna mujer
 - En la Vicepresidencia, volvemos a encontrar una cuota de un 33,3%
 - Y en el Consejo de Dirección o Comisión Permanente o Comisión Ejecutiva, la cuota se reduce a un 23,4%. Recordemos que este órgano es el que verdaderamente realiza la administración cotidiana de la organización.
- En el Órgano de Control también presenta una cuota inferior a la global, de un 25%.
- En las Comisiones de Trabajo su presencia aumenta algo, hasta un 27,1%. No es posible aquí analizar los datos más al detalle, pero en la fase de análisis cualitativo hay diversas referencias al tipo de comisiones “que suelen tocarle a la mujer”.
- Finalmente, en los Consejos Territoriales es donde aparece la cuota más baja, de un 17,6%.

¿Qué encontramos si analizamos la cuota de género para estos órganos en términos evolutivos?

La última tabla de este capítulo da cuenta de ello. En resumen:

- En los Consejos de Administración o las Juntas Directivas ha aumentado paulatinamente la cuota de la mujer.
- Por el contrario, en la Presidencia, donde alguna vez ha habido alguna mujer, ahora no hay ninguna.
- En las Vicepresidencias también ha tendido a aumentar el nº de mujeres, aunque 2019 fue el mejor año.
- En el Consejo de Dirección o Comité Ejecutivo encontramos ahora la misma cuota que en 2015.
- En los Órganos de Control, la presencia de la mujer ha tendido a incrementarse respecto a los años 2015 y 2016, cuando había muy pocas mujeres. A partir de ahí la cifra es estable, con alguna oscilación.
- En los Comités de Trabajo, también con oscilaciones, la cifra es relativamente estable en toda la serie.
- En los Consejos Territoriales, a partir de 2020 la cifra creció.

TABLA 10: EVOLUCIÓN DE LA CUOTA DE LA MUJER EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL / 2015-2021 (%)

AÑO	EVOLUCIÓN DE LA CUOTA DE LA MUJER (%)						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TOTAL EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL (nota 1)	22,1	21,1	22,4	24,9	27,6	29,7	28,3
CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN / JUNTA DIRECTIVA / COMITÉ DIRECTIVO (nota 2)	24,8	23,2	24,5	29,5	30,2	33,6	33,3
Presidencia	25,0	25,0	25,0	12,5	14,3	0,0	0,0
Vicepresidencias	20,0	23,1	38,5	33,3	42,9	33,3	33,3
Consejo de Dirección / Comisión Permanente / Comisión Ejecutiva	23,1	22,4	26,0	30,6	31,3	23,4	23,4
ÓRGANO DE CONTROL	9,1	7,7	23,1	17,6	22,7	26,7	25,0
COMISIONES DE TRABAJO	31,6	25,9	24,5	24,5	35,4	32,7	27,1
CONSEJOS TERRITORIALES	10,8	10,8	10,8	10,8	10,8	17,6	17,6

(1) Para calcular la cifra total de personas en los Órganos de Gobierno y Control se está sumando el nº de personas del Consejo de Administración, más los componentes del Órgano de Control (cuando se trata de socio/as) y las personas que participan en las Comisiones de Trabajo y los Consejos Territoriales. En el caso de las Comisiones de Trabajo hay que decir que muchas veces estos puestos los desempeñan las mismas personas que pertenecen al Consejo de Administración; en otras ocasiones no es así, sino que se designa a ciertos socio/as para realizar esa labor sin que pertenezcan al Consejo de Administración. Puesto que nos es imposible saber con certeza este extremo en cada EEGG, las personas en las comisiones se suman al nº de personas del Consejo de Administración, del Órgano de Control y de los Consejos Territoriales para dar lugar a la cifra total de personas en Órganos de Gobierno y Control.

(2) La suma de sus componentes es inferior a la cifra total de PPF del Consejo de Administración, ya que estos cargos y funciones los desarrollan solo un grupo de personas que pertenecen al Consejo de Administración.

3 RELACIÓN ENTRE ASOCIACIONISMO Y PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

Para finalizar el análisis de datos, hemos decidido indagar en la relación objetiva que puede darse entre el asociacionismo (es decir, pertenecer a una EEGG) y la presencia de la mujer en los órganos de gobierno.

Cuando en las páginas siguientes abordemos el análisis cualitativo veremos emerger en el discurso una razón que lo/as entrevistado/as arguyen para justificar la menor presencia femenina de las mujeres en los órganos de gobierno (particularmente quienes no son muy propenso/as a impulsar medidas positivas de género). Esa razón o justificación la hemos llamado “el argumento de la proporcionalidad” y, aunque abundaremos en él, viene a decir que la presencia de mujeres en los puestos clave de la industria cultural es menor simplemente porque hay un menor número de mujeres que de hombres en ella.

En primer lugar, ¿qué hay de cierto en esto? ¿es verdad que la cuota de la mujer en la gobernanza es proporcional a su membresía?

El siguiente gráfico nos ayuda a encontrar la respuesta. Lo primero que tenemos que decir es que este ejercicio de análisis lo hemos tenido que hacer con los datos de 2020, ya que para 2021 no tenemos las cifras correspondientes al nº de asociado/as. Y aunque en 2021 algunas cuotas relativas a la presencia de la mujer en los órganos de gobierno han cambiado, estos cálculos con los datos de 2020 nos permiten aproximarnos a la cuestión.

El gráfico presenta dos ejes. En el eje horizontal podemos ver representada la cuota de presencia de la mujer en cada EEGG (en % para 2020), es decir, la proporción que suponen del total de sus miembros. En el eje vertical lo que vemos es la cuota de la mujer en cada EEGG, pero ahora en sus órganos de gobierno (también para 2020). El tamaño de cada círculo nos indica cómo de grande es cada EEGG (cuántos miembros tiene). Además, en cada burbuja se señalan las coordenadas de cada EEGG (% en eje horizontal; % en eje vertical y nº de miembros -tamaño-).

Teniendo los dos ejes la misma métrica, la diagonal (la línea que hemos dibujado pespunteada y que atraviesa el gráfico de izquierda a derecha y de abajo arriba) dibuja las intersecciones de perfecta proporcionalidad (por ejemplo, tener un 20% de miembros que son mujer y tener también un 20% de mujeres en los órganos de gobierno). En la práctica no encontraremos ninguna proporcionalidad “perfecta”, pero sí algunas que casi lo son. Cuando una EEGG tiene una cuota femenina en membresía superior a la que tiene en gobierno, veremos que su punto cae por debajo de la línea de perfecta proporcionalidad. Cuando, por el contrario, una EEGG tiene una cuota femenina en membresía inferior a la que tiene en gobernanza, su punto cae por encima de la línea de perfecta proporcionalidad.

Leamos ahora los datos ¿Cuáles son los casos de mayor correlación entre las dos cifras (de “más perfecta proporcionalidad”) ?:

- Por una parte, SGAE, la burbuja más grande (es la más grande porque, recordemos, es la organización con mayor número de asociados). SGAE tiene unas coordenadas que son 20,1% de cuota para la mujer entre sus miembros y de 22,0% de cuota para la mujer en sus órganos de gobierno. Las proporciones son muy parecidas. Y justamente por eso, porque son muy parecidas, SGAE aparece en la línea respunteada, en la diagonal del cuadrado que refleja el gráfico. Es decir, hay una gran correlación entre sus dos datos (aunque aparece por la parte baja del gráfico por la sencilla razón de que sus dos cuotas femeninas son bajas).
- En segundo lugar, DAMA. Su punto es más pequeño porque tiene menor número de miembros, pero sus cuotas son de 38,1% para la membresía y de 41,2% para la gobernanza. Y aparece por la parte alta del gráfico porque sus dos cuotas son altas.

En todo caso, ambas se caracterizan por presentar una cuota algo más alta de la mujer en los órganos de gobierno que en asociacionismo. Es decir, se desvían en positivo, entendiendo esto como casos donde la cuota de la mujer en participación en el gobierno es superior a su cuota de asociacionismo, y por ese motivo están ligeramente por encima de la línea diagonal respunteada.

¿Qué otras EEGG tienen similares características? Se desvían también en positivo, pero de manera un poco más evidente, aunque igualmente están cerca de la línea de proporcionalidad. Es el caso de:

- AIE (asociacionismo 21,4%; cuota de gobierno 29,6%)
- CEDRO (asociacionismo 36,2%; cuota de gobierno 41,4% -pero su cuota de gobierno bajó en 2021 a 32,1%)

¿Qué EEGG están también cerca de la proporcionalidad, pero se desvían en negativo, es decir, tienen una cuota de participación en la gobernanza por debajo de su cuota en membresía?:

- AISGE (asociacionismo 47,5%; cuota de gobierno 41,4%)
- VEGAP (asociacionismo 36,7%; cuota de gobierno 33,3%)
- EGEDA (asociacionismo 22,5%; cuota de gobierno 17,4%)

En definitiva, 7 de las 9 EEGG, la mayoría, están cerca de la intersección de los porcentajes verticales y horizontales, con pequeñas desviaciones. Algunas se desvían algo más que otras; unas lo hacen en positivo y otras en negativo, pero responden a un patrón similar.

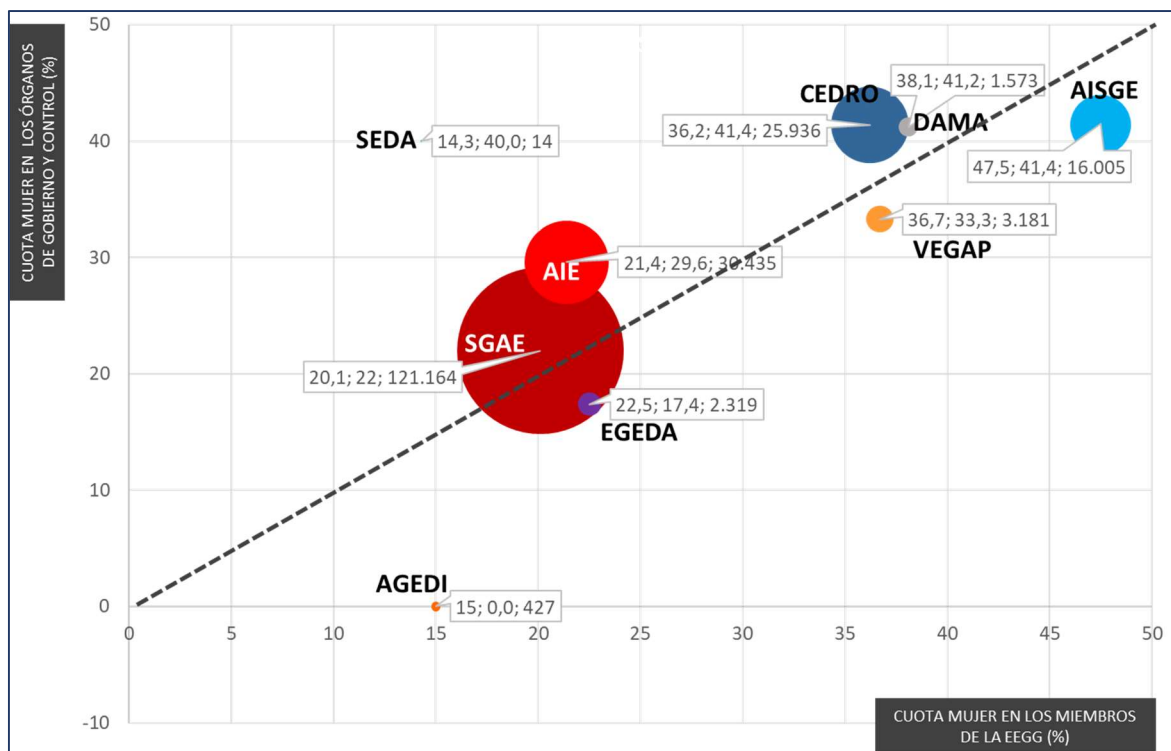
Las que más escapan a este comportamiento son dos casos. Uno es el de SEDA (cuya burbuja no se ve simplemente porque tenía tan pocos miembros en 2020 que el punto casi no aparece: su lugar puede detectarse porque se ven su nombre y sus coordenadas). SEDA tiene una cuota de la mujer en sus órganos de gobierno (de un 40%) muy por encima de la cuota de asociacionismo de la mujer en ella (solo un 14,3%). El otro es el de AGEDI, cuya burbuja está en la línea horizontal sencillamente porque, teniendo un 15% de mujeres que pertenecen a la asociación, no hay ninguna de ellas que forme parte del gobierno.

