

Las que no suenan: mujeres en la escena musical conquense

HER ITAGE

RESUMEN EJECUTIVO



HER ITAGE



DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE CUENCA

Las que no suenan: mujeres en la escena musical conquense

Resumen ejecutivo

1. Introducción

Las que no suenan es una primera **aproximación y un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en la escena musical conquense**, en el que se analiza la presencia y el reconocimiento de las mujeres músicas en sus distintos roles en la escena.

Una investigación que nace para **cubrir un vacío de conocimiento** fundamental en términos de estudios de género, feminismos y música, tanto en la provincia de Cuenca como a nivel regional, pues **no existe ningún trabajo previo** que aborde las grandes desigualdades existentes en este ámbito.

Se trata de una **primera aproximación y mapeo general** de las mujeres que componen la escena musical de la provincia, para conocer cuál es la **situación social, cultural y laboral** de la misma.

Es imprescindible señalar que este documento es una **versión abreviada de la investigación** para facilitar su lectura y consulta al público y a los medios de comunicación. Si se desea consultar la información completa con el estado de la cuestión, diseño metodológico, testimonios de las entrevistadas, bibliografía y demás cuestiones, podéis dirigirlos a investigacion@heritagemusica.com

2. Metodología

Para ello, hemos empleado una metodología mixta, con técnicas cualitativas, con la observación participante y **10 entrevistas en profundidad**, y cuantitativas, con **42** encuestadas a través de **cuestionarios**.

Así, para las **entrevistas** hemos seleccionado un abanico lo más plural y representativo de mujeres de la escena conquense, de entre 27 y 62 años, con los siguientes perfiles:

Ana María Alcocer

Nacida en Madrid en 1981 y residente en Cuenca y posteriormente en Buenos Aires (Argentina). Cantante del grupo de punk-rock conquense Dolly Makers.

Concha Marín Ceballos

Nacida en Caravaca de la Cruz (Murcia) en 1961 y residente en Cuenca. Cantante de jazz y bossa nova en el grupo Jass Clazz.

Elena Ruiz Saiz

Nacida y residente en Cuenca en 1963. Dulzainera del grupo Dulzaineros Pipirigay, bailarina de música tradicional en el grupo Voces y Esparto, bailarina de swing y miembro

del grupo Kantata. Ha estudiado piano en la Escuela Municipal de Música y Artes Escénicas Ismael Martínez Marín.

Estela Molinero Martínez

Nacida en Valencia en 1978 y residente en Cuenca. Flautista en los grupos Pavana Dingo, Ni chicha ni limoná, Zas!! Candil Folk y la Orquesta de flautas flamencas de Valencia. Estudió en el Conservatorio de Catarroja (Valencia) y ha realizado varios talleres y cursos de flauta.

Jimena Villegas Carreras

Nacida en Mendoza (Argentina) en 1977 y residente en Cuenca. Madre de tres hijos, profesora de viola en el Conservatorio Profesional de Música 'Pedro Aranaz' y directora de la orquesta sinfónica Tocar & Jugar. Miembro de los grupos Petit Swing, Stylus Luxurians. Estudió en la Escuela Superior de Música Reina Sofía y en el Movimiento de Orquestas Juveniles de Venezuela.

Laura Olmedilla García

Nacida en Madrid en 1990 y residente en Vellisca (Cuenca). Batería de pop/rock/verbena, con estudios de batería con varios profesores y cursos no reglados. Actualmente batería en el grupo de pop/rock MySoundtrack y en la Orquesta Skaner.

Laura María Palacios Méndez

Nacida en 1989 en Cuenca, donde reside actualmente. Contrabajista en la Joven Orquesta de Cuenca, la Orquesta de la Facultad de Geografía e Historia de la Universidad Complutense de Madrid, la Orquesta Simfónica Segle XXI y la Orquesta Sinfónica de Cuenca; así como contrabajista y bajista en Panic Relief. Estudió en el Conservatorio Profesional de Música "Pedro Aranaz" de Cuenca y el primer curso en el Real Conservatorio Superior de Música de Madrid.

Miriam Castellanos

Nacida en 1977 en Cuenca, donde también reside actualmente. Profesora de saxofón en la Escuela Municipal de Música y Artes Escénicas de Cuenca, profesora asociada en la Facultad de Educación de Cuenca, directora de la banda del Campus de Cuenca de la Universidad de Castilla-La Mancha y miembro del grupo Sax-Ensemble y la banda de música de Cuenca.

Pilar Cuadrado Manzaneda

Nacida en Segura de la Sierra en 1996 y residente en Cuenca y Madrid. Soprano lírica, musicóloga, cantante y guitarrista. Estudió Canto en la Escuela Superior de Canto de Madrid y Musicología en la Universidad Complutense de Madrid.

Sonia García Lozano

Nacida en Toledo en 1988 y residente en Chillarón de Cuenca. Compositora, letrista, cantante y música en Fizzy Soup. Estudió violín, solfeo y percusión en la Escuela Municipal de Música de Camarena (Toledo).

En el caso de los **cuestionarios**, hemos encuestado a mujeres de 18 a 65 años, nacidas o residentes en la provincia de Cuenca, que conocieran y hubieran participado en la escena musical de la provincia, en cualquiera de sus ámbitos.

