

Portafolio digital

Equal Arts, Teatro de danza y medios de comunicación 2024-2026





Portafolio digital de Equal Arts

23 de julio de 2026

Elaborado por Lori Cavrak, Asociación InDance International

Convocatoria: 2024, 1.ª ronda, KA2, KA210-VET

Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210-VET) ID del
proyecto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043

INFORMACIÓN GENERAL	2
TIPO DE DOCUMENTO	2
HISTORIAL DE VERSIONES	3
APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	3
AVISO LEGAL – EQUAL ARTS	4
DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS DEL PORTAFOLIO DIGITAL	4
No es un cambio menor: reducir la brecha salarial de género	5
¿Se escuchan las voces de las mujeres? Análisis de la infrarrepresentación de las mujeres en los programas de radio de actualidad en las franjas horarias de mayor audiencia en Irlanda	5
NWCI - Informe del sitio informativo «Women on Air»	6
Programa de mentoría para artistas marginados	6
TEDi — Estrategia «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión»:	6
La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés	6
Compañía de Artes Escénicas DRUID: política de género y equidad de género en DRUID	7
- Plan de acción de 2018	7
ONCE OFF PRODUCTIONS Y SMOCK ALLEY THEATRE	7
Programa Baptiste	7
SERVICIO DE ARTES DEL CONSEJO DEL CONDADO DE KILDARE	7
Beca EDI para la práctica artística	7
Becas para ampliar el acceso	7
Movimiento «Waking the Feminists»	8
X-Pollinator: iniciativa de desarrollo profesional y creación de redes	8
Política de género y diversidad de Screen	8
CREATE IRELAND	8
CASO PRÁCTICO DESTACADO: TEATRO SMOCK ALLEY	9
AMLETA	10
Osservatoria y directrices de casting	11
Informe #Genitorifuoridallscene	11
COMPAÑÍA DE ARTES Y OFICIOS	11
Festival «La Scena delle Donne»	11
El festival «La Scena delle Donne» nació en 2004 con el objetivo de poner de relieve la creatividad teatral femenina, tanto en la dramaturgia contemporánea como en la dirección, creando oportunidades de visibilidad para directoras, dramaturgas y actrices, y dar a conocer sus producciones, con el fin de reducir la brecha que sigue haciendo que las producciones femeninas estén menos representadas en la escena italiana.	11

EN KAI PAN	12
Hablando de una revolución: proyecto empresarial «Mujeres y Teatro»	12
Crea el trabajo que más te convenga: Programa de formación y empoderamiento para mujeres en empresas sociales	12
ACADEMIA ITALIANA DE CINE - PREMIOS DAVID DI DONATELLO	12
Programa de mentoría «Becoming Maestre»	12
Premios «Al Femminile» (ALF) de Cine	12
Premios Al Femminile Premi Cinema	12
SAE INSTITUTE - FORMACIÓN EN MEDIOS CREATIVOS	13
Proyecto «Mujeres en la Música»	13
TEATRO KOREJA	13
Política de igualdad de género	13
Festival de la Excelencia Femenina	13
CASO PRÁCTICO - DESTACADO - EN KAI PAN	13
LA MECÀNICA	14
Protocolo contra la discriminación	14
Festival Dans'illot	15
«Dans'illot», de La Mecànica, es un festival de danza (16. ^a edición) ³⁶ creado en el marco de las fiestas municipales de S'Illot. Se trata de un proyecto de movimiento y creación que ofrece oportunidades continuas a través de una convocatoria abierta de creación cada año.	15
La segunda mujer, espectáculo	15
Odiseas Production	15
PROYECTO DE DANZA DANA RAZ	15
Shoal	15
Muktzeh	16
PERIFERIA CIMARRONAS	16
BlackFace y otras vergüenzas	16
No es un país para mujeres negras	16
Tituba, bruja, negra y ramera	16
BARCELONA ACTIVA	16
Programa de mentoría para mujeres	16
PROGRAMA LIDERA - INICIA	17
MediaTIC	17
MUJERES CREADORAS Y FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS	17

Mujeres Creadoras	17
AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, EADA BUSINESS SCHOOL	18
Informes sobre igualdad de género	18
Plan de estudios inclusivo en materia de género	18
Fondo para el Impacto Positivo	18
UIC BARCELONA	18
Plan de Igualdad de Género	18
Unidad de Igualdad de la UIC	19
El seguimiento de los datos y la transparencia son fundamentales para la Unidad de Igualdad de la UIC. La	
Oficina de Igualdad e Inclusión mide sistemáticamente las tasas de solicitud de admisión, admisión y graduación de las mujeres, y estos datos se recogen en los informes anuales de matriculación y graduación de estudiantes. Para el curso 2022-2023, la tasa media de graduación fue del 66,47 %, y el 70,32 % de los graduados eran mujeres.	19
MASDANZA	19
Programación con equilibrio de género	19
Tutoría y desarrollo profesional	19
«La tutoría y el desarrollo profesional» son aspectos importantes en Masdanza, ya que la compañía crea programas específicos de tutoría que ponen en contacto a artistas femeninas emergentes con profesionales consolidadas en el sector. Estos programas incluyen residencias, talleres dirigidos por coreógrafas de renombre y oportunidades para establecer contactos que ayudan a las mujeres a afrontar los retos profesionales del sector de la danza.	19
Entornos de trabajo seguros e inclusivos	19
CASO PRÁCTICO DESTACADO: LA MECÀNICA	20
CONCLUSIÓN	21
REFERENCIAS	21

