

La mujer en las artes de calle

Informe para la proyección de las acciones
de promoción de la igualdad entre mujeres y
hombres. 2023-2025



MINISTERIO
DE CULTURA
Y DEPORTE

inaem
INSTITUTO NACIONAL DE
LAS ARTES ESCÉNICAS Y DE LA MÚSICA



01 **INTRODUCCIÓN** 03

1.1. Planteamiento inicial

02 **NUESTRO UNIVERSO** 07

2.1. Igualdad en PATEA

2.1.1. Composición de la Junta Directiva

2.1.2. Participación mujeres – otros equipos

2.1.3. Perfiles Contratados

2.1.4. Beneficiarias y beneficiarios de los proyectos

2.2. Estudio del conjunto de asociados de PATEA

2.2.1. Metodología

2.2.2. Universo PATEA

2.2.3. Descripción de resultados

03 **CONCLUSIONES** 17

04 **PROPUESTAS** 20

4.1. Análisis III PEIEMH

4.2. Propuestas 2023-2025

01

INTRODUCCIÓN

Entre los objetivos transversales que PATEA ha tenido desde su nacimiento está abordar las cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres.

PATEA, como organismo vivo que agrupa personas individuales, empresas y entidades de otra naturaleza jurídica, conforma un tejido de relaciones y acciones que se ven afectadas por la herencia cultural heteropatriarcal asentada en nuestra sociedad; situando en una posición de desigualdad a las mujeres, esto

es, actualmente más del 50 % de la población del estado español. Y entendiendo la responsabilidad que entraña gestionar estas relaciones, nos marcamos como objetivo transversal a todo nuestro proyecto trabajar para el fomento de la igualdad real entre hombres y mujeres.

1.1

PLANTEAMIENTO INICIAL

Así, en un primer estadio nos planteamos generar un documento base que afrontara los siguientes objetivos:

Creación de un Plan de Igualdad de género que recoja iniciativas, directrices y modos de control para:

- Mejorar la representación de los géneros y luchar contra los estereotipos de género.
- Promover la igualdad de remuneración.
- Promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- Promover la igualdad en la toma de decisiones.
- Crear un sistema de evaluación y unos indicadores de medición.

Desarrollo de un protocolo y manual propio para PATEA como entidad y las entidades que lo forman, en el que se recojan directrices sobre:

- Acoso sexual e intimidación
- Discriminación relacionada con la edad, el género, el origen étnico, la orientación sexual, etc.

Desarrollo de las directrices y recomendaciones a tener en cuenta en las contrataciones de profesionales, colaboraciones con otras compañías o profesionales, participación en proyectos conjuntos, etc.

Desarrollo de las directrices y recomendaciones a tener en cuenta en la participación en proyectos organizados por entidades públicas o privadas, empresas, etc.



Una vez iniciada la fase de documentación para abordar este proyecto, se detectó que era necesario reformular algunos de los objetivos, de cara a realizar una labor más efectiva.

El desarrollo del Plan de Igualdad es, aunque no imposible, poco aplicable a la naturaleza de nuestra entidad. Este documento es obligatorio para las empresas de más de 50 trabajadores, desde el 7 de marzo de 2022, de acuerdo con el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. También es obligatorio para las Administraciones Públicas, las empresas cuyo capital único o mayoritario sea público. Las organizaciones cuyo convenio colectivo marque dicha obligación, y aquellas que hayan sido sancionadas por Inspección de Trabajo, especialmente tras una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo/género.

Aún pudiendo hacerse un Plan de Igualdad voluntario, este plan ha de ser negociado con los trabajadores de la empresa. De no haber representación legal de estos, deben seleccionarse trabajadores de la plantilla para que formen una comisión negociadora. Dada la realidad mayoritaria de nuestras asociadas (compañías con plantillas estables mínimas y plantillas temporales pequeñas); junto con la realidad de PATEA, que cuenta actualmente con 1 persona contratada; se considera oportuno valorar algunas estrategias para abordar tanto la realización de los Planes de Igualdad como las acciones de promoción de la Igualdad:

- Investigar sobre una metodología para la realización de Planes de Igualdad en realidades como la nuestra, con el objetivo de encontrar un procedimiento común que podamos aplicar la totalidad de la asociación.
- Investigar en las posibilidades de financiación para la consecución de un servicio de asesoramiento para todas las socias y socios.
- Investigar la posibilidad de contar con el asesoramiento de las instituciones pertinentes para nuestras socias y socios.
- Analizar los textos publicados sobre esta materia para ofrecer orientación a las asociadas y asociados que lo deseen.

Respecto al desarrollo de protocolos, el análisis de las herramientas disponibles nos lleva a considerar que los modelos ofrecidos por el Ministerio de Igualdad en la web corporativa www.igualdadenaempresa.es son suficientes para la asunción por cualquiera de nuestras entidades asociadas. Aún así, se percibe oportuno que un proceso de adaptación a la realidad de las artes escénicas sea afrontado por esta asociación, realizado con el correspondiente seguimiento de una comisión formada por miembros de PATEA y guiada por expertas en la materia.

Por otro lado, se percibe la necesidad de una revisión de nuestra propia actividad y de conceptos básicos en las entidades que forman la asociación. Para ello, se propone como objetivo inicial y prioritario un análisis que nos lleve a un proceso de toma de decisiones en cuanto a objetivos, medidas y proyectos de PATEA para el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Es decir, no descartamos los objetivos iniciales. Los adaptamos y añadimos algunos.

