



# EDAD, GÉNERO Y EL EMPLEO DE LOS ARTISTAS- INTÉRPRETES EN EUROPA

---

INFORME DEL ESTUDIO PARA EL PROYECTO DE LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ACTORES  
'CAMBIAR LA MANERA EN LA QUE SE REPRESENTA EL GÉNERO: PROMOCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES  
DE EMPLEO PARA LAS MUJERES EN LAS ARTES INTERPRETATIVAS'

Deborah Dean

Departamento de Investigación de Relaciones Laborales

Warwick Business School

University of Warwick

Reino Unido





Con el apoyo financiero de:



EQUITY UK



DANSK SKUESPILLERFORBUND



NORSK SKUESPILLERFORBUND



TEATERFÖRBUNDET

#### Agradecimientos

Estoy profundamente agradecida por la colaboración que he recibido de parte de: FIA y en particular de parte de Dearbhal Murphy, Directora del Proyecto, el grupo coordinador del proyecto sobre género de la FIA, los funcionarios de los sindicatos miembros de EuroFIA y el Dr. Joseph Goughlan del Insititute of Technology de Dublín. Muchas gracias a los artistas intérpretes de Europa que dedicaron parte de su tiempo para completar la encuesta y a la gran cantidad de ellos que además han agregado sus propios comentarios. También hago extensivo mi agradecimiento a los artistas intérpretes individuales que nos hicieron llegar sus ideas en este complejo tema tratado en el proyecto.

Deborah Dean  
Departamento de Investigación de Relaciones laborales  
Octubre de 2008



Este proyecto es apoyado financieramente por la Comisión Europea.

## CONTENIDO

Resumen General	4
1. Introducción y antecedentes	6
2. Objetivos de la Investigación	8
3. Método de Investigación y Perspectiva General	8
3.1 Porcentaje de respuesta e índice de representatividad	9
3.2 Entrevistas a los intermediarios	10
4. La encuesta : Perspectiva Contextual	11
4.1 Claves para las regiones; País de residencia	12
4.2 Orientación sexual	14
4.3 Discapacidad /Minusvalía	14
4.4 Origen étnico	15
4.5 identidad Sexual y Edad	15
5. Identidad sexual y Edad: Conclusiones	16
5.1 Categoría profesional	16
5.2 Ingresos	19
5.3 Oportunidad de empleo	22
5.4 Categoría Desfavorables para conseguir empleo	23
5.5 Contenido de los papeles: efectos de la edad	24
5.6 Ventajas/Desventajas de género	25
5.7 Representaciones de género /edad	27
6. Datos de las entrevistas a los intermediarios	28
7. Comentarios de los artistas intérpretes	29
8. Conclusiones	32

## TABLAS

Tabla 1: Índices de respuestas por membresía nacional	13
Tabla 2: Grupos étnicos por género	15
Tabla 3: Distribución de edades	16
Tabla 4: Encuestados por Categoría de Género y Edad	16
Tabla 5: Categoría profesional por género	17
Tabla 6: Tiempo como artista intérprete profesional (Mujeres)	18
Tabla 7: Tiempo como artista intérprete profesional (Hombres)	18
Tabla 8: Ingresos por género	20
Tabla 9: Ingresos (Hombres)	21
Tabla 10: Ingresos (Mujeres)	21
Tabla 11: MUJER: Tipo de ventajas /desventajas percibidas como relevantes si es una artista mujer	25
Tabla 12: HOMBRES: Tipo de ventajas /desventajas percibidas como relevantes si es un artista hombre	26
Tabla 13: Tipo de ventajas/desventajas percibidas como relevantes si es un artistas que pertenece a una minoría étnica	26
Tabla 14: ¿El género está a menudo representado de una manera que considera variada y realista?...	27
Tabla 15: ¿La edad está a menudo representada de una manera que considera variada y realista?	27



## Resumen General

1. A diferencia de la mayoría de las profesiones en la sociedad, la de los artistas intérpretes es una profesión en la cual hay, desde hace varios siglos, integración desde el punto de vista de género. Por lo tanto, es un área de empleo particularmente interesante para investigar en relación a los efectos de género y edad. Esto es dentro de un contexto que presenta participación y comprensión cada vez mayor de estos temas en un marco de alcance europeo y cuyos cambios demográficos tienen repercusiones para el mercado laboral y las políticas sociales. La Federación Internacional de Actores (FIA) identificó cuestiones de desventajas de empleo para las mujeres de mayor edad que son de larga data y desarrolló un proyecto al respecto cuyos objetivos centrales eran considerar los efectos de los estereotipos de género y la imagen de las mujeres en las oportunidades de empleo para las artistas intérpretes mujeres y la imagen de la mujer en la sociedad en general. El proyecto también se plantea el objetivo de sensibilizar a los artistas, organizaciones sindicales de los artistas, empleadores y quienes toman decisiones en el ámbito nacional y europeo sobre estos temas y facilitar acciones comunes en el área.
2. El tema central del proyecto era: desde la perspectiva de los que están más involucrados directamente en el tema, ¿El envejecimiento afecta el acceso al trabajo, el contenido de los mismos, su paga y la vida artística de manera diferente según el sexo del artista?
3. Se llevó adelante un cuestionario en línea dirigido a los artistas con el fin de conocer sus percepciones sobre los efectos de las identidades sociales (principalmente género y edad) en una variedad de áreas incluyendo el acceso al trabajo, paga, contenido del trabajo y duración de la vida laboral. También se recabó información sobre origen étnico, minusvalía y orientación sexual y se señaló que se trataban de áreas de importancia y alcance más amplio y, por lo tanto, objeto de futuras investigaciones, por lo cual no fueron explorados en profundidad a los fines del presente estudio.
4. Los afiliados europeos de la FIA (los sindicatos de EuroFIA) enviaron correos a sus miembros pidiéndoles que completaran la encuesta que estaba disponible en cuatro idiomas. Este fue el principal método de investigación. Los miembros de algunos sindicatos de EuroFIA llevaron adelante un limitado número de entrevistas con empleadores e intermediarios del sector. La información de las encuestas y las entrevistas brindaron por primera vez una visión de aspectos claves de la realidad laboral de los artistas-intérpretes. Las conclusiones fueron organizadas temáticamente y no por criterios geográficos, pero, los comentarios en el cuestionario señalaron sorprendentes similitudes entre las preocupaciones de las mujeres y los hombres a lo largo de todas las regiones de Europa.
5. Se analizaron 2174 respuestas provenientes de artistas residentes en 21 países de Europa (faltaron respuestas de 7 países). Esto ha dado una muestra pequeña, pero satisfactoria, de datos contextuales y de peso para ser usados como parámetro.
6. La concentración por género y la categoría en grupos de acuerdo a la edad y extensión de la vida laboral como artistas profesionales indica que, en general, la vida profesional de los hombres artistas es más larga que la de las artistas mujeres. Los hombres, como grupo, están distribuidos más equitativamente que las mujeres en cuanto a edad, categoría profesional, duración de la vida profesional e ingresos. Las mujeres están concentradas en grupos de edad más jóvenes, un quinto de ellas indicó que rara vez trabaja y que tienen muy pocas oportunidades de empleo, y, para la mayoría de ellas su vida profesional es de corta duración.



7. La mayoría de los artistas tienen ingresos muy bajos como artistas. [5% de hombres y mujeres no tuvo ningún ingreso como artista en el período 2006-07], pero hay una mayor proporción de mujeres en el grupo con menores ingresos y una menor proporción de mujeres en el grupo con mayores ingresos. Los datos de las entrevistas a los intermediarios en la industria sugieren que, al igual que en investigaciones previas, esta excesiva representación en ambos grupos es en gran parte (pero no exclusivamente), atribuible a diferencias en la regularidad de acceso al trabajo e importancia de los papeles.
8. El origen étnico y la cuestión de género están interrelacionados en cuanto afectan tanto las ventajas como las desventajas del empleo del artista. Principalmente, las mujeres de origen étnico minoritario sufren una triple discriminación (origen étnico, género y edad) a la hora de ser contratadas como artistas. Sus percepciones sobre asuntos claves son más cercanas a las de las mujeres de un grupo étnico mayoritario que a las de los hombres de minorías étnicas, lo que indica que experimentan desventajas de tipo múltiple, donde se combinan distintos aspectos (percepciones a partir de su origen étnico combinados con las percepciones de 'edad' del género).
9. Una de las conclusiones más claras es que las mujeres ven su género como algo desventajoso dentro de cada dimensión (cantidad y variedad de papeles, salarios, envejecimiento, 'estereotipo' en la asignación de roles). En contraste, los artistas hombres claramente consideran que su género es una ventaja o, un aspecto que no representa ni una ventaja ni una desventaja. Del mismo modo, hay una gran diferencia en la percepción respecto a la falta de oportunidad de empleo, principalmente debido al género: el 57% para las mujeres y 6% para los hombres.
10. Tanto las mujeres como los hombres ven la edad como un aspecto desventajoso para obtener empleo. Al solicitarles que pongan por orden de importancia las categorías en términos de acuerdo a su grado de desventajas, aproximadamente la misma cantidad de mujeres consideró las cuestiones de género y edad como las más desventajosas. Casi la mitad de los hombres consideró la edad como un aspecto más desventajoso, pero sólo el 4% consideró que la cuestión de género era el aspecto más desventajoso.
11. Las cuestiones de edad y género son relevantes también para los artistas jóvenes. Los intermediarios señalaron el gran nivel de competencia existente para las mujeres que rondan los 20 años y consideran que la situación es similar, aunque no tan extrema, para los hombres de la misma edad. Estas opiniones pueden relacionarse a una de las conclusiones de la encuesta que indica que hay una gran concentración de mujeres en la categoría de menor edad.
12. ¿Los artistas ven que su género y edad están representados, por lo general, de manera realista en las áreas del filme, teatro, televisión, radio y comerciales? Los hombres y las mujeres tienen percepciones notablemente diferentes sobre la forma en que su género y edad están representados en el trabajo artístico. Los hombres son, en su inmensa mayoría, positivos sobre lo que ven, mientras que las mujeres son mucho más negativas. Esto, a su vez, tiene implicancias para las diferentes oportunidades de acceso al trabajo y duración de la carrera.
13. En términos de cantidad y tipo de oportunidades de empleo y de representación de género y edad de la mujer, se desprende que la radio y el teatro son vistos como los más positivos/ menos negativos (en particular la radio en muchas categorías). Considerado esto a la luz de previos estudios, es discutible



que esto esté relacionado con el hecho de que en este medio se pone menor énfasis en la apariencia física, esto en comparación con el cine, la televisión y los comerciales. A su vez, esto implica diferentes requisitos físicos para artistas mujeres y hombres, requisitos basados en las opiniones e ideas sociales sobre género y edad de los intermediarios.

14. Los datos de las entrevistas con los intermediarios y los empleadores coinciden con muchas de las conclusiones de estudios previos sobre los diferentes juicios valorativos aplicados a hombres y mujeres. Mientras que los artistas (en sus comentarios cualitativos), en gran parte, opinan que las responsabilidades de las elecciones a la hora de elegir el reparto están en mano de los intermediarios en la industria (agencias, directores, productores), los intermediarios se ven a sí mismos limitados por las presiones comerciales de la industria, expectativas del público y los requisitos de las representaciones (por ejemplo, la cantidad de papeles masculinos).

**Conclusiones.** Las artes interpretativas es una ocupación en la cual (a diferencia de otras ocupaciones) se acepta y espera niveles de éxito altos para las mujeres trabajadoras. Sin embargo, aunque el informe indica que los hombres y las mujeres operan dentro de similares “normas” tácitas en lo que a edad y apariencia se refiere, pareciera ser que estas normas son sentidas de manera diferente, que se basan en nuestras percepciones más amplias de género y edad y en la manera en la que estas concepciones se trasladan a lo que se escribe, se produce y en los roles asignados. Esto resulta en experiencias de empleo sistemáticamente distintas en una ocupación que requiere las mismas destrezas en los mismos lugares de trabajo y en los mismos momentos.