INFORMACIÓN GENERAL

Identificador: Convocatoria 2024, 1.ª ronda, KA2, KA210-VET – Asociaciones a pequeña escala en educación y formación profesional (KA210-VET)
Referencia del proyecto: 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043
Fecha de inicio del proyecto: 01/10/2024
Fecha de finalización del proyecto: 30/09/2026
Paquete de trabajo: WP2 - A-2.1
Tipo de documento: Entrega
Número: 1
Versión: 1.4
Fecha de presentación: 13/02/2026
Organización responsable: LVDA
Autores: Mauro Amoruso, Sabrina Barlini, Matteo Curreli, Maria De Bortoli, Harriet Macauley
Nivel de difusión: Público

TIPO DE DOCUMENTO		
PRO	Informe de avance técnico-económico (informes internos de paquetes de trabajo que indican el estado de los trabajos)	
DEL	Informes técnicos identificados como entregables	X
Acta	Actas de la reunión	
MAN	Procedimientos y manuales de usuario	
WOR	Documento de trabajo, publicado como documento preparatorio de un informe técnico	
INF	Información y notas	

PU	Público	X
PP	Restringido a otros participantes en el programa (incluidos los servicios de la Comisión)	
RE	Restringido a un grupo especificado por el consorcio (incluidos los servicios de la Comisión)	
CO	Confidencial, solo para los miembros del consorcio (incluidos los servicios de la Comisión)	
CON	Confidencial, solo para los miembros del consorcio	

HISTORIAL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Autor(es)	Organización asociada	Descripción
V1.0	26/10/2025	María De Bortoli	LVDA	Se ha añadido el informe nacional de Italia
V1.1	12/12/2025	María De Bortoli	LVDA	Se ha añadido el informe nacional sobre IR
V1.2	02/12/2026	María De Bortoli	LVDA	Añadido el informe nacional de ES
V1.3	13/02/2026	María De Bortoli	LVDA	Versión definitiva
V1.4	20/07/2026	Lori Cavark	InDance International	Versión de distribución

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Revisor(es)	Organización asociada
V1.3	13/02/2026	Matteo Curreli	LVDA
V1.4	21/07/2026	Harriet Macauley	InDance International

AVISO LEGAL – EQUAL ARTS

Proyecto Equal Arts n.º 2024-1-ES01-KA210-VET-000248043, financiado por la Unión Europea. No obstante, las opiniones expresadas son exclusivamente las de los autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Española de Protección de Datos e Información (SEPIE). Ni la Unión Europea ni la SEPIE se hacen responsables de las mismas.

ACERCA DE ESTE PORTAFOLIO

El portafolio digital de Equal Arts reúne ejemplos reales y concretos de cómo teatros, festivales, academias de cine y organizaciones culturales de Irlanda, Italia y España están abordando uno de los problemas más persistentes del sector de las artes escénicas: las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en puestos de liderazgo, mal remuneradas y sin el apoyo suficiente, a pesar de superar en número a los hombres en las aulas donde se forma a la próxima generación de artistas.

Este portafolio se ha elaborado en el marco del proyecto Equal Arts, una colaboración a pequeña escala del programa Erasmus+ entre InDance International (España), Le Voci di Astarte (Italia) y SITES (Irlanda), con el objetivo de promover el microaprendizaje y los seminarios web para los estudiantes que se inician en las artes creativas. Está diseñado para servir de referencia práctica: un resumen de todas las buenas prácticas identificadas a través de investigaciones nacionales y cuestionarios a las organizaciones de cada país, seguido de un análisis más detallado de tres organizaciones que aceptaron compartir su experiencia en profundidad. En los anexos del documento encontrarás enlaces de referencia para quienes deseen profundizar aún más en las prácticas aquí tratadas.

RESUMEN (2024-2026)

Este PDF del portafolio digital es un informe de avances y prácticas que destaca iniciativas y políticas que promueven la igualdad de género y la diversidad en el sector de las artes escénicas en Irlanda, Italia y España.

Financiación europea y resumen del proyecto

- El proyecto, titulado «Equal Arts Digital Portfolio», está financiado por la UE en el marco de la convocatoria KA2 VET de 2024 y se desarrollará entre octubre de 2024 y septiembre de 2026.
- En él participan múltiples organizaciones de España, Italia e Irlanda, centradas en la igualdad de género en el sector de las artes escénicas.

Áreas clave de interés en Irlanda

- Irlanda se enfrenta a la desigualdad de género, al empleo precario y a la escasa representación de las mujeres en puestos de liderazgo.
- Entre las iniciativas se incluyen campañas de base, políticas de género, programas de mentoría y apoyo a artistas marginados.

Iniciativas irlandesas en materia de igualdad de género

- Campañas como «No Small Change» abordan las diferencias salariales y la representación en los medios de comunicación.
- Proyectos como «Hearing Women's Voices» y «Women on Air» promueven la participación de las mujeres en los medios de comunicación.
- Organizaciones como Project Arts Centre y The Lir Academy ponen en marcha programas de mentoría y de acceso para grupos marginados.

Prácticas del sector en Irlanda

- Los teatros y las compañías adoptan políticas de género, planes de acción para la igualdad y programas de mentoría.
- El programa «Baptiste» del Smock Alley Theatre apoya a los profesionales irlandeses de origen afroamericano.
- El sector hace hincapié en los protocolos de seguridad y en las políticas de trabajo flexible.

Desigualdades de género y medidas en Italia

- Italia ocupa el puesto 14.º de la UE en el Índice de Igualdad de Género, con un progreso lento en los puestos directivos y la seguridad laboral.
- Entre las medidas clave se incluyen informes de seguimiento, protocolos contra la discriminación y festivales que promueven la creatividad femenina.

Estrategias italianas de igualdad de género

- Organizaciones como la Compagnia di Arti e Mestieri organizan festivales y concursos para mujeres.
- Proyectos como «Hablando de una revolución» y «Crea el trabajo adecuado para ti» se centran en el empoderamiento y el espíritu emprendedor.
- La Academia Italiana de Cine y otras instituciones organizan programas de mentoría y premios para apoyar a las mujeres profesionales.