- Se posponen los objetivos iniciales para realizarlos desde una perspectiva formal y asesorada por profesionales.
- Se propicia un proceso de introspección para detectar nuestras carencias individuales y colectivas, y promover acciones y proyectos que nos hagan interiorizar conceptos fundamentales.
- Con este objetivo de ser más conscientes, corresponsables e igualitarias esperamos contribuir a una igualdad real en nuestro día a día. Una puesta a punto de nuestra mentalidad y hábitos para poder desempeñar de manera eficaz planes y protocolos mencionados anteriormente.
- Nos proponemos fomentar la visibilización de las profesionales de las artes de calle del estado.
- Abogamos por profundizar en los análisis de la igualdad en nuestro sector, buscando apoyo en instituciones que nos ayuden a la adaptación de las normativas estatales genéricas a nuestra realidad, proponiendo análisis específicos de la presencia de creadoras y directoras en las programaciones de calle estatales.



02

NUESTRO UNIVERSO

Siendo PATEA el único colectivo de ámbito estatal que agrupa a profesionales del sector de las artes escénicas de calle, y contando actualmente con más de 100 socios de muy diversos perfiles en todo el territorio español, hemos considerado que el tejido que forma la asociación es el mejor para hablar de nuestra realidad.

Para un acercamiento inicial a nuestra realidad, hemos tomado dos vías:

- Hemos preguntado a la asociación por diversas cuestiones: la presencia de mujeres en las diferentes ocupaciones; el tratamiento de temas como la conciliación, la existencia de dispositivos de detección de acoso y discriminación, y la percepción de la igualdad en diversas escalas.
- Hemos observado el trabajo de PATEA para ver si es coherente con la voluntad de promocionar la igualdad entre hombres y mujeres.

2.1

IGUALDAD EN PATEA

28%



2.1.1. COMPOSICIÓN DE LA JUNTA DIRECTIVA

PATEA está actualmente en su tercer ciclo, en el que se entró en el momento de cierre de este informe.

En los tres equipos de Junta Directiva la presencia de mujeres ha sido aproximadamente de un tercio del total. En la última formación existe una vicepresidencia y una vocalía femeninas.

50%

2.1.2 PARTICIPACIÓN MUJERES – OTROS EQUIPOS

Se observa paridad en la composición del jurado para la selección de proyectos. Y en la participación voluntaria en las diversas comisiones de trabajo que forman la asociación, se da mayoría de mujeres.

Actualmente no existe ninguna comisión en la asociación encargada específicamente de las cuestiones de igualdad; ni se han realizado proyectos específicos que promuevan la igualdad.

2.1.3 PERFILES CONTRATADOS

Desde la creación de la asociación, las personas que han realizado la secretaría técnica son mujeres. Capítulo aparte merece la feminización de diversas ocupaciones y perfiles. No porque no se deban realizar estas contrataciones, sino por integrar la reflexión que implica que determinadas ocupaciones vayan casi siempre asociadas al mismo género.

2.1.4. BENEFICIARIAS/OS DE PROYECTOS.

Actualmente los proyectos se seleccionan sin estar asociados a ningún perfil, es decir, de manera ciega, con el objetivo de que las valoraciones puedan hacerse sin ningún tipo de sesgo.

2.2

ESTUDIO DEL CONJUNTO DE ASOCIADOS DE PATEA

2.2.1 METODOLOGÍA

Se ha generado un formulario que pregunta sobre diferentes aspectos:

- Funciones desempeñadas en la empresa/proyecto, desagregadas por hombres y mujeres.
- Horarios, vacaciones, opciones para la conciliación.
- Mecanismos para la detección del acoso y/o discriminación.
- Filosofía de la empresa respecto a la igualdad
- Percepción de la situación de igualdad desde tres parámetros: en su empresa, desde las artes de calle en comparación con otras artes escénicas, desde el sector cultural en comparación con otros sectores.



Las respuestas que lo permitan serán analizadas cuantitativamente, para determinar cuestiones como la presencia de mujeres en puestos directivos, la feminización/masculinización de diversos puestos, etc. Los contenidos de carácter cualitativo serán sometidos a reflexión para encontrar tendencias representativas en el sector de las artes de calle representado en PATEA.

2.2.2 UNIVERSO PATEA

Patea cuenta actualmente con 108 socios. De esos 108, 4 realizan programaciones artísticas, 2 son asociaciones sectoriales, 2 formación, 4 distribución, 1 vestuario, y el resto se dedican a la actividad de compañía /gestión cultural en el ámbito privado (creación, dirección, producción, interpretación y distribución, creación de proyectos).

2.2.3 DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS.

El porcentaje de respuestas ha sido de un 65% del total

65%

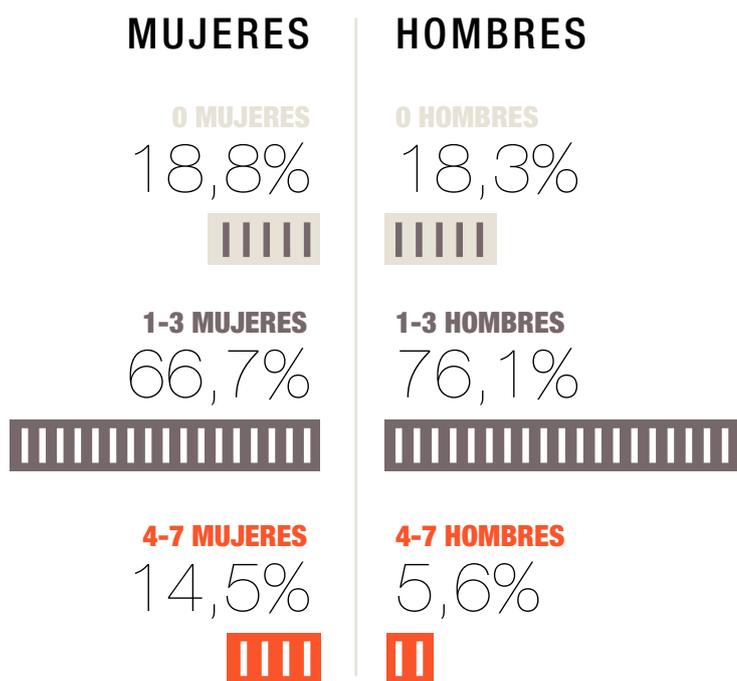
El porcentaje de mujeres que ha respondido al cuestionario es menor el de hombres. (54,3% / 45,7%)

Análisis de las ocupaciones:

Los resultados de este análisis concuerdan bastante con los estereotipos asentados en nuestro sector. Si bien se perciben algunos cambios incipientes, siguen existiendo ocupaciones claramente feminizadas/masculinizadas.

