

PONENCIA DE BERTA OJEA

ANTE LA SUBCOMISIÓN DEL ESTATUTO DEL ARTISTA

Quiero agradecer a todos los grupos políticos por haber invitado de nuevo a la Unión de Actores y Actrices a esta subcomisión. Vuestra confianza en nosotros es un gran aliciente para seguir trabajando en la defensa de esta profesión y continuar con el trabajo iniciado hace ya 2 años para conseguir un Estatuto para todos los trabajadores y trabajadoras de la cultura.

Permítanme un segundo que ponga en lo personal, cuando empecé mi carrera como actriz tenía un sueño que era el de morir como Molière, encima de un escenario o delante de una cámara. Este sueño no será posible, a pesar que como actriz y persona he adquirido mucha experiencia, porque la industria cultural me va a retirar por el hecho de ser mujer y empeñarme en cumplir años. Como iré exponiendo es una de las cuestiones más difíciles de nuestra profesión, una cuestión que mis compañeros de profesión no sufren.

Empiezo con esta reflexión porque el Estatuto del Artista para mi tiene mucho que ver con esto. Asisto con ilusión a la apertura de este proceso que busca equiparar nuestros derechos con los del resto de la ciudadanía del país, una función igualadora que será un avance histórico y un impulso que hará mejor nuestra cultura y nuestra sociedad. Mi alegría es aún mayor al recibir esta invitación pues creo que con ella la subcomisión reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como parte del Estatuto y por tanto el reconocimiento de la necesidad de que al solventar la diferencia con las y los artistas no nos olvidemos de las diferencias entre mujeres y hombres.

Y es que en el sector de la Cultura nos encontramos varios datos que debemos tener en cuenta. En base a los datos de la cuenta satélite del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte el empleo de las mujeres en el sector es 6 puntos porcentuales menor que en el resto de la economía, representando un 40% frente al 46% general. También que los datos que manejamos a través de la SGAE y ARAE respecto al número de papeles hablan de que solo existe entre 20% y un 25% de papeles femeninos. Que los salarios de las mujeres son más bajos que los de sus compañeros, como se muestra hasta en la parte más alta de la lista Forbes de los intérpretes que más ganaron el pasado año.

Hay una pregunta que me hago con cada nuevo nombramiento de una Secretaria o Secretario General del ICAA o el INAEM, como viendo este panorama no se preguntan ¿Dónde están las mujeres? Sin esta pregunta el problema es que la falta de mujeres parece una cosa natural, como que en verano hay sol.

Afortunadamente tenemos el ejemplo de Anna Serner, presidenta del Instituto Sueco de Cine, que se hizo la pregunta al acceder al cargo y esta pregunta le hace tomar una decisión política que, en primer lugar, implicó dedicar sus primeros meses de mandato a investigar que ocurría con las mujeres a la hora de hacer películas y realizó algo fundamental, recabar datos.

Y esta es la primera cuestión que hemos de solicitar en esta subcomisión, es necesaria la recolección y tratamiento de datos de manera sistemática y desagregada por género y edad: ¿Cuántas mujeres trabajan en el sector? ¿Cuánto perciben por su trabajo? ¿Qué cotización tienen? ¿Cuántas acceden a la jubilación? ¿Con que carrera de cotización?.

Todas estas preguntas las tiene a disposición la administración pública y está en su mano tratarla y presentarla de manera ordenada para que conozcamos cual es la situación del sector y cómo están las mujeres respecto a los hombres. Para ello no podemos descuidar el efecto de la intermitencia pues implica que las fotos fijas no nos sirven y que dichos datos deben tener en cuenta su desarrollo durante la “carrera profesional” de las trabajadoras, por lo tanto medirse en periodos de tiempo.

Con los datos que se recaben será posible plantearse un Plan de Igualdad de Género, un proyecto dirigido por la Administración pública en el que se establezcan de manera coherente y estructurada las medidas necesarias para garantizar la igualdad en el ámbito de la cultura. En este plan es necesaria la concreción (medidas concretas y encargadas a departamentos administrativos concretos), presupuestadas (con aportaciones comprometidas), plurianual y transversal (implicando a diversos Ministerios y organismos independientes).

Este Plan deberá superar el ámbito laboral pues debemos entender que la cultura es un sector económico pero también es fuente de discursos e imaginarios que atraviesan toda la sociedad. En ese sentido nos fijamos en el Plan para la Igualdad de Género en el sector Pesquero y Acuícola (2015-2020), centrado en el empleo, y el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la Sociedad de la Información (2014-2017), centrado en la ciudadanía, ambos nacidos de la actividad jurídica en materia de Igualdad de la Unión Europea y del desarrollo del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016).