Representación de género y programas en España

- El sector español refleja las restricciones históricas de género, con una infrarrepresentación de las mujeres en las producciones y en los puestos de liderazgo.
- Entre las iniciativas se incluyen protocolos contra la discriminación, festivales, programas de mentoría e informes sobre igualdad de género.

Prácticas del sector español

- El protocolo contra la discriminación de La Mecánica y el festival de danza «Dans'illot» promueven la seguridad y la visibilidad.
- El festival «Trialogfem» de Dana Raz y Periferia Cimarronas abordan cuestiones raciales y de género a través de la interpretación.
- Programas como el de mentoría de Barcelona Activa y el Festival de Mujeres Creadoras fomentan el emprendimiento y la creación de las mujeres.

Temas y retos comunes

- La mentoría elude eficazmente las barreras de acceso y apoya la progresión profesional de las mujeres.
- La conciliación de la vida laboral y personal y la seguridad son obstáculos fundamentales que se abordan mediante políticas flexibles y protocolos contra el acoso.
- Todos los países muestran avances, pero siguen existiendo brechas en los puestos de alto prestigio y bien remunerados para las mujeres.

Diferencias en los enfoques

- Irlanda hace hincapié en la responsabilidad institucional y la movilización de base.
- Italia y España se centran más en las colaboraciones con el sector, los premios y las políticas a nivel empresarial.
- La sostenibilidad y la dotación continua de recursos siguen siendo fundamentales para lograr un cambio duradero.

DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS DEL PORTAFOLIO DIGITAL	N.º
A continuación se resumen las buenas prácticas, organizadas por país y, a continuación, por organización.	52
Los números de referencia de las fuentes remiten a las fuentes que figuran en el anexo al final del documento.	43



IRLANDA

ÁREAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN	Movilización de base, políticas institucionales de género, programas de tutoría impulsados por teatros, organismos cinematográficos y academias de formación.
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	
En Irlanda, el sector de las artes escénicas sigue caracterizándose por una desigualdad de género persistente y un empleo precario: muchos actores ganan menos de 15 000 € al año con su profesión, y la mitad de ellos gana 8 000 € o menos. Las mujeres representan más del 41 % del empleo a tiempo completo a nivel nacional; sin embargo, estudios como «Gender Counts» (2016) documentaron una marcada infrarrepresentación de las mujeres en puestos creativos clave, especialmente como autoras, directoras y diseñadoras técnicas en los principales teatros financiados con fondos públicos. El marco «Gender Equality in Practice» (Igualdad de Género en la Práctica) de 2018, surgido de la campaña de base «Waking the Feminists», impulsó a varios teatros a adoptar un proceso de selección de reparto sin distinción de género, un 50 % de encargos para mujeres y auditorías de igualdad, mientras que el proyecto piloto «Renta Básica para las Artes» (que será permanente a partir de 2026) está empezando a aliviar la inseguridad laboral crónica del sector. Se están logrando avances reales, pero los puestos de liderazgo, la remuneración y la autonomía creativa siguen estando distribuidos de forma desigual.	

CONSEJO NACIONAL DE MUJERES DE IRLANDA (NWCi)

«No Small Change: Closing the Gender Pay Gap»
Lanzada en 2017, la campaña del NWCi «No Small Change: Closing the Gender Pay Gap» (No es un cambio menor: cerrar la brecha salarial de género) aborda la desigualdad salarial de género en el sector de los medios de comunicación. Impulsa medidas como la transparencia salarial obligatoria, las cuotas de género en antena y la publicación de informes sobre la representación de género en la programación y la plantilla. Con el respaldo de más de 180 organizaciones miembros, la campaña apoya a las mujeres y a los grupos infrarrepresentados en los medios de comunicación.
¿Se escuchan las voces de las mujeres? Análisis de la infrarrepresentación de las mujeres en la programación radiofónica de actualidad en las franjas horarias de mayor audiencia en Irlanda

El informe de la NWCI «¿Se escuchan las voces de las mujeres?», publicado en 2015, estableció recomendaciones políticas para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la radio irlandesa durante las horas de máxima audiencia. Basándose en talleres de consulta y entrevistas con mujeres del sector artístico, el informe empleó un enfoque participativo para identificar las barreras específicas de género a las que se enfrentan y desarrollar soluciones específicas.

Informe del sitio informativo «Women on Air» de la NWCI

La iniciativa «Women on Air» de la NWCI consiste en una serie de seminarios y encuentros de networking diseñados para reforzar la participación y el liderazgo de las mujeres en la radio y la televisión irlandesas. El programa combina mesas redondas estructuradas con sesiones específicas de networking, creando oportunidades para que las mujeres interactúen directamente con profesionales de los medios de comunicación y desarrollen vías de acceso a puestos en antena.

PROJECT ARTS CENTRE

Tutoría para artistas marginados

Como parte de su marco más amplio «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión», el Project Arts Centre pone en marcha la iniciativa «Mentoría para artistas marginados», que ofrece orientación y apoyo personalizados a artistas que se enfrentan a barreras para desarrollar sus carreras debido a su género, raza, discapacidad o desventaja socioeconómica.

TEDI — Estrategia «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión»:

El marco «Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión» (TEDI) del Project Arts Centre se basa en una metodología participativa, que se nutre de consultas con más de 30 artistas, trabajadores del sector artístico, activistas sociales y creativos de diversos orígenes.

FORO DE ARTES ESCÉNICAS DE IRLANDA

La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés

La iniciativa «La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés», liderada por el Foro de Artes Escénicas, reúne a una coalición sectorial de diez organizaciones teatrales irlandesas que, de forma conjunta, han diseñado y adoptado un marco integral de igualdad de género destinado a reforzar el equilibrio de género en todas las artes.