En ambos casos, preguntamos por la **presencia de mujeres** en diferentes perfiles de sus entornos más cercanos, las **discriminaciones cotidianas** en la música, el **síndrome de la impostora**, la igualdad en los distintos géneros musicales, sus referentes de mujeres músicas globales y locales, las desigualdades en la **educación musical**, el papel de las instituciones y otros colectivos sociales para paliar esta situación y

cuáles eran sus propuestas para conseguir la igualdad en la música; además de preguntas específicas sobre **cultura laboral en la música**: formación, banda salarial, grado de responsabilidad, facilidades para escalar en sus puestos y para conciliar, problemas principales en la cultura laboral de la música...

3. Resultados

3.1. Presencia de mujeres en la escena

En el cuestionario realizado, la mayor parte de las encuestadas señalaban que el porcentaje de mujeres en su entorno musical se situaba **entre el 10 y el 25%**, cuyos **perfiles mayoritarios responden a cantantes y músicas**, donde las directoras de banda, orquesta y puestos técnicos (iluminación, montaje y sonido) brillan por su ausencia o ínfima representación.

Las entrevistadas de más edad coinciden en la ausencia de mujeres en sus contextos y destacan la evolución positiva de presencia de mujeres que se está sufriendo en la actualidad, pese a que encontramos que, en los grupos de música de Cuenca, **la cifra de mujeres presentes en la escena es muy baja (la estiman en torno al 10%)**. Al contrario que en los conservatorios, donde estiman su presencia en torno al 50% del total.

El lugar de encuentro común entre las entrevistadas y las encuestadas es el de la **escasa presencia o incluso ausencia de los puestos de directoras de banda, orquesta y puestos técnicos de iluminación, montaje y sonido, a excepción de géneros concretos como el lírico**. En cualquier caso, las categorías mayoritarias de la escena responden, en todos los casos, a cantantes y músicas. Estas últimas con una menor representación, de forma muy significativa y, especialmente, teniendo en cuenta el porcentaje tan alto que ocupan las mujeres en los centros de estudio de la música.

3.2. Autopercepción de género

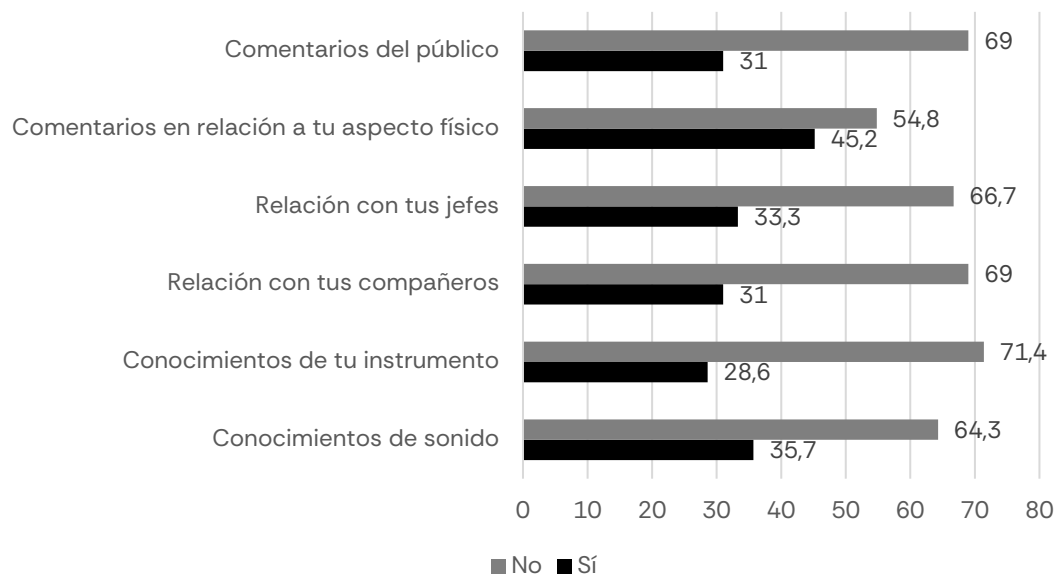
Una de las preguntas que abría esta temática tanto en los cuestionarios como en las entrevistas era si creían que existían diferencias ligadas al género a nivel interpretativo-musical. En el cuestionario, las respuestas estaban bastante divididas, con un **55% que piensan que no existen diferencias** y un 45% que sí. Asimismo, preguntamos si creían que partían del mismo punto de partida o posición que sus compañeros músicos, a lo que el 60% respondieron que sí y el 40% que no. En cuanto a las entrevistadas, son mayoritarias las voces que abogan por que **no existen diferencias y que ambos géneros partimos del mismo punto**, sino que va en función de la persona y sus cualidades.

Por otro lado, otras voces de las entrevistadas, ponen el foco en las **diferencias por género en cuanto a educación desigual, falta de autoridad, mayores exigencias sociales para las mujeres e ideas de instrumentos vinculados a masculinidad o feminidad**.