Estas dos propuestas, una rigurosa recolección de datos y un Plan de Igualdad, son trasversales y servirán más allá del propio Estatuto. Aun así son fundamentales para entender como la Cultura debe ser fuente de igualdad para quienes trabajamos en la misma pero también para toda la sociedad que merece un arte y pensamiento libre de discriminación.

Ahora bien, aterrizando sobre la realidad de las trabajadoras de la cultura podemos hablar de que compartimos con el resto de trabajadoras una situación de discriminación que observamos en torno a diversas brechas.

- 1) Brecha laboral que implica que son menos las mujeres que los hombres en los puestos de trabajo, desde los elencos a los equipos técnicos y desde luego en los puestos de relevancia y con poder (dirección, guion, producción ejecutiva, papeles principales...)
- 2) Brecha salarial, existe una discriminación directa respecto a los salarios, a misma función se percibe menos dinero de manera estructural y generalizada

Pero como expuse al inicio, ponemos el foco en una brecha generacional por la cual las mujeres, según cumplimos años, somos expulsadas del mercado de trabajo. Esta brecha opera de maneras evidentes según tenemos más edad pero comienza sus efectos desde el inicio de nuestra carrera profesional: Y es que las mujeres tenemos nuestros personajes siempre desde la referencia del hombre y pasamos de ser mujeres deseables por el protagonista a ser cuidadoras del mismo (abuelas, madres, empleadas...). Esta situación hace que según avanza nuestra carrera sea más difícil conseguir papeles generándose una especie de vacío laboral que expulsa a las actrices a partir de los 40 años, una situación que no enfrentan la mayoría de trabajadoras (o no de manera tan generalizada) dado que ellas no deben enfrentarse continuamente a la búsqueda de empleos como nos ocurre a las trabajadoras intermitentes. Cada vez que acabamos un trabajo es un momento potencial para no poder volver a acceder a nuevos papeles. Esto tiene múltiples reflejos, pero por señalar uno evidente: La edad media de las ganadoras de un Goya es de 38,5 años y la de un ganador 48 años.

Esta situación tiene implicaciones sociales sobre la visión que se trasmite de la mujer y ha sido muy bien definida por un test sobre contenidos audiovisuales que se llama test de la lámpara sexy con un post-it, por el cual la actriz puede ser sustituida, sin que se advierta diferencia, por un objeto inanimado que se entienda como objeto de deseo que posee cierta información mínima para la trama, como por ejemplo en muchas películas de James Bond. Este es el ejemplo más extremo, pero la mayoría de los papeles femeninos son papeles que no tienen un peso en la trama suficiente como para influir en ella.

Esta situación debería ser transformada desde el propio sector, y desde los sindicatos intentamos que así sea, pero nos encontramos grandes problemas y uno principal es la cuestión de la representatividad. En los últimos años se han configurado los planes de igualdad y contra el acoso sexual como una herramienta en favor de la igualdad de género en el ámbito del empleo. Al igual que transmitimos respecto a las elecciones sindicales en nuestra anterior ponencia, estos planes están reservados al centro de trabajo, en este caso a los de más de 250 trabajadoras y trabajadores y su vigilancia depende de las delegadas y los delegados sindicales electos.

Sobra decir que no existen centros de trabajo de tal tamaño, que en caso de que existieran serían totalmente puntuales y que, como ya hemos determinado, no tenemos posibilidad de acceder a las elecciones sindicales como el resto de trabajadoras y trabajadores.

Por tanto los Planes de Igualdad y contra el acoso sexual, como otras materias, han sido asumidos de la manera en la que se ha podido desde la negociación colectiva, incluyéndolo por ejemplo en los convenios del sector audiovisual, de técnicos y de actrices y actores. Una reforma de la elección sindical, permitiendo la elección de delegadas y delegados autonómicos, implicaría un nuevo escenario para que este instrumento se desarrolle y si además la Comunidad Autónoma se establece legalmente como el ámbito mínimo de aplicación obligaría a negociar a todas las partes.