## 1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

La Federación Internacional de Actores (FIA) es una organización no gubernamental internacional que representa a los sindicatos, gremios y asociaciones de artistas en todo el mundo. EuroFIA es el grupo europeo de la Federación Internacional de Actores. Entre sus afiliados hay sindicatos, gremios y asociaciones de todos los estados miembros de la Unión Europea (aparte de Lituania y Malta), el Área Económica Europea y Suiza. En el año 2007 surgió una propuesta de la FIA y un grupo de activistas de la FIA para realizar un estudio sobre el tema de la igualdad de la mujer. Este proyecto, que recibió una subvención de la Comisión Europea, tiene el fin de establecer un panorama de alcance europeo a partir de las conclusiones de estudios previos a nivel nacional que indicaban que las mujeres artistas de mayor edad estaban en situación de desventaja sistemática con respecto a sus colegas hombres.

Este proyecto fue financiado como parte del esquema “2007-Año Europeo de Igualdad de Oportunidades para todos” y refleja el creciente compromiso dentro de la Comisión Europea con temas de igualdad de género y discriminación sobre las bases de la identidad social, centralmente, por supuesto, bajo la forma de la Directiva Marco para Igual Trato en el empleo y las ocupaciones<sup>1</sup>. En particular, la ‘Hoja de ruta para la igualdad entre mujeres y hombres 2006-2010’ señaló seis áreas prioritarias para la acción europea sobre igualdad de género, una de las cuales fue la ‘Eliminación de los estereotipos de género’. Se considera que los estereotipos de género tienen una importancia central para la existencia y persistencia de resultados desiguales en términos de empleo y salarial y, por ello, su eliminación en la educación, capacitación y cultura es considerada un factor central para lograr otros objetivos, a saber, igual independencia económica para la mujer y el hombre<sup>2</sup>.





Además, la declinación en la tasa de natalidad y la reducción de la población activa en Europa han contribuido a centrarse en la discriminación relacionada con la edad en el empleo.<sup>3</sup> Las ideas que tenemos sobre la edad están estrechamente ligadas a la cuestión de género y los estudios muestran que las mujeres, como grupo, sufren más las percepciones negativas cuando son mayores, en particular en lo que respecta a los niveles de empleo y paga<sup>4</sup>. Como Itzin y Phillipson sostienen en su estudio sobre discriminación por razones de edad y género en los lugares de trabajo: 'Siempre hay un estereotipo sexual para cada edad de una mujer'<sup>5</sup>.

Las trabajadoras son, por lo general, el grupo más desfavorecido en cualquier sector y una de las principales causas de dicha desventaja ha sido la segregación ocupacional horizontal (el hecho que mujeres y hombres tienden a concentrarse en trabajos diferentes)<sup>6</sup>. Por ejemplo, la ingeniería sigue estando dominada por hombres, y la enfermería por mujeres. Por lo tanto, la investigación de un área en la cual se han identificado desventajas sistemáticas luego de que pasaran siglos desde que las mujeres se incorporaran como actores profesionales a la par del hombre en la mayor parte de Europa, puede arrojar datos interesantes.

La interpretación artística es una ocupación en la cual desde hace largo rato no hay segregación y, a su vez, es ampliamente aceptado y esperable que la mujer logre un estatus profesional. Sin embargo, un creciente cuerpo de estudios internacionales indica que todavía persisten las disparidades de género a la hora de acceder a un trabajo, cobrar un salario o en lo que respecta a la duración de la carrera. El uso de la frase 'ocupación sin segregación' se refiere al hecho que, aunque las mujeres y los hombres artistas intérpretes son en gran parte considerados para un papel de acuerdo a su sexo, (aunque no exclusivamente), el trabajo es, en esencia, el mismo. Los requisitos en cuanto a destrezas y los lugares de rodaje son idénticos y tanto empleadores como trabajadores consideran que se trata del mismo trabajo (no está ideológicamente estereotipado de acuerdo al sexo). Por lo tanto, no se advierte una segregación ocupacional horizontal, es decir, demasiada presencia de un sexo en algunos tipos de tareas debido a las percepciones de destrezas o idoneidad según el género. Además, la participación en el presente proyecto ubica la interpretación artística como una ocupación 'integrada' bajo la definición de Hakim's que estima un 25 a 55% de mujeres trabajadoras.

Sin embargo, el desarrollo como artista (en una ocupación con pocas disciplinas formales de trayectoria profesional o requisitos de títulos) es un fenómeno con características específicas. Como la data en la encuesta lo indica más abajo, los desarrollos profesionales basados en el mercado y la experiencia, por lo general, dependen de la creación, elección y el reparto de una obra artística (obra, filme, programa de televisión, y demás). Dado las realidades de la historia social, hay una representación excesiva de artistas hombres, tanto en cantidad de roles como en interpretación de papeles principales. Dado el desarrollo social de las ideas sobre género y presencia física, estos procesos también han provocado una gran representación de las actrices jóvenes. Por lo tanto hay normalmente una segregación intra-ocupacional.

El trabajo artístico, al ser públicamente visible y mostrar integración a nivel de género desde hace mucho tiempo, es un campo de mucha utilidad para el estudio de desigualdades sociales y empleo. El trabajo de los artistas se nos presenta a través de una variedad de tipos de medios y, por lo tanto, sus realidades de trabajo (cómo, por qué y cuándo tienen trabajo) representan más que sus propias experiencias como trabajadores. Es importante señalar que la segregación ocupacional en el mundo, en general, tiene efectos en los papeles disponibles para las mujeres artistas. Anker (entre otros) en un estudio a nivel internacional sobre la segregación ocupacional, argumenta que los estereotipos y prejuicios de género explican en parte las desigualdades en el mercado laboral<sup>7</sup>.



## 2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio forma parte de un proyecto más amplio de la FIA que tiene el fin de sensibilizar sobre el impacto de los estereotipos de género y edad, en las cuestiones de oportunidades de empleo para las artistas mujeres de Europa y en la posición de la mujer en la sociedad de conjunto. Estos fenómenos se consideran interconectados a lo largo de dos dimensiones: la posición de la mujer en el marco de la sociedad de conjunto y lo que se escribe y produce en el mundo de las artes escénicas; y los estereotipos culturales y las imágenes de los medios que afectan las experiencias sociales y de empleo de las mujeres en general.

Este estudio fue un intento ambicioso con el fin de tener un panorama de las realidades sobre lo que significa trabajar como artista en Europa y, en particular, para recaudar datos sobre los efectos de la edad, género y otras identidades sociales de los artistas en su acceso al trabajo. Centralmente, ¿el envejecimiento afecta el acceso al trabajo, el contenido, paga y vida profesional según el sexo del artista?

También se recabaron datos sobre origen étnico, orientación sexual y minusvalía. Sin embargo, como se señaló más arriba, el enfoque de este informe está puesto principalmente en el tema central del proyecto de género y edad y la información sobre otros aspectos de identidad social es un aspecto en el cual deberemos dentarnos en el futuro. Del mismo modo, aunque el informe contiene datos de una región específica, los temas son abordados de manera temática y no por categorías regionales, destacando las similitudes y diferencias regionales donde sea relevante.

## 3. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y PERSPECTIVA GENERAL

Este es un estudio de referencia para los artistas profesionales sindicalizados (especialmente actores) que trabajan en Europa: a saber 25 de los 27 estados miembros de la UE y Noruega, Islandia y Suiza.

El método central utilizado fue un cuestionario en línea en el cual los artistas fueron invitados a completar a través de sus sindicatos nacionales y la FIA. El cuestionario fue preparado por un grupo de trabajo conformado por la Doctora Deborah Dean de la Universidad de Warwick; Dominick Luquer (Secretario General) y Dearbhal Murphy (Secretaria General Adjunta) de la FIA; miembros del Grupo Directivo del Proyecto de Género de la FIA (Agnete Haaland, Jean Rogers, Anna Carlson, Ira Ratej, Nina Stone, Caroline Van Gastel, Susan McGoun, Max Beckmann y la ex Secretaria General Adjunta de la FIA, Bianca Busuioc). La versión original es en inglés y fue traducido por la FIA y sindicatos miembros al francés, alemán y español (por lo cual hay a disposición cuatro versiones del cuestionario).

Dada las diferentes estructuras del sector del entretenimiento, creativo y cultural a nivel nacional, la formulación de las preguntas para tratar de incorporar las experiencias de los artistas a lo largo de toda Europa presentó un desafío, e, inevitablemente faltan algunos factores contextuales de especificidad nacional que ayudarían a una descripción y análisis de mayor profundidad. Sin embargo, las respuestas cualitativas a las preguntas abiertas de la encuesta (‘¿Qué acciones mejorarían sus oportunidades de empleo?’ y ‘Por favor añada cualquier otro comentario en el espacio a continuación’) mostraron asombrosas similitudes a lo largo de las regiones. Los artistas individuales en toda Europa plantearon los mismos asuntos y temas, independientemente de su contexto institucional y cultural nacional. Una selección de estos documentos se ha incluido más adelante (página 43).





El cuestionario fue formateado y presentado en línea por QUADresearch, de la Universidad de Warwick, en un servidor seguro al cual los artistas eran dirigidos individualmente a través de una invitación por correo electrónico (véase más abajo) y la frecuencia de datos inicial fue generada por QUADresearch. La posterior tabulación cruzada y análisis de datos fue llevada adelante por Deborah Dean, usando el sistema de software estadístico SPSS y la entrada de datos a cargo del Doctor Dr. Joseph Coughlan del Institute of Technology de Dublín. Los datos de las encuestas fueron analizados sobre la agrupación de datos y se garantizó el anonimato de todos los participantes, aunque a los encuestados se les ofreció la opción de brindad sus datos de contacto en el caso que desearan participar en un futuro estudio (una gran cantidad de encuestados así lo hizo).

Los afiliados de los sindicatos miembros de EuroFIA recibieron un correo firmado por el Presidente de la FIA, Tomas Bolme y el Presidente o Secretario General de su respectivo sindicato nacional. Este correo presentaba el proyecto y explicaba el futuro uso de las conclusiones a fin de mejorar las oportunidades de empleo. En dicho correo se incluía un enlace al cuestionario en línea en el lenguaje correspondiente y se dio la opción de usar la oficina del sindicato local para poder completar el cuestionario para aquellos miembros que tienen dificultades para acceder a Internet. Por razones similares, los afiliados que así lo han requerido, tuvieron la opción de completar el cuestionario en papel. Los funcionarios de la FIA y de los sindicatos nacionales entraron esta información en línea y, en el caso de una pequeña cantidad de cuestionarios recibidos luego de que el mismo ya no estaba en Internet, la entrada de datos se hizo directamente en el software de análisis cuantitativo. El cuestionario se lanzó el 31 de marzo de 2008 y podía ser completado hasta el 30 de mayo de 2008.

### **3.1 ÍNDICE DE RESPUESTAS Y NIVEL DE REPRESENTATIVIDAD**

El índice de respuesta promedio fue bajo, un 3% (el índice de respuestas promedio de los países que responden 5%), y este informe no pretende reclamar representatividad estadística sobre todos los artistas en Europa. Sin embargo, este índice de respuesta general debe ser considerado a la luz de ciertos factores contextuales.

