

***Reviso mi festival de circo:  
Hacia unas buenas prácticas en paridad***

**Un proyecto impulsado por los festivales Circada y Circaire  
Con el apoyo de la Universidad Internacional de Andalucía**

Un proyecto impulsado por los festivales Circada y Circaire  
Con el apoyo de la Universidad Internacional de Andalucía

Mesa de trabajo: Marta Sitjà, Silvia Pereira, Rosa Colell, Cristina Cazorla y María Folguera

Diseño gráfico: Alfonso Barragán

*Este trabajo se ha realizado bajo Licencia Creative Commons  
Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 4.0 Internacional*



# Índice

---

4

Evaluación continua. Festival Circada

6

Impulso conjunto. Festival Circaire

8

Revisar para mejorar. Marta Sitjà Verdaguer

9

Metodología. Mesa de trabajo

10-25

La Guía.

# Evaluación continua

Festival CIRCADA

Hace algunos años que Circada empezó a desplegarse en una serie de proyectos, respondiendo a diferentes inquietudes y necesidades del sector del circo. Muy pronto vimos enlazadas esas inquietudes “sectoriales” con las nuestras; como agentes vivos del tejido circense, forma parte de toda lógica que nos acompañemos en aquello que nos desvela. Así, en 2018 colaboramos para que se produjese en Sevilla el primer Encuentro de Cirqueras, abriendo una etapa de focalización y de trabajo específico en materia de género que tuvo continuidad en una Gala de Artistas Cirqueras en 2019. Tras estas dos actividades, en 2020 nos planteamos reorientar el trabajo hacia un proceso más largo y reflexivo. Nuestra especificidad nos animó a acotar ese proceso a un ámbito muy concreto: los festivales y programaciones de circo. Y decidimos apoyarnos en una artista muy activa en el ámbito del feminismo y muy cercana y afín a nuestros propósitos: Marta Sitjà Verdaguer.

Durante las últimas ediciones hemos revisado una y otra vez nuestras prácticas en materia de género y de paridad. Hemos intentado

estudiar nuestros contenidos, el papel de las mujeres en ellos, las temáticas de los espectáculos, los discursos que se construyen desde el festival o incluso nuestras dinámicas internas como equipo. Hemos creado una línea específica de trabajo en género -ésta-, que habla por sí sola.

También hemos sentido agradecimiento por saber que el festival se observa y se escudriña, porque todas las miradas ayudan a crecer y a avanzar. En ocasiones, hemos podido compartir ciertas dudas sobre qué enfoque aplicar en estas necesarias revisiones en los contenidos y nos hemos sentido sin herramientas que nos hubieran sido útiles para clarificar términos. ¿Debemos estudiar cada edición de Circada por separado o la evolución del festival a lo largo del tiempo? ¿Debe ser prioridad el cuidado de la paridad sobre la escena, en la interpretación, o debemos fijarnos también en otros roles menos visibles dentro de las compañías? ¿Qué sucede con los discursos y temáticas de los espectáculos? ¿Cómo analizar y valorar la perspectiva de género en otras actividades de nuestros festivales, más allá de la programación de espectáculos? Muchas de nuestras preguntas son compartidas por otros festivales y tendrán

siempre respuestas complejas y probablemente móviles.

Así es como llegamos en 2020 a este proyecto, planteado desde su inicio como un proceso que debía durar el intervalo entre una edición y la siguiente. El 30 de octubre se realizó el Seminario de Circo y Género con el que se lanzó el trabajo destinado a desembocar en esta guía. Además de las valiosas conclusiones y aportaciones de las participantes (Rosa Colell, Jana Pacheco, Silvia Pereira y Violeta Hernández), Marta Sitjá pudo confeccionar esa estupenda mesa de trabajo que ha realizado esta guía.

Desde Circada solo podemos agradecer el enorme esfuerzo de Marta, como coordinadora del proyecto, y de las integrantes de este equipo: Silvia Pereira, Rosa Colell, Cristina Cazorla y María Folguera. Todas ellas han realizado un trabajo impecable, que cubre sobradamente nuestras expectativas, y que confiamos que aporte una visión fresca y útil a todos aquellos y aquellas que toman decisiones en las programaciones y en los equipos que formamos los festivales.