De modo que, sí, hay una cierta proporcionalidad general entre el número de mujeres miembros y el nº de mujeres en los órganos de gobierno y control. Dicho de otro modo, parece que se les estuviera asignando a las mujeres una cuota de poder en relación con su cuota de presencia en estas

asociaciones, aunque el análisis cualitativo nos permitirá comprender que esto no es fruto de una política orientada a este hecho (en realidad los entrevistados apenas tienen conocimiento de estas cifras).

Desarrollaremos en profundidad este tema en las páginas siguientes, pero a modo de resumen, la cuestión es, siendo en general cierta la percepción que tienen (esa proporcionalidad), más allá de las leyes y las normas que nos hemos dado, ¿debe entonces dejarse transcurrir el tiempo, esperar que el asociacionismo de la mujer en cada EEGG continúe creciendo lentamente con el paso del tiempo y, en correlación con ello, también lo haga su presencia en los órganos de gobierno -de manera "natural", como dirán algunas de las personas entrevistadas-? Esta es la postura de una parte de ellas. Pero hay también otra postura, y es de sentido contrario: lo que debe hacerse es promover el desarrollo profesional y la presencia de la mujer en estos sectores, naturalmente, pero, además, si no queremos esperar muchísimos años más, debe impulsarse la presencia de la mujer en los órganos de gobierno, una acción positiva que ayudará también a conseguir que más mujeres quieran decantarse por estas profesiones y a impulsar su grado de asociacionismo.

GRÁFICO 26: CUOTA FEMENINA EN LAS EEGG Y CUOTA FEMENINA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL (%. DATOS PARA 2020)



III. ANÁLISIS CUALITATIVO: CAUSAS QUE EXPLICAN LA MENOR PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS EEGG Y SUS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL

1 UNA MIRADA MACRO A LA CUESTIÓN DE GÉNERO

A modo de contextualización general, a las personas participantes en las entrevistas en profundidad les pedimos que realizaran un diagnóstico de la situación actual de la cuestión de género en nuestro país.

Como resultado, en el discurso identificamos un consenso generalizado, con independencia del género y de la entidad de gestión: la cuestión de género ha avanzado en nuestro país de manera relevante en los últimos años. Si varias décadas atrás predominaba un escenario con una manifiesta desigualdad entre hombres y mujeres que era fácilmente perceptible en los ámbitos más diversos (en el laboral, en los salarios, en el educativo, etc.), la situación ha sufrido una notable transformación de manera progresiva y, en particular, en los últimos 5-10 años.

“Últimamente, en los últimos 10 años, es más fácil encontrar mujeres al frente de las empresas” (Hombre)

“España es un país bastante avanzado en lo relativo al género, aunque todavía hay cosas que mejorar, pero creo que se ha avanzado mucho” (Hombre)

“Parece indudable decir que las cosas han cambiado mucho y lo han hecho a mejor” (Mujer)

1.1 Los motivos del cambio

¿Cómo explica el discurso tal cambio? Podemos decir que las explicaciones no se atribuyen a un único factor, sino a la convergencia de razones diversas que habrían operado en el mismo sentido: en el de producir un desdibujamiento progresivo de la significativa desigualdad vinculada al género.

- Por un lado, quienes se sienten más próximos a tal movimiento de transformación, llaman la atención sobre el empeño de los Gobiernos que podríamos denominar como “progresistas” (entre los que se incluirían fundamentalmente las dos Legislaturas encabezadas por José Luis Rodríguez Zapatero y la actual por Pedro Sánchez) a través de medidas tan diversas como la formación de Gobiernos con una elevada representación de

mujeres o, incluso, paritarios, la aprobación de diversas normas y Leyes encaminadas a abordar cuestiones como la violencia de género (Ley de Protección Integral contra la Violencia de Género) o la creación del actual Ministerio de Igualdad.

“Se han tomado medidas que “premian” la presencia de mujeres, por ejemplo, mediante ayudas, y eso ha mejorado su visibilidad en determinados ámbitos” (Hombre)

“Ha habido algunos cambios gracias a la nueva legislación o cambios más simbólicos como, por ejemplo, en la composición del Gobierno Central” (Mujer)

“Antes no teníamos ninguna referencia y poco a poco vamos a mejor gracias a las nuevas leyes y normas que se han ido aprobando en el país” (Hombre)

- Gobiernos que, en cualquier caso, se habrían mostrado receptivos a recoger la demanda de una cada vez más sensibilizada sociedad, que liderada por un movimiento feminista que ha incrementado no solo su visibilidad (p. ej. con una presencia cada vez más masiva en las calles en fechas con un acusado valor simbólico, pero también, ocupando lugares clave en el proceso de producción de la opinión pública), sino la fuerza de sus reivindicaciones y, además, por movimientos como el 15M, claramente posicionados a favor de la igualdad.

“Se han hecho muchas cosas, por ejemplo, en todo lo relativo a la violencia de género o para incluir la visión de la mujer en lugares en los que no estaba” (Mujer)

“Yo creo que el movimiento feminista se ha puesto mucho las pilas y los cambios se han notado” (Mujer)

- Por otro lado, una mayor voluntad de las mujeres por incorporarse al mercado de trabajo y desarrollar carreras profesionales asumiendo las máximas responsabilidades, tanto en el sector público como en el privado; tanto en proyectos de terceros como poniéndose al frente de sus propios proyectos, y en paralelo, cuestionando y promoviendo una reflexión sobre roles y responsabilidades tradicionalmente asociados a los hombres y a las mujeres (p. ej. la maternidad y el cuidado de las personas dependientes o la asunción de las tareas propias del ámbito privado).

“Por ejemplo, yo veo cada vez más mujeres al frente de pequeñas editoriales. Y eso solo hace unos años no pasaba” (Hombre)

“Queda pendiente la tarea de redefinición de los roles tradicionales asignados a cada género” (Mujer)

1.2 Un largo camino por recorrer

Aun así, y aunque el camino recorrido en las últimas décadas y, principalmente, en los últimos años, invita al optimismo, quienes se sienten más próximos a la disolución de la desigualdad entre hombres y mujeres, no solo creen que el proceso no ha hecho más que empezar, sino que, además, se muestran ciertamente críticos con el impacto de los pasos dados.

En efecto, quienes ocupan una posición, podríamos decir, de espectadores de este proceso de transformación, consideran que la inercia adquirida irá produciendo poco a poco un conjunto de cambios que terminarán por enjugar la desigualdad por motivo de género.

“Yo creo que las diferencias que hay ahora se irán enjugando con el paso del tiempo” (Mujer)

“A mí me parece que poco a poco las diferencias que pueda haber ahora irán desapareciendo” (Hombre)

Por el contrario, quienes se muestran más próximos e implicados son quienes, en cambio, llaman la atención sobre el conjunto de hechos que ponen de manifiesto que el objetivo todavía está muy lejos (p. ej. los datos de brecha salarial, las cifras de asesinatos machistas o la escasa presencia de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas que componen el sector privado).

“Somo víctimas de malos tratos, está el fenómeno de la prostitución, tenemos los peores trabajos y los peores sueldos, somos quienes nos encargamos de las personas dependientes, tenemos dificultades para entrar en el mercado de trabajo...” (Mujer)

“Todavía hay mucho por cambiar lo que nos obliga a estar en situación de alerta continua para no ir para atrás” (Mujer)

“Se ha avanzado muchísimo, pero todavía queda mucho trabajo por hacer” (Mujer)

“Es un tema que requiere muchísima atención y trabajo. Un trabajo de reeducación social” (Mujer)

“Ahora mismo hay una gran conciencia y se marca como meta lograr la igualdad real, pero también soy consciente de que estamos lejísimos” (Mujer)

Mientras los primeros consideran que el proceso ya es imparable y que apenas se necesitaría algo más que el paso de los años necesarios para llegar a una situación de igualdad real o efectiva, los segundos consideran que se debe acelerar la adopción de medidas que produzcan un cambio de carácter estructural, pues en último término, éste sería el carácter principal del problema: la desigualdad de género es un producto de una estructura social de orden patriarcal.

“Yo creo que ayudaría que en los estatus pasaran de ‘recomendar’ que haya equis mujeres a que dijeran ‘tiene que haber’ equis mujeres” (Hombre)

“Seguimos en un mundo de hombres. En una sociedad que no es igualitaria” (Mujer)

“Las recomendaciones se quedan el papel mojado. Tiene que hacerse algo más” (Mujer)

Y en este punto nos encontramos con uno de los aprendizajes principales de la fase cualitativa de la investigación: solo una pequeña porción de quienes están más sensibilizados con la cuestión de género logran trascender la identificación de las manifestaciones de una estructura social de carácter patriarcal (la ausencia de una educación temprana, desde la niñez, la violencia de género, las dificultades a la corresponsabilidad, etc.); muy pocos disponen de las herramientas para explicar y profundizar en las raíces de tal conglomerado y, en consecuencia, para imaginar medidas que contribuyan a configurar una estructura social de carácter igualitario más allá de las que se llevan

promoviendo, por ejemplo, desde los diferentes niveles de Gobierno (p. ej. incremento de las bajas por maternidad y paternidad, políticas de cuotas o procesos “ciegos” de contratación).

“Te lo digo abiertamente, soy consciente de que esa desigualdad existe, pero tengo más preguntas que respuestas. No sabría explicarte por qué ocurre. No lo sé, sinceramente. Podría aventurar hipótesis, pero sería como chuparme el dedo para ver de dónde viene el aire” (Hombre)

Queremos abundar en este hecho pues nos parece de la máxima importancia: quienes se sienten más sensibilizados con el objetivo de acabar con la desigualdad por razones de género (e insistimos, éstos son solo una parte, mayoritaria, pero solo una parte de los entrevistados, es decir, de quienes ocupan los puestos de responsabilidad dentro de las Entidades de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual) enfocan sus propuestas y soluciones no a la raíz del problema (a lo que hemos dado en llamar “una estructura social de carácter patriarcal”), sino a las consecuencias y manifestaciones de la misma, lo que representa una considerable dificultad para producir un cambio como el que sin embargo, les parece deseable en términos de futuro.

1.3 Las posiciones discursivas

Llegados a este punto, creemos que es el momento de poner sobre la mesa un segundo aprendizaje que nos ha dejado la fase cualitativa de la investigación: como ya hemos dejado entrever en las líneas precedentes, en el discurso hay tres claras posiciones discursivas con respecto a la cuestión de género. A describirlas dedicaremos las siguientes líneas.

1.3.1 Los Negacionistas

En primer lugar, nos encontramos la posición discursiva que se muestra más alejada del objetivo de eliminar la desigualdad de género, y que lo está, por un lado, porque lo cuestiona y pone en duda, o bien porque abiertamente lo niega.

“Yo no he percibido nunca discriminación por razones de género (...) Yo no he conocido los techos de cristal (...) Yo no he percibido diferencias de género en las empresas” (Mujer)

“Ni he visto ni he sufrido nunca discriminación de ningún tipo” (Mujer)

Los primeros, quienes ponen en duda y cuestionan que una desigualdad efectiva entre hombres y mujeres (en el fondo, quienes consideran que se trata de casos puntuales que sufren tanto unos como otras, que son, podríamos decir, algo así como disfunciones dentro de un sistema altamente funcional), recurren a lugares comunes, a estereotipos y prejuicios que tradicionalmente han servido (y sirven) para legitimar la estructura social que hemos dado en llamar patriarcal.

Los segundos, aún más negacionistas de la desigualdad de género, no solo se apoyan en tales instrumentos para defender su posición, sino que, además, recurren a su propia experiencia (personal y profesional) para desmentir el fenómeno, para en último término, sugerir que se trataría

de una especie de demanda promovida por una parte de mujeres, con la que se está haciendo “lobbismo” para conseguir determinadas ventajas.

