

GÉNERO & CREATIVIDAD

Progresos al borde
del precipicio



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

EDICIÓN ESPECIAL

Serie de Informes Mundiales ■ Convención de 2005

GÉNERO & CREATIVIDAD

Progresos al borde del precipicio

LA AUTORA

Bridget Conor es profesora adjunta de Género y Trabajo en las Industrias Culturales en King's College London y ha trabajado como docente en Nueva Zelanda y Reino Unido. Sus áreas de especialización incluyen el trabajo cultural, las desigualdades de género en empleos culturales y la representación de género en los medios y en la cultura. Ha publicado varios libros y editado varias colecciones, entre las cuales *Gender and Creative Labour* (Género y labor creativa) (2005) con Rosalind Gill y Stephanie Taylor. En la actualidad, es miembro del consorcio de investigación financiado por el programa Horizonte 2020 de la Unión Europea *DISCE/Developing Inclusive and Sustainable Creative Economies* (Desarrollo de economías creativas sostenibles e inclusivas).

AGRADECIMIENTOS

La autora y el equipo editorial desean expresar su sincero agradecimiento a las correctoras independientes, Belén Igarzábal y Anna Villarroya, así como a la correctora interna, Danielle Cliche, por su minuciosa labor de revisión del informe y sus valiosas aportaciones. También desean dar las gracias a las Oficinas fuera de la Sede de la UNESCO y, en particular a Moe Chiba, Guiomar Alonso, Khadiatou Camara, Caroline Munier y Maria Frick, cuyas contribuciones han sido decisivas para ampliar el alcance del informe. El informe también ha contado con el asesoramiento de numerosos colaboradores de la UNESCO, en particular de Lydia Deloumeaux, Dorine Dubois, Marissa Potasiak, Denise Bax y Rochelle Roca-Hachem, así como externos a la Organización, en especial de Ana Mines, Lázaro Israel Rodríguez y Eduardo Saravia.

El equipo editorial ha sido dirigido por Toussaint Tiendrebeogo, Jefe de la Entidad de Diversidad de las Expresiones Culturales, y lo componen Berta de Sancristóbal, Melika Medici, Lindsay Cotton, Laura Nonn y Luis Zea Mares. El diseño gráfico y la presentación del informe son obra de Corinne Hayworth.

Esta publicación ha contado con el apoyo del Gobierno de Suecia



Prefacio

Como anticipo de la tercera edición del Informe Mundial de la UNESCO *Re|Pensar las Políticas Culturales*, y con motivo del Día Internacional de la Mujer, la UNESCO publica esta edición especial sobre el estado de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos con el fin de poner de manifiesto las consecuencias de las desigualdades de género para la promoción de la diversidad de las expresiones culturales.

A pesar de los recientes avances en la promoción de la igualdad de género en las industrias culturales y creativas y la renovada atención generada tanto por la pandemia como por el movimiento #MeToo, queda mucho trabajo por hacer para alcanzar la igualdad de género en el sector cultural. Los impedimentos a la igualdad de género en los sectores culturales y creativos son numerosos, e incluyen el acceso desigual a un empleo decente, una remuneración justa y puestos de liderazgo, así como barreras a la evolución en la jerarquía. Se requiere un mayor apoyo para ampliar las oportunidades de las mujeres de participar plenamente en los sectores culturales y beneficiarse de la economía creativa, especialmente en el entorno digital. La igualdad de género es fundamental para garantizar una auténtica diversidad de contenidos culturales y la igualdad de oportunidades en el trabajo artístico y el empleo cultural. Es momento de que el sector de la cultura comprenda el alcance de estas desigualdades y los desafíos estructurales que quedan por resolver. Desafortunadamente, la cultura y la creatividad no son inmunes a la desigualdad de género.

Este informe llega en un momento oportuno, ya que celebramos el Año Internacional de la Economía Creativa para el Desarrollo Sostenible. Para que una economía creativa verdaderamente inclusiva y próspera tome forma, debemos intensificar nuestros esfuerzos para promover la igualdad de género en este sector. La Convención de la UNESCO de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales y la Recomendación de 1980 sobre la Condición del Artista reclaman dicho compromiso y pueden servir de inspiración para que los Estados emprendan este camino.

La recopilación de datos completos y sólidos sigue siendo indispensable para entender plenamente el estado de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos y abordar eficazmente el amplio abanico de desigualdades que experimentan las y los artistas y creadores mujeres y de género diverso. Los datos desglosados por género sobre la participación en la vida cultural son esenciales para el desarrollo de políticas culturales informadas y transformadoras en materia de género, que al tiempo garanticen una gobernanza participativa de la cultura basada en el diálogo entre las distintas partes interesadas.

Este informe destaca una serie de medidas innovadoras de todas las regiones, que van desde planes de formación y tutoría, campañas de sensibilización, mecanismos para mejorar la visibilidad de las mujeres artistas, oportunidades de creación de redes y facilitación del acceso a la financiación. Los gobiernos, las empresas culturales y las organizaciones de la sociedad civil deben trabajar mano a mano para hacer frente a estos desafíos. Es fundamental que las políticas y las medidas aborden también la seguridad y el bienestar de las personas de todos los géneros en el lugar de trabajo. Los artistas y profesionales de la creación mujeres y de género diverso siguen siendo objeto de acoso, intimidación y abuso, en particular en un contexto en el que el desarrollo del entorno digital ha creado nuevas amenazas a su libertad artística.

Este informe, elaborado con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, se desarrolló en plena pandemia de COVID-19. Un análisis realizado por el McKinsey Global Institute en 2020 muestra que los empleos de las mujeres corren un 19% más de riesgo que los de los hombres, ya que las mujeres están desproporcionadamente representadas en los sectores más afectados por la COVID-19, entre los que se encuentra el sector de la cultura. La COVID-19 podría por lo tanto tener un efecto regresivo sobre la igualdad de género si nuestra respuesta no es adecuada.

En un momento en el que los Estados miembros de la UNESCO han reafirmado de forma abrumadora que la igualdad de género es una prioridad global de la Organización, este informe destaca las formas en que prioridades como la eliminación de la violencia de género, la discriminación y la censura o el empoderamiento económico y social de las mujeres deben reflejarse también en las industrias culturales y creativas. Nos encontramos ante un precipicio y no debemos desfallecer en nuestros esfuerzos por promover la igualdad de género. Esperamos que, al compartir políticas, medidas y programas innovadores en materia de igualdad de género, este informe pueda contribuir decisivamente a este esfuerzo.

Ernesto Ottone R.
Subdirector General de Cultura de la UNESCO

Índice

	Prefacio	1
	Mensajes clave	4
	Introducción	5
	EN DETALLE • ¿QUÉ PUEDE HACER EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SECTORES CULTURALES?	10
Capítulo	1 (DES)IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SECTORES CULTURALES Y CREATIVOS	13
	TRABAJO PRECARIO Y NO CONVENCIONAL	15
	BRECHA SALARIAL DE GÉNERO	16
	LIDERAZGO Y PODER DE DECISIÓN	17
	SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	17
	BARRERAS INTERSECCIONALES	19
	PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA CULTURAL Y DIVERSIDAD DE REPRESENTACIONES	20
Capítulo	2 NUEVAS OPORTUNIDADES DE GENERACIÓN DE DATOS PARA UN CAMBIO FUNDAMENTADO DE LAS POLÍTICAS	23
	HACIA METODOLOGÍAS DE RECOPIACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS MULTISECTORIALES Y MULTIDISCIPLINARIAS	24
	EL MARCO DE SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE 2005: INSPIRAR FUTUROS ESFUERZOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	25
	EN DETALLE • DESAFÍOS Y POSIBLES DIFICULTADES DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS: LOS DATOS DE 'PLANTILLA' EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA	26

Capítulo	3	HACIA UNA MEJOR PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN	31
		ABORDAR LAS ESTRUCTURAS DE GOBERNANZA	32
		AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LOS ARTISTAS Y CREATIVOS MUJERES Y DE GÉNERO DIVERSO	34
		EN DETALLE • INCREMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS ARTISTAS EN ÁFRICA OCCIDENTAL	35
		CREAR ESQUEMAS DE TUTORÍA Y FORMACIÓN Y FOMENTAR LA CREACIÓN DE REDES	36
		FACILITAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN	37
		ENFRENTAR LA BRECHA DE GÉNERO DIGITAL	38
		FOMENTAR EL DIÁLOGO POLÍTICO ENTRE LAS MÚLTIPLES PARTES INTERESADAS	40
Capítulo	4	HACIA UNOS ESPACIOS DE CREACIÓN SANOS Y SEGUROS	43
		LIBERTAD ARTÍSTICA E IGUALDAD DE GÉNERO - UN ENFOQUE DUAL	44
		ACABAR CON EL ACOSO Y EL ABUSO	45
		EN DETALLE • ACABAR CON EL ACOSO Y EL ABUSO EN LAS INDUSTRIAS AUDIOVISUALES	47
Capítulo	5	CRISIS DE LA COVID-19: NINGUNA MUJER QUEDARÁ ATRÁS	49
		EL PANORAMA QUE SE PERfila ES MOTIVO DE INQUIETUD	50
		NUEVAS MEDIDAS PARA SALVAGUARDAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DURANTE Y TRAS LA PANDEMIA	52
		Conclusión	54
		Recomendaciones	55
		Anexo	56



Mensajes clave

- »» Si bien se han realizado progresos en la producción de datos para supervisar la igualdad de género en los sectores culturales y creativos en muchas áreas y regiones gracias al trabajo de organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, aún queda mucho camino para generar datos globales, completos y sólidos, capaces de inspirar cambios de política fundamentados, e implementar el corpus de instrumentos normativos internacionales disponible. Con este fin, han de fomentarse nuevos enfoques para la recolección de datos mediante el uso de indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan revelar las barreras estructurales y las causas profundas de las desigualdades de género en los sectores culturales y creativos.

- »» Los datos desglosados por género y los estudios centrados en la incidencia del género en el desempleo, el salario, la situación contractual y las posiciones de liderazgo muestran que las mujeres siguen ocupando una posición desventajada respecto a la de los hombres. Para avanzar hacia la igualdad, resulta por lo tanto urgente implementar políticas adaptadas a los distintos contextos y situaciones nacionales y regionales.

- »» Medidas emergentes destinadas a promover la igualdad de género en el acceso a y la gobernanza de los sectores culturales y creativos están siendo progresivamente implementadas en un número cada vez mayor de países. Sin embargo, mayores esfuerzos son necesarios para lograr resultados sólidos y duraderos, sobre todo para aumentar la visibilidad, establecer planes de tutoría y formación, y mejorar el acceso a la financiación de las mujeres profesionales de la cultura y garantizar un diálogo político inclusivo.

- »» Aquellos que se identifican como mujeres o de género diverso tienen más probabilidades de sufrir acosos, abusos, bullying y una falta general de seguridad en los lugares de trabajo culturales y creativos, también en el entorno digital. Un enfoque renovado de las políticas y medidas relativas a la seguridad y al bienestar en las industrias culturales es crucial para promover la igualdad de género, la libertad artística y para garantizar a largo plazo la diversidad de las expresiones culturales.

- »» Los momentos de crisis incrementan la vulnerabilidad de los grupos marginados, incluidas las mujeres, y pueden reforzar la idea de que las mujeres son menos importantes y 'más prescindibles' para el trabajo creativo que los hombres. Esto es especialmente importante ahora que la COVID-19 sigue expandiéndose y que aún desconocemos sus efectos a largo plazo en la producción cultural y artística. Muy pocas iniciativas de apoyo a los artistas y creativos afectados por la pandemia incorporan una perspectiva interseccional de género.

Introducción

En tiempos inciertos, la igualdad, la diversidad y la justicia social para todos son más importantes que nunca. El poder transformador de las expresiones culturales y creativas es un motor esencial para alcanzar todos estos valores ya que, en su mejor faceta, producen y presentan relatos, perspectivas y visiones del mundo que ponen de manifiesto y encarnan la libertad, la acción colectiva, la igualdad, el desarrollo y la justicia. En la actualidad, la diversidad de las expresiones culturales, tal como se consagra en la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (en lo sucesivo, “la Convención de 2005”), es un objetivo que se persigue activamente a nivel mundial, a través de una gran variedad de sectores culturales y de formas de producción creativa.

El compromiso en pro de la igualdad de género es un elemento fundamental para la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales. El género es una de las categorías más importantes de la construcción de la

identidad. Justificada o injustificadamente, la identidad de género puede determinar las oportunidades en la vida, los privilegios relativos, las posibilidades de trabajar y vivir sin violencia ni discriminaciones, y la libertad de expresar ideas, creencias y valores. Las diversas expresiones culturales que promueven la igualdad de género pueden transformar nuestra percepción individual y colectiva, acabar con estereotipos dañinos bien arraigados y potenciar las voces y las historias de los invisibles y/o de los por tanto tiempo silenciados. Esta visión está consagrada en el artículo 7 de la Convención de 2005, que establece que “se alienta a las Partes a prestar especial atención a las circunstancias y necesidades particulares de las mujeres”, y en el artículo 4 de la Recomendación relativa a la Condición del Artista (1980), en el que se exhorta a las Partes a tomar especialmente en consideración el desarrollo de la creatividad femenina y fomentar las agrupaciones y organizaciones que tengan por objeto promover el papel de la mujer en las diversas ramas de la actividad artística.

“

Las diversas expresiones culturales que promueven la igualdad de género pueden transformar nuestra percepción individual y colectiva, acabar con estereotipos dañinos bien arraigados y potenciar las voces y las historias de los invisibles y/o de los por tanto tiempo silenciados

Asimismo, el Marco de Seguimiento de la Convención de 2005 establece como uno de sus cuatro objetivos la promoción de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS) número 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” y 16 “Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles”.



© Jr Korpa on Unsplash

Cuadro 1 • Principales instrumentos internacionales de igualdad de género

Se expone a continuación una lista no exhaustiva de instrumentos internacionales que tratan la igualdad de género, así como de los derechos políticos, sociales y culturales y la prevención de la violencia contra las mujeres. Su importancia es crucial en cuanto que colocan la igualdad de género en el centro de los marcos legales de los derechos humanos y culturales internacionales. Se incluye en el Anexo una lista detallada de los principales acuerdos regionales relacionados con la promoción de la igualdad de género.

El artículo 2 de la **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)** establece que "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

El **Convenio sobre la Igualdad de Remuneración de la OIT (1951)** establece que "todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor".

La **Convención sobre los Derechos Políticos de las Mujeres (1953)** es la primera legislación internacional que protege la igualdad de condición de las mujeres en el ejercicio de sus derechos políticos.

El **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) de la OIT (1958)** establece que "todo Miembro [...] se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto".

El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)** defiende la igualdad de derechos entre hombres y mujeres para disfrutar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados.

La **Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer (1967)** expone que "la discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana".

La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)** recuerda que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país".

La **Recomendación relativa a la Condición del Artista (1980)** establece que "los Estados Miembros deberían fomentar [...] todas las medidas encaminadas a revalorizar la creación artística, así como el descubrimiento y la afirmación de las vocaciones artísticas, sin olvidar por ello que una estimulación eficaz de la creatividad artística exige que el talento reciba la formación profesional necesaria para realizar obras de calidad. Con tal objeto, los Estados Miembros deberían: [...] (i) tomar especialmente en consideración el desarrollo de la creatividad femenina y fomentar las agrupaciones y organizaciones que tengan por objeto promover el papel de la mujer en las diversas ramas de la actividad artística".

El **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT (1981)** reconoce "la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores".

Las **Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro hasta el año 2000 (1985)** indican que "la igualdad, el desarrollo y la paz han contribuido ampliamente en el proceso de eliminación de obstáculos para mejorar la condición de la mujer en los planos nacional, regional e internacional".

La **Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos (1993)** reconoció que la violencia contra la mujer vulneraba los derechos humanos.

La **1ª Parte de la Declaración y Programa de Acción de Viena (1993)** subraya la importancia de los derechos de las mujeres y declara que "derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional". La Declaración también exigía la designación de un Relator Especial sobre la violencia contra la mujer.

La **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993)** reconoce que "la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer".

Cuadro 1 (Continuación)

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1993), adoptada de forma unánime por 189 países en la 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer, ofrece un marco político global sobre los derechos de la mujer. Reconoce los derechos de la mujer como derechos humanos y presenta una hoja de ruta detallada para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

El Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT (2000) promueve “la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño”.

La Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales (2005) establece que “las Partes procurarán crear en su territorio un entorno que incite a las personas y a los grupos a crear, producir, difundir y distribuir sus propias expresiones culturales, y tener acceso a ellas, prestando la debida atención a las circunstancias y necesidades especiales de las mujeres y de distintos grupos sociales, comprendidas las personas pertenecientes a minorías y los pueblos autóctonos”.

El Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT (2019) reconoce que la “violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”.

Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y metas pertinentes

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015, propone un programa común para la paz y la prosperidad de las personas y del planeta, ahora y en el futuro. Se articula en torno a 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que constituyen un llamamiento urgente para que todos los países, desarrollados y en desarrollo, actúen en el marco de una alianza mundial. Los ODS relevantes incluyen:



Objetivo 5

Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Meta 5.c • Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Meta 5.5 • Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.



Objetivo 8

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Meta 8.5 • De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Meta 8.8 • Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

La serie de Informes Mundiales *Re|Pensar las Políticas Culturales* es una herramienta de seguimiento y promoción de la aplicación de la Convención de 2005 que facilita el intercambio de información y la producción de conocimientos. En esta serie, se examina la forma en que la Convención ha inspirado un cambio en las políticas y se aportan pruebas de cómo su aplicación contribuye al logro de los ODS. Desde el lanzamiento de la primera edición en 2015, la igualdad de género en los sectores culturales y creativos ha experimentado un claro progreso en la agenda internacional. Tal como expusieron los expertos en Derechos Humanos de las Naciones Unidas en su comunicado con motivo del Día Internacional de la Mujer en marzo de 2020, los distintos grados y experiencias de discriminación y abuso contra las mujeres siguen siendo un hecho en todos los países del mundo y han incrementado de forma significativa con motivo de las restricciones impuestas por la COVID-19. Las actividades culturales no están exentas de tales experiencias:

*“La discriminación contra las mujeres y las niñas se manifiesta de múltiples maneras, desde el hecho de considerar inferiores a las mujeres y excluirlas del poder cultural, político, económico, financiero, social y religioso hasta someter a mujeres y niñas a prácticas perjudiciales, a estereotipos y estigmas, a matrimonios forzosos y a formas modernas de esclavitud, al tráfico humano, a la violencia y abusos físicos, psicológicos, sexuales, económicos y políticos, privarlas de oportunidades de educación y de empleo, denegarles sus derechos en materia de salud sexual y reproductiva, cosificarlas en los medios, denigrarlas en canciones, películas y otras producciones y tradiciones artísticas o culturales.”*¹

1. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, “International Women’s Day Statement by United Nations Human Rights Experts” (Comunicado de los Expertos de las Naciones Unidas en Derechos Humanos para el Día Internacional de la Mujer), 6 de marzo de 2020, www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25673&LangID=E

Como anticipo de la tercera edición del Informe Mundial que se publicará en 2022, este informe intermedio ofrece una visión general de los avances y desafíos actuales en materia de igualdad de género en los sectores culturales y creativos, en base a las recomendaciones expuestas en el capítulo "La igualdad de género brilla por su ausencia" de la edición 2018. Este informe se suma al informe intermedio titulado: *Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad*², publicado en mayo de 2020. Los dos informes están enmarcados por el Marco de Seguimiento de la Convención de 2005 de la UNESCO.

2. UNESCO, *Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad*, serie de Informes Mundiales de la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/publications/freedom-creativity-defending-art-defending>



La seguridad y la protección de los creativos y las creativas es un requisito previo para la igualdad de género y la libertad artística

Una de las conclusiones clave de este informe es que, si bien el progreso es claramente evidente, aún queda mucho por hacer. De forma significativa, este informe se ha elaborado mientras se expandía por todo el mundo la crisis de la COVID-19. Esta crisis plantea una nueva serie de desafíos urgentes para aquellos que trabajan en pro de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida y del trabajo, puesto

que están surgiendo indicios que sugieren que los recientes progresos corren peligro de sufrir un importante desgaste.

El capítulo 1 de este informe se centra en las labores de recopilación de datos y subraya lo que sabemos y lo que aún no sabemos. En determinados sectores o industrias, cada vez se cuenta con más datos centrados en la representación por género en las industrias culturales, tanto en los que respecta a la mano de obra de las industrias creativas como a los propios bienes y servicios culturales. Disponemos de bastante información sobre los distintos niveles de igualdad de género en diversos países, regiones e industrias creativas, y este informe clarifica y resume estos conocimientos. No obstante, se necesitan más datos de calidad: datos que sean tanto cuantitativos como cualitativos y que tengan un alcance global y exhaustivo.

El capítulo 2 presenta varios estudios de caso de generación de datos sólidos y de calidad y una serie de buenas prácticas para la recopilación de datos, así como los desafíos y los posibles puntos ciegos o escollos a evitar. También evalúa la manera en que las Partes implementan el Marco de Seguimiento de la Convención de 2005 cuando supervisan la promoción de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos, y estudia sus posibilidades en tanto que nueva herramienta para proseguir y reforzar la recopilación de datos y el seguimiento de políticas a lo largo del tiempo.

Los capítulos 3 y 4 examinan áreas concretas en las que la transformación es posible y necesaria y exponen una serie de estudios de caso de distintas partes del mundo. El capítulo 3 aborda nuevas estrategias y medidas que fomentan el acceso a la industria y la progresión profesional de las mujeres y las personas creativas de género diverso, así como la igualdad de género en la gobernanza en los sectores culturales puesto que, cuanto mayor sea la diversidad de género de quienes toman las decisiones culturales, mayor será la diversidad de las expresiones culturales que se fomentan mediante la capacitación, el incremento de visibilidad, la formación y la tutoría, así como mediante mecanismos de apoyo y financiación.

Cuadro 2 • ¿Qué significa igualdad de género?

Para la UNESCO, la igualdad de género es un derecho humano fundamental, un requisito previo indispensable para el desarrollo sostenible centrado en las personas y una meta en sí.

La igualdad de género es una prioridad global para la UNESCO desde 2007. El Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de Género" (2014-2021) se refiere a la igualdad de género como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños. Supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas. Por ejemplo, hombres y mujeres pertenecientes a minorías étnicas, con orientaciones y/o identidades sexuales diferentes, las personas indígenas o las personas con discapacidad.

El Plan de Acción reconoce que la igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género no es únicamente un "asunto de mujeres", sino que concierne a todos los hombres, mujeres, niñas y niños. Significa que las mujeres y los hombres gozan de la misma condición y tienen las mismas oportunidades para hacer efectivos el goce pleno de sus derechos humanos y su potencial a fin de contribuir al desarrollo nacional, político, económico, social y cultural y de beneficiarse de sus resultados. Consiste en que la sociedad valore de la misma manera tanto las semejanzas como las diferencias existentes entre mujeres y hombres y los diferentes papeles que desempeñan.

Como prioridad global, la UNESCO incorpora la igualdad de género en sus cinco programas principales (Educación, Ciencias Sociales y Humanas, Ciencias Naturales, Comunicación e Información y Cultura) e implementa programas específicos que puedan contribuir al desarrollo en consonancia con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y otros acuerdos regionales o internacionales. En el ámbito de la cultura, la Convención de 2005 sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales es una contribución única a este entorno normativo ya que incluye una obligación específica dirigida a las Partes para que implementen políticas y medidas de apoyo a las mujeres en las industrias culturales y creativas.

Fuente: UNESCO, «Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad "Igualdad de Género" (2014-2021)», 2014, p.11, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222_spa



Para aquellos que trabajan en pro de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida y del trabajo, los indicios emergentes sugieren que los recientes progresos corren peligro de sufrir un importante desgaste

El capítulo 4 se centra en las medidas y políticas transformadoras cuyo objetivo es garantizar la seguridad de los trabajadores culturales, en especial de las mujeres y personas creativas de género diverso. A pesar de constatar importantes progresos, aquellos que se identifican como mujeres o de género diverso tienen más probabilidades de sufrir acosos, abusos, bullying y una falta de seguridad en la sociedad en general y en los lugares de trabajo culturales y creativos en particular. En este momento en el que la campaña #MeToo sigue teniendo una gran resonancia, este informe ilustra la emergencia de un enfoque renovado en materia de seguridad y de bienestar en las industrias culturales y sostiene que la seguridad y la protección de los creativos es un requisito previo para la igualdad de género y la libertad artística.³

El capítulo 5 ofrece un panorama de los conocimientos incipientes en torno a la repercusión de la COVID-19 en el sustento de mujeres y personas de género diverso y ofrece una evaluación preliminar de las estrategias de apoyo implementadas en las industrias y sectores creativos desde una perspectiva de género. Por último, la conclusión expone una serie de recomendaciones para la acción futura.

3. UNESCO, "Cultura y condiciones laborales de los artistas: aplicar la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista", serie de Política e Investigación de la UNESCO, 2019, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371790> y UNESCO, "Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad", serie de Informes Mundiales de la Convención de 2005, 2020, <https://es.unesco.org/creativity/publications/freedom-creativity-defending-art-defending>



En detalle



GOBIERNOS

- Aplicar políticas y medidas culturales transformadoras que promuevan la igualdad de género en los sectores culturales y el acceso de las mujeres a la vida cultural
- Examinar y revisar la legislación específica y global para promover la igualdad de género
- Garantizar la igualdad de género en la financiación de los sectores culturales
- Generar datos relevantes y transparentes para las políticas públicas
- Promover un diálogo interministerial sostenido y la cooperación con la sociedad civil en materia de igualdad de género



UNIVERSIDADES

- Investigar sobre la igualdad de género en los sectores de la cultura y compartir los resultados
- Incluir la igualdad de género en los planes de estudio
- Abogar por una educación artística y cultural que dé prioridad a la justicia social y la igualdad



MEDIOS DE COMUNICACIÓN

- Desarrollar el conocimiento y la sensibilización
- Implantar formaciones sensibles a las cuestiones de género para periodistas
- Promover la visibilidad del trabajo creativo de las mujeres
- Informar sobre las violaciones de los derechos de las mujeres y personas de género diverso en la cultura y los medios de comunicación.



ARTISTAS, PROFESIONALES DE LA CULTURA Y PÚBLICO

- Organizar campañas de solidaridad y sensibilización
- Iniciar acciones legales en casos de violación de derechos
- Promover la creación de redes

¿Qué puede hacer en favor de la igualdad de género en los sectores culturales?



LEGISLADORES

- Promulgar leyes y marcos normativos que promuevan la igualdad de género en los sectores culturales
- Adoptar legislaciones que protejan la igualdad de género en los ámbitos artísticos y culturales



JUDICIAL

- Crear conocimientos que tengan en cuenta las cuestiones de género mediante la formación de jueces y abogados
- Llevar a cabo juicios justos en los casos de violación de derechos

Convención de 2005 Objetivo 4



PROMOVER LOS DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES



ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL

- Monitorear la igualdad de género
- Investigar cuestiones específicas y compartir los resultados
- Abogar por cambios legislativos y políticos
- Coordinar campañas de sensibilización
- Aplicar medidas e iniciativas innovadoras
- Promover el diálogo entre organizaciones culturales y de derechos de la mujer
- Elaborar guías prácticas e impartir formaciones sobre la igualdad de género



CIUDADES Y GOBIERNOS LOCALES

- Promover políticas y medidas locales de igualdad de género y compartir buenas prácticas
- Desarrollar programas locales que apoyen a mujeres artistas y creadoras
- Fomentar el diálogo entre organizaciones



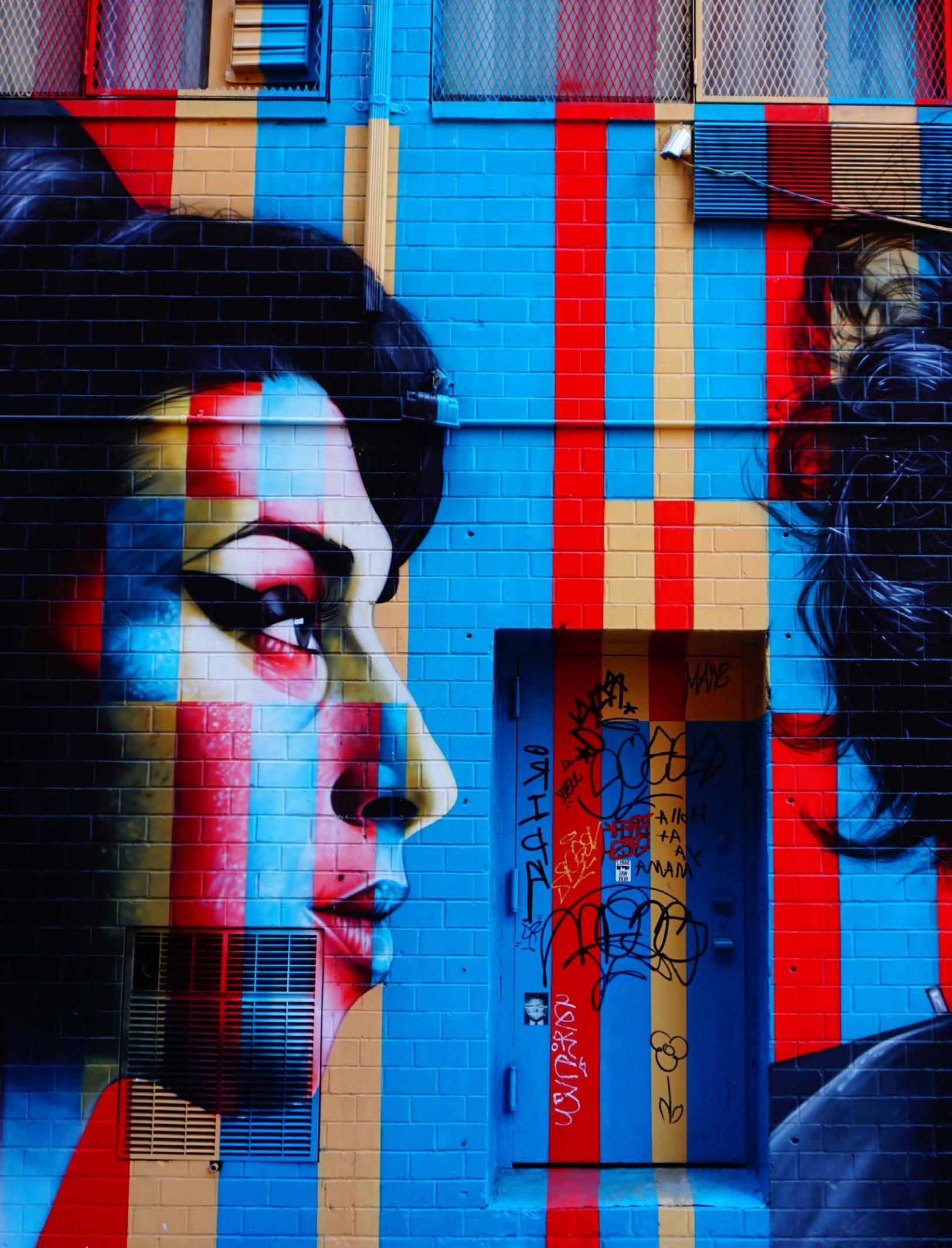
ORGANIZACIONES INTERNACIONALES Y REGIONALES

- Investigar, monitorear y compartir datos e información
- Establecer normas internacionales y regionales
- Poner en marcha proyectos innovadores y mecanismos de asistencia técnica que inspiren políticas y medidas culturales de igualdad de género transformadoras
- Promover la sensibilización a nivel mundial y regional
- Supervisar los casos de violaciones de la igualdad de género en los sectores culturales



SINDICATOS

- Defender a las mujeres artistas y creadores de género diverso
- Llevar a cabo formaciones sobre los derechos de los trabajadores y los espacios y prácticas de trabajo seguros
- Abogar por cambios legislativos



OTHTZL
WINDMILL
MAYB
ALLH
+A
AMAM
2-00



© Dimitar Belchev on Unsplash

Capítulo 1

(Des)igualdad de género en los sectores culturales y creativos

Las políticas realmente efectivas para la promoción de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos se basan en y están reforzadas por informaciones y datos sólidos, completos y rigurosos, y se apoyan en un diálogo político participativo en el que están involucrados actores relevantes del sector público, privado y de la sociedad civil. Por consiguiente, cuando no se dispone de la información clave o que esta es incompleta, las políticas pueden no llegar a alcanzar las metas y objetivos deseados.

Ediciones anteriores del Informe Mundial han puesto de manifiesto la escasez de datos de calidad desglosados por género disponibles sobre los sectores culturales y creativos:

"Es apremiante acopiar sistemáticamente estadísticas nacionales e internacionales, desglosadas por sexo, a fin de esclarecer la situación de la igualdad de género, incrementar el conocimiento y la toma de conciencia sobre esta cuestión, proporcionar información para la elaboración de planes y políticas al respecto, y facilitar el seguimiento de los avances hacia la consecución de la igualdad de hombres y mujeres en las expresiones culturales."
[Resultados clave del Informe Mundial de 2018]

Si bien ciertas iniciativas en determinadas partes del mundo están ayudando a mejorar esta situación, aún queda mucho camino por recorrer. Esta sección evalúa el "estado de los datos", fijándose en los tipos de datos que están disponibles, lo que nos dicen esos datos en términos de tendencias generales, dónde se producen y por quién.