Apenas terminó Circada 2020, se sumó al proyecto el Festival Circaire, quien nos

propiciaba una fecha sobre la que pivotar, a principios de mayo de 2021, y un espacio físico fundamental en el que la mesa de trabajo podría culminar la redacción del documento y bocetar una primera presentación. Agradecemos a Circaire, a Cristina y a Tià, la receptividad y reactividad (inmediata) ante la propuesta de unir fuerzas en este empeño.

Nuestro último guiño ha de ser necesariamente para la Universidad Internacional de Andalucía, que nos acompañó y apoyó desde el primer paso que dimos, en 2018, y se ha mantenido a nuestro lado en estos años.

El principal reto será ahora, precisamente, pensar en el siguiente paso, y en el próximo, y así sucesivamente, sin abandonar nuestro empeño por aportar utilidad y por mejorar en materia de género y en el ámbito específico del circo. Algo que significa, como bien nos indica esta guía, mejorar como festival.

**Gonzalo Andino Lucas**  
*Director de Circada*

# Impulso Conjunto

Festival Circaire

Circaire, Mostra de circ d'Alcúdia, desde sus inicios hace ya seis años, ha tenido muy en cuenta en el momento de crear sus programaciones y organizar el festival, que las mujeres estén presentes de manera igualitaria, como artistas, directoras, dramaturgas, técnicas y también en el equipo del festival, con cargos de responsabilidad. Asimismo, en el imaginario de Circaire, se ha representado desde la primera edición y en cada nuevo diseño, a la figura de la mujer y del hombre de manera igualitaria, e incluso ofreciendo más protagonismo a la mujer, dando ejemplo de paridad desde la imagen propia que proyecta el festival a todo su público. Queremos desmitificar que un festival paritario no es posible.

En 2018, Circaire dedicó el festival a las mujeres de circo, en concreto a las madres en el circo, que se enfrentan a serias dificultades profesionales a la hora de afrontar la maternidad, tanto durante el embarazo, como en el posparto y en la preparación del cuerpo para el retorno al ámbito laboral, así como durante los primeros años de maternidad. Circaire ha buscado siempre la conciliación familiar

en el festival, acogiendo a las compañías y programadores con sus hijos/as, ofreciendo un entorno y condiciones óptimas para hacer convivir el trabajo, con los cuidados a la familia.

En 2020, Circaire fue invitado por Circada a formar parte de este proyecto, que fue todo un regalo. Agradecemos enormemente tener la oportunidad de poder participar desde un primer momento en la creación de la guía, conociendo de primera mano las reflexiones y conclusiones del equipo de trabajo y pudiendo ofrecer las herramientas necesarias para el desarrollo del proyecto. Circaire y Circada ya hace años que tenemos una relación muy estrecha en tanto que compartimos el objetivo mutuo de la promoción de las artes del circo en España. Entrar a colaborar en la creación de esta guía, por un bien común, ha sido una nueva fase en la relación entre equipos, que ha resultado muy interesante y enriquecedora. Construir en red y en colaboración entre festivales y organizaciones, y más aún cuando son de diferentes ámbitos o zonas geográficas, favorece la creación de proyectos más abiertos, con multitud de miradas, dotándolos de más foco e impulsándolos aún con más fuerza.

Consideramos que esta guía es solo el principio de un hermoso proyecto, que tiene un largo recorrido por delante y que busca transformar la realidad actual en otra más respetuosa y consciente.

En 2021 Circaire celebró su sexta edición, justamente dedicada a la mujer creadora, bajo el lema *#somcreadores #donaicirc* y con grandes propuestas artísticas capitaneadas por mujeres. Albergamos la mesa de trabajo donde se continuó el estudio iniciado en Circada en 2020, de manera presencial, y propiciamos la presentación de las conclusiones del trabajo realizado hasta el momento frente a un grupo de profesionales de diferentes ámbitos. Fue un momento emocionante que puso de manifiesto, con la respuesta de los asistentes, que la guía es realmente significativa y que representa de manera acertada la realidad. La presentación abrió la mente y la mirada de mujeres y hombres de la sala e hizo reflexionar sobre la posibilidad necesaria, y ya un poco más cercana, de nuevas realidades en el sector.