“Yo creo que están continuamente con estos temas porque les interesa. Por el hecho de ser mujeres quieren llegar a dónde de otra manera no pueden” (Hombre)

En términos generales:

- Es una posición en la que predominan los hombres, pero nos parece especialmente significativo que algunas mujeres también participen de ella.
- Suelen tener una dilatada trayectoria en los órganos clave de las entidades de gestión.
- Suele corresponderse con personas de mayor edad (por encima de los 55-60 años).
- Y que encontramos con mayor frecuencia en el ámbito editorial (concretamente, en el lado industrial) y de la producción.

1.3.2 Los principiantes

Una segunda posición discursiva sería la de aquéllos que, por explicarlo de manera sencilla, están abriendo los ojos con respecto a la cuestión de género; aquéllos que están cobrando consciencia de que es un problema que va más allá de un conjunto de casos aislados (p. ej. de discriminación en el ámbito laboral), quizá promovido por el incremento reciente de la visibilidad del movimiento feminista, y que se encuentran embarcados en un proceso que podríamos definir como de autorreflexión, en la medida en que están haciendo autoevaluación para identificar, por ejemplo, comportamientos o usos del lenguaje enraizados con una educación patriarcal en la que reconocen haberse desarrollado, y poder removerlos.

“Siempre ha sido consciente de que estamos en una sociedad no igualitaria/paritaria, pero en los últimos años ha ido cobrando consciencia de que esto llegaba hasta lugares que antes no veía” (Hombre)

“A mí me educaron en el machismo y creo que también he educado así. Y reconozco el error. Y he tardado mucho tiempo en entenderlo. Y sigo tratando de entenderlo” (Mujer)

“Estamos más concienciadas, por ejemplo, recuperando aspectos asociados al feminismo que quizá teníamos delante, pero no veíamos” (Mujer)

Sin embargo, es un proceso (de autodiagnóstico y transformación) que se produce con dificultad y lentitud, fundamentalmente porque no suelen disponer de las herramientas necesarias para que suceda de otro modo, lo que les hace sentir a la vez perdidos y culpables; carentes de explicaciones para aspectos que logran identificar en sí mismos y, al mismo tiempo, para fenómenos sociales que antes les pasaban desapercibidos.

¿Qué otros aspectos nos podrían ayudar a caracterizar a quienes componen esta segunda posición discursiva?

- Se trata mayoritariamente de hombres, aunque no de manera exclusiva.

- Son personas de mediana edad (podríamos decir de entre 45-60 años).
- Suelen tener una breve trayectoria en los órganos clave de las entidades de gestión.
- No apreciamos una mayor presencia en alguno de los ámbitos profesionales de la industria (música, artes escénicas, etc.).

1.3.3 Los activistas

Finalmente, nos encontramos con la posición de aquéllos que en las páginas anteriores hemos definido como “quienes se sienten más próximos al objetivo de diluir las desigualdades entre hombres y mujeres”, es decir, aquellos entrevistados con un discurso más beligerante con la desigualdad por razones de género y que piden acelerar el proceso de transformación a través de nuevas medidas y de acciones, podríamos decir, más radicales (en el sentido de atacar la raíz del problema, y no enfocadas a las manifestaciones del mismo). Son, por lo tanto, quienes tienen más herramientas para hacer un análisis más profundo de las bases del problema o, dicho de otro modo, son los únicos que se refieren a esa estructura social de carácter patriarcal de la que hemos hablado en las páginas precedentes, aunque sin ir más allá.

“Forma parte de un entramado machista donde los hombres están al frente y no quieren ceder el lugar de privilegio que ocupan” (Mujer)

“Yo creo que habría que reservar cargos directivos para mujeres, para que haya más mujeres en el Consejo de Dirección y en las Comisiones” (Mujer)

Por último, son quienes están más al día de la situación, los más conocedores de datos e informaciones sobre desigualdad de género, los que muestran más interés por saber más y por contribuir al cambio con una implicación activa.

¿Qué aspectos adicionales nos ayudan a caracterizar a quienes forman parte de esta tercera posición discursiva?:

- En primer lugar, representarían la posición mayoritaria entre la población en la que hizo foco la investigación.
- Sin embargo, es una posición compuesta de manera más significativa por mujeres que por hombres.
- Y aunque el diseño técnico de la investigación no consideró la edad, es una posición más propia de quienes tiene menos edad que de los más mayores.
- En cambio, en el análisis no hemos apreciado diferencias relevantes vinculadas al ámbito del que son profesionales (músicos, escritores, actores, etc.).

2 PONIENDO EL FOCO EN LA INDUSTRIA CULTURAL

Una vez obtuvimos un diagnóstico de la situación a nivel general (“país”, podríamos decir) de la cuestión de género, pedimos a los entrevistados que realizaran un análisis poniendo el foco en este caso, en el ámbito en el que desempeñaban su labor profesional: la industria cultural.

El resultado que obtuvimos está alineado con lo descrito en otros estudios previos sobre esta misma cuestión tanto en este ámbito profesional como en otros: la percepción de desigualdad entre hombres y mujeres disminuye de manera notable a medida que se encuentran más cerca del objeto de estudio. De esta manera, cuando el análisis se centra en un nivel macro (p. ej. la sociedad o el país) les resulta más sencillo identificar la desigualdad que cuando el diagnóstico se va focalizando en niveles inferiores: en la industria cultural o las EEGG. En cualquier caso, no se trata de un efecto específico de quienes participaron en la investigación, sino descrito en los manuales de teoría sociológica como un producto recurrente determinado por la posición que el discurso ocupa con respecto al objeto de investigación.

Por otro lado, es también un lugar común cuando se analiza el tema de género en la industria cultural la existencia de una idea previa: quienes componen el sector comparten la idea de que es un ámbito más liberal, permisivo y respetuoso con la diversidad. Se trata de un (pre)juicio instalado en este territorio.

A lo dicho, nos gustaría añadir un aprendizaje adicional: la percepción de desigualdad en la industria cultural no decrece de un modo uniforme entre las tres posiciones discursivas que hemos descrito en las páginas precedentes, sino con un apreciable desequilibrio entre ellas.

“Es una industria masculinizada, las mujeres estamos en minoría, sin embargo, es más fácil que las mujeres tengan más visibilidad y protagonismo que en otros ámbitos de la sociedad (...) A nivel de industria/empresa es un poco más igualitario que a nivel social” (Mujer)

“La sociedad es muy muy machista y patriarcal, pero la industria cultural no lo es porque somos muy abiertos, democráticos e igualitarios” (Mujer)

En efecto, hay una dispar percepción de desigualdad en la industria cultural.

Si aquellos que hemos denominado como Los Negacionistas discuten, justifican o incluso niegan la desigualdad por motivos de género a nivel macro, cuando les pedimos que realizaran un diagnóstico de la situación en el ámbito profesional que les es más próximo, su posición todavía es más defensiva: acogiéndose a su propia experiencia, tienden a rechazar que en este terreno haya diferencias entre hombres y mujeres.

“En la práctica laboral no ha tenido nunca la sensación de discriminación por motivos de género” (Hombre)

“No he visto indicios de discriminación en todos los años que llevo en la industria” (Hombre)

La posición de Los Principiantes no está excesivamente alejada, pero nos parece que hay un matiz que caracteriza la diferencia fundamental con respecto a Los Negacionistas: no rechazan que tal desigualdad exista también en la industria cultural, pero quizá por formar parte de ella, por observar este ámbito profesional desde su interior, en último término, por ser parte del objeto analizado, manifiestan sus propias limitaciones para realizar el diagnóstico; aunque insistimos, no niegan que pueda estar produciéndose.

“Si analizo los datos, pues hombre, no puedo obviar que hay una desigualdad, pero lo que no tengo claro es el motivo. Me preguntas por qué ocurre y no se qué decirte” (Mujer)

La posición discursiva que se mantiene más firme, sin embargo, aquélla en la que apenas observamos cambios relevantes, es la de aquellos que forman parte del conjunto que hemos llamado Los Activistas. En este caso, su análisis es muy similar al que realizaban cuando el foco estaba puesto en un nivel superior y se podría resumir en una frase que aparece de manera recurrente en su discurso: “la industria cultural no es más que un reflejo de nuestra sociedad”, o dicho de un modo más directo, si a nivel “país” o “Estado” predomina una estructura de carácter patriarcal, la industria cultural no representa una excepción, no es una especie de fortín que ha logrado cerrar sus puertas a la desigualdad por razones de género.

“Yo creo que la Entidad en la que yo estoy es un reflejo de la sociedad; de una sociedad machista” (Mujer)

“El mundo del libro es una representación del panorama a nivel social y la Entidad a la que yo pertenezco también” (Mujer)

“El sector de la creación es de mentes más libres y de un pensamiento más avanzado, pero también es un estereotipo pensar que hay menos desigualdad. Somos un reflejo de la sociedad y por eso, por ejemplo, hay muchas menos mujeres en muchas profesiones o incluso en las sociedades de gestión” (Mujer)

2.1 Explicaciones para la desigualdad de género en la industria cultural

En tal contexto, es sencillo entender que ni Los Negacionistas ni Los Principiantes pongan sobre la mesa explicación alguna para un fenómeno que, en el mejor de los casos, no identifican en la industria cultural, aunque no niegan su existencia. Insistimos, en el mejor de los casos.

Cuando a quienes constituyen estas dos posiciones discursivas y en particular, a Los Negacionistas, les pedimos que comentaran los datos publicados, según los cuales en la industria cultural se producen situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres semejantes a las documentadas en otros ámbitos profesionales (p. ej. una menor presencia de mujeres en los puestos principales de las empresas, diferencias salariales significativas, abandono de sus carreras en el momento de la maternidad o una testimonial presencia en determinadas profesiones), emergieron en el discurso los argumentos que más adelante nos encontraríamos cuando a los entrevistados les pedimos que hicieran un último diagnóstico: evaluar la cuestión de género en las Entidades de Gestión de Derechos de Propiedad Intelectual.

Como los desarrollaremos en las páginas siguientes, en este punto únicamente nos limitaremos a esbozarlos, limitando la atención a aquéllos que tratan de explicar por qué hay un número menor de mujeres que de hombres en puestos de la máxima responsabilidad en la industria cultural.

2.1.1 El argumento de la proporcionalidad

El primer argumento y al mismo tiempo, el más extendido, es el que denominaremos el argumento de la proporcionalidad, según el cual, la presencia de mujeres en los puestos clave de la industria cultural es menor simplemente porque hay un menor número de mujeres que de hombres en ella. Desde esta posición, y aunque reconocen no conocer los datos concretos (al contrario, el argumento se defiende desde el ámbito de las percepciones), se afirma que la presencia de mujeres en esos puestos de máxima responsabilidad suele ser proporcional al número que representan dentro de la industria.

“Yo creo que no tenemos que hacer nada en especial. Si hubiera más mujeres en la profesión o más mujeres asociadas, yo creo que entonces, habría más en los cargos principales” (Mujer)

“A ver, si las mujeres son, no se un 20% lo razonable es que sean un 20% en esos órganos clave de las Entidades. Yo creo que si cada vez hay más mujeres en la profesión, terminará habiendo más en las Entidades” (Hombre)

“Si la mayoría de empresas del sector están dirigidas por hombres, creo que es lógico que en el Consejo de Administración la mayoría sean hombres porque tenemos que ser fieles a la realidad del sector” (Hombre)

“Es una cuestión estadística: hay muy pocas mujeres dirigiendo las empresas” (Hombre)

“Se está intentando equilibrar el número de mujeres y de hombres en los órganos e imponer un lenguaje inclusivo, pero es que no hay materia prima” (Hombre)

Para reforzar este argumento, quienes ocupan estas posiciones discursivas, suelen recurrir al argumento de la feminización de determinadas profesiones (p. ej. el maquillaje o la peluquería en el mundo del cine o de las artes escénicas). Según esta línea argumental, los puestos clave en estas profesiones los ocupan mujeres simplemente, porque son muchas más que los hombres.