Se ha consultado a las entidades que forman PATEA cuántos hombres y mujeres ocupan determinados puestos en sus estructuras. De esa manera, se observan las profesiones más masculinizadas o feminizadas, localizando los porcentajes de presencia por géneros en las estructuras.

PROYECTOS PERFILES DIRECTIVOS



Perfiles directivos: los porcentajes de empresas que cuentan con hombres o mujeres en los perfiles directivos son similares, siendo siempre algo mayores en el caso de empresas que cuentan con hombres. Creemos que la naturaleza emprendedora y de autogestión del sector cultural favorece mucho romper la dinámica general que se da en otros sectores.

Ocupaciones feminizadas

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

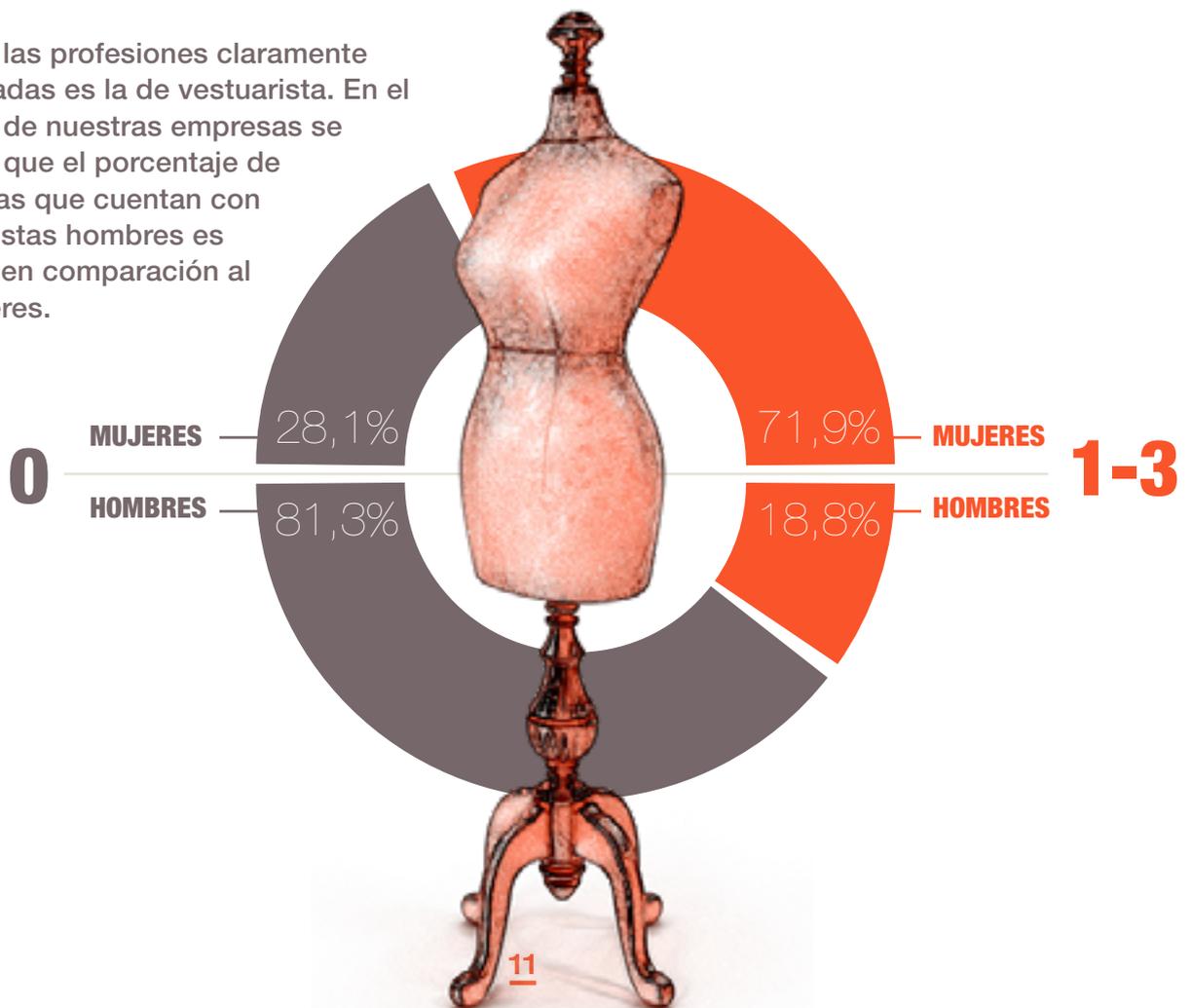
Las tareas de administración siguen siendo unas de las que destacan por su feminización. El porcentaje de empresas que no contó con ningún hombre para administración es prácticamente el doble de

las empresas que no contaron con ninguna mujer. En el tramo siguiente, proyectos que contaron con 1-3 mujeres/hombres, también es muy superior el porcentaje de empresas que contaron con mujeres para estas tareas.



VESTUARISTA

Otra de las profesiones claramente feminizadas es la de vestuarista. En el análisis de nuestras empresas se percibe que el porcentaje de empresas que cuentan con vestuaristas hombres es mínimo en comparación al de mujeres.