Nos encontramos en tiempos de cambio, pero pensamos que este proyecto hoy tiene más sentido que nunca, transmutando una

realidad patente y haciendo que tanto las mujeres como los hombres, todos y todas, tengamos la opción, la visibilidad y el reconocimiento, en cargos y responsabilidades que merecemos. Eliminando barreras de las personas a las que no ponemos voz, tomando consciencia desde la cultura y el circo de una realidad más justa y equitativa.

Circaire, junto a Circada, se suma con el impulso a la creación de esta guía, a la lucha por conseguir la igualdad, la paridad en las artes circenses, un proyecto vivo que tiene la voluntad de crecer, abrirse a la colaboración y ser extensivo a otros ámbitos y sectores, facilitando las herramientas necesarias para que las acciones reviertan en una nueva realidad, en la que la igualdad sea por fin un nuevo paradigma: que una guía como ésta ya no sea necesaria y, por tanto, quede obsoleta u objeto de la historia.

**Cristina Mateu**  
*Gerente CIRCAIRE,*  
*Mostra de circ d'Alcúdia*

# Revisar para mejorar

Me gustaría empezar diciendo que la paridad es una medida de acción positiva, correctora y temporal. Correctora de una desigualdad y temporal porque durará lo que se tarde en corregir esta desigualdad. Está reflejada en la LEY DE IGUALDAD y es de obligado cumplimiento desde 2007. Así que, programar en paridad no es nada más que CUMPLIR LA LEY.

Cuando me llamaron para la coordinación de este proyecto, me sentí muy orgullosa del trabajo que venimos haciendo muchas personas para conseguir una igualdad real. Que un festival de circo se plantee impulsar un documento así, demuestra que hay ganas de cambio y sólo falta saber cómo. Esto me hace muy feliz.

Además me he rodeado de cuatro mujeres espectaculares con las que trabajar y entenderse ha sido fácil. Rosa Colell, María Folguera, Cristina Cazorla y Silvia Pereira, gracias por todo.

Nos hemos dado cuenta de que si a nosotras también nos falta mucho trabajo por hacer y también se nos escapan cosas, ¿cómo no le va a pasar a alguien que jamás se ha revisado?

Sabemos que no lo vamos a conseguir para mañana, pero un sólo paso que demos hacia adelante ya es mucho y la lectura del documento seguro que abrirá los ojos a muchas personas y hará entender los hábitos y costumbres que tenemos todos y todas y que es urgente que cambiemos.

Revisa tu festival porque revisarse es mejorar y avanzar hacia un mundo mejor.

**Marta Sitjà Verdaguer**  
*Coordinadora del proyecto*

# Metodología

El trabajo parte de la toma de conciencia de que tratar el tema de la paridad es extenso. Precisamente buscamos la manera de reducir el campo de acción para que el documento sea lo más práctico posible para aquellas personas que puedan utilizarlo. Decidimos pues ceñirnos a la premisas necesarias para programar un festival en paridad.

El eje de partida fue articular los temas por los que veíamos imprescindible pasar: declaración de intenciones, a quién va dirigido, definición de paridad y diversidad, preguntas frecuentes, convocatorias, diseño de programación, trabajo en equipo, análisis y gestión de contenidos, comunicación/mediación, asesoramientos.

Cada una de nosotras se ocupó de analizar un tema, trabajarlo, documentarlo y a través de reuniones periódicas pusimos en común nuestros avances para ir llegando a conclusiones sobre malas prácticas en términos de paridad.

Para conseguir la máxima eficiencia en el uso del documento lo resumimos en un decálogo de diez frases habituales que se escuchan, que suenan, que se pronuncian como excusa o defensa del por qué no se programa en paridad. A partir de ellas y sobre todo, en sus respuestas, pretendemos despertar conciencias y atenciones sobre buenas prácticas. Esperamos que sea útil.