2.1.2 El argumento demografista

El segundo argumento, y también ciertamente extendido, es el que denominaremos el argumento demografista, según el cual, la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad de la industria cultural es menos frecuente que la de hombres porque estos se incorporaron antes al mercado de trabajo y fueron ocupando tales puestos.

“Ahora hay hombres porque ellos estaban en el mercado de trabajo y ocuparon esos puestos antes” (Mujer)

“Antes había poca presencia de mujeres en determinadas profesiones, pero en los últimos años está creciendo el número de mujeres en profesiones masculinizadas (...) Ahora les cuesta menos encontrar oportunidades profesionales” (Hombre)

Como se puede observar, este segundo argumento emparenta con el primero (y también, por otro lado, con lo que se está dando en llamar la Generación Tapón²), porque ambos consideran que las tendencias que se están produciendo en las décadas más recientes (el incremento de mujeres en el mercado de trabajo, la mayor presencia en profesiones masculinizadas, etc.) terminaran por corregir unas diferencias que estas posiciones discursivas califican de “naturales”; lo único que se necesitaría es que pase el tiempo necesario para que los hombres que ahora ocupan los puestos clave de la industria cultural los abandonen (p. ej. porque se jubilen) y crezca la probabilidad de que sean ocupados por mujeres.

“Creo que esto sucede porque las mujeres nos hemos incorporado más tarde. Esto irá cambiando. La tendencia es que en unos años el número de hombres y mujeres en esos cargos será más igual” (Mujer)

2.1.3 El argumento del instinto

Otro de los argumentos más extendidos entre esta posición discursiva es que el que hemos dado en llamar el argumento del instinto, según el cual, las mujeres están menos representadas en los puestos de la máxima responsabilidad porque sufren lo que denominan como “la llamada de la maternidad” o “el instinto de ser madres” (o “de la responsabilidad” o “del cuidado”, cuando se trata de personas mayores o de otro tipo de dependientes) y abandonan su profesión en muchos casos, cuando podrían optar a ocupar cargos clave en la industria cultural, por lo que éstos terminan ocupándose por hombres.

“Yo creo que para las mujeres es prioritaria la maternidad y su vida personal y sin embargo, los hombres siguen teniendo el trabajo como eje principal de su vida” (Hombre)

“Los hombres piensan que la maternidad reduce la implicación profesional de la mujer” (Mujer)

“Un problema es que las mujeres se decantan por el cuidado de los hijos cuando son madres y abandonan o reducen sus jornadas. Es por un instinto o por un sentimiento de protección y lo anteponen a su carrera profesional” (Mujer)

“Las carreras de las mujeres quedan lastradas o finalizan cuando se plantea la maternidad” (Hombre)

² El concepto de “Generación Tapón” se ha comenzado a popularizar de manera reciente y, de manera sintética, se refiere a los nacidos entre 1943 y 1963 y se incorporaron al mundo de trabajo ocupando poco a poco los cargos de máxima responsabilidad en industrias diversas y dificultando, con ello, el relevo en tales lugares por parte de las generaciones posteriores. Es un concepto desarrollado por el profesor Josep Sala y Cullell.

2.1.4 El argumento de la falta de interés

Emparentado con el argumento anterior, otro bastante recurrente entre esta posición discursiva sería el que llamaremos el argumento de la falta de interés, según el cual las mujeres prefieren ocupar posiciones de media o baja responsabilidad para tener más tiempo disponible para poder ocuparse de tareas asociadas al ámbito privado; entre ellas, la maternidad y el cuidado de los menores.

Según esta línea argumental, las mujeres muestran menor interés o disposición a ocupar puestos de la máxima responsabilidad porque requieren una dedicación difícilmente compatible con esas otras propias de la esfera privada hacia las que, según el discurso, las mujeres se sienten más atraídas que los hombres.

“Yo creo que los hombres siempre han estado más en este tipo de cosas: en los partidos, en las organizaciones... Yo creo que a las mujeres son cosas que le han interesado menos” (Mujer)

“Hay mujeres que no quieren involucrarse porque no tienen interés (...) Mira, muchas de las que son junteras no han participado llevando ni una sola propuesta (...) Renuncian a implicarse más” (Hombre)

“Puede ser que a las mujeres les atraiga menos que a los hombres los cargos políticos” (Hombre)

2.1.5 El argumento de la excepcionalidad

Y por supuesto, otro de los argumentos recurrentes de quienes ocupan posiciones negacionistas, o próximas al negacionismo de la desigualdad por razones de género en la industria cultural, es el que llamaremos argumento de la excepcionalidad y que, al fin y al cabo, vendría a servir a modo de navaja suiza o de explicación definitiva cuando los argumentos anteriormente expuestos no logran explicar las diferencias entre hombres y mujeres documentadas en múltiples fuentes de acceso público.

“Puede ser que haya diferencias por género, pero como te he dicho antes, en esta industria es más una anécdota que la norma” (Hombre)

Según este quinto argumento, aquellos ámbitos en los que hay un mayor número de hombres que de mujeres en puestos clave constituirían una mera excepción.

2.2 Una mirada menos complaciente con la desigualdad de género

Como se podrá suponer, la línea argumental de aquéllos que forman parte de esa posición discursiva que en páginas anteriores hemos dado en llamar Los Activistas está considerablemente alejada de la expuesta en las líneas precedentes.

A modo de esbozo, pues abundaremos en sus argumentos más adelante, Los Activistas, es decir, quienes reconocen abiertamente que la industria cultural presenta síntomas similares a los que nos encontramos a nivel social cuando se analiza la cuestión de género, afirman que en ella se pueden observar los mecanismos propios de una estructura patriarcal, como por ejemplo, una asignación de roles y de tareas por motivos de género (según la cual, las mujeres deben orientarse y hacerse cargo de los asuntos relativos al ámbito privado y los hombres a los propios del público), o un fuerte arraigo de un entramado de estereotipos de género que justifica, legitima o como se diría actualmente, “blanquea”, la desigualdad entre hombres y mujeres (p. ej. las mujeres no son confiables porque son inestables, irascibles, crean mal ambiente y rivalidad en el ámbito laboral, anteponen la maternidad y el cuidado de los menores a sus responsabilidades profesionales, etc.).

“Suelen decir que es que las mujeres somos menos ambiciosas que los hombres y no se sienten capaces de llevar esas responsabilidades” (Mujer)

“Estamos así porque los hombres siempre han estado al mando y porque ven a las mujeres como inferiores” (Mujer)

“Hay un sustrato cultural que dificulta la igualdad (...) Están las normas, pero después: son las personas las que después no cumplen con esas normas que nos hemos dado (...) Es una inercia que arrastramos porque venimos de una cultura patriarcal” (Hombre)

“Hay hombres que se sienten más a gusto o más seguros trabajando con otros hombres y eso hace que no se facilite el acceso de mujeres a los cargos superiores (...) Suelen pensar que las mujeres son más inestables” (Hombre)

“Vivimos inmersos en una educación muy machista, en casa, en el colegio... que transmiten estereotipos asociados al género. Es la barrera más importante. Es lo que hace que miremos a los hombres como superiores y viceversa” (Mujer)

3 LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN LAS EEGG DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Si al pasar del análisis a nivel social o macro al nivel industria cultural la percepción de desigualdad de género se difuminaba, todavía quedó más desdibujada cuando a las personas entrevistadas les pedimos que hicieran un diagnóstico de la situación en las EEGG, lo que vendría a confirmar un primer obstáculo para superar la desigualdad en estas entidades: gran parte de quienes las representan tienen serias dificultades para identificar barreras y obstáculos a la igualdad de género, un hecho que, en este caso, incluso llega a afectar hasta a quienes hasta este momento del análisis han mantenido posiciones más críticas y beligerantes con la desigualdad entre hombres y mujeres, aquellos que hemos denominado Los Activistas.

“Yo creo que la Entidad de Gestión a la que yo pertenezco es bastante igualitaria” (Hombre)

“Es una entidad super paritaria (...) Las oportunidades son iguales para hombres y mujeres” (Mujer)

“Es una industria con muchas mujeres en la parte de creación y yo no percibo diferencias de género” (Hombre)

“Creo que hay bastante paridad en el ámbito más industrial” (Mujer)

En efecto, de manera general, a la hora de realizar el diagnóstico respecto a la situación de las EEGG con respecto a la cuestión de género encontramos en el discurso un considerable consenso:

- Por un lado, se tiene el convencimiento de que la desigualdad entre hombres y mujeres era mucho más patente hace años atrás que en el momento actual, lo que el discurso atribuye, por una parte, a un incremento de la sensibilidad y una mayor voluntad por parte de quienes se encuentran en sus órganos de Gobierno de corregir las apreciables diferencias y, por otra parte, al incremento del número de mujeres en las actividades profesionales que componen la industria cultural.

“Yo sí he percibido la sensibilidad de la Presidencia hacia este tema. Se ha querido dar un nuevo aire a la Entidad incorporando gente con perfiles diferentes” (Mujer)

- Por otro lado, se comparte el convencimiento de que este proceso de cambio, de creciente equilibrio entre hombres y mujeres tanto en el número de personas asociadas, como en los órganos de dirección, se ha producido de una manera más o menos natural, es decir, sin que haya una determinada presión, por ejemplo, legislativa, que lo haya promovido. Se percibe más bien como un proceso fluido y progresivo que habría difuminado las diferencias características de momentos pretéritos.

“Yo creo que mi Entidad de Gestión es igualitaria y lo es de manera natural, es decir, no está recogido en ningún sitio que lo tenga que ser, pero es como un compromiso no escrito, pero que se asume” (Hombre)

“Las mujeres llegarán a puestos de responsabilidad. Llegarán cuando se cumplan los ciclos” (Mujer)

Aunque el consenso es generalizado al respecto, quienes componen ese conjunto de entrevistados que hemos denominado como Los Activistas realizan algún matiz que nos parece significativo: en primer lugar, su posición es algo más crítica en el diagnóstico general, pues aun reconociendo la evolución de las EEGG, consideran que todavía se está muy lejos de poder hablar de organizaciones caracterizadas por la igualdad entre hombres y mujeres, en particular, cuando la atención se fija en los órganos de Gobierno; por otro lado, se muestran críticos con esa visión que explica la creciente disolución de las desigualdades por motivos de género como un proceso natural, pues Los Activistas consideran que los recientes cambios legislativos habrían fomentado el incremento de mujeres en los órganos clave de las EEGG y también, un creciente activismo y sensibilización de las mujeres profesionales de la cultura, que habría contribuido al incremento de la visibilidad de éstas en las EEGG.

“Los pocos cambios que se han producido yo creo que han sido más por las nuevas leyes que se van aprobando y por la presión social; porque no se podía explicar que arriba no hubiera ni una sola mujer hasta hace muy poco” (Mujer)

Para ahondar en el diagnóstico de la situación en las EEGG, creemos pertinente empezar haciendo un análisis del proceso de asociación a estas organizaciones para, a continuación, abordar una cuestión central para el estudio: la presencia de mujeres en los órganos clave de las EEGG.

3.1 Asociarse a las EEGG

Vamos a detenernos en el proceso de asociación porque una condición habitual para formar parte de los órganos clave de las EEGG es estar asociado a éstas (aunque no siempre es así en todas ellas). En este sentido, constituía un objetivo específico de la investigación comprobar si operaban obstáculos a la hora de asociarse a las EEGG que pudieran estar frenando en fases iniciales la posterior opción de que las mujeres ocupen los cargos de la máxima relevancia.