COMPañÍA DE TEATRO DRUID

DRUID Performing Arts Company: Política de género y Política de equidad de género de DRUID — Plan de acción de 2018

La Política de Igualdad de Género y el Plan de Acción para la Igualdad de Género de Druid conforman una estrategia institucional integral destinada a integrar la equidad de género en todas las áreas de trabajo de la compañía. La política establece compromisos generales para aumentar la diversidad y garantizar una participación equitativa en las artes escénicas, mientras que el plan de acción pone en práctica dichos compromisos mediante intervenciones concretas y cuantificables.

ONCE OFF PRODUCTIONS Y SMOCK ALLEY THEATRE

Programa Baptiste

El Programa Baptiste, desarrollado por la productora asociada de Once Off, Lucy Ryan, en colaboración con el Smock Alley Theatre, es una iniciativa estructurada de desarrollo de guiones con tutoría, diseñada para apoyar a los profesionales del teatro irlandeses de origen africano en la escritura de nuevas obras.

SERVICIO DE ARTES DEL CONSEJO DEL CONDADO DE KILDARE

Beca para la Práctica Artística EDI

La Beca EDI para la Práctica Artística, creada por la Oficina de Artes del Consejo del Condado de Kildare, es una iniciativa de apoyo específica diseñada para reforzar la equidad, la diversidad y la inclusión en el sector artístico del condado.

THE LIR — ACADEMIA NACIONAL DE ARTE DRAMÁTICO

Becas para ampliar el acceso

El programa de Becas para Ampliar el Acceso de la Academia Lir es una iniciativa centrada en la equidad diseñada para eliminar las barreras económicas a las que se enfrentan los estudiantes procedentes de entornos marginados —incluidos aquellos en situación de desventaja por motivos de género, origen étnico o discapacidad— que desean acceder a una formación artística profesional.

DANCE IRELAND

Movimiento «Waking the Feminists»

«Waking the Feminists» se creó inicialmente como una campaña de base de un año de duración, que se desarrolló entre noviembre de 2015 y noviembre de 2016. El movimiento surgió como respuesta al programa «Waking the Nation» del Abbey Theatre, dominado por hombres, con el objetivo de abordar la desigualdad de género sistémica en el teatro irlandés.

SCREEN IRELAND

X-Pollinator: iniciativa de desarrollo profesional y creación de redes

X-Pollinator es una iniciativa de desarrollo profesional diseñada para reforzar la presencia y la progresión profesional de las mujeres, las personas transgénero y las personas no binarias en la industria cinematográfica irlandesa¹⁵.

Política de género y diversidad de Screen Ireland

La Política de Género y Diversidad de Screen Ireland es una estrategia a largo plazo basada en su Plan de Seis Puntos para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en el cine y los contenidos audiovisuales. Este plan estratégico establece objetivos claros, introduce mecanismos de financiación y exige la recopilación y publicación de datos sobre la desigualdad de género.

CREATE IRELAND

2025 - Artista en la comunidad

Las becas del programa AIC están diseñadas para apoyar a los artistas que se enfrentan a barreras a la hora de desarrollar prácticas artísticas socialmente comprometidas debido a factores como el género, la raza, la religión u otras formas de marginación.

CASO DE ESTUDIO DESTACADO: SMOCK ALLEY THEATRE

Conocido como el «teatro más antiguo y más nuevo» de Dublín, Smock Alley presenta y apoya una programación diversa de teatro, espectáculos y eventos culturales, al tiempo que ofrece espacios accesibles y equipados profesionalmente para artistas y grupos comunitarios. Su iniciativa insignia en materia de igualdad, el Programa Baptiste, se lleva a cabo en colaboración con Once Off Productions: un programa que apoya a los profesionales del teatro irlandeses de origen africano. Cada año se selecciona a cuatro escritores emergentes para que participen en talleres y reciban apoyo dramático individualizado, lo que culmina en lecturas públicas montadas de forma profesional en el Festival de Teatro de Dublín. Tras cinco promociones, el programa ha dado lugar a veinte lecturas de guiones nuevos y ha aportado una visibilidad cada vez mayor a las voces históricamente infrarrepresentadas en los escenarios irlandeses. Smock Alley identifica el reconocimiento de los sesgos implícitos, la tutoría y la creación de redes como las prioridades formativas más necesarias para seguir apoyando el liderazgo de las mujeres en el sector.



ITALIA

ÁREAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN	Seguimiento, premios, políticas laborales impulsadas por asociaciones de defensa, festivales, academias de cine y salas de cine.
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	
El sector de las artes escénicas en Italia se enfrenta a disparidades de género estructurales en los puestos directivos, a la precariedad laboral, a la discriminación en el lugar de trabajo y a una representación estereotipada, todo ello profundamente arraigado en la cultura general del país. Italia ocupa el puesto 14.º de la UE en el Índice de Igualdad de Género de 2024 (69,2/100), por debajo de la media a pesar de haber registrado una de las mayores mejoras desde 2010, y obtuvo una puntuación especialmente baja en el ámbito del «trabajo» debido a la precariedad laboral y a las diferencias salariales. El trabajo por cuenta propia representa el 63,7 % de las personas que trabajan como autores, periodistas y artistas escénicos, y una encuesta de 2017 reveló que el 40 % necesitaba un segundo empleo fuera del sector. Concretamente en el teatro italiano, las mujeres solo constituyen el 35,1 % de la plantilla y el 21 % de los directores, a pesar de representar el 39,7 % de los intérpretes. El cambio es lento, pero real: una sentencia del Tribunal Laboral de Parma de 2024 concedió una indemnización a dos actrices acosadas durante un curso de formación, la primera sentencia de este tipo en la historia del teatro italiano.	