Los índices de respuesta al cuestionario en línea no concuerdan a lo largo de todos los países y, por lo tanto, los resultados deben ser considerados representativos para ciertas áreas y no para otras. Algunos países no respondieron, mientras que el índice de respuesta más alto fue 59%. El sindicato más grande en EuroFIA es Equity, del Reino Unido (con 36.000 miembros) y los afiliados de dicho sindicato conforman el 48% del total de respuestas. Como la membresía actual estimada de los sindicatos afiliados a EuroFIA es de 79.499 miembros, las respuestas del Reino Unido no distorsionan los resultados, ya que los afiliados del Reino Unido conforma el 47% de la población estudiada.<sup>8</sup>

Además, es una tendencia de largo plazo y en común con otros sindicatos de la industria del espectáculo, que no más del 10% de los miembros de Equity voten en las elecciones por correo para el Consejo de gobierno y los comités representativos, o en la elección a Secretario General. Por lo tanto, un índice de respuesta del 3% para el Reino Unido es, en sus propios términos, importante.

Las respuestas están sesgadas, en el sentido que, en término de números en vez de porcentajes por países individuales, la mayoría de las respuestas son del Reino Unido, Noruega, Suecia y Dinamarca. No obstante, estos países están seguidos muy de cerca por Bélgica y Francia, y proporcionalmente, hay un alto nivel de



respuestas con países con menor cantidad de afiliados (como Eslovaquia, Eslovenia y Suiza). Véase detalles más abajo en Tabla 1.

El nivel de representatividad también está relacionado con las similitudes entre la muestra de respuestas y la población original. Por ejemplo, si 50% de los artistas que trabajan en Europa son hombres (y sabemos que la membresía del sindicato más numeroso de EuroFIA, Equity, está compuesta de 50% hombres y 50% mujeres), entonces el 46% del índice de las respuestas de los hombres indica un importante parámetro de representatividad. Este aspecto se trata en mayor profundidad en la sección Perfiles de Género y Edad y Conclusiones (p.21) El monitoreo de los datos de los artistas es desigual entre los países (y dentro de un país de acuerdo a la dimensión monitoreada) y, dado que su mercado laboral no es estándar (es geográficamente disperso, amplia variación en la incidencia de lugares de trabajo fijos y duración de los contratos de empleo, con frecuencia son simultáneamente empleados y trabajadores autónomos), es difícil presentar un panorama completa y fidedigna de la población original. Considerando esto, es posible que las conclusiones se generalicen a la población artística de conjunto. Será necesario contar con información más detallada sobre características claves de los afiliados de los sindicatos para cada país a fin de establecer si las conclusiones son aplicables o no.

En total 2,187 personas completaron la encuesta en línea. Se incluyeron 2,174 a los fines del análisis principal, debido a que no estábamos seguros si 13 de los encuestados vivían o no en Europa. No hubo respuestas de Chipre, Grecia, Hungría, Islandia, Letonia, Luxemburgo ni Polonia. Es posible que el estudio no haya sido publicado en el mismo nivel por todo los afiliados de EuroFIA. Además, discusiones que se desarrollaron posteriormente sugieren que diferentes condiciones político-económicas influyen a la hora de estar dispuestos a participar o no. Sin embargo, sin contar con más información no es posible explicar la variación en la respuesta de países individuales.

Aquí, debe señalarse que en el cuestionario se preguntaba tanto la nacionalidad como el país de residencia, y el análisis regional tiene en cuenta la respuesta dada a la pregunta 'país de residencia'. Por lo tanto, algunos artistas individuales puede que no sean incluidos como parte del índice de respuesta de conjunto de su sindicato nacional. También debe señalarse que una cantidad de artistas húngaros y letones de hecho completaron cuestionarios. Lamentablemente, estas eran respuestas a una versión impresa anterior, que eran muy diferentes del cuestionario final como para que puedan ser incluidas en el cuestionario final.

### **3.2 Entrevistas a los intermediarios**

El término 'intermediarios' se refiere a aquellos que ocupan la posición de manager de los artistas, en el sentido que tienen poder para seleccionar, dirigir y controlar los aspectos del proceso laboral del artista, sin necesariamente ser un empleador directo. Esta categoría incluye: directores de reparto, agentes, productores, comisionistas ejecutivos y directores. Los miembros de los sindicatos de EuroFIA en el Reino Unido, Bélgica, España y Noruega llevaron adelante un limitado número de entrevistas (20) con intermediarios, basándose en un plan de entrevista desarrollada por Déborah Dean. Estas entrevistas fueron conducidas por teléfono, por correo electrónico y personalmente, transcritas (y traducidas cuando era apropiado) por el encuestador o por el encuestado vía correo electrónico. Dado la pequeña cantidad de entrevistas y la variedad de los temas tratados, estos datos no fueron analizados en paralelo con los datos del cuestionario. Los temas claves se presentan directamente (página 42), resaltando las áreas a ser tratadas en futuros estudios.



#### 4. LA ENCUESTA: PERSPECTIVA GENERAL CONTEXTUAL

El cuestionario estaba organizado alrededor de categorías y factores. Estudios previos (realizados en varios países y a lo largo de un extenso período de tiempo) habían indicado que varios de estos factores y categorías están interrelacionados con la determinación de las oportunidades de empleo.<sup>9</sup>

Categorías: Género, Edad, Origen étnico, País de residencia, Orientación Sexual, Minusvalía.

Factores: 'Tipos' ('estereotipos'), Cuidado de personas a su cargo.

Tipos = héroe/heroína; mejor amigo; madre; y demás. Estudios anteriores con artistas y empleadores/intermediarios en el Reino Unido sugiere que ambos grupos usan de manera regular tipos informales en términos de reparto y que los artistas con frecuencia se ven a sí mismos estar en competencia con un grupo definido de manera estrecha, esto es, gente del mismo género, edad, atractivo físico que se considera que tienen<sup>10</sup>.

El cuestionario también incluía preguntas sobre minusvalía y orientación sexual. Sabemos que los impedimentos afectan el desarrollo de la carrera de un artista y las conclusiones de esta encuesta sugieren que hay temas sobre los efectos de la orientación sexual en la trayectoria profesional, también a ser estudiados. No obstante, el eje del presente proyecto es género y edad. Aunque sabemos que las identidades sociales se entrecruzan, las formas y el alcance en la que se interrelacionan en el empleo es compleja, y la interrelación seguramente produce diferentes cuestiones y temas que merecen ser tratados en un futuro.



#### 4.1 Clave para las regiones

**BEN:** Los países del Benelux (Bélgica, Los Países Bajos);

**CE:** Europa Central (República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, incluyendo los países balcánicos, Rumania y Bulgaria);

**SB:** Escandinavia (Suecia, Noruega, Dinamarca, Finlandia) y los Estados bálticos (Estonia);

**SE:** Europa Meridional (España, Italia y Portugal);

**WE:** Europa Occidental (Francia, Alemania, Suiza, Austria);

**UKI:** Reino Unido (Inglaterra, Escocia, Gales, Irlanda del Norte y) y la República de Irlanda

#### Respuestas por País de Residencia (Códigos Regionales)

**BEN** 6% **CE** 4% **SB** 29% **SE** 5% **WE** 8% **UKI** 48%

Como se ha señalado más arriba, el sindicato de los artistas del Reino Unido, Equity, es por un gran margen, el sindicato afiliado a EuroFIA más grande (véase Tabla 1), que consta de casi la mitad de la membresía total.

20 encuestados incluyeron su nacionalidad (todos europeos) pero no su país de residencia y por lo tanto no están incluidos en la Tabla 1, que indica la proporción de respuestas de los afiliados del sindicato de un solo país. Aquellos que incluyeron su nacionalidad como no-europea, pero omitieron su país de residencia, no fueron incluidos como respuestas utilizables. Como se ha indicado más arriba, una cantidad de respuesta de artistas de Letonia y Hungría lamentablemente no fueron incluidas, porque se trataban de respuestas a una versión diferente del cuestionario.



**Tabla 1: Índice de respuestas por membresía de sindicatos nacionales<sup>11</sup>**

[Nótese que no todos los encuestados están representados en esta tabla]

PAÍS	SINDICATOS DE EUROFIA: CANTIDAD DE MIEMBROS	CANTIDAD DE RESPUESTAS: POR PAÍS DE RESIDENCIA	PORCENTAJE DE MIEMBROS DEL SINDICATO QUE RESPONDIERON
Austria	1500	3	0.20%
Bélgica	1390	100	7.19%
Chipre	188	0	0.00%
República			
Checa	550	10	1.82%
Dinamarca	3431	149	4.34%
Estonia	413	5	1.21%
Finlandia	1767	73	4.13%
Francia	2600	88	3.38%
Alemania	4400	2	0.05%
Grecia	814	0	0.00%
Hungría	1252	0	0.00%
Islandia	392	0	0.00%
Irlanda	800	25	3.13%
Italia	1073	22	2.05%
Letonia	236	0	0.00%
Luxemburgo	90	0	0.00%
Países Bajos	3251	34	1.05%
Noruega	1798	198	11.01%
Polonia	4126	0	0.00%
Portugal	362	1	0.28%
Rumania	750	1	0.13%
Eslovaquia	62	13	20.97%
Eslovenia	86	51	59.30%
España	2469	75	3.04%
Suecia	4000	193	4.8%
Suiza	1431	80	5.59%
Reino Unido	35942	1031	2.87%
Totales	79499	2154	2.71%

Promedio de índice de respuesta de países que respondieron: 4.97%



En la encuesta se formularon 72 preguntas, las cuales requerían análisis de diferentes combinaciones de factores como género, edad y origen étnico. Dada la variedad en los índices de respuestas discutido más arriba y el tamaño del conjunto de datos que se generaría a través del análisis de países individuales, para los fines de este informe modelo los países están agrupados por regiones (geográficamente aproximadas). Las iniciales de la clave de las regiones son empleadas a lo largo del informe cuando es relevante.

Así también como género y edad, a los artistas se les pidió que indicaran su origen étnico, orientación sexual, y si tenían o no un impedimento/ minusvalía. Las respuestas a las preguntas específicas sobre origen étnico, orientación sexual y minusvalía no están incluidas sistemáticamente en el presente informe, ya que el principal enfoque está puesto en la cuestión de género y edad. No obstante, se incluyen datos a continuación con el fin de contribuir a brindar un primer panorama demográfico de los artistas europeos.

#### **4.2 ORIENTACIÓN SEXUAL**

El 12% de los encuestados se describieron a sí mismos como gay, lesbiana, o bisexual (GLB por sus siglas en inglés). Ningún encuestado se describió como transexual. El 6% de las mujeres se describieron como GLB; el 19% de los hombres se describieron como gay o bisexual. Había diferencias intergrupales. En respuesta a la pregunta central '¿Qué ventajas/ desventajas tiene como artista lesbiana/gay/bisexual/transexual?' los encuestados de origen afro caribeño que se identificaron como GLB no vieron ninguna ventaja en ninguna categoría (sólo desventaja o ni ventaja/ ni desventaja) y 100% consideró como una desventaja 'las percepciones de los empleadores sobre la orientación sexual'. Esto contrasta con las respuestas del grupo blanco/ caucásico, donde se percibieron ventajas hasta cierto grado en cada una de las categorías (por ej. 'edad' 9%, 'frecuentemente encasillado en un tipo de papel' 8%, 'percepciones del empleador sobre la orientación sexual' 6%) y sólo el 28% vio las percepciones del empleador como una desventaja (en contraste con las respuestas del grupo afro caribeño). Los encuestados de origen asiático, al igual que los encuestados afro caribeños, tampoco vieron ninguna ventaja, pero la división fue: 33 (ventaja) y 66 (ninguna) para cada pregunta. Es discutible que estos datos indican percepciones de desventaja con intersección, esto es, origen étnico combinado con orientación sexual. Se necesitaría hacer un estudio más detallado para explorar estos temas.