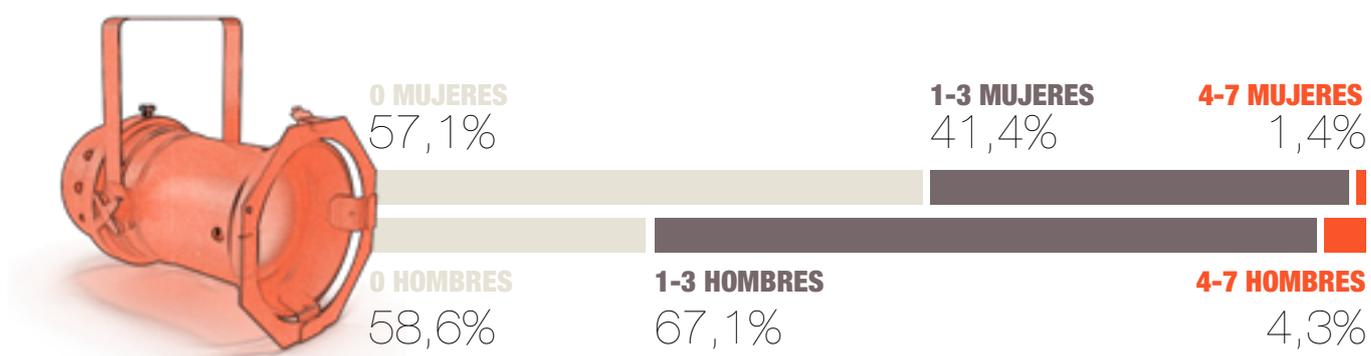


Ocupaciones masculinizadas.

ILUMINACIÓN Y SONIDO

Las labores técnicas siguen masculinizadas, las empresas que no cuentan con ninguna mujer para estas labores son casi el 60%. Igualmente, en el tramo siguiente, el

porcentaje de empresas que cuentan con 1-3 hombres es superior al de empresas que cuentan con 1-3 mujeres para estas tareas.



PERFIL ESCENOGRAFÍA

Aunque se percibe una incipiente presencia de mujeres escenógrafas en los equipos de las empresas asociadas a PATEA, sigue siendo una profesión claramente masculinizada.