AMLETA

Informes «Mappatura 2017/2020» y «Mappatura 2020/2024»
Amleta elaboró dos informes de seguimiento para evaluar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad dentro de los teatros italianos, incluida la presencia de directoras y directoras de teatro en el territorio nacional, subrayando la necesidad de un cambio inmediato en las dinámicas que caracterizan a este sector y proponiendo soluciones concretas directamente a los organismos gubernamentales.

Directrices del Observatorio y de casting

Este proyecto se creó en colaboración con abogados y expertos en violencia de género para prevenir la discriminación y el acoso sexual en el lugar de trabajo. Existe una dirección de correo electrónico específica que ofrece a las mujeres en situaciones difíciles un espacio al que acudir con seguridad y les proporciona soluciones jurídicas concretas y apoyo psicológico.

Informe #Genitorifuoridallscene

La asociación llevó a cabo un estudio sobre las particularidades de la paternidad y la maternidad en el contexto de las artes escénicas, elaborando en 2023 un informe basado en 805 respuestas a un cuestionario realizado a actores de ambos sexos sobre este tema.

COMPAGNIA DI ARTI E MESTIERI

Festival «La Scena delle Donne»

El festival «La Scena delle Donne» nació en 2004 con el objetivo de poner de relieve la creatividad teatral femenina, tanto en la dramaturgia contemporánea como en la dirección, creando oportunidades de visibilidad para directoras, dramaturgas y actrices y dando a conocer sus producciones, con el fin de reducir la brecha que sigue haciendo que las producciones femeninas estén menos representadas en la escena italiana.

Concurso «La Giovane Scena delle Donne»

La compañía teatral organiza también el concurso «La Giovane Scena delle Donne», reservado a las nuevas generaciones de artistas femeninas (de entre 18 y 35 años) y a las compañías que trabajan en el sector, ofreciéndoles así una plataforma para experimentar con su arte y poner en escena espectáculos de carácter innovador.

Congreso nacional «Igualdad de género en las artes escénicas»

El congreso nacional «Igualdad de género en las artes escénicas», organizado por la compañía el 12 de septiembre de 2021, se fijó como objetivo principal estimular un debate en el que, además de compartir experiencias, se pudieran discutir conjuntamente objetivos concretos y formular una estrategia para alcanzarlos.

EN KAI PAN

Hablando de una revolución: proyecto «Mujeres y empresa teatral»

«Hablando de una revolución» es un proyecto que abarcó un encuentro regional celebrado en Nápoles en 2020, una conferencia nacional en 2021 y la publicación del libro «Mujeres y empresa teatral» en 2024.

Crea el trabajo adecuado para ti: Programa de formación y empoderamiento para mujeres en empresas sociales

La iniciativa «Crea el trabajo adecuado para ti: formación y empoderamiento para mujeres en empresas sociales», organizada por la cooperativa en otoño de 2024, consistió en un curso de formación dirigido a mujeres de entre 25 y 55 años, centrado en el desarrollo de un plan de negocio, el análisis del contexto local, la identificación de necesidades sociales emergentes y la sostenibilidad económica y medioambiental de las actividades.

ACADEMIA ITALIANA DE CINE - PREMIOS DAVID DI DONATELLO

Programa de mentoría «Becoming Maestre»

«Becoming Maestre: Una plataforma de lanzamiento para una nueva generación de mujeres profesionales del cine y las series de televisión» es una iniciativa de alto nivel de tutoría y acceso al empleo concebida y creada en 2021 por la Accademia del Cinema Italiano - Premi David di Donatello y desarrollada en colaboración con el Netflix Fund for Inclusive Creativity³⁰, el fondo global creado por Netflix.

PREMIOS AL FEMMINILE (ALF) DE CINE

Premios Al Femminile Premi Cinema

El evento se centra en el «Premio a las Guionistas», con una convocatoria específica de propuestas y un curso de tutoría para las finalistas. Los principales aspectos que se evalúan son la originalidad del tema, la estructura narrativa, el punto de vista femenino, el formato, el potencial de producción y distribución, y la escritura de escenas.

SAE INSTITUTE - FORMACIÓN EN MEDIOS CREATIVOS

Proyecto «Women in Music»

«Mujeres en la Música» es un proyecto que promueve la representación equitativa de género en la industria creativa. El proyecto se puso en marcha en 2021 con un estudio exploratorio sobre las mujeres en la industria musical italiana y actualmente sigue en marcha.

TEATRO KOREJA

Política de igualdad de género

Su compromiso con la igualdad de género y la equidad se refleja en la Política de Igualdad de Género que se ha publicado recientemente (14 de julio de 2025).

ASOCIACIÓN CULTURAL SCHEGGE DI MEDITERRANEO

Festival dell'Eccellenza al Femminile

Desde 2006, Schegge di Mediterraneo organiza en Génova el «Festival dell'Eccellenza al Femminile» (Festival de la Excelencia Femenina), la mayor iniciativa de este tipo en Italia, que además ha sido galardonada con cuatro Medallas de la Presidencia de la República.

CASO PRÁCTICO - DESTACADO - EN KAI PAN

En Kai Pan, una cooperativa social que promueve las redes entre las mujeres que trabajan en el teatro y la cultura, combina la investigación, la defensa de causas y la formación, con una misión que considera la cultura como el tejido conectivo de una comunidad y el modelo cooperativo como una herramienta de dinamización. Su proyecto «Talking About a Revolution» (Hablando de una revolución) trazó la evolución del papel de las mujeres en las cooperativas teatrales italianas desde la década de 1970 en adelante a través de un encuentro regional, una conferencia nacional y la publicación de un libro. Un programa complementario, «Create the Right Job for You», forma a mujeres de entre 25 y 55 años en planificación empresarial y habilidades empresariales. En Kai Pan señala que sus mayores obstáculos son de carácter financiero (falta de financiación) y estructural (depender del esfuerzo voluntario para mantener el impulso), lo que nos recuerda que las buenas prácticas necesitan recursos continuos, no solo una idea inicial sólida.