#### **4.3 MINUSVALÍA/IMPEDIMENTO**

El 4% de la muestra del conjunto de los encuestados (4% de mujeres y 3% de hombre) indicaron que tienen un impedimento /minusvalía<sup>12</sup>. En respuesta a la pregunta central '¿Qué ventajas /desventajas tiene como artista con minusvalía?', una pequeña cantidad de artistas blancos caucásicos vio ventajas que varían desde 35% en 'Cantidad de papeles', 6% en 'envejecimiento' y 'Percepción del empleador de la gente con minusvalía', y 14% en 'frecuentemente encasillado en un tipo de papel'. Ningún artista de origen afro caribeño con minusvalía vio ventajas en ninguna categoría y los artistas con minusvalía de origen asiático vieron 100% de desventajas en 'Frecuentemente encasillado en un tipo de papel' y 'Ideas del empleador de la gente con minusvalía'. Al igual que con las observaciones sobre las cuestiones de orientación sexual, esto plantea dudas sobre la desventaja donde se cruzan varios aspectos y se necesita un estudio en profundidad dedicado a este tema.





#### 4.4 ORIGEN ÉTNICO

A los encuestados se les pidió que indicaran el grupo étnico al que pertenecían<sup>13</sup> y, nuevamente debido a una cantidad de respuestas y variación entre países, algunos de estos grupos han sido amalgamados a los fines de tener un informe como línea de base.

Las categorías del cuestionario eran: blanco/caucásico; afro caribeño; asiático del sur; asiático oriental; variedad étnica; otra. Para este informe, la categoría unitaria de 'Asiático' es usado para los grupos étnicos sudasiáticos y orientales. En cualquier estudio futuro que explore la interpretación artística y el origen étnico en sí, se recomienda la separación de estas categorías, puesto que previos estudios indican una importante diferencia de empleo entre los artistas perteneciente a grupos étnicos sudasiáticos y orientales.<sup>14</sup>

La mayoría de los encuestados que trabajan como artistas en Europa describen su origen étnico como blanco/ caucásico (90%). El 10% de los encuestados se identificaron con otros grupos étnicos. Las dos concentraciones más grandes del grupo blanco/ caucásico están en la región CE [Europa Central] y en SE [Europa Meridional] (96 y 95% respectivamente). Las dos concentraciones más chicas están en BEN [Benelux] y el Reino Unido (ambos 90%). La concentración más grande de artistas pertenecientes a una minoría negra o étnica está en el Reino Unido y en BEN. (11 y 13%).

Blanco /Caucásico (W/C) n= 1,941; Afro caribeño (AC) n= 35; Asiático (A) n= 22; Variedad Étnica (MH) n= 82; Otro n= 55.

Minorías negras y étnicas (BME) encuestados: 194 en total.

**Tabla 2: Grupos étnicos por género:**

Blanco/ caucásico Hombres 46% Mujeres 53%;	Asiático Hombres 50% Mujeres 50%;	Otros Hombres 45% Mujeres 55%)
Afro caribeño Hombres 34% Mujeres 66%;	Variedad étnica Hombres 34% Mujeres 66%;	

#### 4.5 GÉNERO Y EDAD

A los encuestados se les pidió indicar su edad. El 54% de los encuestados eran mujeres y el 46% hombres. 10 personas (0.5%) indicaron que eran transgénero, sin embargo, sus respuestas no fueron incluidas en este informe. Se considera poco ético dar a conocer conclusiones de un muestreo de personas tan pequeño ya que existe un alto riesgo de que se identifique a las personas. No hay una diferencia importante de género entre país de residencia o grupo étnico, que produzca una muestreo estadísticamente importante. No había disponibles datos desglosados con la cantidad de afiliadas mujeres y hombres para cada sindicato miembro de la FIA, pero para aquellos que sí contaban con dicha información (sindicato principal en el Reino Unido, Finlandia, Italia, Portugal, Noruega, Letonia, República Checa, Suecia, Alemania, Bélgica, Suiza e Irlanda) la variedad de división de género en la membresía está dentro de parámetros satisfactoriamente similares.<sup>15</sup> Había sólo 5 encuestados en la categoría 'Menos de 20 años' y, de acuerdo con las directivas éticas que prohíben informar cuando se cuenta con muestreos pequeños, como ya e ha hecho notar en la categoría de género, sus respuestas no se incluyen en el presente informe. Nótese que el 5% de los encuestados no indicaron su edad.



**Tabla 3: Distribución de las edades**

<b>20 – 29:</b> 23%	<b>30 – 35:</b> 19%	<b>36 – 40:</b> 14%	<b>41 – 50:</b> 21%	<b>51 – 60:</b> 16%	<b>61 – 70:</b> 7%	<b>71 – 80+:</b> 1%
------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	------------------------	-----------------------	------------------------

**Tabla 4: Encuestados por categoría de género y edad**

Clave: ( ) = porcentaje dentro del grupo de edad [ ] = porcentaje dentro del género

	20-29	30-35	36-40	41-50	51-60	61-70	71-80+	Total
Hombres	154 (33%) [16%]	150 (39%) [16%]	132 (47%) [14%]	212 (49%) [22%]	199 (60%) [21%]	80 (58%) [8%]	20 (71%) [2%]	950
Mujeres	311 (67%) [28%]	231 (61%) [21%]	146 (52%) [13%]	216 (50%) [20%]	133 (40%) [12%]	58 (42%) [5%]	8 (29%) [.7%]	
Total	465	381	278	428	332	138	28	2055

Como se ha hecho notar más arriba (página 12), la representatividad está relacionada con las similitudes entre las muestras de respuestas y la población original. El monitoreo de los datos sobre los artistas es dispar entre los afiliados nacionales y es difícil presentar un panorama completo y confiable de la población original (todos los artistas miembros de los sindicatos de EuroFIA). Por lo tanto, es posible que las conclusiones se generalicen al conjunto de la población artística. Por ejemplo, si el 50% de los artistas que trabajan en Europa son hombres – y sabemos que la membresía del sindicato más grande de EuroFIA, Equity, es 50% hombres y 50% mujeres (véase nota al pie de página en página 22 para más datos) – entonces el 46% del índice de respuestas de los hombres a esta encuesta indica un importante nivel de representatividad. Es necesario contar con más información sobre características claves de los afiliados a los sindicatos para cada país para establecer si esto es así o no. Habiéndose notado esta posible limitación, podemos ver que, de los que contestaron el cuestionario, las mujeres sin ninguna duda constituyen la proporción más grande de artistas intérpretes entre las edades de 20 y 35 años y los hombres conforman con claridad la proporción más grande de artistas de aproximadamente 50 años o más. El severo declive en el porcentaje de mujeres entre las categorías 41-50 años y 51-60 años, en comparación con el porcentaje de mujeres en las categorías 36-40 y 41-50 años, indica que las mujeres están agrupadas en el nivel más bajo de la categoría 41-50 años.

## 5. GÉNERO Y EDAD: CONCLUSIONES

### 5.1 Categoría profesional

Se les pidió a los artistas que indiquen en qué categoría profesional se incluían. La actuación es por lo general una ocupación poco estructurada, en el sentido de que hay pocas opciones para la trayectoria profesional como la adquisición de calificaciones o promoción relacionada con la edad. Como la mayoría de



los artistas profesionales están desocupados en algún momento de su vida profesional, la categoría de sus carreras fue expresada en términos de su oportunidad de empleo al presente. Las opciones que se dieron fueron las siguientes:

‘Trabajo regularmente y hay una gran elección de oportunidades de empleo’

‘Trabajo relativamente poco y la elección de oportunidades de empleo es regular’

‘Trabajo rara vez y las posibilidades de elección para elegir empleo es muy pobre’

Las respuestas indicadas en la Tabla 5 más abajo indican disparidad de género en la profesión. Más hombres que mujeres consideran que trabajan regularmente y que tienen una gran elección de oportunidades de empleo (22% de diferencia) y menos hombres que mujeres consideran que trabajan relativamente poco y que su elección de empleo es irregular (22% de diferencia). Dado que menos hombres que mujeres respondieron a la encuesta y que hay una relativamente distribución pareja de edad de los encuestados y de tiempo como artista en todos los encuestados de conjunto, esto es una conclusión considerable. Las proporciones ‘dentro del género’ también son interesantes: 21% de todos los hombres que respondieron trabajan regularmente con una gran posibilidad de elección, mientras que aproximadamente la mitad de dicha cantidad (11%) de las mujeres que respondieron se encuentran en dicha categoría. La categoría ‘Trabajo rara vez’ arrojó resultados muy similares, con un 11% de diferencia en las proporciones de cada sexo en esa categoría.

La mayoría de los encuestados trabajan principalmente en el teatro (74%), seguido por el sector que lo hace en televisión (14%), filme (7%), comerciales (3%) y radio (2%). Estos modelos son muy similares para hombres y mujeres, la mayor diferencia es en el teatro donde trabajan 3% más mujeres que hombres.

**Tabla 5: Categoría profesional por género**

		Trabaja regularmente con muchas oportunidades de elección	Trabajan de manera relativamente regular con algunas posibilidades de elección	Trabaja rara vez con muy pocas posibilidades de elección	Total
Hombres	Recuento	204	427	350	981
	% dentro del género	20.8%	43.5%	35.7%	100.0%
	% Dentro de la categoría profesional	61.4%	46.6%	39.0%	45.7%
	% del Total	9.5%	9.9%	16.3%	45.7%
Mujeres	Recuento	128	543	1156	
	% dentro del género	11.1%	42.0%	47.0%	100.0%
	% dentro de la categoría profesional	38.6%	52.9%	60.5%	53.9%
	% del Total	6.0%	22.6%	25.3%	53.9%
Total	Recuento	332	914	896	2142
	% dentro del género	15.5%	42.7%	41.8%	100.0%
	% dentro de la categoría profesional	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	15.5%	42.7%	41.8%	100.0%



**Tabla 6: MUJERES: TIEMPO COMO ARTISTA INTÉRPRETE PROFESIONAL**

	Duración de la vida laboral	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
	1-3 años	112	11.4	11.4
	4-6 años	101	10.3	21.8
	7-10 años	153	15.6	37.4
	11-15 años	135	13.8	51.2
	16-20 años	88	9.0	60.2
	21-25 años	107	10.9	71.1
	26-30 años	92	9.4	80.5
	30+ años	191	19.5	100.0
	Total	979	100.0	
Perdidos	Sistema	5		
Total		984		

**Tabla 7: HOMBRES: TIEMPO COMO ARTISTA INTÉRPRETE PROFESIONAL**

	Duración de la vida laboral	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
	1-3 años	112	11.4	11.4
	4-6 años	101	10.3	21.8
	7-10 años	153	15.6	37.4
	11-15 años	135	13.8	51.2
	16-20 años	88	9.0	60.2
	21-25 años	107	10.9	71.1
	26-30 años	92	9.4	80.5
	30+ años	191	19.5	100.0
	Total	979	100.0	
Perdidos	Sistema	5		
Total		984		



Hay una importante diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a duración de su carrera. El porcentaje más alto para todas las respuestas a la pregunta 'duración de la carrera' fue 20% para mujeres y hombres. Sin embargo, la duración de la carrera profesional de ese 20% de mujeres es de 7-10 años mientras que para ese 20% de los hombres la duración su carrera es de 30 años o más. El promedio de la vida artística de las mujeres es aproximadamente 11-15 años y para los hombres es 16-20 años. Podemos decir entonces, con seguridad, que los hombres encuestados tienen vidas profesionales más extensas que las mujeres. Además, sabemos que los resultados no están influenciados, como puede pasar si se incluye una mayor cantidad de hombres que mujeres mayores en los encuestados, ya que la edad promedio en el muestreo es de 43 años para los hombres y 38 para las mujeres.