0 MUJERES

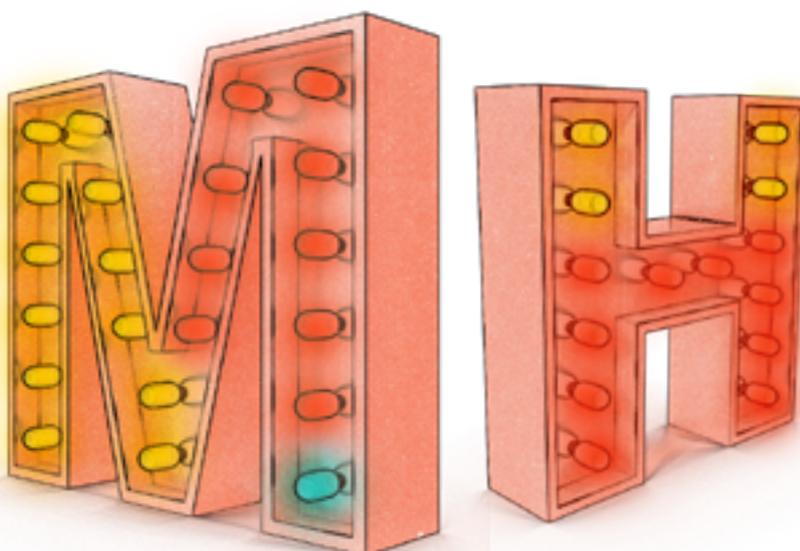
53,1%

1-3 MUJERES

45,3%

4-7 MUJERES

1,5%



0 HOMBRES

31,3%

1-3 HOMBRES

68,8%

4-7 HOMBRES

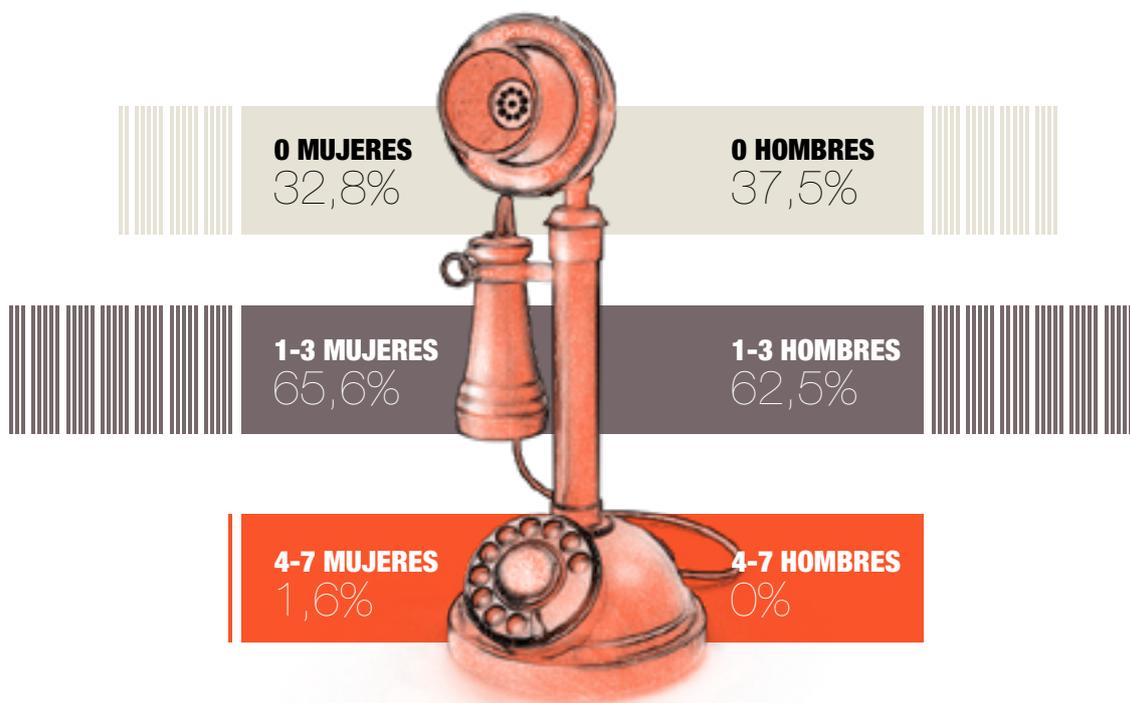
0,0%

Perfiles igualados.

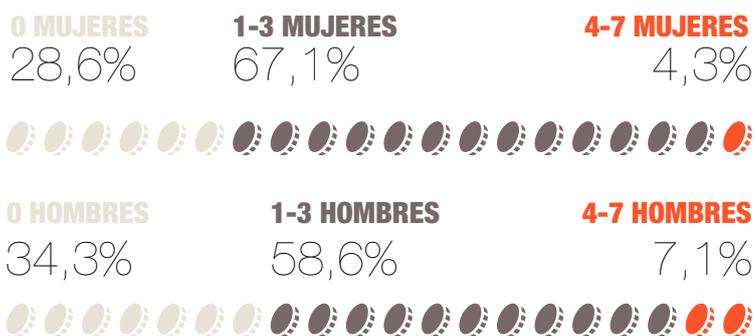
PERFIL DE DISTRIBUCIÓN

Siendo una profesión a primera vista feminizada, en nuestro análisis las proporciones están muy repartidas. Creemos que puede deberse a que en muchos

casos la distribución se realiza desde la propia gerencia de la compañía, donde, como hemos visto en la primera gráfica la representación está bastante repartida.



PERFIL DE PRODUCCIÓN EN GIRA



Preguntas relacionadas con la conciliación y el derecho al descanso.

Un 47,1 % de los proyectos encuestados tienen horarios irregulares o «flexibles». Igualmente, respecto a las vacaciones y días libres, hay un porcentaje importante que declara no tener vacaciones, o trabajar

«por proyecto». Inferimos aquí que pueda estar haciéndose una mala interpretación del concepto del descanso del trabajador; pues se identifica el tiempo de desempleo como tiempo de descanso.

HORARIOS PERSONAL DE OFICINA



- Otras fórmulas
- Jornada Partida
- ⦶ Jornada Intensiva

VACACIONES/DÍAS LIBRES PERSONAL OFICINA

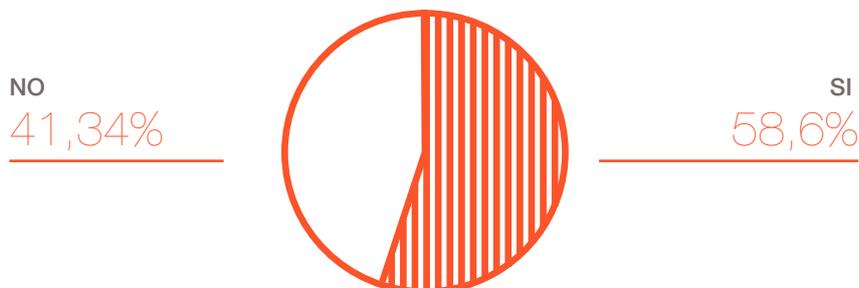


- 22-35 días
- ⦶ Sí
- ⊖ Sin vacaciones
- ⊕ trabajo por proyecto (no contempla vacaciones)

Dada la cantidad de acciones que se realizan fuera del ámbito de la oficina o centro de trabajo, se precisa saber si el trabajador cuenta con la posibilidad de recuperar las horas trabajadas fuera de la

oficina como tiempo de descanso. Más de un tercio de los proyectos encuestados no dispone de mecanismo para la recuperación de esas horas.

RECUPERACIÓN HORAS FUERA DE OFICINA

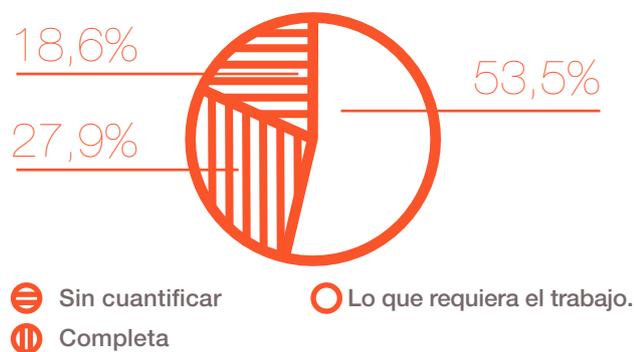


Trabajadores en gira. Horarios y vacaciones.

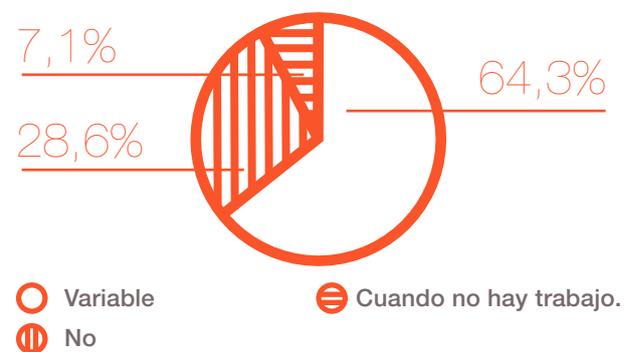
Sólo un 28% (27,9%) indica su jornada realizada como jornada completa. Más de la mitad de los proyectos encuestados indican que se trabaja sin contemplar un número máximo de horas al día. Y un 18,6% precisa no cuantificar las horas que se realizan.