ESPAÑA

ÁREAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN	Protocolos a nivel de empresa, formación en emprendimiento y plataformas de festivales impulsadas por compañías de artes escénicas, organismos de apoyo a las empresas y universidades.
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE?	
El sector de las artes escénicas en España sigue reflejando el legado de la época franquista, cuando los códigos civiles restringían la independencia jurídica y económica de las mujeres; la Constitución de 1978 consagró la igualdad formal, y las mujeres alcanzan ahora tasas de educación superior más altas que los hombres, con una participación en la población activa del 53,3 % en 2023. Aun así, solo el 24 % de las obras representadas en los teatros públicos españoles durante la temporada 2023-24 fueron escritas por mujeres, y apenas el 31 % de las producciones fueron dirigidas por mujeres. Las mujeres ocupan la mitad de los puestos ejecutivos en las compañías de danza de todo el mundo, pero solo el 30 % de los puestos de dirección artística. Los bailarines y coreógrafos tienen la mediana salarial más baja de todas las profesiones artísticas estudiadas, y las mujeres se ven especialmente afectadas por las disparidades salariales. España ha logrado avances reales, registrando la mayor mejora de Europa en la brecha salarial de género en las últimas décadas, pero la segregación vertical sigue excluyendo de manera desproporcionada a las mujeres de los puestos de toma de decisiones.	

LA MECÀNICA

Protocolo contra la discriminación
La Mecànica ha puesto en marcha un protocolo para prevenir y abordar las agresiones sexuales, sexistas y/o LGTBIQ+fóbicas como herramienta concreta para promover un entorno de trabajo seguro, igualitario y respetuoso. Este protocolo establece medidas claras de actuación, redes de apoyo y canales de comunicación confidenciales, tanto en los procesos creativos como en contextos como las giras o la participación comunitaria.

Festival Dans'illot

«Dans'illot», de La Mecànica, es un festival de danza (16.^a edición)³⁶ creado en el marco de las fiestas municipales de S'Illot. Se trata de un proyecto de movimiento y creación que ofrece oportunidades de forma continua a través de una convocatoria abierta de creación cada año.

The Second Woman, espectáculo

Producida y gestionada en gira por Jenny Vila, de La Mecànica, «La segunda mujer» es una performance teatral de 24 horas y cine en directo que dramatiza el trato injusto que reciben las mujeres. El eslogan es **«Una mujer. Una escena»**.

Producción de Odiseas

Odiseas (Odiseas) es un espectáculo de teatro físico, inmersivo e interactivo con un formato poco convencional que incorpora nuevas tecnologías, dirigido a un público joven a partir de los 12 años y a personas adultas que en su día fueron adolescentes. Producido por La Mecànica, Odiseas es una **voz femenina que aborda la identidad** en el ámbito de la tecnología y las relaciones personales.

DANA RAZ DANCE PROJECT

Shoal

«Shoal» es una obra interpretada por dos mujeres que explora las identidades individuales de Paula Fernández y Úrsula Mercado/María Fagundez, de España.

Programa del Festival de Danza Trialogfem

«Trialogfem» es un festival internacional de danza contemporánea centrado en dar visibilidad a las mujeres en las artes escénicas en Asturias, España ³⁷. El festival está dirigido por Dana Raz, una coreógrafa israelí afincada en Asturias. El festival tiene lugar en Gijón, en la Laboral Ciudad de la Cultura.

Muktzeh

La obra de danza «Muktzeh» tiene una duración aproximada de una hora, en la que, a través de varias escenas, la artista teje su llamamiento a dejar de lado lo superfluo, lo verdaderamente superfluo, con el objetivo de construir una ciudadanía más igualitaria e inteligente. «Muktzeh» es un término hebreo que se traduce como «separado» y hace referencia a los objetos sujetos a restricciones en los días sagrados de la **religión judía para las mujeres**.

PERIFERIA CIMARRONAS**BlackFace y otras vergüenzas**

«BlackFace y otras vergüenzas» (2019) examina el pasado colonial de España y las tradiciones del blackface desde una perspectiva femenina, artística, poética y dramática. Interpretada en solitario por Silvia Albert Sopale, fundadora y directora de Periferia Cimarronas, «BlackFace y otras vergüenzas» ofrece una mirada crítica a la historia oficial de la comunidad afrodescendiente en España.

No es país para negras

«No es país para negras (This is no country for Black people)» (2014) es una obra de teatro en solitario que destaca la perspectiva afrofeminista de una mujer negra nacida en San Sebastián (1976), una joven afroeuropea en un país blanco llamado España.

Tituba, bruja, negra y ramera

«Tituba, bruja, negra i ramera (Tituba, bruja, mujer negra y ramera)» (siglos XVIII-XIX), 400 años después de ser condenada por brujería en Salem, la historia de «Tituba» vuelve a cobrar vida gracias a la magia del teatro.

BARCELONA ACTIVA**Programa de mentoría para mujeres**

El programa de mentoría ofrece la oportunidad de contar con mentoras con amplia experiencia y conocimientos en el ámbito empresarial para facilitar el crecimiento y la consolidación de las empresas dirigidas por mujeres. Puesto en marcha mediante un proceso de preinscripción en 2025, el programa está dirigido a mujeres con ideas de negocio o proyectos emprendedores que necesiten formación, apoyo y asesoramiento para ponerlos en marcha.

PROGRAMA LIDERA - INICIA

INICIA forma parte de la iniciativa LIDERA de Barcelona Activa, que surgió de la Escuela de Mujeres Emprendedoras, que funcionó durante tres décadas. Se trata de un programa de referencia para proyectos emprendedores liderados por mujeres, a través del cual Barcelona Activa ha organizado nuevas ediciones para proyectos emprendedores liderados por mujeres.