Antes de abordar lo relativo al asociacionismo, sería conveniente no olvidar que, con anterioridad, antes de decidir forma parte de una EEGG, mucho antes, debe existir una orientación hacia una determinada profesión (la composición musical, la interpretación, la escritura, etc.) y que esta orientación se encuentra fuertemente condicionada por las diversas fases por las que se atraviesan durante el proceso educativo y formativo, desde la infancia hasta la elección de los estudios. Del mismo modo, en el inicio de la profesionalización hay etapas clave para el desarrollo profesional y el emprendimiento. Todas estas fases, como sabemos gracias a estudios anteriores³ y por abundantes trabajos publicados, están fuertemente marcadas por los mecanismos e instrumentos sobre los que

³ El informe “Autoras en el Audiovisual, la Música y las Artes Escénicas. Un Estudio sobre el Desarrollo Profesional desde una Perspectiva de Género”, editado por Fundación SGAE, 2019, y realizado por CIMEC, recoge, para los sectores citados, los momentos clave en el desarrollo profesional de la mujer y las diferencias que pueden apreciarse en relación con los hombres, desde su orientación inicial y la elección de la profesión, hasta el logro de poder dedicarse a estas profesiones de creación y autoría.

se sostiene una estructura de carácter patriarcal, que cumplen, entre otras, con la función de asignar roles, desde muy temprano, en la vida de las personas en función del género.

Hay, por tanto, en primer lugar, un proceso de filtración sostenido socialmente, que opera reduciendo, desde muy pronto, el número de mujeres que se plantean orientar su vida profesional hacia ciertas profesiones. Este fenómeno afecta a las profesiones que hay tras las EEGG y no debemos olvidarlo, aunque no es objeto de este informe analizar las dificultades del desarrollo de la orientación profesional en la mujer desde su niñez, de sus motivaciones y sus frenos y de las muy diversas causas que explican porque en ciertos sectores y profesiones hay muchas menos mujeres que hombres. Pero en todo caso, como resultado de este proceso, nos encontramos con una base de mujeres profesionales reducida en estos ámbitos, algo que es todavía más evidente en los casos de la música pop, la producción o en el lado industrial del sector editorial.

Este proceso de cribado, como hemos dicho, no acaba en las fases tempranas del proceso formativo o educativo, sino que continúa posteriormente a través de otro conjunto de mecanismos que, por ejemplo, pueden acelerar o frenar la profesionalización de las mujeres o el desarrollo de las carreras profesionales. E incluso, posteriormente, con nuevos “filtrados” o requisitos, algunos incluso específicos de las EEGG, por ejemplo, la necesidad de reportar una cantidad determinada de ingresos vinculados a derechos para poder formar parte de ellas como socios.

En conclusión, sería un grave error tratar de explicar por qué hay un número menor de mujeres asociadas a las EEGG obviando que, mucho antes de poder asociarse, operan obstáculos de diversa índole que condicionan las posibilidades de que haya mujeres que pueden asociarse, así como el vínculo que se establece entre ambas partes. Este hecho, que la base de la pirámide de partida tiene una base mucho menos ancha en la mujer que en el hombre, debe tenerse en cuenta como marco de partida para entender el menor asociacionismo de la mujer. Y a ello, luego, se añaden otras cosas.

Y ahora sí, situándonos ya en el colectivo que verdaderamente tiene oportunidad de asociarse (ese que por fin ha podido dedicarse, mal que bien, a la profesión), para comprender en profundidad el proceso de asociación a las EEGG de las personas entrevistadas, les pedimos que compartieran con nosotros cómo lo habían vivido. Como hemos indicado en las líneas anteriores, quienes participaron en la investigación no perciben discriminación alguna (ni en un sentido positivo, ni negativo) en el proceso de asociación a las EEGG.

En efecto, no encontramos ni un solo caso de mujeres que tuviera ni tan siquiera una cierta percepción de que su proceso de alta como socia se hubiera frenado o dificultado por motivos asociados al género. Del mismo modo que tampoco identificamos ningún caso en el sentido opuesto: facilidades por el hecho de ser mujer.

“No creo que haya diferencias de género para asociarse” (Mujer)

“Me pides que eche la vista atrás y no, la verdad es que diría que la experiencia de un hombre a la hora de asociarse habría sido la misma que la que tuve yo. No percibí nada que pudiera relacionar con discriminación” (Mujer)

Cuando preguntamos a los hombres por este punto, nos encontramos la misma respuesta: no habrían percibido ninguna discriminación (ni positiva ni negativa) en el proceso de asociación de sus compañeras; y por supuesto, tampoco rememorando sus propios procesos de asociación.

3.1.1 El desconocimiento y la informalidad como obstáculos al asociacionismo

En cambio, el desconocimiento de la labor de las EEGG y de los beneficios que ofrecen a los profesionales (p. ej. distintos servicios, tales como becas o asesoramiento jurídico) también estaría operando a modo de obstáculo a la asociación, pero no identificamos en el discurso una mayor incidencia de esta situación por razones de género.

“Yo creo que no tenemos más que un 35% mujeres asociadas porque desconfían más en las EEGG que los hombres porque no visibilizan con tanta claridad los beneficios de serlo” (Hombre)

“Yo es que creo que los profesionales de la industria saben muy poco lo que hacen las EEGG” (Hombre)

Y si una parte considerable de lo/as profesionales de la industria cultural no conocen o no lo suficiente a las EEGG, ¿por qué se asocian? Dejando al margen las razones que llevan a asociarse, pues no forman parte de los objetivos de la investigación, creemos que sí es interesante saber que una parte considerable de los asociados entran a formar parte de las EEGG a través de procesos muy informales; en particular, a través de la actividad proselitista de los miembros más activos.

En efecto, son los propios asociados los que parecen animar a otros compañeros a asociarse; los que dan a conocer determinados servicios de las EEGG; los que comparten los beneficios de ser socios, etc. Y lo que es significativo para los objetivos del proyecto: en este proceso caracterizado por la informalidad, no identificamos diferencias o discriminación por motivos de género: lo realizan tanto hombres como mujeres y los destinatarios, también, son tanto hombre como mujer.

“A mí me lo dijo un compañero: ‘venga, asóciate’” (Mujer)

“Siempre que hablo con la gente más joven, que no saben de qué va esto de las EEGG, se lo cuento para que se asocien” (Hombre)

3.1.2 La falta de visibilidad como obstáculo al asociacionismo

Por otro lado, tratamos de conocer hasta qué punto lo/as entrevistado/as eran conscientes del número de miembros de las EEGG a las que pertenecen y concretamente, de la distribución por género. El resultado fue que la mayor parte de ellos reconoce abiertamente desconocer el número aproximado de socias y socios de la EEGG en la que ocupan puestos de la máxima responsabilidad y, en particular, el desconocimiento es todavía mayor cuando preguntamos por la distribución por sexos: en el mejor de los casos, solo conseguimos obtener una estimación.

“Mira, si te soy sincero, no tengo ahora mismo las cifras por las que me estás preguntando en la cabeza y no se qué dicen los estatutos al respecto” (Hombre)

“No lo se. De verdad, no se cuántos socios hay. Y por supuesto, tampoco se cuántos son mujeres y hombres” (Mujer)

“Me lo podría haber preparado. Me has pillado, lo reconozco” (Mujer)

Y este hecho nos parece significativo, porque creemos que la falta de visibilidad sobre la notable diferencia que hay entre el número de asociados y de asociadas podría estar operando a modo de obstáculo para promover, por un lado, el asociacionismo entre las profesionales de la industria cultural y, por otro lado, que éstas ocupen los puestos clave en las EEGG. Ser conscientes de este hecho creemos que podría fomentar la reflexión y, también, la adopción de medidas que contribuyeran a corregirlo.

“Yo creo que cuando faltan referentes claros, las mujeres no se animan” (Hombre)

A la vista de tal situación, decidimos compartir con lo/as participantes la información pública que habla de una notable diferencia entre el número de asociados y asociadas a las EEGG ¿Cómo lo explican quienes participaron en la investigación? Recurriendo a los argumentos que hemos descrito en páginas precedentes: el de la proporcionalidad, el de la falta de interés, el demografista, ...

Solo Los Activistas nos ponen sobre la pista de obstáculos adicionales. En ellos nos detendremos a continuación.

3.1.3 La vulnerabilidad como obstáculo al asociacionismo

Una parte considerable de las personas entrevistadas manifiestan la voluntad de que las EEGG a las que representan crezcan en número de miembros, en particular, llegando a colectivos entre los que parecen tener más dificultades de penetración, como son los jóvenes y, precisamente, las mujeres.

Y esto nos parece interesante, porque ambos colectivos están emparentados por la vulnerabilidad. En efecto, según el discurso, las dificultades para conseguir vivir de su actividad o para consolidar sus carreras profesionales les afecta de manera relevante. En este escenario de incertidumbre y de vulnerabilidad, parece ciertamente razonable que quienes componen estos colectivos no se animen a asociarse; por un lado, porque tienen serias dudas de que puedan dedicarse profesionalmente a su actividad incluso a corto plazo y, por otro lado, porque priorizan ocupar su tiempo disponible en actividades que precisamente estén orientadas a su profesionalización, y entre ellas, no contemplan el asociarse a una EEGG.

“La incertidumbre laboral y la vulnerabilidad afecta más a la mujer que a los hombres” (Mujer)

“Muchos artistas lo pasan mal para poder vivir de esto y es difícil pedirles que estando en esa situación, se asocien o formen parte de los órganos de una EEGG. Su prioridad es otra y se entiende” (Hombre)

En último término, gran parte de quienes representan a las EEGG manifiestan la voluntad de incrementar la penetración entre las profesionales del sector y sin embargo... Y, sin embargo, no identificamos en las entrevistas ninguna acción específica que se haya o se esté llevando a cabo con este fin, lo que hace pensar que verdaderamente no constituye un reto de futuro, sino poco más que una pose; lo que hace concluir que gran parte de quienes están al frente de estas entidades y, en concreto, quienes constituyen ese conjunto que hemos denominado como Los Negacionistas, se sienten cómodos con el actual statu quo.

“Me preguntas algo específico que se esté haciendo para fomentar el asociacionismo y creo que nada. Yo no tengo constancia, desde luego” (Hombre)

3.2 La composición de los órganos clave en las EEGG

En las siguientes páginas nos centraremos en dar cuenta del diagnóstico que los entrevistados realizan de la cuestión de género cuando el foco lo ponemos en los órganos clave de las EEGG, pero antes de continuar, creemos conveniente señalar varias cuestiones por su trascendencia:

- Aunque la denominación de los órganos clave de las EEGG es diversa, en términos generales percibimos una relevante consistencia en la forma en que se organizan las distintas EEGG, cuando menos, en sus instrumentos de Gobierno.
- En un sentido similar, todas las EEGG distinguen en su estructura entre órganos que podríamos denominar de Gobierno (Asamblea, Junta Directiva o de Gobierno...) y órganos de gestión o técnicos (tales como las Direcciones, Áreas, Departamentos, etc.).
- En cuanto a la forma de determinar quién compone tales órganos:
 - La composición del órgano principal de Gobierno (la Junta de Directiva o Consejo de Administración) tiene un carácter electivo (la Asamblea vota quién los compone).
 - Los órganos de Gobierno secundarios (p. ej. las Comisiones o Grupos de trabajo) se suelen ocupar por designación, por regla general, del órgano principal del Gobierno, o de manera voluntaria entre los socios.
 - Los órganos de gestión o técnicos son compuestos por personal contratado.

Hechas estas apreciaciones, creemos que estamos en disposición de compartir el diagnóstico general en función de las posiciones discursivas que hemos detallado en páginas anteriores.

- En términos generales, solo Los Activistas mantienen un discurso crítico con la situación de la cuestión de género en las EEGG cuando el foco se pone en la composición de sus órganos clave, pues aun reconociendo que se han producido avances (muy recientes y lentos, pero avances, al fin y al cabo), las EEGG están muy lejos de poder ser consideradas como organizaciones en las que no hay síntomas de desigualdad entre hombres y mujeres en la composición de los puestos de máxima responsabilidad. Son éstos, además, quienes reclaman de manera más clara y urgente medidas que “empujen” el cambio, que trabajen en el sentido de la igualdad de género y lo aceleren; medidas que vayan más allá de las declaraciones de buenas intenciones; medidas que, por decirlo de un modo claro y directo, “obliguen” a las EEGG a superar la actual desigualdad por motivos de género en la composición de sus órganos clave.