Respecto a las vacaciones: un 64,3 % de los proyectos indican que las vacaciones son «variables»; un 28,6 % indica que no tienen vacaciones, y un 7% indica que se tienen vacaciones cuando no hay actuaciones, es decir no contemplan las vacaciones como parte del calendario laboral.

HORARIO Y JORNADA LABORAL PERSONAL DE GIRA

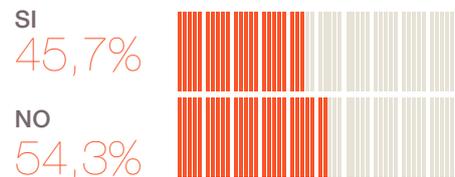


VACACIONES DÍAS LIBRES PERSONAL EN GIRA



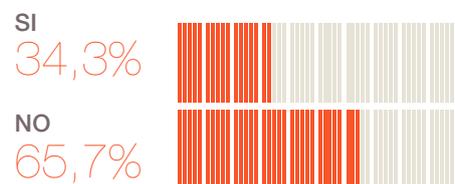
Necesidades de conciliación: más de la mitad de proyectos indican no haber detectado necesidades de conciliación.

¿Se han detectado necesidades de conciliación?



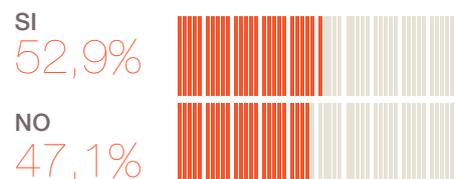
Más de un 65% de los proyectos encuestados no tienen mecanismos para la detección del acoso y la discriminación.

¿Existen en la empresa mecanismos de detección de acoso y/o discriminación?



Participación de la empresa/proyecto en acciones para la promoción de la igualdad.

¿Se ha participado en alguna acción para la promoción de la igualdad?



Cómo nos percibimos como sector en referencia a la igualdad.

Valora del 1 al 5 las prácticas de tu empresa en relación a la igualdad, siendo 5 excelente y 1 pésima.

La autopercepción en relación a la igualdad en nuestro proyecto es bastante positiva; posicionándonos un tercio de los proyectos encuestados en excelente, seguidos de un 40 % de los proyectos que se sitúan en las puntuaciones más positivas de la tabla.



Estos porcentajes se mantienen si valoramos la situación de la mujer en el sector de las artes de calle en relación al resto de sectores de las artes escénicas. Y se mueven si lo que valoramos es la situación de la mujer en el sector cultural en relación a otros sectores.

Aquí la autopercepción se mueve a una situación más negativa; pasando la percepción excelente a un 8%, y apareciendo un 15,7 % en el 2 (cercano a pésimo).





03

CONCLUSIONES

Sobre la estructura y funcionamiento de PATEA

El análisis de nuestra estructura muestra una voluntad clara de trabajar por la igualdad desde dentro, generando un trabajo de revisión permanente donde ya se perciben mejoras en la paridad, pero que aspira a alcanzar cifras igualitarias.

PATEA se encuentra ya trabajando en la revisión interna necesaria para que las acciones que se desarrollan sean más eficaces en la búsqueda de la igualdad.

Se ha creado una comisión específica para esta tarea, que se encargará de vigilar por que las dinámicas y proyectos cumplan con este objetivo.

Sobre las entidades que conforman la asociación.

Los resultados cuantitativos no arrojan datos sorprendentes en relación a cualquier otro sector productivo de la sociedad. Tenemos profesiones feminizadas, como vestuarista, o gestión/administración; y profesiones masculinizadas (técnica de sonido e iluminación, escenografía). Los resultados coinciden con los estereotipos tradicionalmente asentados en nuestro sector.

No obstante, se perciben algunas desviaciones de la norma, entendemos debido al hecho de que estas ocupaciones sean desempeñadas por las personas responsables de las compañías/proyectos, como distribución o producción en gira.

Mención aparte merece la realidad que se refleja de nuestro sector en cuanto a conciliación y derecho al descanso. La naturaleza de la mayoría de proyectos enmarca a los y las profesionales del sector en una realidad sin estabilidad. La precariedad marca la organización de horarios y tareas, y aunque la disposición de las empresas para la conciliación es positiva, la realidad se impone. Una amplia mayoría indica no tener vacaciones o no tener horario; y la detección de necesidades de conciliación está por debajo del 50 %.

Varias reflexiones surgen en torno a este tema.

Nos preguntamos si detrás de muchas respuestas existe un desconocimiento del funcionamiento del sistema de

contrataciones. Percibimos que una buena parte de las personas que responden indican que descansan cuando no trabajan, y, si bien es cierto, esto no sería del todo correcto. Esto, unido a la realidad del profesional autónomo/a, nos remite a la ya mencionada asumida precariedad de la empresa cultural.

Es justo reconocer también que una amplia mayoría de estos proyectos funcionan como pequeñas familias, no sólo por lo precario sino también por factores positivos como garantizar la flexibilidad horaria, el teletrabajo, o funcionar en muchos casos como red de apoyo para sus trabajadores. Esta es una realidad que creemos puede estar muy relacionada con la precariedad asumida mencionada previamente.

Sin embargo, si unimos este factor a la ya conocida feminización de los cuidados, carga mental y trabajo doméstico, podemos inferir que las mujeres del sector de las artes de calle cuentan con un importante obstáculo en su crecimiento profesional, por verse obligadas a elegir entre cuidar o crecer profesionalmente. Esto es sólo una hipótesis formulada desde una visión superficial que nos gustaría confirmar en análisis futuros más profundos.