MediaTIC

El edificio ha sido creado y diseñado para las organizaciones de mujeres de Barcelona que trabajan por la igualdad de oportunidades en el ámbito del emprendimiento y el sector empresarial. Ofrece un espacio de reunión y de trabajo para las entidades que buscan promover el talento femenino y el emprendimiento y el intraemprendimiento de las mujeres en la ciudad, y acoge a las emprendedoras del programa INICIA.

MUJERES CREADORAS Y FESTIVAL INTERNACIONAL MUJERES CREADORAS

Mujeres Creadoras

«Mujeres Creadoras» es un colectivo de mujeres diversas que se mueven en distintos ámbitos y profesiones, y que se ven afectadas de múltiples formas por los sistemas de dominación masculina. Las mujeres habitan cuerpos e identidades repletos de significados, privilegios y lugares.

Festival Internacional de Mujeres Creadoras

El Festival, que celebra ya su séptima edición, nació del deseo de unir las voces y las preocupaciones de las mujeres creadoras, entendiendo la creación en su sentido más amplio y como un proyecto humanista y vibrante, con el objetivo de valorar a las mujeres y reflejar el alma, la intensidad y la fuerza de su proceso creativo en todas sus variantes y disciplinas.

Talleres 2025

Guiados por una idea o un tema —«¿Qué entendemos por cuidado? ¿Quién cuida? El cuidado sostiene el mundo y, sin embargo, históricamente, las mujeres que cuidan han sido invisibilizadas»—, se trata de una serie de cursos breves y talleres sobre los siguientes temas: *Tierra, Placer, Comunidad*.

AYUNTAMIENTO DE BARCELONA, EADA BUSINESS SCHOOL

Informes sobre igualdad de género

EADA elabora periódicamente, junto con el Grupo ICSA, informes anuales sobre la brecha de género. Estos informes anuales versan sobre las diferencias salariales y la presencia de las mujeres ³⁹ en puestos directivos, y analizan datos de más de 80 000 registros salariales. Hasta la fecha, EADA y el Grupo ICSA han registrado y documentado desigualdades persistentes (una brecha salarial del 12,9 % y solo un 16,9 % de mujeres en puestos directivos) ⁴⁰.

Plan de estudios inclusivo en materia de género

El plan de estudios inclusivo en materia de género, diseñado por EADA, selecciona casos prácticos que generan debates en torno a cuestiones sociales y medioambientales de actualidad, incorporando desde 2007 los seis Principios de las Naciones Unidas para una Educación en Gestión Responsable. En 2024, las mujeres representaron el 54 % de los participantes en los más de 70 programas de formación para ejecutivos y altos directivos de EADA, alcanzando así su nivel máximo de representación femenina.

Fondo para el Impacto Positivo

EADA ha aportado más de 500 000 € a su programa de becas para ayudar a los profesionales a alcanzar sus objetivos profesionales. Su programa de ayudas y becas tiene como objetivo facilitar el acceso a la formación a los colectivos desfavorecidos. El Fondo EADA para el Impacto Positivo se creó con el fin de facilitar el acceso a la formación y al empleo ⁴¹.

UIC BARCELONA

Plan de Igualdad de Género

La perspectiva de género en las guías de estudios es un proceso mediante el cual se están revisando todas las guías de los 16 programas de grado de la UIC Barcelona para promover la visibilidad de las mujeres, utilizar un lenguaje no sexista e impulsar la investigación desglosada por género. **El Plan de Igualdad de la UIC** se articula en torno al III Plan de Igualdad (2022-2026), que establece indicadores, objetivos, destinatarios y responsables de su aplicación, de conformidad con el Real Decreto 901/2020. Sus fines y objetivos son la igualdad de trato en los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la igualdad salarial y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Unidad de Igualdad de la UIC

El seguimiento de los datos y la transparencia son fundamentales para la Unidad de Igualdad de la UIC. La Oficina de Igualdad e Inclusión mide sistemáticamente las tasas de solicitud de admisión, admisión y graduación de las mujeres, y estos datos se recogen en los informes anuales de matriculación y graduación de estudiantes. Para el curso 2022-2023, la tasa media de graduación fue del 66,47 %, y el 70,32 % de los graduados eran mujeres.

MASDANZA

Programación con equilibrio de género

El festival mantiene una programación con equilibrio de género desde su propia estructura ⁴³. El festival trabaja activamente para garantizar una representación equitativa de coreógrafas, bailarinas y directoras artísticas en su programación. Esto incluye supervisar los procesos de selección para identificar y contrarrestar los sesgos inconscientes a la hora de elegir actuaciones y talleres.

Tutoría y desarrollo profesional

La «mentoría y el desarrollo profesional» son importantes en Masdanza, ya que se crean programas específicos de mentoría que conectan a artistas femeninas emergentes con profesionales consolidadas en el sector. Estos programas incluyen residencias, talleres dirigidos por coreógrafas de renombre y oportunidades para establecer contactos que ayudan a las mujeres a afrontar los retos profesionales del sector de la danza.

Entornos de trabajo seguros e inclusivos

Se garantiza un entorno de trabajo seguro e inclusivo mediante protocolos claros para prevenir y abordar el acoso, la discriminación y el trato desigual. Esto incluye el establecimiento de códigos de conducta, la formación del personal y de los participantes, y la creación de canales accesibles para comunicar cualquier inquietud.