“Yo creo que el objetivo es que hubiera más mujeres asociadas en las Entidades para que hubiera más candidaturas de mujeres” (Hombre)

“Sería positivo revisar el ‘principio de representación equilibrada de mujeres y distribución’ y cambiarlo por un sistema de cuotas, por ejemplo” (Mujer)

“No hay que quedarse con los brazos cruzados. No nos vamos a quedar sentadas esperando. Yo soy una gran defensora de la discriminación positiva” (Mujer)

- En el polo opuesto, Los Negacionistas son quienes muestran más confianza en que la transformación que se está produciendo progresivamente a nivel macro o social, irá abriéndose paso también de un modo más o menos natural en las EEGG, corrigiendo los posibles desajustes que pueda haber vinculados al género, aunque insistimos, la posición discursiva de Los Negacionistas discute o incluso niega que haya desigualdades de género en las EEGG, incluso en los órganos clave de éstas.

“Venimos de una sociedad en la que la mujer estaba centrada en el ámbito doméstico y los hombres en lo profesional y de modo natural esta situación está cambiando” (Mujer)

- Más próximos a esta última posición discursiva que a la de Los Activistas se encuentran Los Principiantes, por dos motivos principalmente: por un lado, porque son los que menos presente tienen la distribución por género de las personas que ocupan los puestos clave en las EEGG; por otro lado, porque su nivel de conocimiento de las mismas no es significativo; y por último, porque suelen encontrarse en un proceso de descubrimiento y de aproximación a la cuestión de género y, por lo tanto, de configuración de los instrumentos que les permitirían realizar análisis de mayor profundidad.

“Creo que nosotros estamos muy bien a nivel de género, aunque es verdad que los puestos principales los ocupan hombres, pero en el resto de niveles, hay casi tantas mujeres como hombres” (Mujer)

Y nos parece importante dar cuenta también en este punto de las diferencias que identificamos en función de la tipología de EEGG:

- El carácter de los componentes de los órganos de Gobierno de las EEGG (personas físicas vs personas jurídicas) es un elemento central en términos de género. Así, aquellas compuestas por personas jurídicas tienen una presencia muy baja o nula de mujeres en sus órganos principales de Gobierno, mientras que la presencia de mujeres es notablemente mayor cuando los órganos están compuestos por personas físicas.
- El sector profesional es otro elemento de primer orden en términos de género. Así, mientras en las EEGG compuestas o con una amplia representación de músicos, la presencia de mujeres en los órganos clave es menor (y también su asociacionismo), en las EEGG compuestas por el resto de los sectores profesionales es más frecuente encontrar una mayor proporción de mujeres en los órganos de Gobierno.

- Por último, la idiosincrasia, cultura e historia propia de cada EEGG también es determinante en términos de género. Así, observamos que aquellas más antiguas y en particular, aquellas con una media de edad superior en los órganos de Gobierno, son las que mantienen una posición más reactiva en términos de igualdad de género.

En tal contexto, volvimos a compartir con lo/as entrevistado/as la información disponible sobre la composición de los órganos clave de las EEGG para pulsar su opinión (puede extraerse información de este tipo en sus páginas web y en sus Memorias Anuales) y conocer el modo en que la explican, tanto cuando se conoce o percibe el desequilibrio entre hombres y mujeres, como cuando se ignora o incluso, se justifica, discute o niega.

3.2.1 Dos análisis enfrentados

Al abordar tal cuestión, el discurso volvió a recuperar aquellos argumentos que hemos detallado en páginas previas dibujando dos posiciones claramente enfrentadas.

Por un lado, Los Negacionistas son los que defienden más abiertamente que las EEGG están trabajando activamente en la incorporación de más mujeres y los que justifican las diferencias reseñadas entre los hombres y las mujeres recurriendo al argumento de la proporcionalidad (el número de mujeres en esos cargos equivale al de mujeres asociadas o al de mujeres profesionales), al demografista (hay menos mujeres porque llegaron más tarde al mundo laboral), al del instinto (hay menos mujeres porque abandonan para centrarse en el cuidado de las personas dependientes), a la falta de interés (hay menos mujeres porque tienen menos interés en tales responsabilidades) y al de la excepcionalidad (las diferencias entre hombres y mujeres no son la norma).

“Nosotros hemos pasado en los últimos años de no tener mujeres a tener un 25% y es porque hay más productoras dirigidas por mujeres.” (Hombre)

“Me imagino que hay menos mujeres en esos puestos porque hay menos mujeres asociadas” (Hombre)

“Quizá hay menos mujeres porque les interesan menos estos temas” (Mujer)

Y en el polo opuesto, Los Activistas, que explican la menor presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad de las EEGG como el producto del enraizamiento de una estructura o “cultura” de corte patriarcal en estas organizaciones, apoyada en un conjunto de estereotipos o prejuicios sobre la mujer que vendrían a coincidir con la práctica totalidad de los argumentos a los que recurren Los Negacionistas para explicar la relevante diferencia de hombres y de mujeres que hay en la práctica totalidad de las EEGG.

“Yo creo que los hombres siempre han pensado que las mujeres damos más problemas y que tenemos peor carácter que ellos” (Mujer)

“Es importante tomar medidas, pero sería más importante aún cambiar la cultura de la organización para hacerla más igualitaria” (Mujer)

Al respecto, nos parecen especialmente significativos los datos sobre la composición de las comisiones o grupos de trabajo de las EEGG. En términos generales, la presencia de mujeres es más abundante o incluso mayoritaria en aquellos que el imaginario colectivo suele asociar a estas, p. ej. las encargadas de las labores de asistencia y de las ayudas. En cambio, la presencia de hombres es mayoritaria o exclusiva en aquellos otros que se suelen asociar a estos, p. ej. en las relativas a asuntos económicos y donde se tratan cuestiones vitales para la organización y para el sector. Sobre este punto ahondaremos más adelante.

*“En las Comisiones en las que se toman decisiones más importantes suele haber más hombres”
(Mujer)*

*“Hay muchas mujeres en la comisión de ayudas porque las mujeres son más sensibles a esos temas (...) Cuando se trata de temas económicos, por ejemplo, el interés de las mujeres cae”
(Hombre)*

“En general los hombres han dejado espacios a las mujeres en las responsabilidades menos interesantes. Mira, el Colegio más importante en términos de recaudación es Pequeño Derecho y ahí hay 13 hombres y 2 mujeres” (Mujer)

Nos encontramos, por lo tanto, en un escenario con dos posiciones claramente enfrentadas; casi antagónicas, podríamos decir, y que, como consecuencia, en términos de futuro abordan la cuestión de género de manera muy diferente: mientras los primeros optan por dejar que poco a poco y de manera natural se puedan incorporar más mujeres a tales cargos, los segundos demandan medidas urgentes que empujen y aceleren un equilibrio de género en los puestos clave de las EEGG.

3.2.2 Dos posiciones divergentes con respecto al futuro

Pero más allá del diagnóstico que realizan, de la forma de explicar la situación actual o del modo de abordarlo en términos de futuro, lo que nos parece de la máxima trascendencia es que Los Negacionistas realmente no consideran que las diferencias sobre la composición de los órganos clave de las EEGG en términos de género constituyan un problema. Por este motivo, entienden que no es necesario hacer nada diferente a lo que se pueda estar realizando ya, lo que, como hemos visto, por parte de las EEGG no va más allá de declaraciones de buenas intenciones, en el mejor de los casos, recogidas en sus normas de funcionamiento.

“Yo creo que de manera natural iremos hacia un escenario de mayor igualdad. No creo que se necesita hacer nada concreto, sinceramente (...) Yo creo que eso terminará pasando porque las mujeres irán teniendo mayor interés por estar en esos sitios en los que ahora mismo no están porque no les interesan” (Mujer)

“No ve cómo puede fomentarse la presencia de más mujeres en nuestro Consejo de Administración, sinceramente” (Hombre)

“Yo creo que en nuestra Entidad hay una sensibilidad por parte de la dirección y aunque no hay ninguna acción concreta, es algo que se ve con buenos ojos” (Hombre)

“Yo no conozco ninguna medida concreta que esté fomentando que haya más asociadas o más candidaturas de mujeres” (Hombre)

“Hay un intento por ecualizar la situación actual como exige la Ley, pero es una postura estética” (Hombre)

Es más, Los Negacionistas no encuentran beneficio alguno al hecho de que se pueda modificar a futuro la proporción de hombres y de mujeres al frente de los órganos de dirección de las EEGG. No se niegan a que pueda ocurrir (si es que los cambios en las EEGG llevan por ese camino), pero ni ven los motivos por los que debería fomentarse ni las ventajas que pueda producir.

“Es que no tengo muy claro qué aportaría que hubiera más mujeres en esos cargos. No lo se” (Hombre)

Como ya hemos adelantado, la posición de Los Activistas es bien diferente: desde su punto de vista, tales cifras ponen de manifiesto una relevante anomalía en el seno de las EEGG; pone en evidencia que son estructuras gobernadas tradicionalmente por hombres, que forman parte y han reproducido en ellas una cultura patriarcal, con mecanismos que tienden a perpetuar a los hombres en las posiciones más significativas de estas organizaciones y a las mujeres en posiciones secundarias y en un número claramente inferior en la mayor parte de los casos, o incluso nulo en alguna de ellas.

“Creo que debería haber un mínimo de mujeres. ¿Cuántas? No sabría decirlo, pero debería haber un mínimo” (Hombre)

“Es una inercia: son los residuos del machismo” (Hombre)

Al respecto, nos parece especialmente significativo un fenómeno que hemos identificado en la práctica totalidad de las EEGG: se alude a que, mientras el número de mujeres y de hombres en los órganos de dirección y de control es muy desigual, éste tiende a igualarse, o incluso a ser superior el número de mujeres que de hombres, cuando fijamos la atención en los puestos de gestión y técnicos, aunque de nuevo hay una excepción: incluso en el nivel de gestión y técnico, los puestos de dirección suelen estar ocupados por hombres.

“En nuestro equipo técnico hay más mujeres. Pueden ser un 25% del total, pero es cierto que casi todos los Directores de Área son hombres, sí, pero es porque no hemos podido crecer e incorporar mujeres en esos puestos” (Hombre)

“Al nivel de las responsabilidades día a día hay más igualdad. No se notan tantas diferencias por razones género” (Mujer)

“El personal de gestión es casi todo mujer, excepto el Director” (Hombre)

“Creo que cerca del 75% son mujeres, aunque es verdad que los Directores son casi todos hombres y no sabría muy bien cómo explicarlo porque no consideramos si es hombre o mujer a la hora de contratar” (Hombre)

3.2.3 Barreras a la presencia de mujeres en los órganos clave de las EEGG

Como era de esperar, las barreras que identificamos asociadas al proceso de asociacionismo (el conocimiento superficial del funcionamiento de las EEGG, la falta de visibilidad de datos e información clave sobre éstas, la significativa vulnerabilidad de buena parte de las profesionales de la industria, ...) también operan a modo de obstáculos para que las socias accedan a los órganos clave de las EEGG.

Sin embargo, la investigación nos ha permitido identificar otro conjunto de dificultades adicionales y más específicas para esta cuestión.

3.2.3.1 La barrera de la falta de corresponsabilidad

Al tratarse de cargos que requieren de una mayor dedicación que la simple de ser socio, la disponibilidad de tiempo para ocuparse de ellas es una cuestión relevante. Y lo que nos encontramos es que una parte significativa de las profesionales de estas industrias compaginan sus responsabilidades privadas con las propias del ámbito laboral, porque aún no se han producido los cambios necesarios para que la corresponsabilidad cristalice socialmente y las tareas del ámbito privado se repartan de un modo más equilibrado entre los hombres y las mujeres.