3.3. Discriminaciones cotidianas en la escena

Uno de los subtemas que alberga mayores aristas es el de las discriminaciones cotidianas en la escena, puesto que, pese a que el 52% han respondido que no han sufrido ninguna discriminación, tanto en las entrevistas como en los cuestionarios, todas han narrado posteriormente situaciones muy discriminatorias que han sufrido, como podemos ver en el siguiente gráfico:

Condicionantes ejercicio (%)



En las entrevistas, el 60% de las entrevistadas han asegurado no sentir discriminaciones, pero, como explicábamos, en respuestas posteriores o incluso unas líneas más tarde sí que casi el 85% hacen referencia a ciertas situaciones o comentarios muy discriminatorios, pese a no denominarlos como tal.

En el caso de los cuestionarios, pedimos a las participantes si les gustaría explicar o comentar alguna de las situaciones, independientemente de si respondieron Sí o No en la anterior pregunta. De nuevo, la mayoría de personas que respondieron que no habían sufrido discriminación respondieron con comentarios sexistas que habían recibido y añadían coletillas como "lo de siempre" o "ya sabes". En las entrevistas directamente preguntamos cuál había sido el comentario más machista que les habían hecho. Son tantos los comentarios recibidos en ambos lugares y nos parecen tan relevantes para el estudio que hemos optado por categorizarlos temáticamente para facilitar su lectura. Además, hemos mezclado los comentarios de entrevistadas y encuestadas y omitido cualquier detalle de información personal de las respuestas para dificultar el reconocimiento e identificación de cualquiera de las participantes y poder prevenir consecuencias desagradables para ellas de cualquier tipo.

3.3.1. Sexualización

"¿Vais a tocar así vestidas?"

"¡Ay es que no te pintas las uñas, no te pintas el pelo, no usas falda, no usas bolsos!"

"Con ese cuerpo nadie va a estar fijándose en cómo cantas o si te equivocas".

"Es que vosotras con las tetas lo tenéis mucho más fácil".

"Comentarios sexualizados de profesores".

"Comentarios sobre mi aspecto de mis superiores y del público".

"Cuando han comentado hombres que por qué no me ponía vestidos cortos para actuar".

"Dar por hecho que me he acostado con algún compañero solo por llevarme bien con él".

"Decirme mi jefe en el trabajo que, por favor, por qué nunca te traes un vestidito al trabajo, una falda corta...".

"El representante de mi orquesta quería cambiarme por otra cantante que, según él, estaba mejor que yo físicamente y que tenía el pecho operado".

"Es una sensación sutil y que ya no se dice con palabras, pero los hombres siguen pensando que las mujeres debemos llevar vestido, tacones e ir muy maquilladas para estar guapas. Y muchas mujeres así lo hacen por otros, incluso por otras mujeres. Las *barbies* en escena".

"Los comentarios en relación a mi aspecto han estado presentes desde que comencé en la música. Siempre se ha esperado que me "arreglara" para los conciertos, como si estuviera en pedazos. Que me ponga algo más "provocativo", que si "hoy va a venir el representante a vernos y tienes que ponerte algo decente", que si "maquíllate un poco" ... También noto que influye "negativamente" el no sexualizarme encima de un escenario de cara al público".

"Me he visto condicionada a vestir de determinadas maneras, "muy ligerita", porque la orquesta así lo demanda. Tanto los jefes como los representantes te insinúan que hay que enseñar más y que pareces una monjita".

"Me obligaron a cambiarme y ponerme un vestido para poder salir al escenario a tocar en el Auditorio Nacional".

“Que comenten continuamente si vas más o menos arreglada, más pintada, más ‘casual’...”.

“Que por qué no me tiño el pelo, que se me ven las canas”.

“Siendo cantante de orquesta recibí comentarios por parte del público de todo tipo, piropos o palabras que no tenía por qué escuchar”.

“Te juzgan en función de tu físico”.

“Las chicas tenéis que ir con vestidos”

“Un director de orquesta me dijo que “bonita gabardina”, pero que le interesaba más saber qué había debajo”.

“Me han obviado en reseñas de conciertos mencionándome como “la morena””.

3.3.2. Acoso/violencia psicológica

“He llegado a sufrir *bullying* por parte de mis compañeros y compañera por ser feminista y liberal. Tuve que abandonar el trabajo por culpa de una sociedad muy machista”.

“He tenido que soportar gritos sin venir a cuento hasta el punto de que personas externas llamaran a mi jefe para comentarle que me estaban acosando”.

“Mi jefe me culpaba a mí de todo lo que ocurría”.

“No dejarme hacer mi trabajo y cuando alguien ha salido a ayudarme comentar “veis un coño y perdéis la cabeza””.

“Podría contar por decenas las veces que me he bajado de un escenario y han venido señores a decirme que algo que he dicho no es correcto, que esto lo hago mejor que lo otro, que “si faltó al respeto al público por reírme y disfrutar encima de un escenario”, que si tengo que sonreír más... Incluso me han llegado a hostigar por redes sociales tras los comentarios en persona. Podría escribir un libro”.

3.3.3. Credibilidad/autoridad

“¿Has venido tú solita conduciendo?”.