**La mesa de trabajo**

# Quién:

- Programas un festival de circo, de teatro, de música; en resumen, de artes escénicas.
- Te dedicas a la gestión cultural.
- Diriges o coordinas un equipo.
- Si te interesa mejorar tu proyecto, si te sientes perdido/a en cuestiones de paridad, por favor, sigue leyendo.

# Qué:

He aquí once frases que escuchamos día a día en el ámbito de la programación y la gestión cultural. Hemos querido responder a cada una de estas frases con el objetivo de deconstruir tópicos, ayudar a reflexionar e imaginar cambios en nuestras prácticas.

Es un documento incompleto y mutable. Está vivo: nos gustaría que en un futuro dejara de existir, eso querría decir que las cuestiones que enumera han quedado obsoletas.

Se basa en nuestra experiencia y vivencias. El mundo es diverso: los proyectos culturales deben revisarse desde distintas perspectivas y realidades, colectivos, minorías culturales y capacidades. Este documento se centra en la paridad mujer-hombre.

# Para qué:

- Mejorar.
- Analizar.
- Reflexionar sobre algunas prácticas habituales de gestión de una programación artística en términos de igualdad.

Once frases  
tristemente  
habituales  
(y su réplica)

# 01

## “El feminismo es una moda”

El feminismo existe desde hace muchos años. De un tiempo a esta parte ha experimentado un auge en el debate público y en la sociedad. Este documento en concreto tiene como objetivo principal aplicar esta toma de conciencia colectiva a nuestro festival o proyecto, y traducirlo en acciones concretas.

# 02

“No hay  
creadoras/  
directoras/  
presentadoras  
de galas/...”

Sí, parece difícil sostener esta postura hoy día pero todavía podemos escuchar este tipo de frases, incluso a pensarlas nosotras/os mismos. Que haya un avance en el reconocimiento de las desigualdades no implica su resolución inmediata. A menudo cuando decimos “no hay” estamos queriendo decir “no las veo”. Invisibilidad quiere decir que están ocurriendo cosas pero quizá fuera de los cauces habituales: circuitos de programación, canales institucionales o asociativos; los puntos de encuentro comunes nunca darán una radiografía exacta de la situación. Precisamente buscar fuera de los puntos comunes, imaginar colaboraciones, convocatorias, otras maneras de preguntar o conectar, puede ser el primer paso para descubrir que sí, que están ahí.

# 03

“Es muy difícil conseguir una programación paritaria”

Es un reto, y un camino (y ya te has adentrado en él, si estás leyendo este documento). No se puede resolver milenios de tradición sexista en una edición de festival. Los parámetros de paridad pueden referirse al número de artistas o creaciones en escena (40%-60% se considera el mínimo) pero también a otros ámbitos: la gestión del equipo, el reparto y visibilidad de cargos de decisión, la comunicación.

Puedes marcarte objetivos asequibles cada año para ir mejorando pero lo más importante es la evaluación, llegar a conclusiones (pequeñas o grandes), incorporarlas, y mantener esta línea de acción a lo largo del tiempo.

# 04

“Yo no miro si está hecho por hombres o por mujeres, yo miro la calidad”

A veces no somos conscientes de lo condicionada que está nuestra mirada, y nuestro trabajo diario. Como programadores/as, no somos omniscientes. Aunque tengas claro tu proyecto o tus líneas de acción, es normal (por desgracia) que se te escapen cosas en términos de igualdad. A lo largo de todas las frases analizadas en este documento vas a encontrar muchos matices que te pueden ayudar a entender que tu mirada está más condicionada de lo que crees.

# 05

“Es que los espectáculos de mujeres son siempre para el mismo tipo de público, y marzo ya lo tengo cerrado”

Cierto, hay espectáculos de temática específica de género, realizados mayoritariamente por mujeres, apropiados para una programación vinculada al 8 de marzo (que también pueden funcionar muy bien el resto del año). Pero te aseguramos que si te comprometes a desarrollar una programación más paritaria encontrarás un amplio rango de creaciones, técnicas, y temáticas para distintos públicos. Los diseños de programación se realizan teniendo en cuenta el contexto, e innovar siempre supone un esfuerzo (pensar nuevas estrategias de conexión, mediación, etc). Pero te traerá, como recompensa, nuevas relaciones, nuevos públicos, y una programación más rica e interesante.