La producción y distribución de actividades, bienes y servicios culturales, incluidas las formas digitales de cultura, es trabajo. Es (a) una fuente importante de empleo en muchas partes del mundo y (b) la labor que entraña la producción, la difusión y la apreciación de contenidos, tanto en línea como por otras vías, produce un volumen de ingresos significativo tanto para los grandes productores culturales como para los más pequeños. Las industrias culturales y creativas también son, en distinto grado, sectores de la economía feminizados. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el sector de las "artes, entretenimiento y recreación, y otros servicios" tiene la tercera mayor representación de mujeres, un 57,2 %, detrás de los sectores de «educación» y «sanidad y trabajo social».

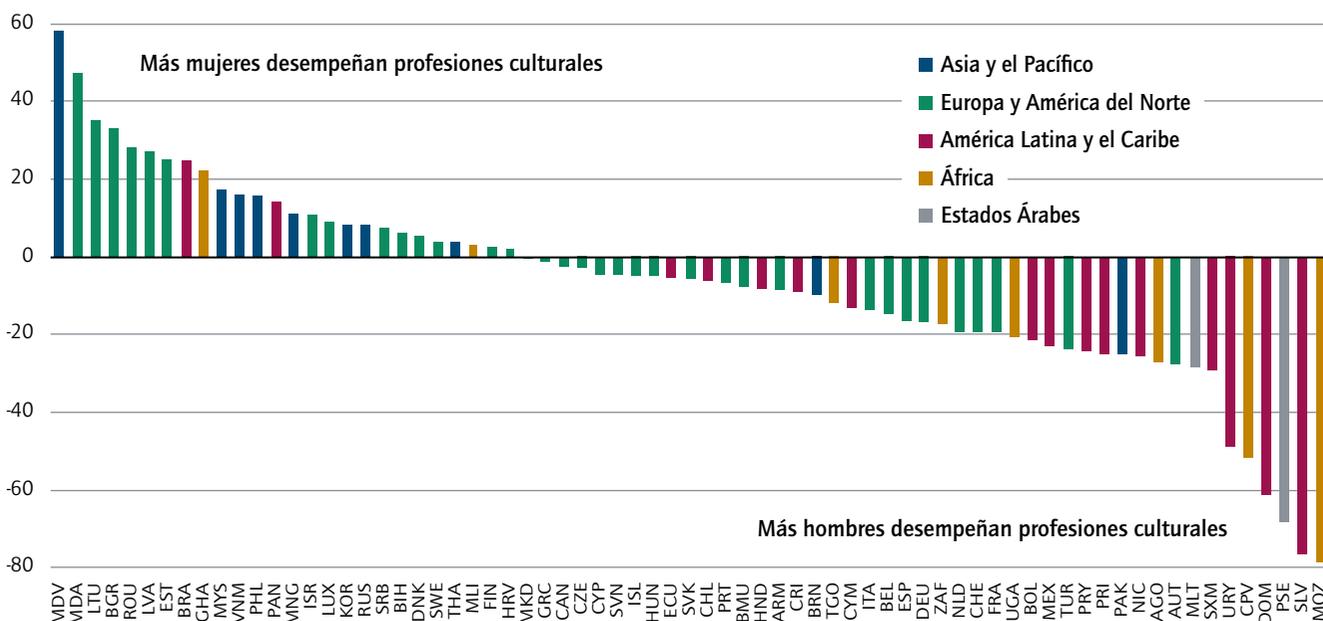
“*Las políticas realmente efectivas para la promoción de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos se basan en y están reforzadas por informaciones y datos sólidos, completos y rigurosos*”

Un estudio más específico centrado concretamente en el empleo cultural realizado en 72 países por el Instituto de Estadística de la UNESCO (IEU) en 2017⁴ reveló que, de media, el 47 % de los trabajadores en las industrias culturales y creativas eran mujeres. A pesar de las importantes disparidades que existen entre países y regiones, tal como muestra el Gráfico 1, las industrias culturales y creativas son sectores clave en los que pueden ponerse a prueba nuevas e innovadoras políticas y medidas transformadoras en materia de género que aborden las causas profundas de las desigualdades de género.

4. Instituto de Estadística de la UNESCO, "Precarious situation for women working in the field of culture" (La situación precaria de las mujeres que trabajan en el ámbito de la cultura), septiembre 2017, [fs47-precious-situation-women-working-field-culture-2017-en.pdf](https://unesco.org/files/47-precious-situation-women-working-field-culture-2017-en.pdf) (unesco.org)

Gráfico 1

Diferencia entre mujeres y hombres en las profesiones culturales por país (2015-2017)



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2017.

Nota: Este gráfico representa la diferencia en puntos porcentuales de la proporción de mujeres y de hombres con profesiones culturales. Los valores positivos indican que más hombres desempeñan profesiones culturales.

TRABAJO PRECARIO Y NO CONVENCIONAL

El trabajo cultural, como cualquier otro tipo de trabajo, está sujeto a políticas de igualdad de oportunidades, a derechos y a diversas formas de protección de empleo, tal como se recoge en la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista.⁵ Sin embargo, dado que este trabajo, como lo define la OIT, es un trabajo "no convencional", es decir, que se realiza frecuentemente en régimen de autónomo, a tiempo parcial o por proyecto y que es a menudo precario o inseguro, dichos derechos y políticas no siempre se aplican a las profesiones creativas.⁶ Esta situación

5. UNESCO, "Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista", <https://es.unesco.org/creativity/governance/1980-recommendation>

6. UNESCO, "Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad", serie de Informes Mundiales de la Convención de 2005, 2020, <https://es.unesco.org/creativity/publications/freedom-creativity-defending-art-defending>

tiene una gran incidencia en las trabajadoras creativas, para quienes es sabido que el avance para alcanzar unas condiciones laborales decentes es más lento que para los hombres. El carácter precario de los empleos creativos, la informalidad y las dinámicas de contratación en las industrias culturales también implican que resulte especialmente complicado producir, recopilar y actualizar datos sólidos de todo, desde la demografía hasta las remuneraciones.

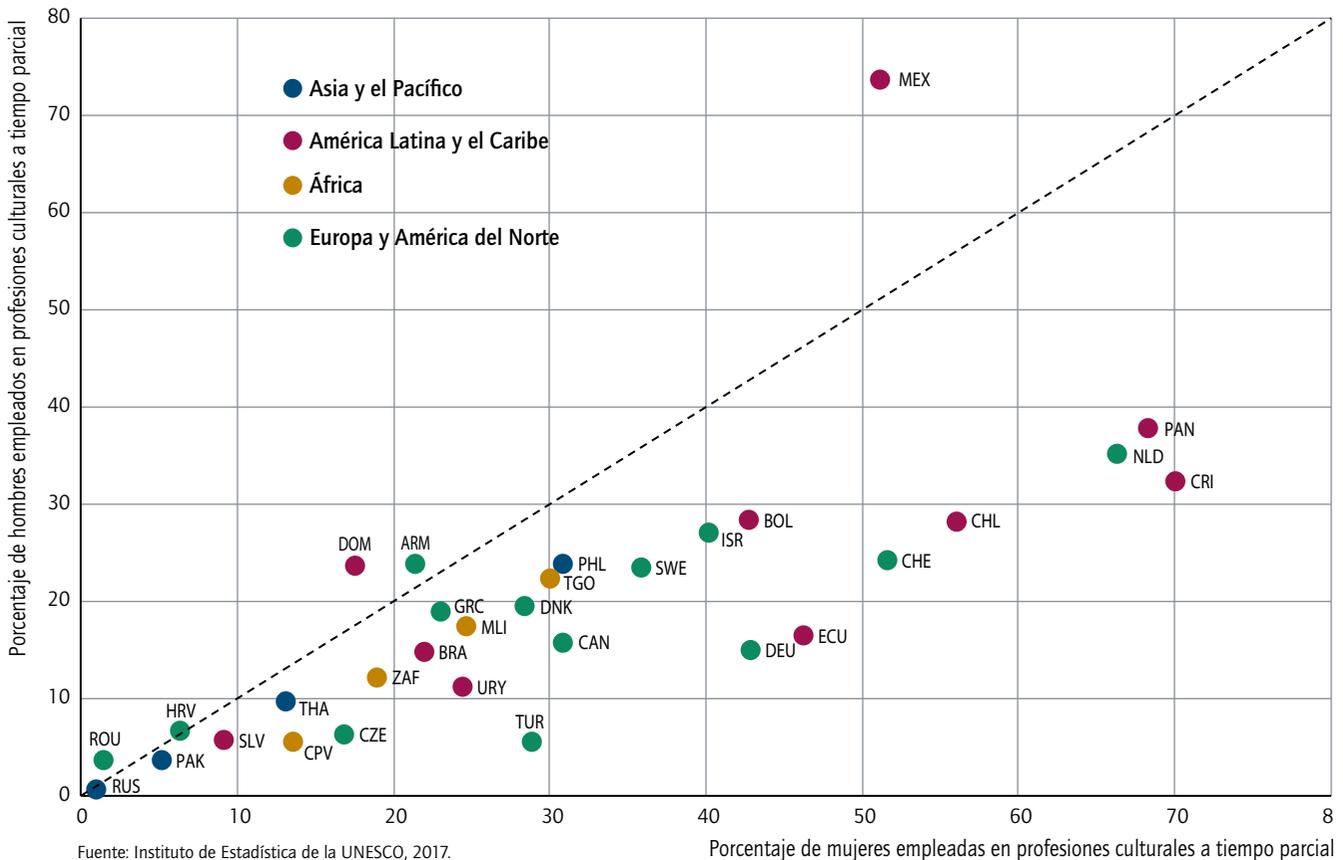
Los datos disponibles, parciales e irregularmente actualizados, muestran que la igualdad de género en el sector cultural está aún muy lejos de lograrse y que las mujeres siguen encontrándose en situaciones precarias en el mundo del trabajo. A este respecto, la ficha del IEU "La situación precaria de las mujeres que trabajan en el ámbito de la cultura" publicada en 2017 muestra que las mujeres con profesiones culturales tienen más probabilidades de tener más de un

trabajo que las mujeres con profesiones no culturales.⁷ De media, en 2015, el 10 % de las mujeres con profesiones culturales tenían más de un trabajo frente al 7 % de mujeres con profesiones no culturales. Además, en el 69 % de los países con datos disponibles, había más mujeres autónomas trabajando en el sector cultural (34 %) que en los sectores no culturales (24 %). Estas cifras también ponen de manifiesto las importantes disparidades que existen entre países. Por ejemplo, en Mali y Uganda, más del 90 % de las mujeres con trabajos culturales eran autónomas frente al 7 % en Brunei Darussalam. Por último, en el 85 % de los países, el número de mujeres trabajando a tiempo parcial en profesiones culturales era más alto que el número de hombres. Esta diferencia es más frecuente en países de América del Norte, Europa y América Latina (véase Gráfico 2).

7. Las personas con más de un trabajo muy probablemente no tienen unos ingresos suficientes procedentes de su trabajo principal para satisfacer sus necesidades básicas.

Gráfico 2

Porcentaje de mujeres y hombres empleados en profesiones culturales a tiempo parcial (2015-2017)



Además, las personas con profesiones culturales no siempre tienen acceso a las prestaciones de la seguridad social para hacer frente a los periodos de desempleo, y la ausencia de prestaciones por enfermedad o de pensiones es una fuente principal de preocupación, y más aún con la expansión de la crisis de la COVID-19 (véase el capítulo 5). En la mayoría de los países, no contar con un empleo formal también tiene una profunda incidencia en los derechos a las prestaciones por maternidad u otras prestaciones por cuidados. En los ámbitos como la cultura, en el que predominan el régimen de autónomo y los contratos cortos, temporales e inseguros, esto contribuye a una baja representación de madres y una insuficiente representación femenina en puestos de responsabilidad y dificulta la progresión profesional. De acuerdo con ONU Mujeres, una mujer gana 77 céntimos por cada dólar ganado por un hombre, y esta desigualdad se dispara en mujeres con niños. En África Subsahariana y Asia Meridional, la brecha salarial de género es del 4 % y del 14 % respectivamente, pero asciende hasta un 31 % y 35 % para las mujeres con hijos.⁸ Además, las mujeres también han de hacer frente a mayores desafíos si escasean mecanismos como la baja por maternidad o si su horario laboral no admite flexibilidad. Es lo que se conoce como la "sanción por maternidad".

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

Los datos se utilizan cada vez más para ilustrar la brecha salarial de género, que persiste en todas las industrias y profesiones. La brecha salarial de género predomina por numerosas razones. En primer lugar, la feminización de determinados sectores culturales significa que la remuneración es baja y que el personal se compone principalmente de mujeres. Por consiguiente, puede que no haya una brecha salarial en el sector pero sí entre sectores culturales percibidos como más o menos lucrativos y, por ende, más o menos viables desde un punto de vista económico. En segundo lugar, existen distintos niveles de remuneración para un mismo trabajo. En tercer lugar, el carácter informal y mal pagado de gran parte de la economía creativa significa que,

8. ONU Mujeres, "Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo", 2017, <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html>

a menudo, se considera que es "demasiado difícil" abordar y resolver la brecha salarial frente a unas condiciones de trabajo que por lo general están mal pagadas o no pagadas. Resulta por tanto difícil analizar la brecha salarial de género e incluso más difícil supervisarla y reducirla. Si bien disponemos de algunos conocimientos sobre la brecha salarial en las profesiones culturales en particular, es complicado reunir y cotejar datos de forma efectiva por las características de los mercados laborales culturales señaladas anteriormente y resulta difícil imponer sistemas de rendición de cuentas sobre la brecha salarial de género. Además, los salarios no suelen ser divulgados, sobre todo si los empleadores culturales son privados en lugar de públicos, y la remuneración puede negociarse individualmente para cada trabajador cultural si los sindicatos o los gremios no participan en la determinación de tarifas salariales estándar. La OIT informa de que la brecha salarial mundial en 2018/2019 se encuentra en torno al 20 % y subraya que "las explicaciones tradicionales" para esta brecha persistente, como la maternidad o las diferencias de nivel de educación entre hombres y mujeres, tienen un papel limitado en esta incesante brecha. La OIT observa que lo que se necesita son acciones correctivas básicas como "combatir los estereotipos y la discriminación en el punto de entrada en el mercado laboral".⁹

Existen algunas evidencias en clave nacional que, si bien son dispares y limitadas, muestran el alcance de la brecha salarial de género en las industrias culturales. Por ejemplo, un informe reciente sobre los sustentos creativos en los medios y las artes en Nueva Zelanda revela que la brecha salarial de género para los trabajadores creativos (reflejando prácticamente los datos de la OIT) es del 21 % para todos los ingresos personales, pero que asciende al 45 % si se tienen en cuenta únicamente los ingresos creativos.¹⁰

9. Organización Internacional del Trabajo, "Global wage growth lowest since 2008, while women still earning 20 per cent less than men" (El crecimiento mundial del salario registra el nivel más bajo desde 2008 mientras que las mujeres todavía ganan 20 por ciento menos que los hombres), 26 de noviembre de 2018, www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_650648/lang-es/index.htm

10. Creative NZ, "A profile of Creative Professionals 2019" (Perfil de los profesionales creativos 2019), 2021, www.creative.nz.govt.nz/development-and-resources/research-and-reports/a-profile-of-creative-professionals-2019



Existe una verdadera brecha en materia de producción de información sobre la promoción y el seguimiento de la igualdad de género en el sector cultural

En Australia, los ingresos totales de las artistas son en promedio un 25 % inferiores a los de los hombres y las mujeres ganan con su trabajo creativo un 30 % menos, lo que representa un diferencial mayor que la brecha salarial de género general del 16 %.¹¹ En Sudáfrica, una mayor proporción de mujeres con profesiones culturales se encuentra en la categoría de ingresos más baja en comparación con los hombres (un 36,4 % frente al 25,8 %, respectivamente).¹² En Argentina, la brecha salarial entre hombres y mujeres asciende al 28 % a favor de los hombres en las industrias culturales, mientras que representa el 23 % en el mercado laboral no cultural.¹³ Incluso en industrias mucho más recientes, como *influencer* en redes sociales, las mujeres, a pesar de que corresponden a la gran mayoría de *influencers* que trabajan a nivel internacional (el 77 % en este estudio), ganan significativamente menos que los hombres.¹⁴

LIDERAZGO Y PODER DE DECISIÓN

En cuanto al acceso a puestos de toma de decisión y de dirección, el informe de la IOT de 2020 "Argumentos para un cambio"¹⁵ revela que, en promedio,

11. David Throsby, Katya Petetskaya, Sunny Y. Shin "The Gender Pay Gap Among Australian Artists: some preliminary findings" (La brecha salarial entre los artistas australianos: algunos resultados preliminares), Consejo Australiano para las Artes, 2020, www.australiacouncil.gov.au/research/the-gender-pay-gap-among-australian-artists/

12. Jen Snowball, Serge Hasidi, "Measuring cultural employment in South Africa" (Evaluación del empleo cultural en Sudáfrica), Observatorio Cultural Sudafricano, 2020, www.southafricanculturalobservatory.org.za/document-library

13. Gobierno de Argentina, "Mujeres en la cultura: Notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo", Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología, 2018, www.cultura.gov.ar/media/uploads/mujeres_en_la_cultura_pdf.pdf

14. Lena Young, "How Much Do Influencers Charge?" (¿Cuánto cobran los influencers?), 16 de mayo de 2019, <https://klear.com/blog/influencer-pricing-2019>

15. Organización Internacional del Trabajo, "Argumentos para un cambio", 2019, www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm

Cuadro 3 • Una concentración de poder de decisión en Argentina

En Argentina, se publicó en 2018 un estudio titulado "Organizaciones de medios y género" realizado por Comunicación para la Igualdad y la Fundación para el Desarrollo de Políticas Sustentables (FUNDEPS).* Se realizaron más de 50 entrevistas en las ciudades de Buenos Aires y de Córdoba en las que participaron personal de recursos humanos de empresas de medios, personal universitario de programas de periodismo y comunicación, organizadores sindicales y trabajadores del sector de los medios de comunicación. Con el material aportado por 30 entidades locales y estatales y organizaciones de la sociedad civil responsables o directamente involucradas en iniciativas en pro de la igualdad de género en medios gráficos, digitales, en televisión y radio, el estudio examinó las continuas barreras a los puestos de más responsabilidad en el panorama de los medios de Argentina para las mujeres y LGBTQI.