“Cargarán y desmontarán ellos, ¿no?” (mujer en un grupo únicamente de chicos y ella).

“No tienes que estar tan seria, que sonriendo estás más guapa”.

“Qué bien rodeada estás, ¿eh?” (mujer en un grupo únicamente de chicos y ella).

“Te tratarán como a una reina...” (mujer en un grupo únicamente de chicos y ella).

“Burlas por los nervios”.

“En el mundo de la música hay mucha competitividad en general, pero si es entre hombre y mujer tengo comprobado que los hombres tratan en casi todos los casos de invisibilizar a las mujeres”.

“En general, los hombres tienen mayor visibilidad que las mujeres y a veces les dan papeles más importantes”.

“La relación con mis compañeros y jefes hombres siempre ha estado condicionada por mi género. Me han intentado tomar por idiota respecto a las condiciones de trabajo y con muchísimo machismo intrínseco y dado por hecho de manera irrefutable. Aun así, siempre me han querido tener cerca para “aprovecharse de mi trabajo”, pese a hacerme gas lighting en muchas ocasiones o incluso no valorarme”.

“Suelen dar más veracidad a la opinión de los hombres”.

“Suponen que no sabes antes de empezar a hablar o si lo haces no te dan credibilidad o ni si quiera te escuchan”.

“Me han ignorado cuando hablaba y después han mirado a mis compañeros en busca de la respuesta correcta y me han eliminado de una entrevista (fotos incluidas)”.

“Siempre se dirigen a los compañeros, no nos prestan atención a lo que nosotras decimos”.

“Se suelen sorprender mucho al ver a una chica tocar la batería y muchos técnicos de sonido dan por hecho que voy a tocar con menos volumen que cualquier colega de profesión”.

“En una entrevista, siendo yo la cantante del grupo, nunca se dirigieron a mí a la hora de hablar de la banda”.

“Una vez hice una puntualización educada y profesional a un director sobre unos cambios de tempo y otros elementos que estaba haciendo muy extraños y me llamó con un diminutivo de mi nombre y, además, trató de ridiculizarme delante de los compañeros”.

“He sido confundida con “la novia de”, se han aprendido los nombres de todos mis compañeros mientras yo seguía siendo “la chica””.

3.3.4. Conocimientos técnicos

“¡Qué bien tocas para ser una mujer!”.

“Necesitamos un hombre para mover esto” (habiéndolo movido todo nosotras previamente).

“Me han quitado backline de las manos porque “tú no vas a poder””.

“No vas a poder sacar tanto sonido al instrumento como lo hace un hombre”.

“¿Este equipo es vuestro? ¿Pero los altavoces y los cables y todo?” (grupo de solo mujeres).

“¿Quién os ha montado el equipo?” (grupo de solo mujeres).

“Pensábamos que siempre os montaban equipo y sonido” (grupo de solo mujeres).

“Qué bien tocas para ser mujer”.

“Alguna vez me han comentado que podía esforzarme más para tocar alguna melodía especialmente difícil para demostrar que las mujeres también podíamos hacerlo”.

“Con el instrumento, como siempre me han visto menos invasiva con el espacio de los demás o más humilde, han tendido a pensar que controlo menos y a invalidarme”.

“Lo de siempre. Las mujeres no tenemos ni idea de los aspectos técnicos (ironía)”.

“Respecto a conocimientos de sonido, el 90% de los hombres me han tratado con condescendencia y paternalismo cuando me han visto “poner cables”. Todos han dado por hecho que no tengo conocimientos sobre ello o que ellos saben más que yo”.

“¿Sabes dónde tienes que enchufar esto?”.

Relacionado con ello, preguntamos tanto a entrevistadas como encuestadas **si conocían qué era el síndrome de la impostora y si lo habían experimentado alguna vez en la música**. En el caso de las encuestadas, el 76% aseguraron conocerlo y el 43% haberlo sufrido en la música. Las entrevistadas, por su parte, coinciden en la inmensa mayoría en conocerlo y haberlo experimentado en gran medida, situándose aproximadamente el 70% en sí conocerlo y haberlo sufrido y el 30% en no.

3.4. Cultura laboral en la música

Respecto a la cultura laboral en la música, realizamos las preguntas de este bloque **únicamente a las que respondieron que sí que eran profesionales de la música** en el cuestionario. A las entrevistadas no, porque al no garantizar el anonimato, no queríamos hacer ciertas preguntas que podrían interpretarse como íntimas o personales, como la banda salarial, tipos de contrato, etc.

De este modo, en cuanto a la profesión, observamos que la inmensa mayoría de las encuestadas (19) se dedican a la **docencia** y a la **interpretación** (15), resultando la dirección en 2 personas y la composición, sonido y producción en una.

Respecto a los géneros, vemos un **gran predominio de la música clásica** (19), seguido del **pop** (9), el **rock** (6) y el **jazz** (4); dejando en último lugar a las dedicadas a la bossa nova, la cumbia y el folk, con una persona por cada género musical.