Conclusiones generales:

Las casillas de texto del formulario, donde cada persona ha podido mostrar su percepción del asunto, nos han dado matices no especificados en las preguntas cuantitativas. Esto nos indica que otro estudio con metodologías más cercanas a las entrevistas, o los focus groups, podría ser interesante.

Existe una brecha entre la percepción de nuestras prácticas respecto a la igualdad y la realidad diaria que vivimos. En opinión de quien escribe, en una buena parte provocada por la situación de precariedad del sector cultural. Pero también se detecta que la lucha por la igualdad, el crecimiento hacia nuevos modelos no es una necesidad que esté

interiorizada y asumida por la generalidad.

Sigue existiendo una feminización y masculinización de diversas ocupaciones, aunque se percibe un cambio incipiente.

Tras la revisión de los proyectos que han querido analizar la presencia de autoras y directoras en las programaciones de artes escénicas, detectamos que las programaciones de calle no han sido observadas. Esta realidad pone de relieve una vez más la necesidad de reivindicar la importancia de las artes de calle y la necesidad de dignificación de un sector con tanta responsabilidad en la promoción de la cultura, la puesta en valor del espacio público, y la generación de experiencias para el ciudadano.



04

PROPUESTAS

Propuestas de mejora.

Realizamos un análisis de los objetivos marcados en el III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022- 2025, elaborado por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de las mujeres, siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres LOEIMH).

Este documento, aunque está planteado como una orientación de la actuación de la AGE (Administración General del Estado); realiza una disección muy específica sobre las

diversas ramificaciones que pueden tener las acciones encaminadas a la promoción de la igualdad. Así, nos parece la mejor guía para enmarcar las iniciativas de PATEA.

Hemos seleccionado aquellas más viables para asumir desde el punto de vista de una asociación profesional o empresa, perfil mayoritario de la asociación. A estas medidas, añadimos posteriormente las posibles acciones adaptadas a la actividad y posibilidades de PATEA.

ECONOMÍA PARA LA VIDA Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social.

→ LÍNEA 1

Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres.

EV. 1.1 Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género.	EV. 1.2 Promover empresas y administraciones responsables con la igualdad de género.
EV. 1.1.2 Mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente; prestando especial atención a los trabajos feminizados, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.	EV. 1.2.1 Impulsar la adopción de medidas efectivas para acabar con la brecha de género en salarios y pensiones, por parte de las empresas y administraciones.
EV. 1.1.7 Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.	EV. 1.2.3 Fomentar el establecimiento y adecuada aplicación de protocolos y de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en empresas, otras entidades privadas y administraciones.
	EV. 1.2.4 Impulsar la igualdad de género a través de la Responsabilidad Social Empresarial, del fomento de una cultura empresarial que promueva sistemas de organización, liderazgo y dirección de mayor horizontalidad y cooperación, y mejorando el alcance del Distintivo empresarial en materia de igualdad como mecanismo de reconocimiento a las empresas destacadas por la aplicación de políticas de igualdad, mediante supervisión una vez otorgado de que se mantienen las condiciones, y siempre que las empresas no hayan sido sancionadas administrativamente o exista sentencia condenatoria por vulnerar derechos fundamentales, en especial el derecho a la igualdad.

MEDIDAS

- Ayudar a las empresas y responsables de proyectos a realizar un diagnóstico con perspectiva de igualdad.
- Asesorar a las empresas y responsables de proyectos sobre los objetivos a perseguir para buscar la igualdad entre hombres y mujeres.
- Reivindicar la necesaria mejora de las perspectivas económicas del sector cultural para que una amplia mayoría de las compañías que la conforman puedan salir de la precariedad.
- Analizar la realidad del sector para poder hacer evidente la relación entre ambos factores.

EJE DE INTERVENCIÓN

2. ↘

**ECONOMÍA
PARA LA
VIDA Y
REPARTO
JUSTO DE LA
RIQUEZA.**

→ **LÍNEA 2**

Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.

<p>EV. 2.1</p> <p>Visibilizar, reconocer y dar valor socialmente a los cuidados como un trabajo indispensable para la sostenibilidad de la vida.</p>	<p>EV. 2.4</p> <p>Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo.</p>
<p>EV. 2.1.1</p> <p>Avanzar en la creación de un observatorio del cuidado que, partiendo de las emergencias creadas por las crisis del coronavirus, facilite la realización de estudios y avanzar en el establecimiento de un marco jurídico que reconozca el derecho al cuidado como bien público o común cuya resolución tiene que corresponsabilizar a los diferentes agentes implicados (admin. Públicas, comunidad hogares, empresas y organizaciones privadas).</p>	<p>EV. 2.4.1</p> <p>Impulsar la conciliación corresponsable en el sector privado, adaptando el marco normativo a la Directiva europea 12019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, con especial atención al teletrabajo y la flexibilidad del tiempo.</p>

MEDIDAS

- Colaborar en la labor pedagógica sobre la corresponsabilidad, organizando acciones de promoción (charlas, talleres, etc)
- Colaborar e impulsar los análisis oportunos para reflejar la necesidad de que el derecho al cuidado y al cuidado corresponsable sea respetado.

EJE DE INTERVENCIÓN

3.↳

HACIA LA GARANTÍA DE VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA PARA LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Erradicar todas las formas de violencia machista, atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas.

→ LÍNEA 3

Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.

VM 3.1

Impulsar la sensibilización y concienciación de la sociedad frente a la violencia machista desde un enfoque de género, interseccional y de derechos humanos.

VM 3.2

Implicar a los medios de comunicación, al sector tecnológico, audiovisual y cultural en la superación de los estereotipos que sustentan la violencia machista.

→ LÍNEA 5

Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.