# 06

“Es que no se han presentado a la convocatoria”

¿Te has preguntado por qué? En el punto nº 8 hablaremos de cómo la comunicación puede ahondar o contribuir a reparar brechas culturales. Las convocatorias no deben olvidar estas inercias. Ser mujer acarrea una gestión cotidiana de inseguridades, y una escasez de referentes válidos para la acción. ¿Cómo puedes animar a la participación? ¿Estás a tiempo de mejorar la difusión de la convocatoria? ¿Es posible que haya habido algunos términos o expresiones que hayan hecho sentir a algunas profesionales que no estaban invitadas a participar? Es importante también atender a los procesos de selección: criterios que cuiden la paridad<sup>1</sup>, composición de jurado, contar con el asesoramiento de una experta en el tema.

<sup>1</sup>*Cuidado con los “falsos indicadores de paridad”: a veces se mide el equilibrio numérico entre hombres y mujeres dentro de los equipos, pero la clave está en los cargos de decisión: ¿quiénes los ocupan?*

# 07

“Hay muchas mujeres en mi equipo”

Felicidades. ¿Qué hacen? ¿Están en puestos de decisión? Si es un lugar de decisión compartido, ¿quién tiene la visibilidad?

# 08

“Le ofrecí este puesto de responsabilidad a distintas mujeres y no se atrevieron”

No es raro que esto suceda: las mujeres dudan constantemente de ellas mismas. Se han formado en una cultura de la hiperexigencia, donde los escasos referentes femeninos se cuentan en clave de pionera heroica o de “primera y última”, donde no cabe el error. Te animamos a que no te quedes con el primer “no”. Si has pensado en esa persona, es por algo: comparte esas razones y escucha sus dudas, estudiemos si tienen solución.

# 09

“La imagen no es para tanto”

“El lenguaje no es para tanto”

La representación importa, y mucho. Los tipos y estereotipos nos conforman como sociedad y como individuos. Qué imaginamos, qué soñamos, hasta cómo organizamos nuestros recuerdos y nuestra visión de la realidad. Por lo tanto, la comunicación del festival es clave. Perpetuar estereotipos versus ampliar miradas. Dossier, sinopsis, fotos, cartel, ruedas de prensa, intervenciones ante medios, redes sociales, avisos por megafonía. En todas ellas hay que tener en cuenta un lenguaje inclusivo; es el momento de reconocer al equipo, artistas, espectadores/as... a quienes hacen posible el proyecto. Esta atención colectiva -no olvidemos que este es un camino largo, no exento de crítica y autocrítica- es profundamente transformadora.

# 10

“Tengo demasiados frentes para atender en mi festival como para pensar en temas de conciliación”

Ya verás como no es para tanto. Si una compañía o artista te plantea necesidades relacionadas con la conciliación, atiende, y antes de aferrarte a las limitaciones de tu organización, dialoga para llegar a un acuerdo. El circo, al igual que todo trabajo, está imbricado en la vida y el cuidado. Es imprescindible asumirlo.

# 11

“Es que no sé a quién preguntar”

Pide ayuda. Y dale valor. Puedes formarte, informarte, contar con asesoramiento externo, proponer colaboración a asociaciones profesionales. Esto puede costar dinero y/o tiempo pero traerá beneficios.

# CONCLUSIÓN:

¡PROGRAMAR EN PARIDAD MEJORA  
LA CALIDAD DE TU FESTIVAL!

**Un proyecto impulsado por los festivales Circada y Circaire  
Con el apoyo de la Universidad Internacional de Andalucía**

**CIRCADA**  
FESTIVAL DE CIRCO DE SEVILLA

**CIRCAIRE**  
Mostra e Circ d'Alcúdia

**un**  
Universidad  
Internacional  
de Andalucía  
**A**