Otra de las preguntas que realizábamos en el cuestionario era el **grado de responsabilidad** que tenían en su trabajo, si querían adoptar más y, en caso afirmativo, si le pondrían dificultades para ello. El **75%** de las encuestadas tienen un alto grado de responsabilidad, de las que un 26% deseaban adoptar todavía más y el 74% no. De las que respondieron que sí querían más responsabilidad, un **67%** declararon que les facilitarían la adopción de mayor responsabilidad.

En cuanto a la pregunta que les formulamos sobre los **ingresos anuales que percibían derivados de su profesión musical**, vemos que el 30%, **la mayor parte, perciben menos del Salario Mínimo Interprofesional** (menos de 13.000€ anuales), lo que contrasta con las siguientes bandas salariales mayoritarias, ambas con un 26%: la más de 30.000€ y la de 14.000 a 22.000€.

Respecto al tipo de contrato, vemos que, en su mayoría, las encuestadas están **contratadas a tiempo completo** (30%), son **autónomas** (26%) o contratadas a tiempo parcial (17%) y funcionarias (17%).

En ese sentido, varias de ellas explican que **compaginan su trabajo musical con otros trabajos**, tanto de manera habitual (35%) como ocasional (26%).

En cuanto a los **años de experiencia en la música**, la mayoría de ellas tienen **de 20 a 25 años** de experiencia (30%), frente al 22% con 2 a 4 años de la misma.

Otra de las preguntas que incluíamos en el cuestionario era el **grado máximo de formación** que habían alcanzado, donde el **Máster** fue el más común (44%), seguido del Grado Superior (22%) y el Profesional (17%).

Otra cuestión que nos parecía fundamental, por toda la complejidad que implica, era conocer de primera mano las cuestiones sobre **maternidad y conciliación**. De las encuestadas, un 44% son madres y a las que no lo son les preguntamos que si se debía a algún tipo de dificultad asociada a su situación laboral, a lo que el 67% respondió que no y el 33% que no, pero que si quisieran tendrían dificultades.

En ese sentido, **el 44% afirmó que echaba en falta medidas de conciliación familiar y social en su trabajo**, entre las que se encontraban las siguientes:

- Prolongación de los permisos por maternidad.
- Establecimiento de horarios y rotación de turnos.
- Más tiempo para autocuidados.
- Mayor flexibilidad en el horario de los ensayos.
- Ayudas para la contratación de personal de sustitución.
- Ayudas para familias de músicos.

Asimismo, y como broche a este apartado, les pedimos a las encuestadas que nos especificaran **cuáles eran para ellas los principales problemas en la cultura laboral de la música**, que hemos recogido en la siguiente tabla:

Problema de la cultura laboral musical	Veces que se menciona
Escasa valoración social del trabajo de música	11
Precariedad en el sector	7
Falta de remuneración adecuada	7
Falta de oportunidades para mujeres y dificultades de acceso	6
Falta de compromiso institucional	4
Grado de exigencia del propio trabajo de música	4
Problemas ligados a la conciliación	2

3.5. Desigualdades en la educación musical

En las entrevistas incluimos un apartado específico para aquellos perfiles más ligados a la educación musical, con varias preguntas. La primera de ellas es el **porcentaje aproximado de mujeres con las que compartían espacio en sus entornos de estudio**, lo que nos arrojó las siguientes cifras aproximadas: **70%** de mujeres en el ámbito lírico, 65% en el Grado Profesional (cuerda), 40% en la orquesta, 20% en banda y **15% en el Grado Superior** (viento).

La segunda pregunta es si creían que **la enseñanza iba dirigida a ellas de la misma forma que hacia sus compañeros** y por qué. Casi todas coincidían en que sí, que en su educación no habían notado diferencias entre géneros:

En ese sentido, continuamos ahondando en cómo se aplican los conceptos de **masculinidad** y **feminidad** dentro de la educación musical, preguntándoles si en la enseñanza musical que habían recibido se utilizaba un **lenguaje no sexista** y si recordaban expresiones como **“cadencia masculina”** y **“cadencia femenina”** o similar. En sus respuestas parece existir un patrón generacional, en el que las varias de las entrevistadas mayores de 40 años señalaban haber escuchado estas expresiones en su educación musical.

Sin embargo, una cuestión fundamental en la educación musical, como es **el estudio de las compositoras y referentes**, no parece responder a ningún patrón generacional,

pues sigue siendo la asignatura pendiente en todos los estratos de la educación musical, como todas señalan.

Continuando con la dicotomía de géneros en la educación musical, les preguntamos que si en tu día a día **escuchaban comentarios o referencias sutiles a la categorización de instrumentos según el género** (asociar, por ejemplo, la flauta a las niñas –o a la feminidad– o los metales a los niños –o a la masculinidad–) o del estilo. La gran mayoría coinciden en que no y explican que suele haber mayor presencia de mujeres en la cuerda frotada y menor en los vientos. Una particularidad a destacar es el caso de una entrevistada que señaló lo difícil que fue para ella acceder a los estudios de percusión por ser mujer.