El porcentaje de mujeres empleadas en estos sectores sigue siendo del 30,35 %, lo que supone un cambio mínimo desde un estudio similar que se realizó diez años antes. Se desprende del estudio que el poder de decisión se concentra en las empresas de medios, pero también en las universidades y sindicatos (el 78,28 % de los puestos directivos o ejecutivos en las empresas de medios están ocupados por hombres y el 76,71 % de los líderes sindicales son hombres) y que las prácticas de poder son reproducidas "por capilaridad". En líneas generales, la fuerza de este estudio reside en que se centra en el poder de los medios y en la concentración de ese poder en términos de control así como en la atención que presta no solo a las empresas de medios sino también a otros "canales" de la industria, a saber, las universidades y los sindicatos.

* Sandra Chaher, Virginia Pedraza, "Organizaciones de medios y género", FUNDEPS, 2018, www.academia.edu/38197268/Media_organizations_and_gender_Equal_Opportunities_for_Women_and_LGBTIQ_people_at_Media_Companies_Labor_Unions_and_Universities_Abridged_Version_

en el ámbito de las "artes, entretenimiento y recreo", las mujeres ocupan el 26 % de los puestos de dirección inferiores, el 34 % de los puestos medios, el 29 % de los puestos superiores y el 31 % de los puestos de dirección ejecutiva. Datos parciales presentados por diferentes Estados también ofrecen un panorama preocupante de la situación. En los sectores culturales del Reino Unido, solo el 15 % de las mujeres de menos de 35 años ocupan puestos de trabajo de responsabilidad, frente al 31 % de los hombres.¹⁶ En Francia, las mujeres representan el 34 % de los directores de los organismos de artes visuales y escénicas subvencionados por el Ministerio de Cultura, el 43 % de los directores de museos, el 44 % de los directores de las instituciones públicas nacionales y tan solo el 9 % de los directores de las 100 más grandes empresas culturales.¹⁷

16. Liz Hill, "Gender gap dominates latest arts pay figures" (La diferencia de género domina las cifras salariales del arte más recientes), Arts Professionals, 7 de diciembre de 2018, www.artspromotional.co.uk/news/exclusive-gender-gap-dominates-latest-arts-pay-figures

17. Informe periódico cuatrienal de Francia sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6850>

Se calcula que las mujeres ocupan el 25 %¹⁸ de los puestos de dirección de los organismos culturales privados y públicos de Uruguay, el 24 % en Montenegro¹⁹ y tan solo en 3 % en Mali.²⁰ Lamentablemente, un número muy limitado de países ofrece datos sólidos sobre el lugar que ocupa la mujer en puestos de liderazgo en empresas y organismos culturales, poniendo de manifiesto la existencia de una verdadera brecha en materia de producción de información sobre la promoción y el seguimiento de la igualdad de género en el sector cultural.

El poder de decisión también se concentra en las empresas de medios de comunicación, tal como se muestra en el Cuadro 4 sobre el liderazgo cultural en Argentina que presenta las innovadoras labores de recopilación de datos realizadas por los centros de investigación para completar los realizados por las autoridades públicas.

18. Informe periódico cuatrienal de Uruguay sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6903>

19. Informe periódico cuatrienal de Montenegro sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5482>

20. Informe periódico cuatrienal de Mali sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5560>

Este tipo de estudios subraya igualmente cómo las cifras relativas a los puestos de decisión en los medios de comunicación a menudo niegan, al igual que en las empresas y organismos culturales y creativos, que haya un problema de igualdad de género, alegando que la contratación se basa simplemente en el talento o la competencia. Sin embargo, los datos nos dicen otra cosa.

SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

Independientemente de los valores que se tengan en cuenta – cifras desglosadas por género de desempleo, salario, situación contractual o posiciones de decisión – y a pesar de la feminización generalizada de los sectores culturales mencionada anteriormente, las mujeres como grupo siguen ocupando una posición inferior a la de los hombres. Es el caso cuando analizamos un amplio abanico de sectores creativos, desde la edición y las artes visuales hasta la realidad virtual y las redes sociales, pasando por la producción cinematográfica, la radio y la televisión.

Recomendación núm. 10 (Informe Mundial 2018)

Si resulta que las mujeres están infrarrepresentadas en industrias o profesiones culturales específicas, habrán de introducirse medidas que permitan incrementar su presencia.

La segregación vertical por género en profesiones creativas es la norma y, sin embargo, es realmente preocupante porque supone tanto una desigualdad estructural como una forma de discriminación culturalmente prescrita u "oculta". Por ejemplo, las mujeres están más presentes en profesiones que suelen clasificarse o definirse como "femeninas": puestos de vestuario, maquillaje y peluquería en cine y televisión, puestos que, por cierto, suelen estar menos retribuidos.

En Indonesia, por ejemplo, un estudio reciente muestra que, si bien la progresión de la presencia femenina en la industria cinematográfica es notable en la última década, las mujeres siguen estando claramente infrarrepresentadas en los puestos creativos de toma de decisión, representando tan solo el 20 % de los guionistas, el 19 % de los productores y el 7 % de los directores.²¹ Se observa un panorama similar en Argentina, donde, en 2018, tan solo el 19 % de las 238 películas nacionales estrenadas ese año estaban dirigidas por mujeres.²² La composición de los equipos técnicos también refleja la segregación horizontal de las mujeres en determinados puestos y cargos en la industria cinematográfica argentina: en efecto, en 2019, las mujeres representaban el 85 % en maquillaje y peluquería, el 78 % en vestuario, el 54 % en producción y tan solo el 27 % en cámara y fotografía,

21. KAFEIN, "Women in Indonesian Film and Cinema" (Las mujeres en el cine y las películas en Indonesia), 2020, <https://kafein.or.id/en/filmgender/>

22. Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales, "Informe Igualdad de género en la industria audiovisual argentina", 15 de julio de 2019, www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa_oava_igualdad_de_genero_2019.pdf.

el 24 % en postproducción de audio, el 7 % en electricidad e iluminación y el 2 % de los operadores de maquinaria.²³ Las mujeres también están considerablemente infrarrepresentadas en nuevos ámbitos como el desarrollo de videojuegos. En Perú, un estudio realizado por la Asociación Internacional de Desarrolladores de Juegos reveló que el 84 % de los desarrolladores eran hombres.²⁴ A nivel mundial, también resulta evidente el predominio de las mujeres en profesiones supuestamente "femeninas" o "tradicionales". En el Gráfico 3 podemos observar que, en los 23 países considerados, las mujeres trabajan principalmente en dos ámbitos culturales, "libros y prensa" y "formación y capacitación cultural", en los que representan el 60 % de la fuerza laboral, mientras que están mucho menos representadas en sectores económicos clave como los medios audiovisuales e interactivos. En los países en desarrollo, al menos el 70 % de las mujeres

23. Sindicato de la industria cinematográfica argentina, animación, publicidad y medios audiovisuales, "Deisica 29", 2020, [https://sicacine.org.ar/docs/deisica%2029%20%2019%20publica%20en%202020_compressed%20\(1\).pdf](https://sicacine.org.ar/docs/deisica%2029%20%2019%20publica%20en%202020_compressed%20(1).pdf)

24. Informe periódico cuatrienal de Perú sobre la Convención de 2005, 2020, <https://es.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>

con profesiones culturales trabajan en el ámbito de "artes visuales y artesanía".



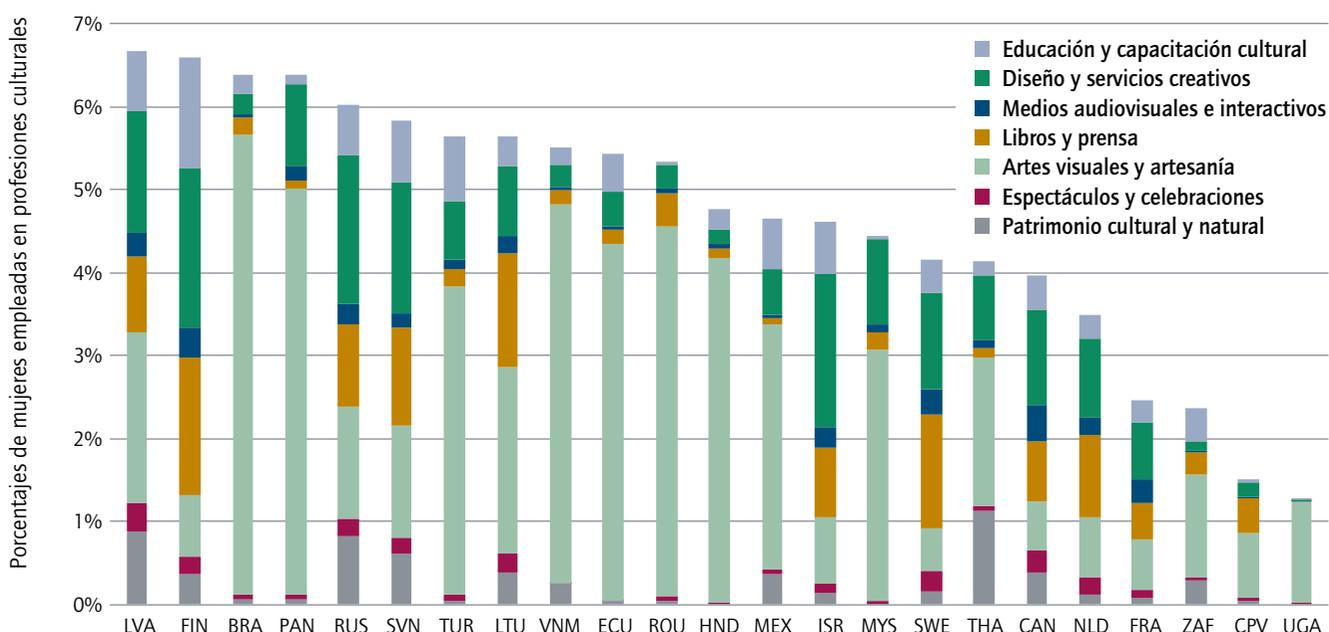
Las mujeres están considerablemente infrarrepresentadas en nuevos ámbitos como el desarrollo de videojuegos

Una "explicación caritativa"²⁵ sugeriría que la desigualdad de género es una cosa del pasado y que el desequilibrio actual se debe sencillamente a que las mujeres aún no han tenido tiempo de abrirse camino hacia cohortes de mayor liderazgo o puestos de mayor responsabilidad. Este argumento no solo carece de pruebas, sino que además se apoya en lo que se conoce como una "narrativa de progreso" problemática que sugiere que el progreso hacia la igualdad es en cierta manera inevitable y que no requiere intervenciones proactivas.

25. Tal como han subrayado los académicos, véase Conor, Gill and Taylor, "Gender and Creative Labour" (Género y Trabajo Creativo), *The Sociological Review*, 2015.

Gráfico 3

Porcentaje de mujeres empleadas en profesiones culturales por ámbitos culturales (2015-2017)



Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO, 2017.

BARRERAS INTERSECCIONALES

El término interseccionalidad se utiliza para describir las formas en que las múltiples desigualdades (género, etnia, orientación sexual, edad, etc.) interactúan en la vida de las personas, especialmente en la de las minorías.²⁶ La experiencia de la desigualdad de género puede verse especialmente agravada por la manera en que interfiere con otras formas de desigualdad. Las desigualdades interseccionales son complejas y significantes, por lo que entender cómo las intersecciones entre las distintas experiencias afectan a la seguridad, a la seguridad económica, al trabajo y al liderazgo es esencial para la elaboración de políticas.

También han de tenerse en cuenta las barreras interseccionales y los datos que contemplan esas barreras en los diversos sectores para elaborar respuestas políticas realmente inclusivas. Con demasiada frecuencia la raza, la edad, la sexualidad y la clase significan barreras diferenciales. El informe de 2019 "Inclusion in the Recording Studio?: Gender and Race/Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 700 Popular Songs from 2012-2018" (Inclusión en el estudio de grabación: el género y la raza/etnia de los artistas, compositores y productores de las 700 canciones más populares de 2012-2018), realizado por la Annenberg Inclusion Initiative de la Universidad de Carolina del Sur, propone unos datos interesantes basados en la interseccionalidad que muestran, por ejemplo, que solo 4 de 871 productores fueron mujeres de color.²⁷ "La superposición de varias identidades sociales (edad, raza, orientación sexual, discapacidad, etc.) contribuye activamente a la discriminación sistémica basada en el género".²⁸

26. La interseccionalidad tiene sus raíces en el pensamiento feminista negro y fue acuñado por la jurista Kimberlé Crenshaw.

27. Stacy L. Smith, [et. al], "Inclusion in the Recording Studio? Gender and Race/Ethnicity of Artists, Songwriters & Producers across 700 Popular Songs from 2012-2018" (Inclusión en el estudio de grabación: el género y la raza/etnia de los artistas, compositores y productores de las 700 canciones más populares de 2012-2018), USC Annenberg, febrero de 2019, <http://assets.uscannenberg.org/docs/aii-inclusion-recording-studio-2019.pdf>

28. Voices of Culture, "Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors" (Igualdad de Género: Equilibrio de género en los sectores culturales y creativos), 4 - 5 de septiembre de 2019, <https://voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2020/02/VoC-Brainstorming-Report-Gender-Balance-in-the-Cultural-and-Creative-Sectors.pdf>



Soy consciente de que en un contexto más amplio en el mundo literario y artístico aún sigue habiendo muchas brechas en cuanto a diversidad y representación se refiere. Es parte de mi inspiración personal para hacer arte y contar historias y promover una mayor representación de las mujeres y la gente de color.

Yumi Sakugawa
Artista cómica, EEUU



© Drastic Graphics on Unsplash

También es importante destacar que los labores de recopilación de datos hasta la fecha apenas incluyen información sobre la diversidad de género y los géneros no binarios. Incluso los datos utilizados en este informe se limitan a menudo a categorías de género binarias porque las encuestas están formuladas según unas líneas binarias y, en muchos países, a menudo no es legalmente posible identificarse con otro género que no sea masculino o femenino. Una excepción

notable es el estudio realizado en Buenos Aires que reveló que la repartición del empleo en organismos culturales era de 50,49 % hombres, 46,56 % mujeres y 2,95 % personas de género diverso.²⁹

29. Adriana Benzaquen, Rocío Bustamante, "Innovar en cultura. Notas sobre la división sexual del trabajo en las organizaciones culturales de la Ciudad de Buenos Aires" in Marcela Pais Andrade and Belen Igarzábal, "De la Cultura al Feminismo", RGC Editores, 2021.

No obstante, se trata de un área muy poco investigada, lo que debe rectificarse a todos los niveles de investigación y seguimiento.

Aún más preocupante, en momentos de crisis social y financiera, las evidencias indican que los periodos de recesión o de austeridad afectan de forma desproporcionada a las mujeres. Por ejemplo, en el Reino Unido, después de la crisis financiera de 2008 los consiguientes recortes en televisión provocaron que 5 000 mujeres abandonaran la industria frente a 300 hombres.³⁰ Una preocupación acuciante en este momento es que la pandemia de COVID-19 desemboque en un nuevo y largo periodo de crisis social y financiera que se traduzca en unas consecuencias similares. Abordaremos este tema de manera más detallada en el capítulo 5, pero la clave aquí es que los momentos de crisis pueden incrementar la vulnerabilidad de los grupos ya marginados y/o pueden reforzar la visión de que las mujeres (sobre todo las mujeres de color y las mujeres mayores) son menos importantes y 'más prescindibles' para el trabajo creativo que los hombres.