“Podría ser porque a las mujeres no les resulta fácil conciliar. Es todo eso de la corresponsabilidad y el cuidado de los niños por lo que yo creo que tienen menos tiempo” (Mujer)

“La maternidad es un punto de inflexión en la carrera de muchas mujeres porque apenas hemos avanzado en el tema de la corresponsabilidad (...) Las mujeres tienen la carga de muchas tareas y eso hace difícil que puedan asumir otras porque es que no tienen tanto tiempo libre como los hombres. Es un problema cultural” (Hombre)

“Siendo el arte una disciplina donde hay muchas mujeres, su número desciende cuando dan el salto a la profesionalidad y eso tiene que ver con la estructura familiar dominante, donde a las mujeres se les atribuye el cuidado de los hijos” (Hombre)

“Yo compré la idea de la superwoman y no se puede. Con el tiempo me he dado cuenta de que no debe ser así. De que es un error ceder a eso (...) La mujer tiene menos tiempo para su profesión porque se encarga de buena parte de las cosas que pasan en el ámbito privado” (Mujer)

En cambio, al descansar las labores del ámbito privado de manera generalizada en las mujeres, los hombres dispondrían de más tiempo no ocupado para asumir responsabilidades de la máxima relevancia en las EEGG.

3.2.3.2 La barrera de la vulnerabilidad

Recuperamos en este punto una barrera de la que ya hablamos en páginas anteriores, porque al centrar el diagnóstico en la composición de los cargos de Gobierno, hemos visto que el hecho de que el desempeño de tales responsabilidades no esté, o no suela estar, remunerado añade una dificultad extra para que las mujeres las asuman.

O dicho en el sentido opuesto, los hombres se muestran más dispuestos a ocupar los principales cargos de Gobierno de las EEGG porque en términos generales, su situación profesional es menos vulnerable que la de sus compañeras y, por lo tanto, necesitan en menor medida que éstos se encuentren compensados económicamente.

Las mujeres, en cambio, en una situación de mayor precariedad y de vulnerabilidad, optan por ocupar su tiempo en labores que contribuyan a su profesionalización; que les permitan vivir de su trabajo en la industria, en último término; y el desempeño de responsabilidades de Gobierno en las EEGG no contribuyen a ello por regla general.

“Yo lo que creo es que las mujeres tienen más dificultades para consolidar su carrera profesional y eso les hace estar menos disponibles para asumir responsabilidades que no generan ingresos” (Hombre)

“No suelen ser responsabilidades remuneradas por lo que detrae un tiempo muy valioso a quien está en una situación de mayor vulnerabilidad (...) Las mujeres tienen que estar más focalizadas en conseguir vivir de esto y no pueden despistarse con cosas que no les asegura la profesionalización” (Hombre)

3.2.3.3 La barrera de la institucionalización

En el análisis nos ha llamado poderosamente la atención que una parte relevante de aquellas EEGG más antiguas sean, por un lado, las que presentan diferencias más notables en el número de hombres y de mujeres que ocupan los puestos de Gobierno y, además, que sean bastante reactivas a promover acciones encaminadas a remover esta situación, y creemos que se podría deber a una cierta institucionalización de quienes ocupan tales cargos.

En efecto, es precisamente en estas EEGG donde nos encontramos responsables (hombres, la práctica totalidad) que llevan en puestos de la máxima responsabilidad una significativa cantidad de años (p. ej. algún Presidente más de tres décadas o varios Consejeros más de dos), lo que de algún modo nos hace pensar en lo que se ha dado en llamar la Generación Tapón, es decir, en ese conjunto de responsables que ocupan las cúpulas de las EEGG y que impiden o dificultan ser relevados por ejemplo, por mujeres o por jóvenes⁴.

“Hay mujeres en las Entidades de Gestión, pero hay hombres que llevan muchos, pero muchos años y no las dejan pasar” (Mujer)

“Hay lo que podríamos llamar un establishment que dificulta los cambios” (Hombre)

“Los hombres han ocupado los cargos de responsabilidad y tienen que dejar que las mujeres ocupen esos puestos” (Mujer)

⁴ El envejecimiento de las EEGG merecería un estudio específico.

3.2.3.4 La barrera de la cultura democrática

Una última barrera que la investigación identificó está relacionada con lo que hemos dado en llamar la cultura democrática de las EEGG.

Y aunque ninguno de los entrevistado/as nos dijo haber vivido prácticas discriminatorias por razones de género en estos procesos o, simplemente, haberlas percibido en el discurso, hemos identificado un conjunto de prácticas que ponen de manifiesto un nuevo obstáculo para acceder a los puestos de máxima responsabilidad en las EEGG, pese a que los métodos para definir quién ocupa los cargos de Gobierno de las EEGG están recogidos en sus Estatutos.

Por ejemplo, es bastante habitual que sean los propios consejeros quienes inviten o animen a determinados socios de una manera informal, por regla general, a presentar sus candidaturas a la Asamblea para ser elegidos o designados (p. ej. para los Órganos de Control).

“Se ha invitado desde la presidencia a dar el paso a mujeres, para que presenten su candidatura, pero no se animan” (Hombre)

“A mí uno de los Consejeros me ofreció formar parte del Consejo de Administración” (Mujer)

“Son los Consejeros los que te proponen o te animan a presentarte” (Mujer)

Por otro lado, no hemos encontrado ningún caso en el que el género sea considerado como un criterio específico para determinar quién o cuántos socios pueden ocupar tales cargos, como, en cambio, sí lo son otros, por ejemplo, la pertenencia a un determinado “colegio” o sector/subsector profesional dentro de la industria.

“Mira, esos órganos se componen teniendo en cuenta que estén los representantes principales del sector, pero es verdad que no se tienen en cuenta otras cosas, como por ejemplo, que haya mujeres” (Hombre)

También parece ser frecuente que la composición de órganos como las comisiones o los grupos de trabajo sea por designación o nuevamente, por invitación de los miembros del Consejo o Juntas Directivas.

En cualquier caso, consideramos que cuanto más transparente es una EEGG, cuanto más informados estén sus socios, cuanto más reglados y formales sean los procesos internos y en último término, cuanto más democráticas sean las fórmulas para decidir quién ocupa los puestos de máxima responsabilidad en las EEGG, más opciones habrá de que otros perfiles diferentes a los predominantes en la actualidad (mayoritariamente, hombres de mediana edad) se animen a dar ese paso (p. ej. jóvenes o mujeres).

3.2.4 El riesgo de la polarización

Antes de dar cuenta de las conclusiones y recomendaciones de la investigación nos gustaría indicar que el reto de superar el actual desequilibrio en la cifra de hombres y de mujeres que componen los órganos de máxima responsabilidad de las EEGG corre el riesgo de abrir un frente en el seno de las EEGG (claramente, de las más beligerantes a una transformación en este sentido) o un posible enfrentamiento entre estas y otras instituciones.

“A veces creo que se percibe como un forzamiento y creo que eso alimenta posiciones reactivas hacia la igualdad de género” (Hombre)

En el momento actual, es un riesgo que no supera el estatus de latencia (aunque a lo largo del documento creemos claramente haber descrito un escenario de polarización), pero que podría acabar desencadenándose si la gestión de ese cambio no se realiza de una manera adecuada. De hecho, hay representantes de EEGG que ya en el momento actual dejan ver una posición de clara beligerancia (incluso a nivel verbal) con medidas que remiten al territorio de la discriminación positiva.

“Mira, yo creo que el curriculum. Creo en el mérito, en las capacidades y en el compromiso. Yo creo que eso es lo que hay que mirar para ocupar esos puestos y no si es una mujer” (Mujer)

“Creo que el valor de la experiencia y el talento tiene que estar por encima del género como criterio de selección de los miembros de una Junta” (Hombre)

“Me parecen bien algunas medidas de discriminación positiva, pero creo que tienen que ser temporales; no para siempre porque creo que producen otros efectos adversos” (Hombre)

“Con todo esto, cada vez hay más mujeres en esos puestos, pero de manera forzada y no por convencimiento” (Mujer)

“Tienes que coger a mujeres que no cumplen con el perfil o que su perfil es peor que el de un hombre (...) Es un atropello para las mujeres. No nos beneficia (...) Yo creo en la cultura del esfuerzo y no en el género” (Mujer)

“No creo que tenga que haber cuotas. No creo que tengamos que estar en esos puestos porque tengamos tetas. Me parece que tienen que estar las personas que aportan y que están preparadas” (Mujer)

“No puedes meter a cuatro gilipollas solo porque tienen útero” (Hombre)

IV. CONCLUSIONES

En estas páginas finales del informe de resultados daremos cuenta de las principales conclusiones de la investigación.

1. En cuanto a las cifras objetivas y empezando por el asociacionismo:

- La cuota de género para la mujer en el conjunto de las EEGG era a 31 de diciembre de 2020 de un 25%. En los últimos 17 años apenas ha avanzado 5 puntos porcentuales (la cuota en 2004 era de un 20,2%).
- Por EEGG, en 2020 las cuotas de asociacionismo son las siguientes (de mayor a menor):
 - AISGE: 47,5%
 - DAMA: 38,1%
 - VEGAP: 36,7%
 - CEDRO: 36,2%
 - EGEDA: 22,5%
 - AIE: 21,4%
 - SGAE: 20,1%
 - AGEDI: 15%
 - SEDA: 14,3%

2. En cuanto a la presencia de la mujer en los órganos de gobierno y control:

- La cuota de género para la mujer en el conjunto de los órganos de gobierno en el total de las EEGG es actualmente de un 28,3% (2021). En los últimos 7 años ha avanzado 6 puntos porcentuales (la cuota en 2015 era de un 22,1%).
- Por EEGG, en 2021 las cuotas de gobierno son las siguientes (de mayor a menor):
 - AISGE: 41,4%
 - DAMA: 35,3%
 - VEGAP: 34,8%
 - CEDRO: 32,1%
 - AIE: 29,6%
 - SEDA: 28,6%
 - SGAE: 22,2%
 - EGEDA: 17,4%
 - AGEDI: 0%

3. La percepción dominante es que el país está avanzando en la igualdad de género en distintas dimensiones gracias a un conjunto de leyes aprobadas en las últimas décadas y a un movimiento

feminista cada vez más visible y que ha incrementado la sensibilidad social y puesto en la agenda política esta cuestión.

4. En paralelo, el discurso de quienes componen las EEGG no es homogéneo, sino que conviven al menos tres posiciones discursivas (incluso dentro de una misma EEGG), una más complaciente y reactiva al cambio (Los Negacionistas); otra en proceso de configuración con respecto a la cuestión de género (Los Principiantes); y otra beligerante con la situación actual y demandante de medidas radicales y urgentes (Los Activistas).
5. Sin embargo, desde las posiciones más críticas, se considera que los avances todavía son muy insuficientes y que el camino a recorrer aún es muy extenso por lo que reclaman nuevas medidas que contribuyan a acelerar el proceso de transformación y a difuminar las diversas barreras que lo obstaculizan.
6. Desde estas mismas posiciones, se considera que el principal obstáculo a los avances en materia de igualdad de género es la cristalización de los mecanismos propios de una estructura de carácter patriarcal que habría que remover.
7. El diagnóstico que se hace de la situación de la cuestión de género en la industria cultural es menos crítico, fundamentalmente porque quienes lo componen comparten la idea de que es un ámbito más liberal, permisivo y respetuoso con la diversidad.
8. Sin embargo, el análisis detecta barreras similares a las que impiden o frenan el avance en la igualdad entre hombres y mujeres a nivel macro o social, básicamente, los mismos mecanismos en los que se asienta y de los que se vale esa estructura de carácter patriarcal para ser dominante: un conjunto de prejuicios y estereotipos sobre el hombre y la mujer, un reparto y una asignación de las tareas y responsabilidades en función de aquéllos, la masculinización de determinados ámbitos profesionales, etc.
9. Por tal motivo, desde las posiciones discursivas más críticas se demandan cambios que contribuyan a desmontar tales mecanismos y acelerar la igualdad de género también en la industria cultural, pues consideran que en contra del estereotipo enraizado en el imaginario colectivo de los profesionales que la componen, el sector es un fiel reflejo del estado de la cuestión de género a nivel macro o social.
10. Con más dificultades para realizar el diagnóstico de la cuestión de género en las EEGG por formar parte de ellas, el discurso describe una situación bastante similar a la del sector: la existencia de un amplio conjunto de mecanismos que habrían contribuido a consolidar una estructura patriarcal que hace obstáculo a una mayor presencia de las mujeres en los órganos clave de estas organizaciones.
11. Aunque se percibe una progresiva modificación de una flagrante situación de desigualdad de género bastantes años atrás, la sensación es que todavía hay un largo camino por recorrer, por lo que se demandan acciones urgentes dirigidas a desmontar los mecanismos que frenan la presencia de mujeres en los órganos de Gobierno de las EEGG (en lugar de, simplemente, mitigar las ineficiencias que éstos generan, o esperar que las actuales desigualdades de género se vayan difuminando de manera “natural” confiando en el efecto de cuestiones tan volátiles como el

paso del tiempo, la voluntad de quienes ahora ocupan las posiciones más relevantes en las EEGG o en una posible creciente sensibilización social que empuje la transformación); medidas que consoliden el camino recorrido y a la par, aceleren el proceso de cambio a partir de un criterio guía: conseguir una situación de paridad efectiva entre hombres y mujeres en las EEGG.