Por último, preguntamos también a algunas de ellas, por perfil, cuál era su **percepción social de las mujeres en cuanto a las distintas categorías de la música**, cuál pensaban que había sido más accesible para las mujeres a lo largo de la historia: la **interpretación**, la **creación musical** o la **musicología**; y en cuál de los tres ámbitos creían que estaban **mejor valoradas las mujeres** y por qué. En este caso las voces son dispares, pues hay algunas que explican que creen que el orden de accesibilidad es la musicología, la interpretación y por último la creación; otras que sitúan la interpretación en primer lugar y otras que señalan que las tres han sido igual de poco accesibles para las mujeres. En este sentido, es importante señalar que varias entrevistadas que se dedican a la educación musical nos han señalado que todavía se ve la profesión de música como peligrosa o no adecuada para una mujer, por parte de sus progenitores.

3.6. Referentes globales y locales

Una de las preguntas comunes en el cuestionario y las entrevistas, era que nos comentaran quiénes son sus mujeres de referencia a nivel global y a nivel local. Resulta llamativo que la mitad de las encuestadas que habían respondido a referentes globales sin problema, no incluyeron en sus respuestas a mujeres locales, bien obviando el tema o señalando que no conocían o no le *venía a la cabeza* en ese momento.

De esta forma, las referentes globales más nombradas (más de una vez) fueron:

Referente global	Veces que se menciona
Tina Turner	6
Rosalía	6
Ella Fitzgerald	5
Alicia Keys	3

Clara Schumann	3
Nina Simone	3
Rozalén	3
Janis Joplin	2
Billie Holiday	2
Lady Gaga	2
Martha Argerich	2
Natalia Lafourcade	2
Adele	2
Luz Casal	2
Chavela Vargas	2

En ese sentido, las músicas locales más mencionadas (más de una vez) por sus compañeras han resultado las siguientes:

Referente local	Veces que se menciona
Miriam Castellanos	4
Marta Aparicio	4
Her Itage	3
Clara Burgos	3
Estela Molinero	2
M ^a Carmen Noheda	2
Alicia Sánchez	2
Miriam Olmedilla	2
Ruth Olmedilla	2

Mientras que en la tabla de referentes globales vemos cómo predominan mujeres fundamentalmente conocidas por su faceta como cantantes, siendo la gran mayoría de ellas pianistas, guitarristas y compositoras, en los resultados locales, casi todas las mujeres mencionadas son instrumentistas de cuerda y viento.

3.7. Iniciativas de las instituciones y otros colectivos sociales para paliar la situación

Una de las preguntas que nos parecían también fundamentales eran **qué medidas y apoyos públicos y/o privados conocían para impulsar la carrera musical de las mujeres**. En el caso del cuestionario, el **88% de las encuestadas aseguraron no conocer ninguna medida**, mientras que el resto mencionaron las becas del Estado, algunas becas ofrecidas por entidades bancarias, un premio por interpretar obras compuestas por mujeres y las becas *The Bass Valley* para mujeres productoras.

En cuanto a las entrevistadas, la gran mayoría también desconocen iniciativas concretas para impulsar la carrera musical de las mujeres, pero **tienen propuestas (que explicaremos en el siguiente punto 3.8.) o nos explican iniciativas que ellas mismas llevan a cabo para fomentar la igualdad en su ámbito de incidencia**. En este último caso, Jimena Villegas, explica que desde hace tres años viene impulsando *Música en femenino de compositoras*, un concierto de compositoras anual desde 2020, en el Conservatorio Profesional de Música Pedro Aranaz de Cuenca; y Sonia García lleva tiempo recopilando música de bandas con/de mujeres y realiza sesiones de DJ con ellas.

Además, también preguntamos, tanto en las entrevistas como en los cuestionarios, **si conocían alguna asociación o colectivo que se dedicara a visibilizar el papel de las mujeres** dentro de la industria de la música en cualquiera de sus variantes. En el caso de las encuestadas, el **74% no tenía conocimiento de ninguna asociación ni colectivo** y, en cambio, las que sí manifestaban conocer algunos, mencionaron los siguientes, de mayor a menor número de veces:

Iniciativa de visibilización	Veces que se menciona
Her Itage	6
Asociación de Mujeres en la Música	4
Mapa de compositoras de Sakira Ventura	3
Women IN Music	2
Rockin ladies	2
Tabla periódica del jazz Elena Martínez (Her Itage)	1

Asociación Mujeres Compositoras	1
Women Composers Database for Guitar	1
Donne UK	1
Comisión mujeres y música de la Sociedad de Musicología	1
Hit like a girl	1
Jornada Internacional <i>La música y las Artes Plásticas tienen nombre de mujer</i> de la UCLM	1
Uterzine	1
Música Activa	1

En cuanto a nuestras entrevistadas, sí que mencionan iniciativas locales de visibilización de las mujeres músicas como **Her Itage**, *La mujer artista*, la **jam circular de Cuenca** o la equitativa programación de **Estival Cuenca**. También se menciona, a nivel nacional, la labor de la asociación **Mujeres en la Industria Musical** (MIM) y la iniciativa *Territorio de nabos*, donde se estudiaba la presencia de mujeres en los festivales más relevantes de todo el Estado.