30. Maggie Brown, "Women hardest hit by TV industry cutbacks, study suggests" (Un estudio sugiere que las mujeres han sido las más afectadas por los recortes de la industria televisiva), *The Guardian*, 9 de diciembre de 2009, www.theguardian.com/media/2009/dec/09/women-tv-industry-cutbacks

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA VIDA CULTURAL Y DIVERSIDAD DE REPRESENTACIONES

En términos de participación cultural, los datos presentan una vez más un panorama dispar. A menudo son las entidades gubernamentales nacionales y regionales, como los ministerios de cultura y patrimonio, las encargadas de medir la participación cultural. Los datos más útiles son aquellos que ofrecen datos desglosados por género.³¹ Por ejemplo, el Sistema de Información Cultural de la Argentina o SinCA (perteneciente al Ministerio de Cultura) realiza una encuesta nacional centrada en el consumo y la participación cultural que incluye datos desglosados por sexo.³² En 2017, se desprendió de la encuesta que seis de cada diez personas que indicaban la falta de recursos suficientes como motivo para no acudir a conciertos y recitales eran mujeres. Más significativo aún, nueve de cada diez personas que contestaban que no iban a recitales "por motivos laborales" eran hombres. En cambio, ocho de cada

31. Pero muchos no ofrecen ese desglose. Véase por ejemplo el Ministerio de Cultura, Comunidad y Juventud de Singapur, que realiza encuestas anuales sobre el consumo cultural sin desglose por género: Ministerio de Cultura, Comunidad y Juventud, "Arts and Heritage Statistics and publication" (Publicación de las estadísticas sobre arte y patrimonio), 2021, www.mcy.gov.sg/about-us/news-and-resources/statistics/2019/jan/arts-heritage-statistics-and-publications

32. Sistema de la Información Cultural de la Argentina (SinCA), "Encuesta Nacional de Consumos Culturales", 2018, <https://encuestadeconsumo.sinca.gob.ar/>

diez personas que no iban a recitales "por motivos familiares como ocuparse de los hijos" eran mujeres. Las cifras más recientes de Eurostat sobre el consumo cultural en la Unión Europea de 2015 ofrecen datos desglosados por sexo de diversas actividades, como ir a actuaciones en directo y al cine, visitar centros culturales y practicar actividades artísticas. El estudio revela pocas diferencias en los porcentajes de participación cultural entre mujeres y hombres con casi dos tercios de las mujeres (63,8 %) y hombres (63,6 %) en la Unión Europea que indican haber participado en al menos una actividad cultural en el último año.³³ Una serie de informes periódicos cuatrienales (IPC) presentados por las Partes de la Convención de 2005 en 2020 aporta información adicional al respecto: en Canadá³⁴, la participación de mujeres y hombres en actividades culturales es prácticamente equivalente (87 % mujeres, 85 % hombres en 2016), en Perú³⁵, el 59,8 % de mujeres y el 63,6 % de hombres participaron en actividades culturales en 2018, y en Dinamarca³⁶, más mujeres (79 %) indicaron haber participado en actividades culturales en los tres últimos meses (frente al 70 % de hombres). Pero este tipo de datos siguen siendo escasos y una mayor recopilación y difusión de datos más exhaustivos en términos de participación cultural ayudaría a seguir las tendencias y los desafíos, a entender, por ejemplo, los motivos de no participación, y a ahondar la reflexión sobre las relaciones entre el consumo y la participación cultural y la producción cultural.

Una faceta adicional del panorama estadístico que merece comentario son los retratos de género *dentro* de la cultura y de las actividades, bienes y servicios culturales.

33. Eurostat, "Culture statistics - cultural participation" (Estadísticas culturales - Participación cultural), noviembre de 2017, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Culture_statistics_-_cultural_participation&oldid=451367#Cultural_participation_by_sex

34. Informe periódico cuatrienal de Canadá sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6863>

35. Informe periódico cuatrienal de Perú sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>

36. Informe periódico cuatrienal de Dinamarca sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3819>

Cuadro 4 • *Abordar el género y la interseccionalidad: Colectivo Cimarrón, Colombia*

Creada en 2013, Cimarrón Producciones es una compañía cultural independiente que centra su trabajo de producción cultural en la lucha por los derechos humanos, contra el racismo y el clasismo. Su creación se basa en la recuperación de la experiencia del Movimiento Nacional para los Derechos Afrocolombianos - Cimarrón Nacional y en la defensa de los derechos humanos del pueblo negro. Su ámbito de trabajo va más allá de la industria, promocionando el trabajo en, de y con las comunidades, centrándose principalmente en la creación de referencias y relatos rechazados por el machismo y el racismo. En palabras de su fundador y director, Henry Cuestas, el objetivo de Cimarrón es "divulgar historias, crear nuestros propios relatos sobre quiénes somos, cómo somos y adónde vamos. Estamos comprometidos con la creación y la recuperación de la memoria, de un archivo del pueblo afrocolombiano, en especial de las mujeres afrocolombianas".

Fuente: Ana Mines Cuenya, Socióloga y Doctora en ciencias sociales por la Universidad de Buenos Aires.



En Cabo Verde, la Comisión Nacional para la UNESCO alentó a los jóvenes estudiantes a poner su creatividad al servicio de la igualdad de género a través del diseño y la construcción de una instalación itinerante “El Laberinto del Género”. Este espacio inmersivo y sostenible ofrece una experiencia que invita a los visitantes a la reflexión mediante la representación de datos sobre la situación de las mujeres en seis ámbitos: la violencia, la familia, el mercado laboral, la participación política y cívica, el acceso a la educación y la sexualidad. La iniciativa es un éxito de la promoción del diálogo continuo entre la ciudad y los ciudadanos sobre la igualdad de género.

Abraão Vicente

Ministro de Cultura e Industrias Creativas, Cabo Verde



© Noah Buscher on Unsplash

Puede resultar difícil establecer las relaciones causales directas entre la diversidad de la fuerza laboral del sector cultural y la diversidad de las expresiones culturales que produce, pero las hay sin duda. Tal como establece el informe de 2019 de la UNESCO *Cultura y condiciones laborales de los artistas*, la “imagen desequilibrada y estereotipada de las mujeres en la pantalla tiene un efecto negativo directo tanto en la cantidad como en la naturaleza de las oportunidades de trabajo de las actrices en el cine, la televisión, los medios digitales y la publicidad”.

Los datos que aportan información sobre las representaciones de género y cultura son asimismo dispares, aunque, cuando existen, ofrecen unas perspectivas fascinantes. Una fuente clave de análisis regular de las tendencias en pantalla proviene del Instituto Geena Davis sobre Género en los Medios.³⁷

37. Instituto Geena Davis, “Historic Gender Parity in Family Films” (Paridad de género histórica en películas para todos los públicos), 2020, disponible en <https://seejane.org/2020-film-historic-gender-parity-in-family-films/> and Genna Davis Institute, “Historic Gender Parity Found in Children’s Television” (Paridad de género histórica en la televisión infantil), 2019, <https://seejane.org/research-informs-empowers/seejane-2019/>

Su reciente estudio muestra una evolución esperanzadora como niveles históricos de paridad de género (centrada en protagonistas femeninas) en las películas para todos los públicos y televisión infantil en 2018 y 2019, pero también otros resultados más moderados. Por ejemplo, en 2019, un informe sobre género e inclusividad en la publicidad de Youtube a nivel mundial revelaba que los personajes masculinos eran visibles un 56 % del tiempo frente a un 44 % para las mujeres, pero que las publicidades con protagonistas femeninas o con una representación de géneros equilibrada obtenían un 30 % más de visualizaciones, lo que, tal como expone el Instituto, revela “una demanda de contenidos más inclusivos”.³⁸



La imagen desequilibrada y estereotipada de las mujeres en la pantalla tiene un efecto negativo directo tanto en la cantidad como en la naturaleza de las oportunidades de trabajo de las actrices en el cine, la televisión, los medios digitales y la publicidad

La fuerza de gran parte de este estudio es que se realiza desde una perspectiva global y estudia una serie de dimensiones para la igualdad de representación: por ejemplo, evalúa el tiempo de pantalla relativo, las identificaciones de género de los papeles protagonistas, secundarios y de reparto, y el tiempo relativo de diálogo. Además, este estudio no solo examina las representaciones de género sino *también* de edad, de discapacidad y de orientación sexual. El Cuadro 5 presenta un ejemplo más detallado de una vasta recopilación de datos sólidos que estudia el marketing y la representación de las mujeres con profesiones culturales (en este caso, en la música clásica).

38. Instituto Geena Davis, “Diversity & Inclusivity Report: Gender in Youtube Advertising” (Diversidad e inclusividad: el género en la publicidad de Youtube), 2020, <https://seejane.org/research-informs-empowers/diversity-inclusivity-report-gender-in-youtube-advertising/>



*Nuevas
oportunidades
de generación
de datos para
un cambio
fundamentado
de las políticas*



Si bien las mujeres y las personas de género diverso tienen mayor presencia en las industrias culturales y creativas y sus producciones han obtenido mayor visibilidad, todavía queda mucho por hacer. Para entender apropiadamente esta realidad es necesario generar datos fiables que nutran políticas públicas culturales que promuevan mayor equidad de género y que permitan medir los cambios. Del mismo modo, debemos usar datos fiables para sensibilizar a los ciudadanos y a las organizaciones de la sociedad civil que trabajan en políticas de equidad.

En este sentido es importante contar con una mirada regional que tome en consideración tanto las realidades compartidas como las desigualdades entre los diferentes países. Para ello, es fundamental trabajar colaborativamente entre las organizaciones de la sociedad civil y los organismos internacionales que apoyan a los Estados para desarrollar metodologías rigurosas que sean aplicables en diferentes lugares y que generen datos que puedan ser compartidos. Esto permite una mirada regional del mapa cultural para acompañar y potenciar los procesos de cambio que se están dando en términos de conquista de derechos.

Luis Alberto Quevedo
Director de FLACSO, Argentina



© Lê Minh on Pixels

HACIA METODOLOGÍAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS MULTISECTORIALES Y MULTIDISCIPLINARIAS

Recomendación núm. 4 (Informe Mundial 2018)

Han de crearse y promoverse sinergias que fomenten una mayor cooperación interministerial e interorganizacional en la recopilación e intercambio de datos sobre la igualdad de género a escala mundial.

Los datos disponibles sobre la igualdad de género en la cultura y los medios, tanto en términos de fuerza laboral (creación, producción, distribución) como en términos de audiencias y de los propios productos culturales (participación y representación) son recabados por organizaciones muy diversas en distintos lugares: por ejemplo gobiernos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, universidades, sindicatos y grupos activistas. Las compañías de medios transnacionales, como Disney, financian o participan en las labores de recopilación de datos, las cuales luego pueden tener una incidencia en el tipo de contenido cultural que estas compañías producen.³⁹ Las organizaciones de la sociedad civil a menudo ofrecen perspectivas regionales importantes, como, por ejemplo, la labor de Culture Action Europe o del Instituto de Artes Creativas para el Progreso en África, que incluye la Plataforma de Mujeres Africanas Cineastas. Los sindicatos o los grupos activistas realizan estudios sólidos que apoyan la labor de sus miembros (por ejemplo, las ramas internacionales de Equity, Women in Film and TV (WFTV) o gremios de escritores y sociedades de autores) y los académicos realizan investigaciones en profundidad que suelen ofrecer unas perspectivas transnacionales únicas, como por ejemplo el trabajo de FLACSO, la Facultad de Ciencias Sociales de América Latina.

39. Por ejemplo, Disney está colaborando actualmente con el Instituto Geena Davis: Patrick Brzeski, "Geena Davis Unveils Partnership with Disney to 'Spellcheck' Scripts for Gender Bias" (Geena Davis desvela su colaboración con Disney para "corregir" prejuicios de género de los guiones), The Hollywood Reporter, 2019, www.hollywoodreporter.com/news/geena-davis-unveils-partnership-disney-spellcheck-scripts-gender-bias-1245347

Tal como se indicaba en el capítulo anterior, esto nos ofrece un mosaico esclarecedor de la información nacional e internacional, pero no una visión global que nos permita seguir y localizar el progreso a lo largo del tiempo. Es más, las tareas de recolección y análisis de datos sobre igualdad de género en los sectores culturales son especialmente complejas puesto que los datos en sí no son la panacea y pueden, en ocasiones, ensombrecer u ofrecer información errónea sobre el progreso. Por este motivo, la cautela y el trabajo multisectorial y multidisciplinario han de promoverse en la recopilación de datos. Los desafíos encontrados en los datos de 'plantilla' en la industria cinematográfica pueden servir para ilustrar la importancia de este tipo de enfoque.

En general, los datos de plantilla que se basan en la visualización de datos acumulados o porcentajes pueden ser útiles en un principio para esbozar un panorama general y unas medidas de referencia, pero también pueden conducir a afirmaciones erróneas sobre el progreso alcanzado cuando persisten las desigualdades más graves. En los tres casos presentados en "En detalle: Los desafíos y posibles escollos de la recolección de datos", el número de productoras exagera las cifras generales y, aunque puede que haya más mujeres que trabajen como productoras, esto no significa que se esté avanzando de manera tangible hacia una verdadera igualdad de género en el conjunto del sector cinematográfico. Los datos de plantilla también pueden utilizarse para plantear un relato "progresista" optimista, aunque en el fondo este relato no esté respaldado por los propios números.

No obstante, una mayor transparencia, una mayor colaboración y comunicación entre agencias culturales financiadas por los estados, analistas de datos y académicos podrían conducir a nuevas investigaciones centradas en las causas fundamentales y en las barreras a la igualdad de género y a una nueva era de recopilación de datos más sofisticada. Lo que necesitamos es la creación de conjuntos de datos globales y exhaustivos que puedan favorecer un cambio real y duradero. Para ello, necesitamos identificar metodologías de recopilación de datos innovadoras en las que participen actores de los sectores públicos, privados y de la sociedad civil que propongan ejemplos de mejores prácticas. El Cuadro 5 presenta un valioso ejemplo realizado a nivel de ciudad en el Reino Unido y en Alemania.

Cuadro 5 • Buenas prácticas de la recopilación de datos en el sector musical

Para el informe de 2015 titulado "Equality and Diversity in the Classical Music Profession" (Igualdad y Diversidad en el Mundo de Música Clásica) se realizaron más de 60 entrevistas a jóvenes músicas de clásico basadas en Londres y en Berlín. También se realizó un análisis cuantitativo de la representación por género, etnia y clase en la enseñanza y en las profesiones de música clásica que reveló que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los principales programas académicos, pero infrarrepresentadas en la profesión. Asimismo, se desprendió del análisis que las mujeres estaban sujetas tanto a una segregación horizontal (por ejemplo, los hombres y las mujeres se concentran en distintos grupos de instrumentos y quizás, de forma más significativa, las mujeres están considerablemente infrarrepresentadas en la profesión de compositor) como a una segregación vertical (por ejemplo, las mujeres están infrarrepresentadas en puestos de poder y prestigio como director de orquesta, líder artístico, músico principal, estudiantes y profesores de conservatorio). Se constató que la persistente sexualización de las mujeres músicas es frecuente en la industria, contribuyendo a la idea falsa de que las artistas "lo tienen más fácil" o pueden triunfar gracias a "su buena apariencia" y a un material de marketing sexualizado. Esta idea falsa puede repercutir seriamente en la reputación y la credibilidad de las mujeres músicas. También salió a la luz la existencia de acosos sexuales en el mundo de la música clásica, como lo demuestra el movimiento #MeToo. En general, este estudio ofrece datos sólidos comparables de dos industrias de la música clásica y brinda una imagen compleja, a la par que matizada, de cómo las mujeres se mueven por este universo y de las múltiples barreras multifacéticas a las que han de enfrentarse.*

*Christina Scharff, "Equality and Diversity in the Classical Music Profession" (Igualdad y Diversidad en la Profesión de Música Clásica) King's College London, febrero de 2015, www.impulse-music.co.uk/wp-content/uploads/2017/05/Equality-and-Diversity-in-Classical-Music-Report.pdf

Además, en el contexto actual de crisis sanitaria mundial, es crucial garantizar que los sistemas de información cultural sean más sensibles en materia de género para ayudar a medir el impacto de la crisis sobre la situación de las mujeres que trabajan en estos sectores y sus oportunidades para participar plenamente en la vida cultural (véase capítulo 5). En este sentido, las organizaciones internacionales como la UNESCO, ONU Mujeres y la OIT han reclamado que los programas de recopilación de datos sigan activos y que los datos integrados en los planes de respuesta a la crisis presten especial atención a la igualdad de género. Iniciativas como "Las Mujeres Cuentan", dirigida por ONU Mujeres, que buscan provocar un cambio radical en la manera en que se crean, se utilizan y se promueven las estadísticas de género, han reaccionado rápidamente con el lanzamiento de encuestas rápidas de evaluación de género para determinar el efecto de la COVID-19 en las mujeres y niñas en la Región Asia-Pacífico, en Europa y en Asia Central.⁴⁰

40. ONU Mujeres, "UN Women surveys reveal that women are bearing the brunt of the COVID-19 pandemic" (Las encuestas de ONU Mujeres revelan que las mujeres son las más afectadas por la pandemia de COVID-19), 23 de julio de 2020, <https://data.unwomen.org/news/un-women-surveys-reveal-women-are-bearing-brunt-covid-19-pandemic>

EL MARCO DE SEGUIMIENTO DE LA CONVENCIÓN DE 2005: INSPIRAR FUTUROS ESFUERZOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

La igualdad de género constituye una de las once áreas de seguimiento del Marco de Seguimiento de la Convención de 2005, una herramienta estratégica que impulsa la implementación de la Convención y que pretende inspirar y fundamentar las futuras acciones políticas para generalizar y seguir sistemáticamente la igualdad de género en las industrias culturales y creativas.