CASO PRÁCTICO DESTACADO: LA MECÀNICA

La Mecànica, una compañía internacional de producción de artes escénicas dirigida por mujeres y con sede en Mallorca, especializada en teatro físico y visual, conecta a artistas de las Islas Baleares con colaboradores de todo el mundo, incluyendo producciones internacionales a gran escala en Inglaterra, Australia y Escocia. Consciente de que las giras y las residencias creativas intensivas pueden generar dinámicas de poder desequilibradas, la compañía ha desarrollado un protocolo formal para prevenir y abordar las agresiones de carácter sexual, sexista y homófobo hacia la comunidad LGBTQ+, con medidas claras para la denuncia, redes de apoyo y canales de comunicación confidenciales que acompañan a la compañía allá donde actúa. La Mecànica también organiza «Dans'illot», un festival de danza de convocatoria abierta que ya va por su 16.^a edición y que ofrece a coreógrafos independientes, muchos de ellos mujeres, una plataforma para construir un currículum artístico y mantener una carrera a largo plazo.

CONCLUSIÓN

En los tres países, la investigación apunta a la misma situación subyacente: las mujeres en las artes escénicas suelen estar sobrecualificadas, pero infrarrepresentadas en puestos de gran prestigio y bien remunerados. Irlanda, Italia y España están dando pasos concretos hacia la igualdad de género, pero persisten importantes brechas en los tres países.

Hay tres ejes que se repiten en casi todas las buenas prácticas de esta recopilación. La mentoría funciona: el Programa Baptiste de Irlanda, el «Becoming Maestre» de Italia y el Programa de Mentoría para Mujeres de España emparejan a mujeres que están dando sus primeros pasos en el mundo laboral con profesionales con experiencia para sortear las barreras tradicionales de acceso. El cuidado de los familiares y la conciliación entre la vida laboral y personal son los obstáculos más citados para el avance profesional, lo que empuja a las organizaciones a adoptar políticas laborales más flexibles. Y la seguridad es fundamental: el protocolo antidiscriminatorio de La Mecánica, la Política de Igualdad de Género de Koreja y el marco «Igualdad de Género en la Práctica» de Irlanda abordan de frente el acoso, porque nada de lo demás importa si las mujeres no se sienten seguras en el trabajo en primer lugar.

Las diferencias son tan instructivas como las similitudes. Irlanda se apoya en la y en la movilización ciudadana, lo que obliga a las principales instituciones a adoptar objetivos de género y auditorías de igualdad. Italia y España se apoyan más en las colaboraciones con el sector, los premios y las políticas a nivel empresarial. En conjunto, demuestran que no existe una solución única, pero que la tutoría, la rendición de cuentas y la seguridad son lo que convierte las buenas intenciones en un cambio duradero.

REFERENCIAS

1.	No es un cambio menor: cerrar la brecha salarial de género
2.	Hearing_Womens_Voices_2015_final.pdf
3.	Mujeres en antena - Detalles de los miembros
4.	Tutoría para artistas marginados - Project Arts Centre
5.	Hacia la igualdad, la diversidad y la inclusión — Dublín
6.	La igualdad de género en la práctica en el teatro irlandés — Performing Arts Forum
7.	Compañía de Artes Escénicas Druid: política de género
8.	Druid-Plan-de-Acción-para-la-Igualdad-de-Género.pdf
9.	druid_strategy_2019-2021.pdf

10.	El Programa Baptiste - Teatro Smock Alley 1662
11.	El Servicio de las Artes de Kildare anuncia la nueva Beca para la Práctica Artística en materia de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) 2024
12.	Se anuncian nuevas becas para ampliar el acceso The Lir Academy
13.	Despertando a las feministas
14.	X-POLLINATOR: ELEVATOR — Se anuncia un nuevo programa para apoyar a escritoras y directoras emergentes y de diversos orígenes, tanto mujeres como personas no binarias
15.	X-POLLINATOR: CREATOR — Nuevo laboratorio residencial inmersivo de desarrollo de talento para guionistas y directoras que se identifican como mujeres y personas no binarias
16.	Política de género y diversidad y declaraciones clave Screen Ireland
17.	Becas del programa AIC 2025 - Create
18.	mappatura 2017/2020 -- Amleta
19.	mappatura 2020/2024 -- Amleta
20.	Osservatoria -- Amleta
21.	LINES-GUÍA-CASTING.pdf
22.	GENITORIFUORIDALLESCENE: Informe sobre la paternidad y la no paternidad en el mundo del espectáculo -- Amleta
23.	https://compagniadartiemesieri.it/la-scena-delle-donne/
24.	La Giovane Scena delle Donne - Compañía de Artes y Oficios
25.	Igualdad de género en las artes escénicas
26.	Hablando de una revolución - En Kai Pan Servicios para la cultura
27.	Teatro y cooperación: se publica el libro «Mujeres y empresa teatral»
29.	https://becomingmaestre.daviddidonatello.it/
28.	Enkaipan.com/wp-content/uploads/2025/09/Bialncio-sociale-EKP_2024_compressed.pdf
30.	Becoming Maestre - Netflix
31.	ALF Premi Cinema

32.	Mujeres en la música - SAE Italia
33.	Informe-sobre-las-mujeres-en-la-industria-musical-2021.pdf - Milán
34.	Política de igualdad de género - Teatro Koreja
35.	Festival de la excelencia femenina
36.	Dans'illot (2026) Refugio, comunidad y salud. Un espacio para respirar. Festival de España.
37.	Trialogfem, Dana Raz Dance. Festival: 3 mujeres, 3 días, 3 visiones de la danza (2025)
38.	Acerca del Colectivo de Mujeres Creadoras: Barcelona, Girona, Burgos e internacionalmente (2025)
39.	Persiste la desigualdad de género en la gestión empresarial: las mujeres no logran aumentar su cuota de poder (2024)
40.	Informes y estudios. EADA, Escuela de Negocios de Barcelona (Español)
41.	Recaudación de fondos y apoyo al talento. EADA, Escuela de Negocios de Barcelona
42.	Universidad, campus, sostenibilidad y compromiso social, desarrollo, cooperación, justicia global, ODS 5
43.	Convocatorias abiertas, prioridades para las mujeres (2025)