3.8. Propuestas para música en igualdad

Una de las cuestiones más sugerentes a explorar en esta investigación es qué tipo de propuestas nos lanzaban las entrevistadas y las encuestadas, de las que vemos una gran variedad de ideas tan importantes como interesantes para poder asegurar una escena musical más inclusiva y equitativa. Las nombramos a continuación en formato tabla, acompañadas de su frecuencia de mención:

Propuesta para la igualdad en la música	Veces que se menciona
Visibilización de mujeres músicas	16
Educación en igualdad desde la infancia	13
Contratación de más mujeres músicas	12

Programar más obras compuestas e interpretadas por mujeres	6
Con ayudas económicas	5
Eventos musicales específicos	5
Con apoyo institucional	5
Creando asociacionismo entre trabajadoras de la música	3
Con más medidas de conciliación	2
Fomentando la composición entre sus propias alumnas	2
Educando al público	2
Con más mujeres en altos cargos	1
Promoviendo la autocrítica entre compañeras y compañeros	1

Vemos cómo la educación en igualdad desde la niñez ocupa el relato central de propuestas, así como las acciones en pro de la visibilización de las mujeres músicas y su contratación, es decir, medidas básicas de equiparación de derechos.

4. Conclusiones

Las que no suenan nos ha permitido hacer una primera aproximación a una realidad muy concreta y local, pero llena de aristas y problemáticas complejas que precisan el **diseño de estrategias de avance** hacia un futuro más equitativo, como veremos.

La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos ha resultado de gran utilidad para el estudio, ya que nos ha permitido ahondar en los discursos de los actores implicados. La etnografía y observación participante ha sido una aliada tan importante como eficaz a nivel metodológico, porque nos ha permitido **discernir con mayor precisión la veracidad de ciertos argumentos** del debate.

Quizá el componente **hiperlocal**, de cierta relación con la muestra, así como la **posibilidad de futuros rechazos o desagrazos de un entorno tan reducido** al hacer pública la investigación, han podido **limitar las posibilidades de implicación y desarrollo** de las respuestas.

En ese sentido, se ha detectado una **actitud generalizada de autojustificación de resistencia al cambio en las propias mujeres**, con numerosos ejemplos que hemos ido

desarrollando. Y es que **la mitad de las mujeres participantes en el estudio han asegurado que no percibían ninguna discriminación** en las cotidianidades de su trabajo en la música. Hecho en el que **se contradicen al narrar inmediatamente después experiencias o comentarios tremendamente discriminatorios** que han recibido.

La **sexualización y cosificación** en la escena musical sigue siendo uno de los principales problemas en la misma, con comentarios sobre el aspecto físico, la ropa, el maquillaje, partes del cuerpo concretas... No se ha apreciado una diferencia entre géneros o perfiles de edad, pero sí que se hace más evidente en el mundo de las **orquestas de verbena**, con continuas denigraciones motivadas por cuestiones físicas.

Como consecuencia de estos y otros muchísimos ejemplos que podríamos poner, acompañados siempre de su connivencia social correspondiente, vemos que el **acoso y la violencia psicológica** por parte de superiores y del público también continúa estando presente en la escena.

Existe una **falta de credibilidad y autoridad generalizada** hacia las mujeres músicas en Cuenca, en la que se da por hecho que no tienen conocimientos sobre su instrumento, no se ocupan de cargar y hacerlo funcionar, que no se encargan de sus propios desplazamientos y equipo de sonido y tampoco se les da credibilidad ni autoridad a lo que expresan frente a sus compañeros/as. En la misma línea, el comentario de "qué bien tocas para ser una mujer" sigue siendo una constante en la música.

No es de extrañar, entonces, que el **síndrome de la impostora** siga siendo una carga de la que cuesta deshacerse y que **haya que prepararse muy bien a nivel de fortaleza y salud mental para el ejercicio de la profesión de música.**

Las mujeres en la escena conquense **representamos un 10-25%** de la misma, siendo las mujeres con cargos técnicos (iluminación, sonido y montaje) y las directoras de banda y orquesta las más afectadas, de las cuales apenas se tienen registros. **Las más presentes en los escenarios son las cantantes y las músicas**, pero estas últimas con unas cifras todavía desesperanzadoras.

Como sucede en el resto de escenas musicales a otros niveles, vemos que la escena musical conquense no escapa a lo que Wolfe (2019:45) denomina "control de género" o "gendered gatekeeping", un fenómeno en el que se establecen barreras y se ejerce un control selectivo sobre las mujeres en la industria musical, **limitando su acceso y participación en roles de producción y toma de decisiones.**

Sin embargo, al igual que sucede a nivel nacional y en muchas otras profesiones, **las mujeres seguimos ocupando un lugar mayoritario en los lugares de estudio de la música y en las altas cualificaciones** (la mayoría de las profesionales encuestadas tienen Máster y Grado Superior), pero existe un embudo de **cargas sociales asociadas a cuidados y expectativas de género** que provoca que muchísimas menos lleguen a dedicarse por completo a la música, sin renunciar a su vida privada.

En cuanto a la **cultura laboral**, observamos que las docentes e intérpretes siguen ocupando las categorías profesionales principales y las técnicas de sonido, productoras y directoras de banda/orquesta/coro son muy escasas. Los géneros en los que trabajan son la música clásica, el pop, rock y jazz mayoritariamente y la gran mayoría de encuestadas **tienen un puesto de responsabilidad** en su trabajo, con posibilidad de escalar sin dificultad.