El Marco de Seguimiento se centra en la implementación de dos indicadores sobre "políticas y medidas que promuevan la igualdad de género en los sectores de la cultura y de los medios de comunicación" y "sistemas de seguimiento que evalúen los niveles de representación, participación y acceso de las mujeres a los sectores de la cultura y de los medios de comunicación". Pese a estar relativamente abiertos a interpretación, estos indicadores ofrecen una base de referencia clara y concisa para el proceso de presentación de informes.

En detalle

LOS DESAFÍOS Y POSIBLES ESCOLLOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS: LOS DATOS DE 'PLANTILLA' EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA

Los datos de 'plantilla' son los datos que tienen en cuenta el número de hombres y mujeres^a que ocupan distintos puestos de trabajo en distintos sectores. Son útiles para obtener un panorama general de los roles de género en determinadas industrias o sectores y para seguir el progreso tras la puesta en marcha de medidas de igualdad de género. Los sectores de producción televisiva y cinematográfica han sido líderes en el desarrollo y la implementación de medidas de igualdad de género y los datos de plantilla ofrecen unas perspectivas de progreso relativamente rápidas.

El TeleFilm Canada Talent Fund se ha centrado en la financiación de proyectos encabezados por mujeres en funciones creativas clave y sus resultados, respaldados por los datos de plantilla, son prometedores. Los resultados de 2018-2019 muestran que el programa alcanzó la paridad de género en las tres funciones principales:



En comparación con el ciclo anterior, se ha doblado la financiación de proyectos dirigidos o escritos por mujeres y se han más que triplicado los proyectos producidos por mujeres.^b

Sin embargo, hay desafíos y escollos inherentes a la utilización exclusiva de datos de plantilla. Los datos de plantillas pueden ayudar a visualizar tendencias generales, pero también pueden conducir a afirmaciones "progresistas" inexactas y ocultar las barreras estructurales que perpetúan las desigualdades de género más importantes. El Instituto de Cine Austriaco y Filmfonds Austria tienen incentivos de género que recompensan las producciones con financiación adicional si el proyecto cuenta con un porcentaje significativo de mujeres al cargo de los departamentos en las áreas de producción, dirección, guión, cámara, montaje, sonido, vestuario y diseño de producción. Al evaluarse los datos de plantilla, se observa que el porcentaje de mujeres ha aumentado en prácticamente todos los puestos, pero el Informe de Género de Austria de 2012-2016 subraya que las mujeres siguen estando extremadamente infrarrepresentadas y que son solo determinados puestos (como por ejemplo el de productor) los que tienen, en comparación, una mayor representación femenina. En este caso, los datos de plantilla están acompañados por un reconocimiento de los desafíos que aún persisten.^c

En Australia, el programa "Gender Matters" (el género importa), lanzado en 2015 por Screen Australia, se centra en "equipos creativos dirigidos por mujeres" y su objetivo inicial era que, para finales de 2018, la financiación para producción acordada por Screen Australia estuviera destinada a equipos creativos compuestos por al menos 50 % de mujeres. En septiembre de 2019, la organización publicó sus últimas decisiones sobre financiación y anunció que el 56 % de los proyectos financiados a través del programa tenía equipos en los que al menos la mitad de los puestos creativos estaban ocupados por mujeres (guionista, productora, directora y, en actuación, la protagonista), superando de este modo el objetivo del 50 %. Sin embargo, se cuestionaron estos resultados y los datos de plantilla en los que se basaba la evaluación, y comentaristas subrayaron que una película podría considerarse un éxito desde una perspectiva de "Gender Matters" a pesar de que no hubiera ninguna mujer en los principales puestos creativos de guionista o director.^d Además, un examen detenido de las cifras reveló que el número de productoras aumentó la media. Por consiguiente, las cifras de Screen Australia mostraron que solo el 27 % de los largometrajes fueron escritos o dirigidos por mujeres en 2018-2019, lo que, aunque sí suponga un pequeño incremento, dista mucho del 50 % necesario para alcanzar la paridad. Para su último ciclo, Screen Australia anunció un nuevo objetivo para 2022^e que consiste en alcanzar el 50 % de mujeres en puestos creativos clave (guionista, productora o directora) en todos los proyectos financiados.

a. Y, ocasionalmente, aquellas personas que se identifican de género diverso.

b. Informe periódico cuatrienal de Canadá sobre la Convención de 2005, 2020, <https://es.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6363>

c. Informe periódico cuatrienal de Austria sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3864>

d. Cathy Henkel, "Screen Australia celebrates its work in gender equality but things are far from equal" (Screen Australia se congratula por su labor en pro de la igualdad de género, pero la situación está lejos de ser paritaria), *The Conversation*, 2019, <https://theconversation.com/screen-australia-celebrates-its-work-in-gender-equality-but-things-are-far-from-equal-122266> pero Maria Evans #GenderMatters Returns" (Vuelve #GenderMatters), <https://medium.com/@devt/gendermatters-returns-5d40a3a2c410>

e. Screen Australia, "Gender Matters 2020" (El género importa 2020), www.screenaustralia.gov.au/sa/media-centre/backgrounders/2020/10-15-gender-matters-2020.

También se han establecido unas relaciones directas con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, subrayando la manera en que la implementación de la Convención en esta área política específica contribuye a alcanzar el ODS 5.

Mientras las Partes tengan la obligación estatutaria de presentar unos informes periódicos cuatrienales (IPC) sobre las políticas y medidas adoptadas y los desafíos a los que hayan tenido que enfrentarse a la hora de implementar la Convención, se reforzarán con el tiempo de forma considerable la recopilación y presentación de datos sobre la igualdad de género en los sectores de la cultura y de los medios de comunicación.

En el primer ciclo de presentación de informes (2012-2015), la igualdad de género no se planteaba como un área de seguimiento específica y tan solo el 5 % de los informes presentados incluían políticas y medidas en esta materia. Para el segundo ciclo de presentación de informes (2016-2019), se alentó a las Partes de la Convención a que informaran sobre las políticas y medidas para promover la igualdad de género en los sectores de la cultura y de los medios de comunicación, teniendo en cuenta la prioridad de la UNESCO en materia de igualdad de género. De los 88 informes presentados, el 64 % incluía al menos una política o medida sobre igualdad de género.

El nuevo marco de los informes periódicos, alineado con el Marco de Seguimiento de la Convención para el tercer ciclo de presentación de informes, que comenzó en 2020, ha demostrado tener un efecto impulsor. Además de presentar las políticas y medidas adoptadas a nivel nacional, las Partes ahora tienen que contestar a una serie de preguntas cualitativas clave derivadas del Marco de Seguimiento que permiten evaluar clara y rápidamente la situación de la igualdad de género en los sectores de la cultura y de los medios de comunicación. Además, se ha incluido una serie de preguntas estadísticas y se alienta a las Partes a contestarlas siempre que esos datos estén disponibles. Estas exigencias estadísticas buscan fomentar una reflexión fundamentada sobre el tipo de datos que aún no se recogen pero que pueden ser relevantes para el país e inspirar futuros sistemas de recopilación de datos en pro de unas decisiones políticas más fundamentadas (véase Cuadro 6).

La armonización del marco de los informes periódicos con el Marco de Seguimiento de la Convención ofrece a las Partes la oportunidad de abordar de manera específica los logros y desafíos en materia de igualdad de género, dar a conocer políticas, medidas y programas relevantes, así como identificar las áreas en las que aún es necesaria una acción política y reflexionar sobre las labores de recopilación de datos pendientes. Según indican los resultados preliminares del tercer ciclo de presentación de informes⁴¹, el porcentaje de informes que incluyen información sobre políticas y medidas que promueven la igualdad de género asciende al 82 % en el momento de redactarse el presente informe, lo que sugiere un mayor reconocimiento de

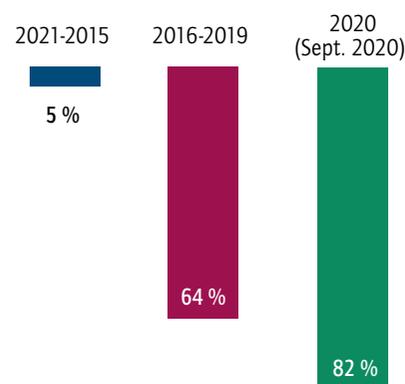
41. 31 son los informes periódicos presentados para el tercer ciclo de presentación de informes en septiembre de 2020 y que se han tenido en cuenta y analizado para la redacción del informe intermedio: Armenia, Austria, Bielorrusia, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Costa Rica, Dinamarca, Ecuador, Eslovaquia, Eslovenia, Eswatini, Finlandia, Gabón, Gambia, Jamaica, Jordania, Madagascar, Malawi, Mali, Noruega, República Árabe Siria, República Popular de China, República Unida de Tanzania, Perú, Senegal, Suecia, Suiza, Timor Oriental, Ucrania, Uganda.

la relevancia de la igualdad de género en el seguimiento de la implementación de la Convención (Véase Gráfico 4).

Gráfico 4

Progreso en el seguimiento de las políticas y medidas que promueven la igualdad de género implementadas por las Partes de la Convención de 2005 (2012-2020)

Porcentaje de informes cuatrienales que incluyen políticas y medidas sobre igualdad de género



Cuadro 6 • Preguntas clave para evaluar la acción política para la igualdad de género en los sectores culturales

- Ministerios, organismos gubernamentales y/u órganos parlamentarios encargados de la igualdad de género:**
 - Existen y son pertinentes para los artistas y profesionales de la cultura
 - Existen, pero no son pertinentes para los artistas y profesionales de la cultura
 - No existen
- Se han aplicado en los últimos cuatro años políticas y medidas encaminadas a promover la participación plena de las mujeres en la vida cultural**
 - SÍ NO
- Se han adoptado políticas y medidas para propiciar el reconocimiento y avance de las mujeres en tanto artistas, profesionales de la cultura y/o empresarias de los sectores cultural y creativo (por ej. garantía de igualdad de remuneración por igual trabajo, acceso igual a la financiación, programas de orientación personalizada o tutoría, medidas antidiscriminación, etc.):**
 - SÍ NO
- Se recopilan y difunden periódicamente datos para supervisar la:**
 - Igualdad de género en los sectores de la cultura y los medios de comunicación
 - Participación de las mujeres en la vida cultural

ESTADÍSTICAS

- Porcentaje del total de la financiación pública otorgado a mujeres artistas y productoras culturales
- Porcentaje de mujeres/hombres en cargos de directivos en instituciones culturales y mediáticas públicas y privadas
- Porcentaje de obras de artistas mujeres/hombres presentados / proyectados en festivales importantes de las artes y las industrias culturales (cine, edición, sector musical, etc.)
- Porcentaje de mujeres que reciben premios y galardones nacionales de arte
- Porcentaje de mujeres que participan en actividades culturales



El nuevo marco de los informes periódicos también promueve un enfoque más transversal de la igualdad de género, que se traduce en referencias a la igualdad de género en informaciones sobre las políticas y medidas implementadas en relación con otras áreas de seguimiento de la Convención. Pueden ser afirmaciones generales que confirman la voluntad política de promover el trabajo creativo de las mujeres. También pueden ofrecer un panorama de la implicación de las mujeres en proyectos e iniciativas culturales o destacar mecanismos específicos para este propósito, tales como la introducción de cuotas para garantizar una participación equilibrada en términos de género. Por ejemplo, Burkina Faso ha informado de que, en 2017, se formó a 47 jóvenes, de los cuales 21 % eran mujeres, en la producción cinematográfica a través de la iniciativa "Cinéma de poche pour le Développement (CinéPoD)" (Cine de bolsillo para el desarrollo).⁴²

Cabe asimismo señalar que el nuevo marco de los informes periódicos incluye una sección para las organizaciones de la sociedad civil que permite a las Partes destacar los procesos participativos establecidos entre las organizaciones de la sociedad civil y las autoridades públicas para la preparación de los informes periódicos e incluir las principales contribuciones de la sociedad civil relativas a las medidas e iniciativas implementadas durante los últimos cuatro años para alcanzar los objetivos de la Convención, incluida la promoción de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, haciendo especial hincapié en la igualdad de género. Para el tercer ciclo de presentación de informes, el 73 % de los países, a fecha del 1º de septiembre de 2020, han incluido al menos una medida/iniciativa de la sociedad civil sobre igualdad de género y el 75 % han incluido tantas o más medidas/iniciativas sobre igualdad de género promovidas por organizaciones de la sociedad civil que por el sector público.

Un examen detenido de esta última ronda de informes periódicos presentados indica que el progreso es evidente.

42. Informe periódico cuatrienal de Burkina Faso sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5640>

Con demasiada frecuencia se proponen políticas de igualdad de género sin una base empírica sólida, matizada o transparente. Las políticas sin un marco basado en datos no tienen sentido. Contar sin un marco de rendición de cuentas es engañosamente inútil. Las estrategias políticas construidas únicamente a partir de simples objetivos estadísticos corren el riesgo de convertirse en ejercicios matemáticos en los que la mejora de las cifras es un fin político en sí mismo, como si, al alcanzar una tasa de participación predefinida (50:50, 30%, etc.) el trabajo estuviera terminado. Este es el pilar de tanto trabajo político-estadístico dedicado a la equidad, la diversidad y la inclusión. Pero, ¿qué pasaría si, en lugar de centrarnos únicamente en cambiar las cifras globales, nos centráramos en la capacidad de los datos para fomentar cambios en los valores y comportamientos sociales? En ese caso, necesitaríamos un enfoque más matizado sobre cómo recopilar, escalar, compartir, analizar e interpretar las "pruebas de equidad". Las matemáticas, las estadísticas y lo cuantitativo son fundamentales para comprender las operaciones del poder contemporáneo. Pero la rendición de cuentas, la capacidad crítica de identificar, medir y responder al éxito o al fracaso, requiere que los datos que informan las iniciativas políticas sean abiertamente públicos, socialmente conscientes y sensibles al contexto.

Profesora Deb Verhoeven

Cátedra Canadá 150 de Género e Informática Cultural, Universidad de Alberta, Canadá

Tanto las autoridades públicas como las organizaciones de la sociedad civil son cada vez más conscientes de que la igualdad de género forma parte integrante del ámbito de aplicación de la Convención. Sin embargo, aún queda mucho por hacer, dado que aún son necesarias medidas de recopilación de datos coherentes para seguir el progreso hacia la igualdad de género en los sectores culturales y creativos. Tal como se subraya en este capítulo, la recopilación de datos realizada por académicos, organizaciones de la sociedad civil, sindicatos y grupos de activistas culturales ofrece una verdadera perspectiva de los niveles relativos de la igualdad de género en los distintos países y sectores culturales y de cómo sienten y viven la desigualdad de género los propios trabajadores creativos. En el futuro, los ejercicios de seguimiento realizados a través de los informes periódicos podrían prestar más atención a estas fuentes adicionales,

adoptando una perspectiva más amplia en términos de qué tipos de datos están disponibles en relación con la igualdad de género en los sectores e industrias culturales. Esto también permitiría a las Partes identificar las mejores prácticas para su propia recopilación de datos y alentar futuras colaboraciones con las organizaciones de la sociedad civil que realizan un trabajo relevante.

Así pues, vemos nuevamente el potencial de la implementación del Marco de Seguimiento de la Convención: permite a las Partes de la Convención garantizar que sigan generándose nuevos datos (nacionales y mundiales), que se prosiga el seguimiento de las nuevas políticas y medidas transformadoras para promover la igualdad de género en las industrias culturales y creativas y que dispongan de un marco para informar sobre éstas.