Con este cambio podríamos empezar un trabajo fundamental sobre las implicaciones de la intermitencia en la carrera profesional de las artistas y es que ellas son las mayores damnificadas por un modelo que no se adapta al sector. Al existir una brecha de empleo partimos de carreras profesionales más cortas. Si sumamos que el régimen de seguridad social aumenta los días de alta en base al salario y que existe una brecha salarial estructural, la desigualdad entre carreras profesionales aumenta aún más. Y si finalmente entendemos que, durante el periodo de madurez, la mujer se ve expulsada del mercado de trabajo la capacidad de acceder a prestaciones es terriblemente desigual respecto a los propios compañeros, que ya de por sí lo tienen difícil.

De nuevo consideramos que nuestra propuesta de una prestación de desempleo similar a la francesa, es una política pública que mejora la igualdad en el sector, pues ayuda a completar las carreras profesionales de las artistas que, como hemos visto, son quienes tienen mayores dificultades para ello.

Y al tratar de la acción de protección social tenemos que hacer una reseña obligada respecto de las prestaciones derivadas de la maternidad y cuando hablamos de esto no nos referimos únicamente a la prestación de maternidad si no a las de riesgo por embarazo y lactancia y a la prestación de paternidad. En este sentido creo que ya han sido varios las ponencias que se han manifestado respecto a los problemas que sufrimos las artistas al acceder a dichas prestaciones.

Resumiendo: El acceso a dichas prestaciones depende de la situación concreta de la persona respecto a la seguridad social, se tiene que estar de alta o asimilado al alta, cosa que no siempre es posible en nuestro sector por los contratos de altas puntuales o por los periodos de no actividad característicos de la intermitencia.

Hemos estudiado por que se da esto y si el problema es que había una especie de conspiración contra los artistas. Lo que hemos descubierto es más curioso: Se han olvidado de nosotras. Nuestro régimen de Seguridad Social se aprueba en 1986 y en aquel momento aún se consideraba el embarazo una enfermedad común, como oyen. En 1990, los tribunales europeos dijeron que eso no podía ser, que debía tener una protección propia, y España aún tardaría 4 años en regular la prestación por maternidad: 8 años después del régimen de artistas, se habían olvidado de nosotras y nadie pensó en cómo se aplicaba esto a nuestra situación. En 1999, el país avanzó un poco más y aprobamos la prestación por riesgo de embarazo, de nuevo, 13 años después, nadie pensó en las artistas. Finalmente en 2007, en la Ley de Igualdad, se reconocía la prestación de riesgo durante la lactancia y la de paternidad, como era de suponer si nadie se acordó de las mujeres artistas antes, nadie lo hizo de los hombres artistas pasados 21 años de la aprobación régimen de artistas.

Así hoy, y después de este ruido que hemos hecho queremos hacer una propuesta concreta e inmediata, para que esta vez no lo dejemos pasar:

Nuestra propuesta es que a todas estas prestaciones puedan acceder todas aquellas trabajadoras (trabajadores en caso de paternidad) que en el momento del hecho causante (el parto por ejemplo) hayan cumplido un requisito de días cotizados en régimen de artistas, sin importar si en el momento concreto están o no de alta. Con este cambio evitaríamos todos los inconvenientes y se permitiría que los y las trabajadoras, viendo su vida laboral, conocieran si pueden acceder a dichas prestaciones.

Esta solución consideramos que es de justicia y esperamos que de su estudio pueda surgir una solución, aunque sea distinta a la propuesta, que permita el acceso en igualdad a la prestación. Pero no es el único problema de las prestaciones asociadas a la maternidad.

Otro elemento fundamental es entender que las prestaciones de maternidad y paternidad no son cosa de la madre, ni tampoco del padre, es una protección de la que responde solidariamente la sociedad en su conjunto. Debemos pensar mecanismos para la reinserción de la mujer a la vida activa tras el disfrute de las prestaciones, la necesidad de que los artistas puedan asumir con garantías la prestación por paternidad (incluso la obligatoriedad de la misma) y que en caso de existir una relación laboral el coste no se derive al empresario, como de facto ya ocurre en el resto de empleos con las bonificaciones del 100% de la cuota de Seguridad Social. Esta es una visión que quizá requiera algo más de tiempo pero que no puede quedar en segundo plano tras la solución del olvido histórico que representa el acceso a las prestaciones.

Para acabar solo quiero centrar otro tema: Los planes de igualdad y contra el acoso sexual en el empleo, la intermitencia, el derecho a una jubilación digna y la protección de la maternidad y la paternidad no tienen sentido alguno si no trabajamos. Esto son simplemente medidas que garantizan una normativa igualitaria pero la desigualdad inicial sigue ahí.