La mayor concentración de hombres artistas está en los grupos de 41-50 y 51-60 años de edad, aunque los hombres, como grupo, están repartidos de manera más pareja en las categorías de edad y de vida profesional en comparación con las mujeres, que están concentradas en los grupos de edades 20-29 y 30-35 años de edad. (Véase tabla 4 más arriba)

## 5.2 Ingresos

El nivel de ingresos es un indicador clave de la igualdad de género y a los encuestados se les pidió que indicaran su ingreso como artistas (brutos, sin descuentos) correspondiente al último año financiero (2006-2007). De todas las regiones europeas aparte de (la excepción de SB (Escandinavia, donde el porcentaje mayor de artistas está en la categoría de ingresos de £20.000-29.000/ €26.000-37.000), el porcentaje más grande de artistas está en la categoría de ingresos menores a £6.000/€7.000 o en la categoría £6.000-£11.000/€7.500-15.499). Esto confirma estudios previos que indican que normalmente el sector de la interpretación artística tiene ingresos bajos. Como lo señaló la Organización Internacional del Trabajo hace 16 años:

'En muy pocas ocupaciones es la dispersión de ingresos tan grande como lo es en las artes interpretativas... no hay duda que los ingresos de los artistas son más bajos que los de grupos ocupacionales comparables y por lo tanto más bajos que los empleados de tiempo completo en general.'<sup>16</sup> Una década más tarde, y resaltando el al mismo tiempo compartido y dispar impacto de la desventaja, una investigación que estudia a escala europea los mercados laborales de la cultura llegó a la opinión general de que 'los artistas son altamente calificados pero en promedio sus ingresos son muy bajos y la situación de las artistas mujeres es incluso peor que la de sus colegas hombres.'<sup>17</sup>

Los resultados incluidos más abajo<sup>18</sup> muestran que muchos artistas de ambos géneros no reciben ningún tipo de ingresos producto de un trabajo artístico. El porcentaje más grande de ambos sexos está en la segunda categoría más baja de ingresos (menos de £6,000/ €7,499). Sin embargo, el 38% de las mujeres estaban en esta categoría en contraposición con el 24% de los hombres. Las dos próximas categorías de ingreso muestran proporciones casi idénticas de mujeres y hombres y las próximas cinco indican que los hombres ganan más que las mujeres. Las mujeres están sub-representadas en la categoría de mayores ingresos: 0.1% de mujeres ganan más de £60,000/€75,000, comparado con el 4% de los hombres. Como vemos hay una representación mayor de mujeres en la categoría más grande, que es la de menores ingresos.



**Tabla 8: Nivel de ingresos por género**

		Sin ingresos	Menos de £6,000	£6,000-£11,999	£12,000 - £19,999	£20,000 - £29,999	£30,000 - £39,999	£40,000 - £49,999	£50,000 - £59,999	Más de £60,000	Total
Hombres	Total	47	226	206	156	155	75	29	17	38	949
	% dentro del género	5.0%	23.8%	21.7%	16.4%	16.3%	7.9%	3.1%	1.8%	4.0%	100.0%
	% dentro de los ingresos (Artística)	46.5%	34.8%	46.6%	46.6%	54.4%	56.4%	51.8%	68.0%	88.4%	45.8%
	% del total	2.3%	10.9%	10.0%	7.5%	7.5%	3.6%	1.4%	.8%	1.8%	45.8%
Mujeres	Total	54	420	235	176	130	58	27	8	5	1113
	% dentro del género	4.9%	37.7%	21.1%	15.8%	11.7%	5.2%	2.4%	.7%	.4%	100.0%
	% dentro de los ingresos (Artística)	53.5%	64.6%	53.2%	52.5%	45.6%	43.6%	48.2%	32.0%	11.6%	53.8%
	% del total	2.6%	20.3%	11.4%	8.5%	6.3%	2.8%	1.3%	.4%	.2%	53.8%
Total	Total	101	646	441	332	285	133	56	25	43	2070
	% dentro del género	4.9%	31.4%	21.4%	16.2%	13.8%	6.4%	2.7%	1.2%	2.1%	100.0%
	% dentro de los ingresos (Artístico)	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% del total	4.9%	31.4%	21.4%	16.2%	13.8%	6.4%	2.7%	1.2%	2.1%	100.0%





**Table 9: Ingresos (hombres)**

Sin ingresos	5%	[igual que las mujeres]
Menos de £6,000 (€7,499)	24%	[14 puntos de porcentaje menos que las mujeres]
£6,000 - £11,999 (€7,500-15,499)	22%	[casi igual que las mujeres]
£12,000 - £19,999 (€15,500-25,999)	16%	[idéntico a las mujeres]
£20,000 - £29,000 (€26,000-37,999)	16%	[4 puntos de porcentaje más que las mujeres]
£30,000 - £39,000 (€38,000-50,999)	8%	[3 puntos de porcentaje más que las mujeres]
£40,000 - £49,000 (€51,000-63,999)	3%	[1 punto de porcentaje más que las mujeres]
£50,000 - £59,000 (€64,000-74,999)	2%	[1 punto de porcentaje más que las mujeres]
Más de £60,000 (€75,000)	4%	[4 puntos de porcentaje más que las mujeres]

**Tabla 10: Ingresos (Mujeres)**

Sin ingresos	5%	[igual que los hombres]
Menos de £6,000 (€7,499)	38%	[14 puntos de porcentaje más que los hombres]
£6,000 - £11,999 (€7,500-15,499)	21%	[casi idéntico a los hombres]
£12,000 - £19,999 (€15,500-25,999)	16%	[idéntico a los hombres]
£20,000 - £29,000 (€26,000-37,999)	12%	[4 puntos de porcentaje menos que los hombres]
£30,000 - £39,000 (€38,000-50,999)	5%	[3 puntos de porcentaje menos que los hombres]
£40,000 - £49,000 (€51,000-63,999)	2%	[1 punto de porcentaje menos que los hombres]
£50,000 - £59,000 (€64,000-74,999)	0.7%	[1 punto de porcentaje menos que los hombres]
Más de £60,000 (€75,000)	0.4%	[4 puntos de porcentaje menos que los hombres]

Para las mujeres, la distribución de la edad a lo largo de las categorías de ingresos es más pareja (las diferencias más pequeñas entre porcentajes en las categorías por edad) en el grupo de 30-35 años de edad, seguido por el grupo de 36-40 años. Para los hombres la distribución es más pareja dentro de dos categorías de 36-40 y 51-60 años de edad, seguido muy de cerca por el grupo de 41-50 años de edad. Por lo general, los hombres de diferentes edades están distribuidos de manera más pareja entre las categorías de ingresos.



Hay más variaciones intra-grupal y más categorías de ingreso vacías entre las mujeres artistas.

En cuanto a la percepción de los ingresos por partes de los artistas mismos, hay una gran disparidad entre géneros en relación a la edad. El 26% de los hombres ven que el envejecimiento es una ventaja en relación a la paga y el 9% lo ve considera una desventaja. En contraposición, el 3% de las mujeres consideran que el envejecimiento es una ventaja en relación a la paga, mientras que el 49% de ellas considera que es una desventaja.

En términos de 'Falta de oportunidad principalmente debido a las responsabilidades de cuidar de una persona', aquellos que están en la categoría 'sin ingresos' tiene el nivel más alto de respuestas 'de acuerdo' (22%) de todas las categorías por ingresos y el nivel más bajo de respuesta de desacuerdo (32%). El nivel más bajo de respuestas de acuerdo fue del 7%, de nuevo podría decirse de manera nada sorprendente, en el grupo con el nivel de ingresos más alto (más de £60.000/€75.000).

Lo que surge de los datos sobre el nivel de ingreso es una sensación entre los que pertenecen a la categoría 'sin ingresos' y de ingresos más bajos que los empleadores (trabajos previos con y percepciones de) y experiencia profesional son el factor más poderos para obtener o no trabajo en contraposición a género, edad y talento). Una vez que tienen ingresos, los artistas parecieran creer que el talento es más importante para la oportunidad de empelo (mínimo 20 puntos promedio de diferencia entre la categoría 'sin ingresos' y aquellos que han obtenido algún ingreso trabajando en el sector artístico en el último año). Cuanto más se gana, más importante se considera el tener talento como un factor en la oportunidad de empleo: 44% en la categoría sin ingresos a 95% en el grupo con ingresos de £50,000-£59,000/€64,000-74,999. Posiblemente, relacionado con esto, es la conclusión de que el porcentaje más bajo que está de acuerdo en que la falta de oportunidades se debe al sexo fue (posiblemente nada sorprendente) es en la categoría con mayores ingresos, más de £60,000/€75,000(14%).

### **5.3 Oportunidad de empleo: Género, Edad**

Se les pidió a los artistas que consideraran si sus actuales oportunidades de empleo y falta de oportunidades se debían principalmente a:

'Su género'; su edad; los papeles que creaban los guionistas; las obras comisionadas / producidas; cuan atractiva era considerada una persona; Percepciones que los empleadores tienen sobre su 'tipo' (edad, apariencia)'.

#### **Oportunidades**

Mientras que el 68% de mujeres y hombres consideraron que el 'Talento' era importante para las oportunidades de empleo, la mayoría de los artistas consideraba que sus oportunidades de empleo se debían principalmente a 'Trabajos anteriores con los empleadores' (el 80% de las mujeres y el 79% de los hombres) y a la 'Experiencia profesional' (el 76% de las mujeres y el 79% de los hombres). Más mujeres que hombres consideraron los 'Papeles creados por los guionistas' como algo importante para su oportunidad de empleo (46%:39%), los resultados a la opción 'Obras comisionadas' arrojó una diferencia similar (56%:50%). Casi la mitad de las mujeres (48%) consideraron que el 'Atractivo físico' era importante para la oportunidad de empleo, comparado con sólo un tercio para los hombres (35%).



Considerablemente más mujeres que hombres tenían una opinión fuerte sobre los efectos que su género y edad tienen en su empleo (es decir más hombres respondieron el casillero 'Sin opinión': un tercio de los hombres en contraste con un quinto de las mujeres). La disparidad fue particularmente clara en lo que respecta a la falta de acuerdo sobre oportunidades. El 30% de las mujeres discrepa con que su género les significa más oportunidades de empleo y el 27% discrepa con que su edad les dio oportunidades de empleo. Mientras que el 18% de los hombres discrepa con que su género les dio oportunidades de empleo y el 17% discrepa con que su edad les brindó oportunidades de empleo.

#### **Falta de oportunidades**

Estas tendencias se hicieron más marcadas cuando se les preguntó a los artistas que indicaran a qué se debía principalmente su falta de oportunidad de empleo.

Perciben la falta de oportunidad de empleo debido al género:  
Mujeres 57%; Hombres 6%

Perciben la falta de oportunidad de empleo debido a la edad:  
Mujeres 56%; Hombres 28%

El 21% de las mujeres y el 15% de los hombres indicaron que la falta de oportunidad era debida a 'Responsabilidades de cuidar a una persona'. El 57% de las mujeres y el 33% de los hombres contestaron que la Falta de oportunidad de empleo se debía a los 'Papeles creados por los guionistas'. Considerando las tendencias que pautan las respuestas, estas conclusiones pueden estar relacionadas con las percepciones relacionadas con el género. Por ejemplo, el 66% de las mujeres opina que las 'Percepciones que el empleador tiene de las mujeres' es un factor importante que contribuye a la falta de oportunidades de empleo.