Cuadro 7 • Género, cultura y desarrollo sostenible en los Indicadores Cultura I 2030 de la UNESCO

Los Indicadores Cultura I 2030 de la UNESCO*, un marco de indicadores temáticos cuyo propósito es medir y seguir el progreso de la contribución de la cultura a la implementación nacional y local de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, son una herramienta adicional para reforzar la recopilación de datos sobre la igualdad de género en el sector cultural. Constituyen una nueva generación de los Indicadores UNESCO de Cultura para el Desarrollo que, en 2014, abrieron el camino a procesos de recopilación de datos sobre igualdad/desigualdad de género en el sector cultural en países en desarrollo.

Lanzados en 2019, los Indicadores Cultura I 2030 de la UNESCO combinan una variedad de datos, incluyendo indicadores cuantitativos y cualitativos, y se apoyan siempre que pueden en fuentes de datos existentes, incluidos los informes periódicos sobre la implementación de las Convenciones culturales de la UNESCO.

Como prioridad central, la igualdad de género se aborda en este marco de forma transversal más que como un indicador específico. Este enfoque transversal permite apreciar la igualdad de género mediante diversos datos, desde el acceso hasta las oportunidades y la participación de las mujeres en la vida cultural, política, económica y social. La posible dimensión de género para cada indicador es:

DIMENSIÓN	REF.	INDICADOR	POSIBLE DIMENSIÓN DE GÉNERO
Medio ambiente y resiliencia	1	Gastos en patrimonio	
	2	Gestión sostenible del patrimonio	Consideraciones de género en las políticas públicas
	3	Adaptación al cambio climático y resiliencia	Consideraciones de género en las políticas públicas
	4	Equipamientos culturales	Género de los dueños de las empresas. Proporción de hombres y mujeres en los consejos de administración y entre los directivos
	5	Espacio público para la cultura	Género de los usuarios y operadores (por ejemplo, puestos de Mercado)
Prosperidad y medios de vida	6	Cultura en el PIB	
	7	Empleo cultural	Desglose por sexo, edad y otras características
	8	Empresas culturales	Género de los dueños de las empresas. Proporción de hombres y mujeres en los consejos de administración y entre los directivos
	9	Gastos de los hogares	
	10	Comercio de bienes y servicios culturales	
	11	Financiación pública de la cultura	Contabilidad basada en el género
	12	Gobernanza de la cultura	Consideraciones de género en las políticas públicas
Conocimientos y competencias	13	Educación para el desarrollo sostenible	Consideraciones de género en las políticas públicas
	14	Conocimientos culturales	Consideraciones de género en las políticas públicas
	15	Educación multilingüe	
	16	Educación cultural y artística	Índice de paridad entre los géneros
	17	Formación cultural	Índice de paridad entre los géneros
Inclusión y participación	18	Cultura para la cohesión social	Desglose por sexo, edad y otras características
	19	Libertad artística	Consideraciones de género en las políticas públicas
	20	Acceso a la cultura	Desglose por sexo, edad y otras características
	21	Participación cultural	Desglose por sexo, edad y otras características
	22	Proceso participativos	Desglose por sexo, edad y otras características

* UNESCO, "Indicadores Cultura I 2030 de la UNESCO", <https://whc.unesco.org/en/culture2030indicators>.



Capítulo 3

Hacia una mejor participación y representación

En los capítulos 3 y 4 siguientes, estudiaremos más detenidamente lo que hemos aprendido de los diversos, y cada vez más numerosos, programas emergentes en materia de igualdad de género para entender cómo se pueden desarrollar políticas de forma diferente y mejor. El objetivo es resumir el nivel actual de conocimiento en este campo y proponer ejemplos concretos de buenas prácticas que puedan inspirar a los Estados que están evaluando y/o tratando de mejorar su propia acción política.



Aunque aún no observemos políticas transformadoras en materia de género a nivel mundial, existen indicios de innovación en determinados sectores y lugares

Lo que salta a primera vista del análisis de los informes periódicos cuatrienales presentados por las Partes de la Convención desde 2017, así como de otras fuentes, es que las medidas para promover la igualdad de género en los sectores culturales y creativos son más visibles y están en aumento. Aunque aún no observemos políticas transformadoras en materia de género a nivel mundial, existen indicios de innovación en determinados sectores y lugares. El objetivo de estas medidas puede resumirse a través de los siguientes conceptos: promover la equidad en las estructuras de gobernanza, incrementar la visibilidad de las mujeres y las personas de género diverso creativas, desarrollar programas de formación/tutoría, favorecer el acceso a las fuentes de financiación, abordar la brecha de género digital y crear espacios para el diálogo de las múltiples partes interesadas. En las siguientes subsecciones se abordarán más detalladamente ejemplos de medidas innovadoras en cada uno de esos ámbitos.

ABORDAR LAS ESTRUCTURAS DE GOBERNANZA

Recomendación núm. 11 (Informe Mundial 2018)

Si existen obstáculos específicos que ponen trabas a la participación y el adelanto profesional de las mujeres en las profesiones culturales que hayan elegido, será preciso adoptar medidas para suprimirlos.

Una barrera crucial para alcanzar una igualdad de género plena y concluyente es el número de mitos que circulan en los sectores e industrias culturales y creativos y que se emplean a modo de excusa para explicar la falta de progreso en materia de igualdad de género, incluso en las industrias para las que se dispone de una gran cantidad de datos y en las que hay muestras de progreso hacia la igualdad de género. Estos mitos incluyen, por ejemplo, el mito de la meritocracia: la idea de que conceptos subjetivos como el "talento" o el "trabajo duro" son los únicos elementos que determinan quién es creativo y quién no. Se utilizan a menudo para justificar el motivo (inexacto e impreciso) por el cual no hay más mujeres en puestos de liderazgo en las industrias culturales.

En los informes periódicos cuatrienales presentados, se observa un mayor número de datos disponible sobre las desigualdades en las estructuras de gobernanza y de gestión en la cultura y el arte. Más importante aún, estas desigualdades se plantean como motivaciones para un cambio a través de planes de acción en materia de igualdad de género. El Cuadro 8 presenta en este sentido una novedosa iniciativa de Indonesia centrada en el sector cinematográfico.

Otros ejemplos incluyen la inversión del Consejo Australiano para las Artes en artistas mujeres, que reconoce las continuas desigualdades en el liderazgo de las mujeres en el arte a pesar de que haya más mujeres que hombres que se presenten a los programas de liderazgo del Consejo.

En 2018, más de la mitad (63 %) de los 6,3 millones AUD (4,6 millones USD) de becas se concedieron a artistas mujeres. Ese mismo año, el 73 % de las becas de música concedidas a artistas individuales fueron otorgados a mujeres. El Consejo, que reconoce la importancia de invertir en líderes artísticos para contribuir a que, con el tiempo, se produzca un cambio en la gobernanza, sigue financiando el trabajo de las artistas en Australia y apoyando a mujeres que trabajan en otras áreas como la gestión cultural.⁴³ En Bulgaria, el 40 % de los miembros directivos de las organizaciones de difusión electrónica son mujeres y el Plan Nacional de Acción para promover la igualdad entre mujeres y hombres adoptado en los últimos cuatro años incluía una serie de medidas en áreas prioritarias, en especial "reducir la brecha de ingresos y salarios entre géneros" y "promover la igualdad entre mujeres y hombres en puestos de toma de decisión". Según la información comunicada por el Instituto Nacional de Estadística de Bulgaria, se está reduciendo la brecha salarial de género en actividades de "cultura, deportes y entretenimiento" – del 8,4 % en 2016 al 4,6 % en 2018. Es una evolución positiva y el Plan Nacional de Acción debería idealmente ayudar a cerrar esta brecha completamente.⁴⁴

Aunque la mayoría de las políticas y medidas introducidas para combatir las desigualdades de género en la gobernanza y la gestión tienen un alcance general y no son necesariamente específicas al sector cultural, están surgiendo algunos ejemplos interesantes del gran impacto que puede generar la aplicación y adaptación de medidas de carácter general al sector de la cultura. Por ejemplo, en Burkina Faso se esperaba que la implementación de la Política Nacional de Género (PNG), cuyo objetivo era "promocionar un desarrollo participativo y paritario de hombres y mujeres, garantizando un acceso y control

43. Consejo Australiano para las Artes, "Female Artists lead the way in latest Australia council Grants" (Las artistas lideran las últimas becas del Consejo Australiano), 11 de septiembre de 2018, www.australiacouncil.gov.au/news/media-centre/media-releases/female-artists-lead-the-way-in-latest-australia-council-grants/

44. Informe periódico cuatrienal de Bulgaria sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3831>

Cuadro 8 • *Un plan de acción para alcanzar la igualdad de género en el cine indonesio*

En Indonesia, la UNESCO encomendó a KAFEIN (Pengkaji Film Indonesia) la elaboración de datos desglosados por género sobre los diversos puestos de la industria cinematográfica, desde productor hasta guionista pasando por directores de sonido y de música. Al igual que otros ejercicios de recopilación de datos de este tipo, las cifras indican que ha incrementado la presencia de mujeres en puestos importantes tras la reforma llevada a cabo en Indonesia, pero las cifras siguen siendo muy bajas y la industria sigue estando ampliamente dominada por los hombres. Paradójicamente, los datos relativos a los estudios cinematográficos muestran que hay más mujeres que hombres que finalizan los estudios de cine y que las mujeres reciben más becas de estudios en este ámbito, lo que indica que la segregación vertical comienza al iniciar la carrera profesional.

Basándose en estos datos, KAFEIN ha desarrollado un plan de acción para alcanzar la igualdad de género en la industria cinematográfica indonesia. El plan, dividido en tres objetivos y 11 puntos de acción concretos, proporciona vínculos globales entre datos, financiación, educación y condiciones laborales. Los objetivos son:

- Mejorar las condiciones laborales en la industria cinematográfica indonesia para que sean óptimas, seguras e inclusivas para todos los géneros, incluidos los procedentes de grupos marginados.
- Fomentar la participación de los géneros marginados y otros grupos en la producción, las actividades y la política cinematográficas indonesias mediante la concesión de incentivos y la creación de nuevos espacios para que puedan aprender, realizar trabajos y ocupar puestos de toma de decisión estratégicos para compensar la disparidad.
- Aportar una perspectiva de género en la realización cinematográfica (que incluya un enfoque de género para las decisiones de financiación cinematográficas) y reconocer que una representación "equilibrada" no garantiza que el contenido de la película sea sensible al género y diverso. Este tercer objetivo centra su atención en transformar la enseñanza cinematográfica y en proponer formaciones de sensibilización al género a profesionales y actores del sector cinematográfico.



© Chang Liu on Unsplash

equitativo e igualitario de los recursos y las esferas de decisión y respetando sus derechos fundamentales», tuviera también un impacto significativo en la representación de las mujeres en los sectores e industrias creativos. Debido al carácter transversal del género, todos los ministerios e instituciones estaban llamados a trabajar para alcanzar este objetivo. En el sector cultural, se introdujo la transversalidad de género en la política cultural y se utilizaron tres indicadores para medir el grado de promoción de la igualdad de género: la proporción de mujeres en la administración pública, la proporción de mujeres en los órganos rectores de las organizaciones profesionales, y la proporción de mujeres en los puestos de toma de decisión en la administración pública. Además, se creó una "Unidad de Género" en todos los ministerios, incluido el Ministerio de Cultura y Turismo (MCAT). Estas medidas específicas en materia de gobernanza cultural fueron decisivas para alcanzar los siguientes resultados: la adopción de un plan de acción

para la Unidad de Género del MCAT; el aumento del número de mujeres trabajando en la administración cultural, del 21 % en 2016 al 23 % en 2017, de las cuales 25,5 % ocupaban puestos de poder; la formación de 60 funcionarios ministeriales, entre 2017 y 2018, en transversalidad de género en políticas y estrategias mediante una planificación y una presupuestación sensibles a las cuestiones de género; la financiación, entre 2017 y 2018, de 11 proyectos dirigidos por mujeres por el Fondo para el Desarrollo Cultural y Turístico (FDCT) por un importe total de US\$ 408 683.

Asimismo, cabe señalar que numerosas iniciativas de la sociedad civil abordan las desigualdades de género en la gobernanza y la gestión, dos ámbitos claramente prioritarios para las asociaciones culturales profesionales. A este respecto, resulta importante mencionar los nuevos cursos de formación propuestos por organizaciones y asociaciones que apoyan el trabajo de las artistas gracias a los cuales podrán surgir

nuevas oportunidades para el liderazgo de las mujeres. En Gambia, se han creado a este efecto la Asociación de Mujeres Periodistas de Gambia y la Asociación de Mujeres Músicas, esta última afiliada a la Unión de Músicos de Gambia.⁴⁵ En Senegal, la Asociación Genji Hip Hop reúne a activistas y artistas mujeres de diversas nacionalidades que trabajan juntas en el campo del hip hop y de la cultura urbana. Actualmente reúne a 81 mujeres raperas, cantantes, periodistas, fotógrafas, narradoras, bailarinas, Djs, managers, coordinadoras de proyectos, todas ellas involucradas en el hip hop, y les ofrece espacios para reunirse, unir recursos, crear lazos de solidaridad y estimular la creación.⁴⁶

45. Informe periódico cuatrienal de Gambia sobre la Convención de 2005, 2019, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3820>

46. Informe periódico cuatrienal de Senegal sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3910>

AUMENTAR LA VISIBILIDAD DE LOS ARTISTAS Y CREATIVOS MUJERES Y DE GÉNERO DIVERSO

Destacar los proyectos innovadores que aumentan la visibilidad de los artistas y creativos mujeres y de género diverso es crucial para abrir nuevas vías de diálogo, fortalecer las capacidades y sobrescribir mitos y estereotipos inútiles (Cuadro 9 y En detalle).

Por ejemplo, KeyChange es una campaña internacional que invierte en el desarrollo de talentos y alienta a las organizaciones musicales de todo tipo (festivales de música, orquestas, conservatorios, emisoras, salas de conciertos, sellos discográficos) a comprometerse a alcanzar una paridad de género del 50/50 en 2022. Comenzó en 2017 como un programa europeo de desarrollo de talentos para artistas emergentes dirigido por la Performing Rights Society, fundación británica de protección de los derechos de autor. Hoy son más de 300 las organizaciones que han firmado el compromiso de alcanzar una paridad de género del 50/50.⁴⁷ En América Latina, la red multidisciplinaria "Conectadas Latinoamérica" reúne a mujeres que trabajan en el sector cultural de 13 países de la región para promover de forma conjunta iniciativas y acciones culturales que reclaman el reconocimiento del trabajo artístico y cultural de las mujeres. La red participa actualmente en el trazado del primer mapeo latinoamericano de mujeres profesionales culturales.

Otras iniciativas innovadoras lideradas por organizaciones de la sociedad civil a nivel de países son el Soma Cook Café en Tanzania, que con 25 organizaciones de derechos de la mujer lanzó una iniciativa de desarrollo de capacidades centrada en enfoques efectivos para descubrir, preservar y difundir historias de mujeres, y la Asociación de Mujeres de los Medios de Comunicación de Uganda, que introdujo una medida cuyo objetivo era integrar la visión de las mujeres en la programación y la promoción de retratos no estereotipados de mujeres

47. KeyChange, www.keychange.eu

Cuadro 9 • Promocionar la diversidad a través del Premio Sor Juana Inés de la Cruz 2020

En 2020 se celebró la 34ª edición de la Feria Internacional del Libro de Guadalajara (FIL) en México, una de las principales ferias mundiales de la literatura en castellano. Fundada en 1987 por iniciativa de la Universidad de Guadalajara, la Feria ha ido creando a lo largo de los años múltiples espacios y propuestas. En 1993, por sugerencia de la escritora nicaragüense Milagros Palma, se creó una distinción para la literatura escrita por mujeres, el Premio Sor Juana Inés de la Cruz. Este nombre rinde homenaje a una de las poetisas y escritoras mexicanas más destacadas que, en el siglo XVII, se refugió en un convento para poder escribir. Es también una manera de destacar los esfuerzos diferenciales que se han ido realizando a lo largo de los siglos para acabar con el encasillamiento que muchos han sufrido (el mundo literario no siendo distinto al resto). En 2020, el Premio Sor Juana Inés de la Cruz se otorgó a la escritora argentina transgénero Camila Sosa Villada. El jurado internacional seleccionó de forma unánime su novela *Las Malas*, destacando su destreza narrativa y originalidad. Su premio abre el camino a las mujeres trans en un mundo a menudo marcado por la transfobia.