12. Frente a estas posiciones críticas y demandantes de cambios que aceleren la transformación, también dentro de las mismas EEGG identificamos posiciones discursivas reactivas y poco proclives a que ese cambio se produzca, básicamente porque lo consideran una injerencia y un forzamiento en un proceso que consideran que ya se está produciendo de manera natural y sin apenas medidas que los promuevan. Debido a ello hemos expuesto al final de nuestro análisis la existencia de un riesgo claro de polarización y enfrentamiento en el seno de estas organizaciones y/o con otras instituciones.

V. RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN

Y finalmente, damos cuenta de un conjunto de medidas que surgieron durante la fase de campo y la de análisis y que podrían contribuir a reducir el desequilibrio por razones de género en las EEGG.

Para facilitar la lectura, nos ha parecido pertinente clasificarlas en dos grandes bloques: por un lado, las medidas que podríamos definir como “externas” a las EEGG (p. ej. más propias del Ministerio competente) y, por otro lado, aquellas otras más propias o “internas” de las EEGG (p. ej. las recomendaciones que un Ministerio podría realizar a las EEGG).

Además, hemos incorporado dos columnas dedicadas a especificar cuál debería ser su nivel de prioridad a partir del análisis del discurso y la naturaleza de cada recomendación.

MEDIDAS EXTERNAS			
Objetivos	Acciones	Nivel de prioridad	Naturaleza
1. Fomentar la profesionalización	1.1. Aprobación de medidas que fomenten la corresponsabilidad entre los profesionales de la industria	Baja	Normativa (Previa) (normativa necesaria para ejecutar las medidas recomendadas a continuación)
	1.2. Acciones que ayuden a la profesionalización de las mujeres (p.e. servicios de mentorización, identificación de oportunidades de mercado, etc.)	Alta	Educativa
	1.3. Creación de mecanismos de financiación para proyectos promovidos por mujeres (p. ej. líneas de crédito)	Media	Administrativa / Comunicativa
	1.4. Fomentar el emprendimiento de proyectos de mujeres en ámbitos masculinizados	Alta	Educativa
	1.5. Fomentar el acceso de mujeres en ámbitos profesionales masculinizados	Alta	Comunicativa
	1.6. Implantación de mecanismos de “adjudicación ciega” en concursos, ayudas, etc. (cuando no está a la vista el género -no hay fotos, no hay nombre..., diversos estudios demuestran que el porcentaje de mujeres seleccionadas -o sus proyectos o propuestas- crece de manera importante)	Media	Administrativa / Comunicativa
2. Políticas activas de igualdad de género	2.1. Incrementar la visibilidad de las mujeres en ámbitos profesionales masculinizados	Alta	Comunicativa
	2.2. Fomentar la sensibilización en materia de género dentro de las EEGG	Alta	Educativa

MEDIDAS INTERNAS			
Objetivos	Acciones	Nivel de prioridad	Naturaleza
3. Incrementar la visibilidad de las EEGG	3.1. Campañas de difusión de las EEGG entre los profesionales de la industria cultural	Alta	Comunicativa
	3.2. Acciones de difusión multicanal de información clave de las EEGG (p.e. de su estructura y organización, de sus servicios, etc.)	Baja	Comunicativa
	3.3. Mejorar la imagen pública de las EEGG	Media	Comunicativa
4. Fomentar el asociacionismo	4.1. Campañas de promoción del asociacionismo entre los profesionales de la industria cultural	Media	Comunicativa
	4.2. Acciones de promoción dirigidas a colectivos específicos (p. ej. jóvenes, mujeres, etc.)	Media	Comunicativa
	4.3. Acciones de comunicación centradas en los servicios y ventajas de asociarse	Alta	Comunicativa
	4.4. Creación de mecanismos que faciliten el asociacionismo (p. ej. que lo agilicen o simplifiquen, que se pueda realizar a través de diferentes canales: online, teléfono, presencial...)	Alta	Administrativa / Comunicativa
	4.5. Creación de la figura del “embajador” para fomentar la recomendación de socios a socios potenciales (una figura reconocida a la que se le encomiende la tarea)	Alta	Administrativa / Comunicativa
	4.6. Reducir los requisitos mínimos para poder ser socio	Media	Administrativa
5. Políticas activas de igualdad de género	5.1. Sistema de cuotas en todos los órganos de Gobierno de las EEGG	Alta	Administrativa / Comunicativa
	5.2. Sistema de cuotas en todos los órganos de Gestión/Técnicos de las EEGG	Media	Administrativa / Comunicativa
	5.3. Sistema de cuotas en las presidencias y direcciones de los órganos de gobierno de las EEGG	Alta	Administrativa / Comunicativa
	5.4. Instauración del concepto de “Presidencia rotativa” (hombre > mujer) en cada periodo	Alta	Administrativa / Comunicativa
	5.5. Sensibilización acerca de la creación y desarrollo de planes de igualdad en los puestos de mando y, muy en particular, dirección, de las EEGG (no socios)	Media	Administrativa / Comunicativa
	5.6. Fomentar la visibilidad de mujeres en los puestos clave de las EEGG	Alta	Comunicativa

MEDIDAS INTERNAS			
Objetivos	Acciones	Nivel de prioridad	Naturaleza
6. Mejorar la cultura democrática de las EEGG	6.1. Procesos informados y públicos en los procesos electorales	Alta	Administrativa / Comunicativa
	6.2. Facilitar los medios y recursos necesarios a cualquier socio que quiera ser candidato	Alta	Administrativa
	6.3. Elección de los miembros de los órganos principales o clave por la Asamblea	Alta	Administrativa / Comunicativa
	6.4. Implantación de listas cremallera en los procesos electorales	Alta	Administrativa / Comunicativa
	6.5. Definición de cauces formales para la presentación de candidaturas a los órganos de las EEGG	Media	Administrativa / Comunicativa
	6.6. Limitación de mandatos al frente de los órganos de Gobierno de las EEGG	Alta	Administrativa / Comunicativa
	6.7. Limitación de reelecciones al frente de los órganos de Gobierno de las EEGG	Alta	Administrativa / Comunicativa
	6.8. Sustituir el criterio de proporcionalidad por géneros por el criterio de paridad en la composición de los órganos de las EEGG	Alta	Administrativa / Comunicativa

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: TOTAL MIEMBROS DE LAS EEGG, por tipo de persona (físicas o jurídicas) / 2004-2020 (% horizontales para cada año).....	13
GRÁFICO 2: MIEMBROS DE LAS EEGG DE AUTOR, por tipo de persona (físicas o jurídicas) / 2004-2020 (Abs y % horizontales para cada año)	13
GRÁFICO 3: MIEMBROS DE LAS EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES, por tipo de persona (físicas o jurídicas) / 2004-2020 (Abs y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO)	15
GRÁFICO 4: MIEMBROS DE LAS EEGG DE PRODUCTORES, según tipo de persona (físicas o jurídicas) / 2004-2020 (Abs y % HORIZONTALES PARA CADA AÑO).....	16
GRÁFICO 5: PERSONAS FÍSICAS EN EL CONJUNTO DE EEGG, TOTAL Y POR GÉNERO / 2004-2020 (ABS).....	18
GRÁFICO 6: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DEL CONJUNTO DE LAS EEGG / 2004-2020 (%)	19
GRÁFICO 7: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS EEGG DE AUTOR / 2004-2020 (%).....	20
GRÁFICO 8: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES / 2004-2020 (%)	21
GRÁFICO 9: CUOTA DE GÉNERO ENTRE LOS MIEMBROS DE LAS EEGG DE PRODUCTORES / 2004-2020 (%)	21
GRÁFICO 10: PRESENCIA DE LA MUJER EN CADA EEGG DE AUTOR / 2004-2020 (% de cuota).....	24
GRÁFICO 11: PRESENCIA DE LA MUJER EN CADA EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES / 2004-2020 (% de cuota).....	26
GRÁFICO 12: PRESENCIA DE LA MUJER EN CADA EEGG DE PRODUCTORES / 2004-2020 (% de cuota)..	28
GRÁFICO 13: FOTO FINISH 2020 / CUOTA DE GÉNERO EN EL Nº DE MIEMBROS (PERSONAS FÍSICAS) DE LAS EEGG (TOTAL Y POR EEGG)	30
GRÁFICO 14: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DEL CONJUNTO DE LAS EEGG / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER).....	33
GRÁFICO 15: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE SGAE / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	34
GRÁFICO 16: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE CEDRO / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	34
GRÁFICO 17: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE VEGAP / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	35
GRÁFICO 18: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE DAMA / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	35
GRÁFICO 19: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE SEDA / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	36
GRÁFICO 20: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AISGE / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	36
GRÁFICO 21: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AIE / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	37
GRÁFICO 22: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE EGEDA / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER)	38
GRÁFICO 23: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AGEDI / 2015-2021 (Abs y % de cuota DE LA MUJER sobre total PERSONAS FÍSICAS).....	38

GRÁFICO 24: MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE AGEDI / 2015-2021 (ABS Y % DE CUOTA DE LA MUJER SOBRE TOTAL PERSONAS FÍSICAS O JURÍDICAS).....	39
GRÁFICO 25: RESUMEN DE SITUACIÓN 2021: Nº DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL DE LAS DISTINTAS EEGG Y CUOTA DE LA MUJER EN CADA UNA (Abs y % de cuota).....	40
GRÁFICO 27: CUOTA FEMENINA EN LAS EEGG Y CUOTA FEMENINA EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL (%. DATOS PARA 2020)	46

INDICE DE TABLAS

TABLA 1: TOTAL MIEMBROS DE LAS EEGG, POR TIPO DE PERSONA (FÍSICAS O JURÍDICAS) / 2004-2020 / ABS	12
TABLA 2: MIEMBROS DE CADA EEGG DE AUTOR, por tipo de persona (físicas o jurídicas) / 2004-2020 (TOTAL ABS Y % Horizontales para cada año).....	14
TABLA 3: MIEMBROS DE CADA EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES, por tipo de persona (físicas o Jurídicas) / 2004-2020 (TOTAL ABS Y % Horizontales PARA CADA AÑO).....	15
TABLA 4: MIEMBROS DE CADA EEGG DE PRODUCTORES, por tipo de persona (físicas o Jurídicas) / 2004-2020 (TOTAL ABS Y % Horizontales PARA CADA AÑO)	17
TABLA 5: PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES, Total y por tipo de EEGG / 2004-2020 (Abs)	20
TABLA 6: PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EEGG DE AUTOR. TOTAL Y POR CADA EEGG / 2004-2020 (Abs).....	23
TABLA 7: PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES, en las EEGG DE ARTISTAS, INTÉRPRETES O EJECUTANTES / 2004-2020 (Abs)	25
TABLA 8: PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES, en las EEGG DE PRODUCTORES / 2004-2020 (Abs).....	27
TABLA 9: situación 2021: MUJERES Y HOMBRES EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL Y CUOTA DE GÉNERO (ABS Y %)	41
TABLA 10: EVOLUCIÓN DE LA CUOTA DE LA MUJER EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y CONTROL / 2015-2021 (%).....	43