VM 5.1.6

Impulsar la formación especializada y la sensibilización de las instituciones encargadas de proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, erradicando los posibles estereotipos de género que pudieran existir.

MEDIDAS

- Impulsar la producción de propuestas que cumplan esta función de sensibilización y concienciación, tanto frente a la violencia machista, como en la superación de los estereotipos que la sustentan. Asesorar a la persona creadora para que estos procesos de creación se aborden desde la investigación y asesoramiento con expertas en la materia.
- Realizar un diagnóstico, análisis de las producciones asociadas revisándola desde una perspectiva de género.
- Apoyar formación especializada en estereotipos y violencias, tanto para las personas responsables de los proyectos y las personas que intervienen en él como en aquellas que se relacionan con aspectos relacionados con la creación.

UN PAÍS CON DERECHOS EFECTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida.

→ LÍNEA 1

Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.

<p>DEM. 1.1</p> <p>Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres, identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género.</p>	<p>DEM. 1.2</p> <p>Reforzar la participación política y social de las mujeres, especialmente la de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.</p>	<p>DEM. 1.3</p> <p>Impulsar políticas específicas dirigidas a transformar el mandato de la masculinidad hegemónica.</p>
<p>DEM. 1.1.1</p> <p>Impulsar estudios feministas en cooperación con organizaciones de mujeres y feministas, y mujeres en general, con agentes sociales y de otras.</p>	<p>DEM. 1.2.1</p> <p>Promover la igualdad mediante el tejido asociativo, sindical y político de las mujeres.</p>	<p>DEM. 1.3.1</p> <p>Apoyar la creación y fortalecimiento de redes de hombres comprometidos con la igualdad género.</p>
<p>DEM. 1.1.2</p> <p>Promover el conocimiento feminista sobre redes, prácticas y alianzas feministas referenciales para el impulso de la participación sociopolítica.</p>	<p>DEM. 1.2.2</p> <p>Fortalecer el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad y su trabajo en red.</p>	<p>DEM. 1.3.2</p> <p>Impulsar actuaciones que promuevan la reflexión sobre el mandato de la masculinidad y su impacto sobre las mujeres, los hombres y la sociedad en general.</p>

MEDIDAS

- Impulsar la colaboración con otros colectivos con objetivos afines de las mujeres y hombres de la asociación.
- Promover el análisis y estudio de nuestro sector desde la perspectiva de la igualdad.
- Promover la participación de las mujeres en la actividad de PATEA.
- Generar proyectos que ayuden a reflexionar sobre cuestiones como la corresponsabilidad, la carga mental, los mandatos de género, el privilegio, etc.

EJE DE INTERVENCIÓN

4. ↘

UN PAÍS CON DERECHOS EFECTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES

→ **LÍNEA 4**

Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.

<p>DEM. 4.1 Avanzar en la superación de las desigualdades de género en el ámbito de la cultura</p>	<p>DEM. 4.2 Visibilizar, reconocer y preservar el trabajo y las aportaciones de las mujeres y del movimiento feminista a lo largo de la historia.</p>
<p>DEM. 4.1.3 Promover y visibilizar activamente la creación y producción artística e intelectual de las mujeres mediante acciones positivas que favorezcan el intercambio a nivel estatal como internacional.</p>	<p>DEM 4.2.2 Impulsar el reconocimiento de la lucha de las mujeres por la democracia, así como la violencia específica sufrida por el hecho de ser mujeres, especialmente durante la Guerra de España, la Dictadura franquista y la Transición democrática.</p>

MEDIDAS

- Analizar nuestro sector desde el punto de vista de la desigualdad y denunciar aquellas situaciones en las que se esté incurriendo en el acoso y/o discriminación.
- Fomentar la creación y producción artística e intelectual de mujeres.
- Visibilizar el trabajo de las creadoras y profesionales de la asociación.

Propuestas específicas para PATEA.

Si algunos de los factores que más pueden incidir en la desigualdad en el sector son coyunturales, transversales, asentados en la herencia cultural o difíciles de abordar a corto plazo, ¿cómo podremos luchar contra ellos?

Si bien podemos inferir que el propio trabajo de PATEA, encaminado a fortalecer el sector de las artes de calle, puede incidir en la búsqueda de la igualdad, hay

determinadas acciones específicas que pueden considerarse decisivas para que se transforme en una búsqueda de la igualdad efectiva, realmente consciente y activa.

Así, se proponen las siguientes medidas y acciones, para que sean debatidas en el seno de la asociación y ejecutadas en función de las posibilidades y calendario disponibles.

Acciones dirigidas al funcionamiento interno de la asociación



- Observación de la paridad: composición junta directiva y funciones, miembros de comisión de selección de proyectos, beneficiarias/os de proyectos.
- Revisión procesos de selección.
- Formación de una comisión de igualdad o una persona encargada del seguimiento de las cuestiones relacionadas con este tema.
- Revisión del lenguaje usado en los materiales y discursos emitidos por la asociación.

En relación con el sector:



- Promover el análisis de la presencia de mujeres creadoras y directoras en las programaciones de calle, dado que los estudios actuales están muy centrados en programaciones de sala.

Acciones relacionadas con las entidades y personas asociadas:



- Creación proyecto específico de promoción de las mujeres de las artes de calle.
- Organización de acción formativa para socias y socios; con especial incidencia en la deconstrucción de los modelos culturales que condicionan la desigualdad.
- Habilitar un asesoramiento en materia de igualdad para los procesos de creación así como para producciones ya estrenadas.
- Realizar un estudio de mayor envergadura y profundidad, que con otras metodologías investigue sobre la realidad de las mujeres en las artes de calle.
- Mediación y/o asesoramiento para la realización del Plan de Igualdad en la empresa.



www.pateacalle.org

info@pateacalle.org

(34) 688 76 45 66