Vemos que, en cuanto a la **remuneración** percibida, existe una brecha con salarios muy desiguales y no progresivos, pues **el 30% no reciben el Salario Mínimo Interprofesional**, pero la siguiente banda salarial más presente es la de más de 30.000€. Esto nos habla de una situación laboral muy desigual, que puede ser fruto de la ausencia de convenios colectivos o leyes que regulen el sector, condenado a la autorregulación y autogestión permanente, lo que favorece los abusos y las desigualdades.

El **contrato a tiempo completo parece ser el mayoritario** entre las profesionales encuestadas, seguido del de autónoma. Este último dato difiere con la realidad de la profesión, que conocemos gracias a la observación participante, donde existe una gran parte de **economía sumergida**, ya que al estar en condiciones de precariedad se complica el acceso a una permanencia continua en el Régimen General de Trabajadores Autónomos.

La conciliación continúa siendo una cuestión central y problemática en la música, pues es **una de las profesiones donde más cuesta conciliar la maternidad y cualquier cuestión de la vida personal**, por sus propias particularidades (dificultad para gestionar horarios y permanencia en casa en el caso de las giras -cuanto menos establecer turnos de trabajo-, jornadas muy largas en casi cualquier profesional de la música, precariedad que fomenta el tener varios trabajos...).

Más de la mitad de las encuestadas reclaman medidas de conciliación familiar y social en el trabajo, con especial hincapié en la **prolongación de los permisos de maternidad, la flexibilidad en los horarios de los ensayos y las ayudas para la contratación de sustitutos/as**.

Así, las reclamaciones en cuanto a la cultura laboral musical continúan siendo la **precariedad en el sector, la escasa valoración social del trabajo de música, la escasa remuneración y la falta de oportunidades y acceso para las mujeres**.

En ese sentido, precisamente existen algunas cuestiones del imaginario popular que todavía hoy cuestan destruir, como **la asociación de un instrumento a un género**. Las mujeres han sido instrumentistas desde hace siglos, pero existe la idea de instrumentos de tradición femenina (arpa o piano) y tradición masculina (percusión, viento metal...). Incluso en las clases de lenguaje musical hemos escuchado cómo el profesorado apellida como "femeninas" o "masculinas" ciertas estructuras como las cadencias o el fraseo. Algo que, como señala Manchado (1998:7), deriva en que "el inconsciente colectivo patriarcal parece llevar implícita la idea de que la música compuesta o interpretada por mujeres es, como todo lo femenino, de segunda

categoría". Justamente, algunas de las entrevistadas comentaban cómo escuchaban esa conceptualización, en base al género en las clases de lenguaje y cómo incluso algunas compañeras suyas han tildado de mediocres las obras de mujeres compositoras. Afortunadamente, también explican que, por lo general, la asociación de instrumentos a un género es una idea cada vez más en desuso.

Que una mujer se quiera dedicar a la música hoy en día cuesta un poco de imaginar por los progenitores/as de las niñas estudiantes de música en la actualidad, como apuntaban las docentes entrevistadas. Una idea originaria de hace varios siglos, como señala Ramos (2003), pues "que una mujer interpretara música en el espacio público siempre había resultado moralmente sospechoso [...] La música ya en la época victoriana era vista como sensual, amenazaba el orden patriarcal de la familia".

Por otro lado, es necesario apuntar que hasta ahora existía un gran **vacío de conocimiento sobre cualquier aspecto de la escena musical conquense**, pero el gran vacío que, sin duda, ha puesto de relieve este estudio, es la **ausencia de políticas públicas para favorecer la igualdad en la escena musical**. Parece que **sigue siendo una cuestión que no ha llegado o no interesa a la agenda política y mediática, pese a estar alineada con todos los planes estratégicos que velan por la promoción de la cultura y la igualdad a nivel local y regional**.

Es más que necesario en el año 2023, coincidiendo con las reclamas de las compañeras, **promover la educación musical en igualdad desde la infancia, visibilizar y apoyar el talento musical femenino, adoptar compromisos con las programaciones culturales equitativas** (es decir, dejar de ocultar y negar a las compositoras e intérpretes) **y fomentar el asociacionismo entre mujeres profesionales de la música**.

Esos, entre otros mencionados, deben ser los pilares que nos guíen en este camino hacia la igualdad en la escena musical conquense. Así, **agradecemos profundamente el tiempo, cariño y dedicación que nos han brindado** todas las personas participantes y esperamos haber incidido de forma positiva en las mujeres de la escena musical conquense, medios de comunicación e instituciones y colectivos del sector y que, de este modo, podamos **empezar a generar herramientas que nos permitan asumir un compromiso colectivo de lucha contra las desigualdades**.

Como indicábamos al inicio, este documento es una **versión abreviada de la investigación** para facilitar su lectura y consulta al público y a los medios de comunicación. Si se desea consultar la información completa con el estado de la cuestión, diseño metodológico, testimonios de las entrevistadas, bibliografía y demás cuestiones, podéis dirigiros a investigacion@heritagemusica.com