#### **5.4 Se les pidió a los artistas que ordenen las categorías (Edad, Género, Origen étnico, Orientación Sexual, Responsabilidades de padre-madres/de cuidado de otra persona) de acuerdo a su nivel de desventaja para acceder al trabajo:**

Mujeres: La categoría más desventajosa: género 37%; la segunda categoría más desventajosa: edad 30%

Hombres: La categoría más desventajosa: edad 47%; La segunda más desventajosa: género 4%

Se observa entonces que las mujeres consideran el género y la edad como categorías similarmente desventajosas, mientras que los hombres (nuevamente, funcionando dentro de las mismas normas tácitas pero aparentemente vividas de otro modo), consideran que la edad es, sin ninguna duda, la categoría más desventajosa, mientras que la categoría de género casi no figura como un factor desventajoso para acceder a un empleo.

Los hombres y las mujeres de todos los grupos étnicos minoritarios consideraron el 'origen étnico' tanto una 'ventaja' como una 'desventaja', aunque los porcentajes fueron más bajos para 'Más ventajoso' (en un grupo llegó al 50%). Sin embargo, las artistas mujeres que pertenecen a un grupo étnico minoritario consideraron el género y la edad factores mucho más desventajosos que los artistas hombres que también pertenecen a un grupo étnico minoritario. Tanto las mujeres como los hombres consideraban la edad y el género en



segundo y tercer lugar respectivamente de categoría desventajoso (la excepción es el grupo de mujeres afro caribeñas que considera el género como la segunda categoría más desventajosa, posiblemente, esto se deba a que hay una concentración más grande de mujeres afro caribeñas en el grupo de 20-29 años de edad. No obstante, las diferencias entre los porcentajes revelan que las mujeres que pertenecen a un grupo étnico minoritario ven el género y la edad factores casi tan relevante como el origen étnico (y uno como el otro) en términos de desventaja (una diferencia de 8% entre origen étnico y edad y 6% entre edad y género). Mientras que la edad aparece como un factor relevante pero no tan importante como el origen étnico para los hombres que pertenecen a un grupo étnico minoritario y el género está tercero con una gran diferencia (una brecha de un 21% entre edad y género y 12% entre origen étnico y edad). Hay variaciones interesantes entre y dentro de los grupos étnicos que merecen que se continúe prestándole atención, pero no son relevantes a los propósitos del estudio actual. En términos generales, sin embargo, observamos percepciones de un triple obstáculo que las mujeres que pertenecen a un grupo étnico minoritario tienen que encarar cuando se dedican a una carrera artística de manera profesional.

La clasificación de factor 'Más desventajoso' para acceder al empleo es el mismo a lo largo de toda Europa – primero la edad, luego género y luego el origen étnico. Sin embargo, el porcentaje de artistas en las regiones CE (Europa Central), SE (Europa Meridional) y WE (Europa Occidental), aunque el género era más desventajoso, era notoriamente más bajo para SB (Escandinavia), BEN (Benelux) y UKI (Reino Unido y la República de Irlanda).

La importancia de un contexto institucional nacional en cuanto a facilitar la igualdad fue indicada por los resultados en la categoría 'Responsabilidades de madre-padre/ cuidado de una persona'. Sólo el 9% de los artistas de una minoría étnica, consideró que ser un padre era desventajoso, mientras que en cada otra región la respuesta fue al menos dos veces más alta, y en los CE (países de Europa Central) fue el 34%. En el cuestionario no se encuentran razones que expliquen y por lo tanto se necesita desarrollar un estudio más profundo para examinar las explicaciones a estas disparidades.

### **5.5 A los artistas se les preguntó: Si tiene en cuenta el contenido de los papeles que le han ofrecido, ¿de qué manera su edad/ envejecimiento han afectado las oportunidades de empleo en Filme, TV, Teatro, Radio y Comerciales? ¿El contenido se ha vuelto Más interesante (MI) Menos interesantes (LI) o No ha afectado (NE)?**

La naturaleza del trabajo artístico interpretativo es variada y una de las observaciones de más larga data de las mujeres artistas ha sido que sus papeles son por lo general más limitados que el de sus colegas hombres y que se vuelven más restringidos incluso a medida que la mujer se hace mayor. Aquí la pregunta intentaba capturar la sensibilidad que tienen los artistas del alcance/contenido/ calidad de lo que pueden hacer potencialmente.

Todos los porcentajes a la opción 'Más Interesante' en cada sector son más grandes para los hombres y más pequeños para las mujeres.

Todos los porcentajes a la opción 'Menos Interesante' son mayores para las mujeres y menores para los hombres.

Todas las respuestas a la opción 'No ha tenido Efecto' son menores para las mujeres que para los hombres, a excepción de la radio, que es igual para mujeres y hombres con un 78%. Estas conclusiones sugieren la importancia de los efectos que tiene la apariencia física en nuestras construcciones de edad, una sugerencia repetida explícitamente en los comentarios hechos por los artistas que trabajan en voz en off (véase comentario de los artistas más abajo en página 43). Además, sugiere que esta importancia es interpretada por los



intermediarios, no en relación a los artistas como trabajadores individuales, sino en relación a una supuesta percepción y reacciones de una potencial audiencia.

Estas conclusiones se relacionan con los comentarios repetidos por parte de los artistas, que dicen que las mujeres mayores son representadas como superficiales, con frecuencia de manera estereotipada y también se relaciona con comentarios que dicen que, una cantidad pequeña de papeles para actrices de edad es además restringida debido a la preferencia por parte de los intermediarios de elegir para su reparto a actrices muy conocidas.

#### 5.6 Se les preguntó a los artistas qué ventajas y desventajas tenían como artistas hombres o mujeres

En relación a: cantidad de papeles disponibles; Variedad de papeles disponibles; Paga; Envejecimiento; Paternidad/ maternidad; 'Tipo' (con frecuencia encasillado en un tipo de papel). Las respuestas posibles eran: Ventaja; Desventaja; Ninguna.

Las mujeres artistas, de manera clara y definitiva, perciben que su género es una desventaja para ellos en todas las dimensiones. 'Desventaja' fue el porcentaje más alto de respuestas de las mujeres en cada una de las categorías.

En contraposición, los hombres artistas ven su género claramente como una ventaja (en la mayoría de las dimensiones) o, ni como una ventaja ni desventaja.

En particular nótese la gran diferencia en la percepción en la cantidad y variedad de papeles disponibles (nótese también las categorías de 'con frecuencia encasillado en un tipo de papel' y 'percepciones que el empleador tiene de la mujer'). Los resultados en relación al envejecimiento son igualmente reveladores: casi el 70% de las mujeres considera el envejecimiento como una desventaja, en contraste con el 15% de los hombres. La mitad de los hombres ve el envejecimiento como una ventaja, mientras que sólo el 11% de las mujeres opinan lo mismo. Estos resultados pueden relacionarse con las conclusiones de las percepciones de ventaja/ desventaja que los empleadores tienen sobre el género, en tanto que, más de la mitad de las mujeres consideran que la idea que los empleadores tienen de las 'mujeres' es de desventaja, y sólo el 6% opina que la idea que los empleadores tienen de las mujeres es de ventaja. Nuevamente, en contraposición, el 14% de los hombres considera que la idea que los empleadores tienen de los 'hombres' es de desventaja, mientras un cuarto opina que los empleados perciben el ser hombre como una ventaja.

**Tabla 11 MUJERES: Tipos de ventaja / desventaja percibida como relevante si es un artista mujer**

CANTIDAD DE PAPELES	VARIEDAD DE ROLES	PAGA	ENVEJECIMIENTO	MATERNIDAD	TIPO de papeles	PERCEPCIONES que el EMPLEADOR tiene de las MUJERES
Ventaja 6%	V 9%	V 3%	V 11%	V 4%	V 15%	V 6%
Desventaja 79%	D 73%	D 49%	D 68%	D 56%	D 49%	D 52%
Ni una ni otra 15%	N 18%	N 48%	N 21%	N 41%	N 37%	N 43%



**Tabla 12: HOMBRES: Tipos de ventaja / deventaja percibida como relevante si es un artista *hombre***

CANTIDAD DE PAPELES	VARIEDAD DE PAPELES	PAGA	ENVEJECIMIENTO	PATER- NIDAD	TIPO de papeles	PERCEPCIONES que el EMPLEADOR Tiene de los HOMBRES
Ventaja 74%	V 70%	V 26%	V 50%	V 17%	V 33%	V 25%
Desventaja 5%	D 7%	D 9%	D 15%	D 15%	D 16%,	D 14%
Ni una ni otra 21%	N 23%	N 65%	N 35%	N 68%	N 50%	N 62%

Generalmente, las artistas mujeres y los artistas hombres que pertenecen a minorías étnicas ven a lo largo de estas categorías más desventajas que los artistas que pertenecen a mayorías étnicas. El ejemplo más claro de esta discrepancia se ve en la respuestas de los artistas de origen afro caribeño a la pregunta *‘¿Qué ventajas/ desventajas tiene como artista de una MINORIA ÉTNICA?’*

**Tabla 13: Tipos of ventaja / desventaja percibidas como relevante si es un artista de una *minoría étnica***

CANTIDAD DE PAPELES	VARIEDAD DE PAPELES	TIPO (con frecuencia encasillado en un tipo de papel)
Ventaja 0%	V 0%	V 10%
Desventaja 100%	D 100%	D 84%
Ni ventaja ni desventaja 0%	N 0%	N 7%

**PERCEPCIONES QUE LOS EMPLEADORES TIENEN DE LAS MINORÍAS ÉTNICAS**

V 0%  
D 100%,  
N 0%

Por lo general se encontraron resultados más próximos entre las mujeres que pertenecen a un grupo étnico y minoritario y las mujeres blancas caucásicas que entre los hombres que pertenecen a un grupo étnico y minoritario y los hombres blancos caucásicos, lo que indicaría la influencia de la cuestión de género en las experiencias de empleo.

Sin embargo, en ambos el ‘Más a menudo encasillado en un tipo de papel’ y ‘las ideas que los empleadores tienen de los hombres/ mujeres’, hay grandes diferencias entre mujeres y hombres por grupo ‘étnico. No obstante, estas diferencias son generalmente más pequeñas que las que hay entre hombres por grupo ‘étnico, lo que sugeriría desventajas adicionales como entre secciones para las artistas mujeres que pertenecen a un grupo étnico minoritario; es decir que las actrices que pertenecen a este grupo sufren por momentos más desventajas: por ser una mujeres que no es blanca y a veces ante todo por ser mujer y no hombre.





### 5.7 ¿Qué piensan los artistas sobre la forma en la que su género y edad está representado en las obras artísticas?

Los hombres y las mujeres tienen percepciones notablemente diferentes sobre la forma en la que su género y edad son representados en las obras interpretativas. Los hombres son en su inmensa mayoría positivos sobre lo que ven, mientras que las mujeres son mucho más negativas al respecto.