Permítanme un símil deportivo para explicarlo: Imaginad que yo jugara un partido de tenis contra Rafa Nadal y quisiéramos que fuera igualado. En estos momentos sería como si yo jugara con una raqueta de ping pong y el con su raqueta de tenis profesional; las políticas que he defendido hasta ahora sería equiparnos a ambos con la misma raqueta profesional, pero nuestro punto de partida sigue siendo tan brutalmente desigual que nadie duda que me daría una paliza. Si queremos igualar el partido habría que pensar en medidas que me permitieran acercarme al punto de calidad que él ya tiene por años de dedicación. Respecto a la igualdad podemos igualar las condiciones de juego pero si el punto de partida es diferente, no basado en el entrenamiento si no en una desigualdad histórica, seguiremos manteniendo la desigualdad.

Es por ello que debo referirme a que es imprescindible implementar medidas que igualen los puntos de partida y no solo las condiciones de trabajo. Esto que en la Ley Orgánica de Igualdad viene recogido como acciones positivas y queremos focalizarlo en dos ámbitos:

- 1) Igualar los empleos: La desigualdad opera en todos los niveles y la presencia de mujeres en los equipos artísticos y técnicos de la cultura es siempre menor que su peso demográfico, por ello creemos que es necesaria una política concreta de corrección de dicha desigualdad. Ya he citado a Suecia como ejemplo y es que en 2 años el Instituto de Cine Sueco ha pasado de financiar un 26% de cine dirigido por mujeres a que represente el 50%, para ello han realizado un estudio riguroso del caso, ha actuado sobre las causas estructurales pero también ha establecido una rigurosa política de concesión paritaria del presupuesto, revisado mes a mes para evitar desviaciones. No se ha dado una merma de la calidad si no que mejorando incluso, como demuestra la cantidad de premios recibidos por el cine sueco en este tiempo. Y es que las mujeres no es que tengamos menos talento, es que tenemos menos oportunidades y accedemos de manera más deficitaria a la financiación, por ello no digamos “las mujeres hacen un cine más intimista” digamos “las mujeres deben hacer cine con menos recursos, por lo tanto con menos espectacularidad que sus compañeros”, como demuestra que de las 25 películas más caras del cine español ninguna fue dirigida por una mujer. Esta propuesta la traslado a todos los campos: Teatro, música, televisión, cine donde el Estado financie o produzca.
- 2) Igualar los contenidos: La presencia de mujeres es deficitaria también en las tramas y contenidos producidos, somos menos personajes y menos importantes. Ya he hablado del test de la lámpara sexy pero existen otros muchos: el famoso test Bechdelⁱ, que se centra en la falta de diálogos entre mujeres, o el test Mako Moriⁱⁱ, que pone el acento en el peso femenino de la trama.

Si queremos un sector cultural realmente igualitario hemos de intervenir también sobre los contenidos, de manera que al igual que en nuestras sociedades las mujeres representen la mitad de la población. En este sentido en los dos últimos años el Instituto de Cine inglés ha incluido en los requisitos para la financiación pública requisitos de presencia de tramas y personajes de manera igualitaria. Un ejemplo del que podemos aprender mucho

Estas propuestas buscan garantizar la igualdad entre mujeres y hombres trasladando a nuestra cultura la realidad existente y superando una imagen que nos presenta un mundo en el que solo un tercio son mujeres y donde este tercio es mayoritariamente joven y objeto de deseo de los otros dos tercios. Donde la diversidad es una nota al pie y donde las mujeres mayores no pueden más que ser cuidadoras. Señorías, más allá de la reivindicación corporativa de un empleo igualitario, debemos entender que la cultura tiene un poder en lo simbólico que actúa sobre nosotros casi sin darnos cuenta y no podemos seguir transmitiendo este imaginario a nuestra juventud. Es un deber que implica al sector público, al privado y a la sociedad civil porque como bien dice el Instituto de Cine británico: “La igualdad no solo tiene que ver con hacer las cosas bien: Es buena para la creatividad, apoya el crecimiento económico, potencia públicos infrarrepresentados y es un buen negocio”.

Porque Señorías las mujeres no somos el problema de la industria cultural, somos la solución.

ⁱ 1) La obra tiene dos personajes femeninos con nombre 2) Existen conversaciones entre personajes femeninos 3) Las conversaciones no tienen que ver con un hombre

ⁱⁱ 1) La obra tiene al menos un personaje femenino 2) El personaje tiene su propio hilo argumental 3) El hilo argumental es independiente y no da sentido a un hilo argumental de un personaje masculino