**Tabla 14: ¿Su género está reglamentado representado de una manera que considera real y variada?**

Filme	TV	Teatro
HOMBRES Sí 77% No 24%	HOMBRES Sí 74% No 26%	HOMBRES Sí 85% No 15%,
MUJERES Sí 37% No 63%	MUJERES Sí 40% No 60%	MUJERES Sí 57% No 43%
Radio	Comerciales	
HOMBRES Sí 81% No 19%,	HOMBRES Sí 61% No 39%,	
MUJERES Sí 58% No 42%	MUJERES Sí 29% No 71%	

**Tabla 15: ¿Su edad está normalmente representada de una forma que considera real y variada?**

Filme	TV	Teatro
HOMBRES Sí 68% No 32%	HOMBRES Sí 66% No 34%	HOMBRES Sí 75% No 25%
MUJERES Sí 40% No 60%	MUJERES Sí 40% No 60%	MUJERES Sí 1% No 49%
Radio	Comerciales	
HOMBRES Sí 74% No 26%	HOMBRES Sí 58% No 42%	
MUJERES Sí 54% No 46%	MUJERES Sí 32% No 68%	

En relación a las representaciones de su género y edad, tanto los hombres como las mujeres son más y menos positivas, sobre teatro y radio (entre 20 y 24% de diferencia entre las respuestas 'Sí' entre mujeres y hombres. En otros sectores (filme, televisión y comerciales), la diferencia entre las respuestas 'Sí' de las mujeres y los hombres varía de un 26 a un 40%. Consecuentemente, por lo tanto, las mujeres y los hombres que trabajan en todos los sectores artísticos interpretativos se ven representados a sí mismos de manera muy diferente en estos sectores. La inferencia de los resultados de las mujeres es que las mujeres artistas-intérpretes no ven que su género y edad estén representados de una manera realista y variada en los sectores en los cuales trabajan, mientras sus colegas hombres consideran lo opuesto. Hay implicaciones de ida y vuelta en estos resultados para el mercado laboral de los artistas y posible acceso al trabajo en términos cuantitativos y cualitativos – esto es, la cantidad de papeles disponibles y el contenido de dichos papeles. A su vez puede considerarse que esto puede tener efecto en los posibles ingresos trabajando en el sector artístico-interpretativo y por lo tanto la capacidad de sostener una carrera a lo largo del tiempo.



## 6. DATOS DE LAS ENTREVISTAS A LOS INTERMEDIARIOS

Como se ha hecho notar más arriba, el término 'intermediario' se refiere a los que están cercanos al empleador/ empleadores incluyendo, directores, productores, directores de reparto, agentes y ejecutivos televisivos. Sus percepciones son importantes en cuanto a que influencias las decisiones sobre el acceso al trabajo (a quien se le da un trabajo y por qué) y también porque permiten empezar a establecer conexiones con las conclusiones del estudio – ¿Cómo y por qué la estadística existe y persiste?

En un período corto de tiempo sólo se pudo obtener una pequeña cantidad de entrevistas (20 en cuatro países). Por lo tanto la información de datos no se ha integrado en el análisis de conjuntos, sin embargo, a continuación se presentan temas claves con el fin de indicar futuras áreas de estudio y desarrollos de políticas.

'No creo que las actrices empiecen a tener problemas para trabajar cuando son mayores de 40)

Director de reparto belga, hombre

'La apariencia es más importante para las mujeres que para los hombres debido a que hay si hay una joven hermosa en una obra o programa va a aumentar la audiencia. Por ejemplo, estamos trabajando en una nueva telenovela, en la cual la protagonista es una hermosa mujer joven. Tiene que ser así. Hermosa. Para los hombres es menos importante.'

Directora de reparto de TV belga, mujer

'El encasillamiento para un tipo de papel es la norma en este negocio, la apariencia está primero. El talento y la experiencia ayudan, pero no te darán el trabajo. Eso no significa que tienes que ser bonita o guapo; sólo tienes que lucir bien para el papel... Los hombres pueden tener más personalidad, pero las mujeres casi todas las veces tienen que ser bonitas. Afortunadamente hay excepciones.'

Director de reparto belga, hombre

'He elegido a una joven actriz belga-marroquí en el instituto que trabaja para fomentar a los actores y actrices jóvenes que recién empiezan a trabajar... El director [del instituto] me dijo:

"Pero, ¿por qué has elegido a la actriz marroquí – necesitas algo exótico?"

En otra ocasión, el mismo director me dijo, que en cuanto a lo que las chicas respecta, su criterio de selección se reducía a la talla del sujetador.'

Guionista/ directora de teatro belga, mujer

[P: ¿Qué marcaría una diferencia a la hora de acceder al trabajo para un artista, especialmente en lo que respecta a su edad?] 'La actitud. No dentro del ambiente [televisivo] sino del público. La gente está prestando más atención debido a la legislación sobre la discriminación por edad, pero lleva un tiempo adaptarse a los cambios y que se vuelvan la norma.'

Director de reparto, mujer

'Las mujeres tienen más trabajo y más variedad de papeles entre los 20 y 35 años. Luego de dicha edad



son normalmente “la madre” (en filmes y TV). Los hombres continúan teniendo una gran variedad de papeles y oportunidades a lo largo de toda su vida profesional. Los caucásicos tienen más posibilidades de tener oportunidades de interpretar distintos papeles en Noruega. Los hombres caucásicos tienen mayores posibilidades de interpretar papeles protagonistas.’

Agente noruega, mujer

## 7. COMENTARIOS DE LOS ARTISTAS EN RESPUESTA A LAS PREGUNTAS P71, ‘¿QUÉ MEJORARÍA SUS OPORTUNIDADES DE EMPLEO?’ Y P72 ‘¿ALGÚN OTRO COMENTARIO?’

Estas dos preguntas finales generaron una inusual cantidad de comentarios individuales por parte de los artistas. Emergieron varios temas, que se repitieron a lo largo de distintos países. Sin embargo, la importancia del contexto nacional ha emergido en una gran cantidad de respuestas de Dinamarca, Eslovenia, Suecia, Italia y Noruega han planteado la necesidad de que haya más audiciones o pruebas (el camino predominante en el Reino Unido) en vez de la aparente práctica dominante actual de invitación de los intermediarios que conocen el trabajo del artista o al artista o que van directamente a institutos de formación específicas.

Las respuestas más comunes pueden resumirse así: ‘más cantidad y variedad de papeles para mujeres/ mujeres de mayor edad’. Había un repetido énfasis en la importancia de conexiones y establecimiento de contactos. Este aspecto podría ser investigado en el futuro, en cuanto a su relación con la observación de que una mayor cantidad de mujeres que atribuyen falta de oportunidad de empleo a las responsabilidades de cuidar a una persona, como así también la mayor concentración de mujeres en las categorías de mujeres más jóvenes. De esto se puede inferir que es proporcionalmente más difícil para las mujeres jóvenes conseguir trabajos para establecer una trayectoria profesional, esto se relaciona con las conclusiones de la encuesta sobre la importancia de ‘trabajos previos con el empleador’. Las mujeres repitieron los comentarios acerca de la necesidad de perder peso y también sobre el hecho de que desaparecieron los papeles femeninos que no pueden hacer papeles ‘entre jóvenes delgadas y una abuelita’. Más abajo se presenta una selección de estas opiniones (inevitablemente limitadas por razones de espacio), que cuentan su propia experiencia de trabajar como artistas-intérpretes en Europa.

### P71: ¿Qué mejoraría su oportunidad de empleo?

- Un aumento en la cantidad de papeles para mujeres mayores de 35 años. Trabajo como actriz, pero sólo porque en este momento trabajo principalmente haciendo voces en off – y sigo haciendo la voz para papeles de adolescentes y jóvenes de 20 años.
- Más obras y guiones que se centren en caracteres femeninos. Sensibilizar a los escritores/ directores/ productores de superar los estereotipos femeninos y permitir que los roles femeninos sean tan comunes, complejos y reales como los masculinos. Obligarlos a contratar más mujeres y actores de minorías étnicas para que el público se acostumbre a ver la realidad y no un mundo falso donde sólo hay gente joven y bella.



- Que el ser atractivo no valiera tanto a la hora de ir a una audiencia para una selección. Lo mismo vale para la edad (que en mi caso se empieza a notar). Aparento ser más joven, pero si supieran mi edad sería una historia diferente.
- Abandonar la obligación de que las actrices tienen que ser 'jóvenes y hermosas' y que los caracteres masculinos de los actores de edad siempre tengan esposas y amantes mucho más jóvenes.
- Más amplitud de criterio por parte de los directores de reparto, directores y productores que exigen que una sea capaz de abarcar y expresar personajes tridimensionales aunque sea joven y atractiva.
- Parezco más joven de lo que soy, pero la mayoría del tiempo no lo suficientemente joven, o, a veces, me ajusto demasiado a un estereotipo (soy pálida, de tez blanca, ojos azules y talla pequeña). La mayoría del trabajo en televisión es para personajes que son 'dulces', joven 'prostituta', etc. Pero me van a encasillar en ese tipo de roles, casi nunca hay mucha profundidad en roles como esos, nunca hay una 'mujer' con experiencia.
- Las instituciones por lo general cuidan a los niños desde las 8 de la mañana hasta las 18hs, lo que no cubre la jornada laboral de los actores.
- Que los papeles escritos por los hombres sean vueltos a escribir por mujeres!
- Creo que a medida que envejezco y gano más experiencia profesional mis oportunidades aumentarán, especialmente como hombre.
- Papeles más reales para las mujeres mayores de 40 años. La mayoría de los papeles para los cuales me presento están escritos para ANCIANAS (jorobadas, enfermas, canosas) incluso cuando la edad especificada es 40-50 años. ¿Por qué algunos escritores no saben cómo son las mujeres de 40 años? ¿No conocen a nadie de esa edad? y ¿Por qué tantos guionistas parecieran pensar que si tienes más de 40 años tienes que ser una mamá, una víctima, poco inteligente, y ama de casa o tener un trabajo manual y rutinario? Los pocos papeles que me ofrecen son escritos por guionistas mujeres que entienden cómo son las mujeres reales.
- Como soy joven, rubia y atractiva, en TV y Filme, en casi TODOS los papeles para los que me presento requieren una escena de desnudo o sexual. ESTO DEBE TERMINARSE
- Eliminación milagrosa de los estereotipos de edad para las mujeres. Soy abuela, pero no visto rebecas y pantuflas – todavía tengo una vida sexual plena!!!
- La 'fealdad' física está absolutamente PROHIBIDA en el mundo de la selección de los papeles para las mujeres. En una ocasión leí unas indicaciones para una audiencia que estipulaba (en relación a las mujeres) 'Perros no, por favor'. Para mí eso lo dice todo.
- Papeles más interesantes para las mujeres mayores. Hay muchos papeles para los hombres, a saber: soldados, policías. Las mujeres juegan una parte integral en nuestra sociedad pero esto no se refleja en los papeles para los personajes mujeres, en particular para las mujeres de edad... Creo que los escritores están haciendo buenas obras, pero los editores que las comisionan y los productores son muy limitados y previsibles en sus elecciones.
- Una mayor variedad de papeles para los hombres gay – no sólo el estereotipado personaje gay



extremadamente afeminado y amanerado que se representa en la industria del espectáculo moderno. Es muy frustrante porque veo que no es representante de un sector real de la comunidad gay y no es sólo que se nos representa de una manera injusta y falsa al público, sino que también limita nuestras oportunidades de empleo.

- Un cambio de actitud en las percepciones de género: que los jefes profesionales no siempre sean hombres. Por ejemplo: jueces, directores de empresas, consultores, profesores..
- No siendo una mujer negra sino solo una actriz de 30 años
- Ser un hombre

#### **P72: OTROS COMENTARIOS**

- Con frecuencia en las telenovelas solo vemos una familia negra u otra minoría y raramente vemos familias variadas étnicamente viviendo juntos... Como miembro de una cooperativa y hablando con otras actrices negras muchas de ellas sienten impedidas de progresar debido al color y tono de su piel. Con frecuencia pienso que si el color de mi piel hubiese sido un poco más claro mi carrera en el cine hubiese sido mucho más sólida... y como actriz, y no decir como productora, siento que no puedo hacer nada al respecto aparte de no rendirme.
- No tengo la misma posibilidad de representar papeles complejos que mis colegas actores [encuestada mujer].
- Debo decir que estoy sorprendida de lo joven que era cuando me pidieron que hiciera el papel de mamá. Pareciera ser que a las mujeres se les pide que hagan de madres a una edad mucho más joven que a los hombres se les pide que hagan de papás. Creo que las mujeres tienen que ser agradables a la vista tanto como puedan, incluso aunque no sea realista.
- Es desgarrador tener que trabajar tan duro para justificar la propia existencia, simplemente porque no has nacido hombre. No hay duda: no hay tanta demanda de mujeres en ninguno de los sectores artísticos, y cuando hay papeles, nos pagan menos. Es muy frustrante. Es la principal razón por la cual dejé la profesión. No podía sobrevivir trabajando de actriz.
- Como actriz encuentro la discriminación de género y de edad no sólo limitante, sino que como mujer me irrita ver una muy limitada cantidad de papeles para mujeres como yo. Pareciera ser que las mujeres desaparecen después de los 40 para reaparecer como Abuelas a los 65. Con la excepción de los papeles interpretados por Judi Dench y Helen Mirren.
- Estoy trabajando cada vez más haciendo voces en off y en nuevos formatos de media, como juegos de computación, donde muchos de los mismos problemas existen. En la industria de los juegos, también hay muy pocos papeles para las mujeres, y los que hay tienden a satisfacer las fantasías de los hombres (mi chiste favorito es que puedo hacer la voz de cualquier talla de sujetador). Sin embargo, al menos hay algunas posibilidades [de trabajo] en el mundo de las voces en off, debido a que la edad y la nacionalidad pueden ocultarse con la voz.
- Por qué la mujer es siempre “una mujer” cuando un hombre “es un ser humano”, una persona que tiene una historia para contarte. Necesitamos superar eso para ser realmente iguales.



- Es muy desalentador que los hombres en sus 40s con frecuencia tengan papeles secundarios interesantes y que las mujeres [de esa edad] se hayan vuelto casi invisibles excepto como una mamá, y ocasionalmente doctoras o maestros... las mujeres en la sociedad trabajan en una más amplia variedad de roles y en puestos más altos que antes. ¿Por qué esto no está representado en la pantalla chica?
- El principal problema, en mi opinión, es que el arte es un negocio – a pesar de los financiamientos. Nadie quiere arriesgar los ingresos en minorías, mujeres, los minusválidos, actores de edad. Es muy frustrante.
- Para mí el teatro y la radio son el refugio de la mujer compleja: uno porque pareciera que se puede permitir más la debilidad humana ‘en la carne’; y, porque el enfoque está puesto en el argumento o guión más que en ‘impresiones’ de primer plano, ya sea de la belleza, debilidad, sexualidad. En radio, por supuesto, esta concentración está resaltada gracias a la ausencia de ‘mensajes visuales’, y es para muchas mujeres la única posibilidad de representar a mujeres complejas y equilibradas, donde todo lo que se dice, se implica y se interpreta es importante, y donde su cara no preanuncia quien es.... Hasta que los valores de la audiencia cambie, no podemos esperar que la industria lo haga.
- Cuando en nuestra sociedad las mujeres y los hombres compartan el poder, las obras dramáticas narrarán la vida y los sueños de los hombres pero también de las mujeres.

## 8. CONCLUSIONES

Esta es la primera vez que se presenta un panorama fidedigno de lo que experimentan los artistas en toda Europa. Es importante por supuesto, recordar las salvedades del muestreo y su representatividad ya nombrados. Se trata de un estudio de referencia y es necesario hacer una investigación más detallada para obtener una representación de conjunto de los artistas en todos los países de Europa donde hay un sindicato perteneciente a EuroFIA. Además, como las entrevistas a los intermediarios y los comentarios de los artistas presentados más arriba los indican, estudios cualitativos sobre las situaciones representadas cuantitativamente ayudarían a comprender cómo y por qué estas estadísticas existen y persisten. No obstante, los datos cuantitativos presentados en este informe nos alertan sobre la persistente naturaleza de temas cuya existencia ya ha sido comprobada en estudios previos hechos en el ámbito nacional. En respuesta a la pregunta del proyecto ‘¿La edad afecta el acceso al trabajo, su contenido, paga y duración de la carrera de manera diferente de acuerdo al género del artista?’, la simple respuesta es ‘En general, sí’.

En términos generales uno puede resumir esta foto instantánea de los artistas en Europa de la siguiente manera:

- la mayoría de los artistas trabajan principalmente en el teatro;
- la mayoría gana muy poco del trabajo interpretativo;
- las mujeres están más concentradas en las categorías más jóvenes, y los hombres están repartidos de manera más pareja a lo largo de todas las categorías por edades;
- la vida profesional de las mujeres en promedio es más corta que la de los hombres;
- una mayor proporción de mujeres está concentrada en las categorías de menores ingresos y una pequeña proporción lo está en las categorías de ingresos más altos;
- Las mujeres como grupo no ganan tanto ni de manera tan continua como los hombres a través de todas las categorías por edad;



- En relación al a paga: el 26% de los hombres ven la edad como una ventaja, 9% la ven como una desventaja. En contraposición, sólo el 3% de las mujeres ven el envejecimiento como una ventaja en relación a la paga, y el 49% lo consideran una desventaja.
- Las mujeres ven su género como un factor de desventaja a lo largo de todas las dimensiones relevantes a la oportunidad de empleo (incluyendo el acceso a la cantidad y variedad de papeles;
- Los hombres no ven su género como una desventaja a lo largo de todas las dimensiones relevantes a la oportunidad de empleo;
- Una abrumadora mayoría de mujeres ven el envejecimiento como una desventaja a lo largo de todas las dimensiones relevantes a la oportunidad de empleo.(incluyendo el acceso a la cantidad y variedad de papeles);
- Los hombres están divididos de manera más pareja sobre la cuestión si el envejecimiento es una desventaja y la mitad de ellos lo ve como una ventaja;
- Las mujeres no consideran que su género y edad estén representados de manera realista, aunque varía según el medio: el teatro y la radio son vistos más positivamente, y el film, la TV y los comerciales están vistos de manera más negativa;
- una gran mayoría de hombres consideran que su género y edad están representados de manera realista;
- las diferencias en la percepción de desventaja entre la mujeres de diferentes grupos étnicos son menores que las diferencias entre hombres de diferentes grupos étnicos;
- Ser mujer de una minoría étnica es considerado una desventaja agravada en las oportunidades de empleo, que además se ve afectada negativamente con el envejecimiento;
- Las mujeres atribuyen mucho de sus desventajas a las ideas que los empleadores/ intermediarios tienen sobre la cuestión de género, edad y origen étnico, tanto cuando se les pregunta directamente o de manera indirecta en las ideas de sus propios estereotipos de reparto de papeles.

Un tema recurrente ha emergido. Los artistas intérpretes trabajan dentro de las mismas 'normas' amplias de ideas acerca de la edad, apariencia, tipo y talento. Todos son importantes para todos los artistas en términos de oportunidad de empleo. No obstante, la forma en la que estas normas son entendidas y aplicadas es ampliamente diferente según el género y el origen étnico. Esto se traduce en resultados diferentes en el mercado laboral. Por lo tanto, este informe induce una pregunta central en relación al trabajo en las artes interpretativas: ¿Cuáles son los factores que participan en la creación de tipos de demanda particulares? El informe no puede responder esta pregunta. Sin embargo, sugiere la poco original, pero convincente, conclusión de que el género y la edad no son necesariamente hechos objetivos, sino que, a menudo, son creaciones subjetivas.

A pesar de su lugar de profesión tradicionalmente marginada, el estudio de las realidades de empleo en las artes interpretativas arroja luz sobre las cuestiones de género, edad y racismo de la sociedad en general. A los artistas se les paga para que nos representen a nosotros mismos y esa es la razón por la cual y por lo que se les paga, como también cuánto se les paga, esto nos da elementos que nos permite comprender mejor la profesión artística y el lugar de las mujeres y los hombres de una manera mucho más amplia





- 1 Directiva del Consejo 2000/78/EC
- 2 Comunicación de la Comisión Europea COM 2006 92 Final
- 3 Eurostat 2008: La vida de las mujeres y los hombres en Europa: Un panorama estadístico. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- 4EDAD - la Plataforma Europea para las Personas de Edad de 2007: Promoviendo la igualdad de género para las personas mayores en la Unión Europea. Bruselas.
- 5 Itzin, C. and Newman, J. (editores.) 1995: Género, Cultura y Cambio Organizativo. Londres: Routledge.
- 6 Anker, R. 1997: Theories of occupational segregation by sex: An overview, *International Labour Review*, 136 (3), 315-339; Hakim, C. 1979: Occupational Segregation: A comparative study of the degree and pattern of the differentiation between men and women's work in Britain, the United States and other countries, Department of Employment Research Paper No.9. London: Department of Employment; Women and Work Commission 2006: Shaping a Fairer Future. London: Department of Trade and Industry; véase también Franco, A. 2007: The concentration of men and women in sectors of activity. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 7 Anker *ibid.*, p.337.
- 8 Además, la membresía del RU está dividido: 50: 50 entre hombres y mujeres, similar a las respuestas de conjunto de la encuesta; el 11 % de los encuestados del Reino Unido son de un grupo minoritario étnico o negro, lo que aproximadamente equivale a la proporción de minorías negras y étnicas general del RU; el 5% de los encuestados indicó que tenían un impedimento, cercano al 7% de la población general del RU.
- 9 Véase por ejemplo: Thomas, H. (1995), *Unequal Pay for Equal Parts: a survey of performers in the theatre and the electronic media*. London, Equity; Cliche, D., Mitchell, R. and Wiesand, A.J. (eds.), 2000: *Pyramids or Pillars, Unveiling the Status of Women in Arts and Media Professions in Europe*. Bonn: ARcult Media; EuroFIA affiliates in Denmark, Sweden and Norway have also produced research on these issues (details available through FIA <http://www.fia-actors.com/>).
- 10 Dean, D. 2005: Recruiting a Self: Women Performers and Aesthetic Labour, *Work, Employment and Society*, 19 (4), 763-766; Dean, D. 2004: *Women Performers as Workers: Gender in Relation to Aspects of Industrial Relations in Theatre and Television*, unpublished PhD thesis, Warwick Business School: University of Warwick;
- 11 Estas son cifras comunicadas a la FIA por sus sindicatos europeos y corresponden al total de cantidad de afiliados representados por el sindicato.
- 12 1% de los encuestados no respondió a esta pregunta.
- 13 Nótese que no todos los encuestados indicaron su origen étnico.
- 14 Cottle, S. 1998: Making ethnic minority programmes inside the BBC: professional pragmatics and cultural containment, *Media, Culture & Society*, 20, 295-317.
- 15 Reino Unido 50: 50; Finlandia SNL 50:50; Italia SAI mujeres 42% hombres 58%; Portugal STE mujeres 36% hombres 64%; Letonia LKDF mujeres 44 % hombres 56%; República Checa mujeres 52% hombres 48%; Suecia Teaterförbundet mujeres 53% hombres 47%; Alemania GDBA 52% mujeres 48% hombres; Bélgica ACOD CULTUUR 43% mujeres 57% hombres; Suiza SSRS 55% mujeres 45% hombres; Francia 47% mujeres 53% hombres; Austria KMSFB 33% mujeres 66% hombres; Irlanda 50% mujeres 50% hombres; Noruega Norsk Skuespillerforbund 56% mujeres 44 % hombres.
- 16 Organización Internacional del Trabajo 1992: Tripartite Meeting on Conditions of Employment and Work of Performers, Final Report, p.45. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- 17 Véase también: Employment and European Social Fund 2001: Exploitation and development of the job potential in the cultural sector: Final Report. Luxembourg: European Commission.

18



FIA



Avec le soutien financier de:



EQUITY UK



DANSK SKUESPILLERFORBUND



NORSK SKUESPILLERFORBUND



TEATERFÖRBUNDET



Ce projet est soutenu financièrement par l'Union européenne