Fuente: Ana Mines Cuenya, Socióloga y Doctora en ciencias sociales por la Universidad de Buenos Aires.

en los medios.⁴⁸ En Ecuador, se puede observar un planteamiento transversal en el trabajo de Crisalys y de Ñuca Trans, que promueven la visibilidad de las mujeres transgénero en el arte y la cultura. Su trabajo incluye la organización de eventos tales como 31 Trans (el Día Internacional de la Visibilidad Transgénero) y el programa de radio "Especiales a lo Trans", emitido por Radio Casa de la Cultura Ecuatoriana. En Senegal, se ha creado por primera vez una orquesta compuesta totalmente por instrumentistas femeninas, la Jigeen Ni Orchestra, que, además, desarrolla su propio repertorio. Su objetivo es brindar oportunidades a mujeres instrumentistas, garantizándoles un espacio en la escena musical senegalesa.⁴⁹ En Iraq, el Ministerio de Cultura, Turismo y Antigüedades organiza el premio anual Naziq Al-Malaika Award for Women's Literary Creativity, que promueve la participación de las mujeres en el ámbito literario y artístico y que difunde y presenta sus trabajos creativos a través de una amplia cobertura mediática. Este galardón también favorece el intercambio entre escritoras en el campo de la poesía, novela y crítica literaria de diversos países árabes.⁵⁰

48. Informe periódico cuatrienal de Uganda sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3825>

49. Informe periódico cuatrienal de Senegal sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3910>

50. Informe periódico cuatrienal de Iraq sobre la Convención de 2005, 2018, <https://en.unesco.org/creativity/node/15503>

Por último, otra manera eficiente de pensar en posibilidades para dar mayor visibilidad es el ámbito de la crítica cultural en el que ha surgido una serie de iniciativas que rompen con los procesos estándar de revisión y clasificación. Por ejemplo, un grupo de mujeres periodistas, académicas y activistas de seis países asiáticos ha desarrollado la aplicación Mango Meter que califica las películas en base a una serie de elementos tales como la representación, la distribución y la interseccionalidad (un mango = muy sexista, cinco mangos = muy feminista) y que está especialmente diseñada para combatir las continuas representaciones de la mujer en los contenidos culturales como sexualizadas, cosificadas y sujetas a la violencia.⁵¹ El F-Rating, desarrollado por el Festival de Cine de Bath en el Reino Unido y utilizado hoy en día por 80 festivales y cines del mundo entero, es un mecanismo similar que ofrece un sistema sencillo para calificar las películas en función de si han sido escritas y dirigidas por una mujer.⁵²

51. Dylan Amirio, "Mango Meter offers feminist perspective in film ratings" (Mango Meter propone calificar las películas desde una perspectiva femenina), The Jakarta Post, 16 de febrero de 2019, www.thejakartapost.com/life/2019/02/15/mango-meter-offers-feminist-perspective-in-film-ratings.html

52. Festival de Cine de Bath, "F-Rated", <https://filmbath.org.uk/frated/the-frating>

INCREMENTAR LA VISIBILIDAD DE LAS ARTISTAS EN ÁFRICA OCCIDENTAL

La Oficina de la UNESCO en Dakar lidera una serie de acciones pioneras cuyo objetivo es incrementar la visibilidad de las artistas en África Occidental. Centrándose en el papel de las mujeres en ámbitos creativos y en las barreras estructurales a las que éstas se enfrentan, ya sea mediante la promoción de su participación en los principales eventos culturales, ayudas para la movilidad de las artistas, campañas digitales o actividades de fortalecimiento de capacidades, han logrado posicionar las voces de las mujeres en el centro de las iniciativas de sensibilización e introducir firmemente la cuestión de la igualdad de género y la diversidad en la agenda política del sector creativo a nivel regional.

Esta iniciativa comenzó en 2016 con la **Declaración de Dakar sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el sector musical**^a firmada por artistas de Burkina Faso, Camerún, República Centroafricana, Costa de Marfil, Guinea-Conakry y Níger. En colaboración con sindicatos y asociaciones profesionales, la Declaración exige acciones en tres áreas principales: (i) condiciones de acceso y de trabajo en el sector musical, (ii) prevención y protección contra la violencia en el trabajo y (iii) alentar la afiliación y la participación activa de las mujeres en las organizaciones de músicos, inclusive en los puestos de toma de decisiones de dichas organizaciones.

En marzo de 2019, con motivo de la 26ª edición del **Festival FESPACO**^b en Uagadugú, Burkina Faso, se llevaron a cabo acciones para llamar la atención sobre la participación de las directoras en el sector cinematográfico a través de la campaña "50 años de FESPACO, ¿dónde están las mujeres?", la campaña de sensibilización #WeAreYennenga y mesas redondas de alto nivel. Como resultado, florecieron los intercambios entre directoras y se dio prioridad a la necesidad de estructurar el movimiento femenino en la profesión. Estos debates destacaron que el acceso a la financiación y al mercado laboral formal, la presencia en las formaciones profesionales y el acceso a puestos de toma de decisión son barreras concretas a las que han de enfrentarse las mujeres.

También se brindó apoyo para que participaran fotógrafas del continente en la **Bienal de Fotografía de Bamako 2020**, pudiendo las artistas obtener un reconocimiento como profesionales y presentar su trabajo.

La campaña digital **Voces de Mujeres Resilientes**, lanzada en 2020, difundía en las redes sociales y en el marco de una serie de debates en línea del movimiento ResiliArt los retratos de diez mujeres artistas senegalesas y malienses. Su objetivo era promover y reconocer la contribución de esos modelos de dinamismo en los sectores culturales y creativos, tanto en cine como en música, en diseño o en artes digitales. Con la llegada de la COVID-19, la idea de hacer que se escuchen las voces de las mujeres en esta crisis se ha visto reforzada, brindando un espacio para que las mujeres creadoras presenten su visión y análisis de la situación, las dificultades a las que se enfrentan y las soluciones y caminos que se plantean. Incrementar la visibilidad de las artistas y dar a conocer la carrera de las mujeres creativas supone un trampolín para inspirar a las futuras generaciones de artistas de la región.



© Kobe Su Bramaniam on Unsplash

a. UNESCO, "Déclaration de Dakar sur l'égalité femmes / hommes dans le secteur de la musique" (Declaración de Dakar sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el sector musical), 11 - 13 de enero de 2016, www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Dakar/pdf/DeclarationDakarEgaliteHommesFemmesMusique.pdf.

b. FESPACO, "Pan-African Film and Television Festival of Ouagadougou" (Festival Panafricano de Cine y Televisión de Uagadugú), <https://fespaco.bf/>

CREAR ESQUEMAS DE TUTORÍA Y FORMACIÓN Y FOMENTAR LA CREACIÓN DE REDES

Los esquemas de tutoría y de formación que apoyan a mujeres creativas y artistas favorecen el aprendizaje y el crecimiento profesional y ofrecen espacios vitales para el diálogo, la visibilidad y los contactos (véase también el apartado “En detalle” anterior). El fortalecimiento de capacidades es por tanto un área clave para promover y apoyar el cambio hacia la igualdad de género en los sectores culturales y creativos. Sin embargo, tal como muestran los ejemplos representativos expuestos a continuación, gran parte de las medidas innovadoras identificadas provienen de las organizaciones de la sociedad civil, subrayando la necesidad de una mayor y más sistemática inversión del sector público para que los efectos buscados en materia de igualdad de género se mantengan a largo plazo.

En Perú, el festival *Hecho por Mujeres* (2018 y 2019) se centra en reducir la brecha de género en el cine peruano acordando la prioridad a la comunidad, la interdisciplinariedad y el desarrollo profesional. A través de laboratorios creativos y talleres especializados, el festival ayuda a jóvenes mujeres a desarrollar su carrera profesional en el cine y las artes audiovisuales. Los resultados observados incluyen la exhibición de más de 150 producciones peruanas dirigidas por mujeres, la creación de redes de contacto entre diversos colectivos y organizaciones a escala nacional y, más importante aún, la aplicación de un modelo descentralizado con más de 40 eventos en diez regiones del país.⁵³

En Mali, la “Association Culturelle Côte Court” (Asociación Cultural Côte Court) ha puesto en marcha el programa “Arts Femmes” (Artes Mujeres) que promueve un enfoque sociocultural del teatro mediante la propuesta de una serie de actividades centradas en la creatividad artística y el reconocimiento de su papel como herramienta para la integración sociocultural de las jóvenes mujeres. A través de esta iniciativa, la asociación cultural formó a más de 100 jóvenes mujeres en iluminación, escenografía, dirección, arte dramático y administración cultural entre 2016 y 2019.

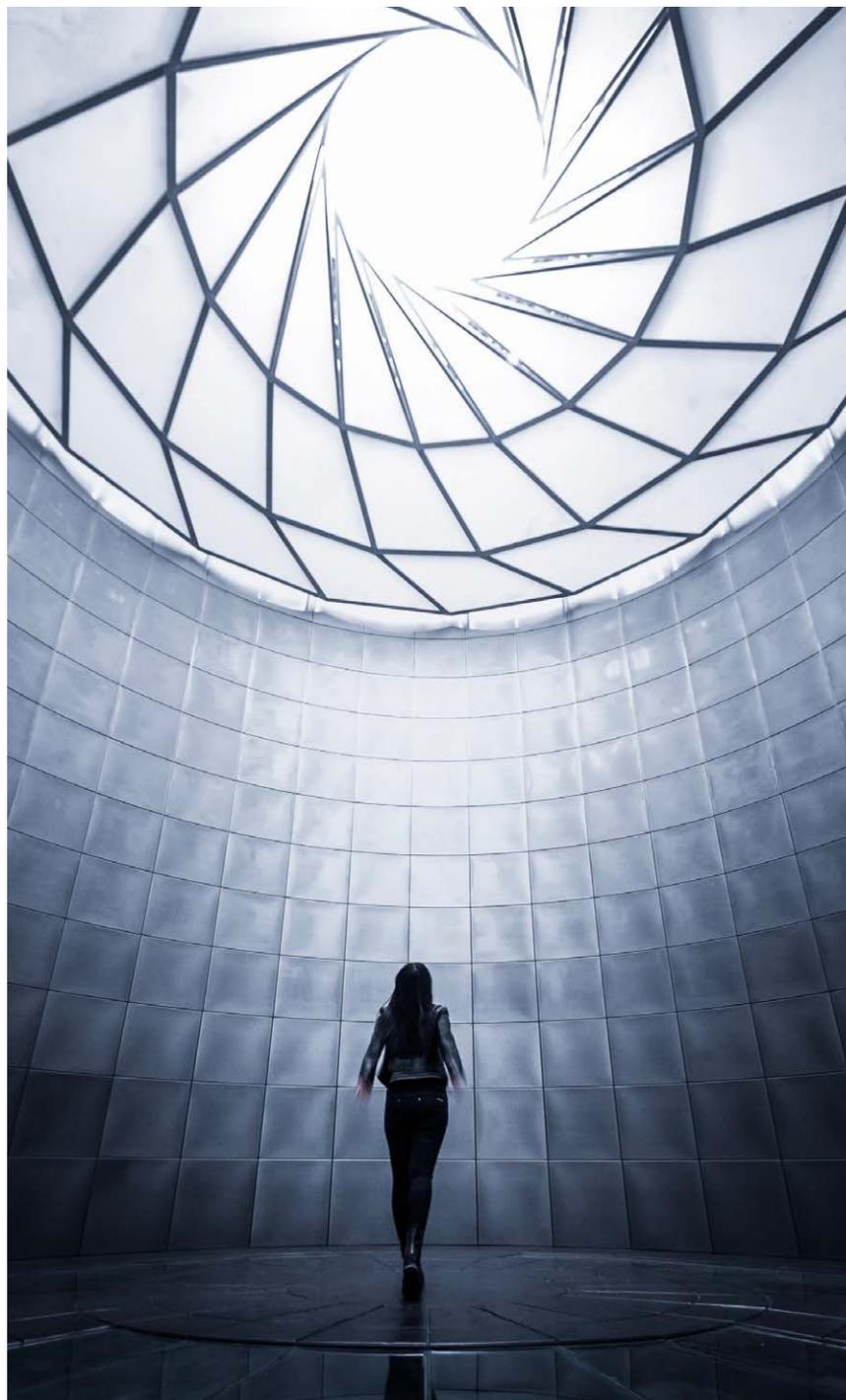
53. Informe periódico cuatrienal de Perú sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>



Resulta crucial que haya una mayor presencia femenina en la industria creativa digital. Todo lo que ocurre en las comunidades implica a las mujeres, por lo que necesitamos que la mirada de las mujeres las cubra.

Maryam Sa’ady-Awwad

Beneficiaria de la iniciativa You are Next, Palestina



© Marc-Olivier Jodoin on Unsplash



Existe un consenso en que incrementar la financiación de mujeres creativas conduce a un “efecto de bola de nieve” a medida que va ganando fuerza

Además, en África, la organización cultural Music in Africa⁵⁴ (Música en África) lanzó en 2019 el programa Gender@Work (Género en el Trabajo), cuyo objetivo es desarrollar las competencias de las mujeres que trabajan en el sector musical africano y fomentar su participación. El programa continúa hasta 2021 y propone a las mujeres formaciones esenciales en torno a tres áreas: gestión de escenarios, producción y grabación de música electrónica, gestión del negocio musical y conocimientos técnicos. El programa proporciona una sólida formación práctica, que ofrece a los participantes la oportunidad de gestionar varios aspectos de la programación de ACCES. Si bien la formación de gestión de escenarios está abierta a todos los géneros, la selección final de los participantes será de un 80 % de mujeres y un 20 % de hombres.

En el sector de los medios de comunicación, el proyecto de seguimiento en los medios de comunicación públicos de Tanzania, dirigido por la *International Association of Women in Radio and TV IAWRT Tanzania Chapter* (Asociación Internacional de Mujeres en la Radio y TV IAWRT Tanzania Chapter), creó un espacio de diálogo permanente sobre la igualdad de género en la radiodifusión pública y lanzó una encuesta para evaluar las prácticas y las políticas en términos de representación de género. Los datos de la encuesta ponen de manifiesto la grave infrarrepresentación de las mujeres en los altos cargos editoriales y de gestión, y señalan que se favorece a los hombres en las asignaciones, las oportunidades de formación y los ascensos. Tan solo una organización, la Tanzania Broadcasting Corporation, indicó que contaba con una política de transversalidad de género operativa. Como resultado, la IAWRT

54. Music in Africa (Música en África), www.musicinafrica.net/

organizó una serie de talleres y creó un grupo de trabajo de Campeones de la Transversalidad de Género formado para seguir el progreso e informar a la dirección para una evaluación exhaustiva. Este grupo de campeones, 11 en total, estaba formado tanto por hombres como por mujeres, miembros o no de IAWRT.⁵⁵

FACILITAR EL ACCESO A LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN

Recomendación núm. 8 (Informe Mundial 2018)

Si las asignaciones de recursos son desiguales y favorecen a los hombres en detrimento de las mujeres, será preciso adoptar medidas correctivas para restablecer la equidad.

El acceso a la financiación ha sido un área clave de intervención. La lógica que hay detrás es que el aumento de la financiación para las mujeres creativas conducirá a un cambio sostenible, a un equilibrio en las cifras y, a largo plazo, a la reducción de las desigualdades estructurales. Las medidas más destacadas son las de las industrias audiovisuales en el marco de las cuales, en muchos países como Australia, España, Francia, Nueva Zelanda y Suecia, se ha apelado a una financiación del 50/50 para hombres y mujeres. Algunas industrias han alcanzado rápidamente la paridad mediante el uso de cuotas directas. Otras no han aplicado cuotas, pero se han centrado en promover el acceso a la financiación mediante una variedad de formas innovadoras. Por ejemplo, el Ministerio de Educación y Cultura de Finlandia ha incrementado la ayuda financiera para las industrias de teatro y cine, incluyendo ayudas directas a mujeres creativas y becas de estudio para colmar lagunas de conocimiento (formaciones sobre medidas prácticas para prevenir el acoso, legislación en materia de igualdad de género, etc.). Como resultado, se ha

55. Informe periódico cuatrienal de Tanzania sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/3832>

incrementado el porcentaje de cineastas mujeres que solicitan y reciben apoyo para la producción por parte de la Fundación de Cine de Finlandia. En 2018, el 43 % de los productores, el 42 % de los directores y el 49 % de los guionistas que recibieron ayudas fueron mujeres. En 2019, recibieron apoyo 66 producciones con Finlandia como país de producción principal. De estos proyectos, el 51 % contaba con una directora, 46 % con una guionista y 31 % con una productora.⁵⁶ La National Film Board of Canada (Oficina Nacional de Cine de Canadá) se comprometió a alcanzar y mantener una paridad del 50 % en cuanto al número de películas dirigidas por mujeres y los presupuestos asignados. Claramente, existe un consenso en que incrementar la financiación de mujeres creativas conduce a un “efecto de bola de nieve” a medida que va ganando fuerza.⁵⁷

Iniciativas que combinan acceso a la financiación, formación y visibilidad para mujeres creativas representan medidas innovadoras que trabajan con los recursos disponibles, desarrollan redes de contacto locales, regionales y transnacionales y abren un diálogo sobre igualdad de género. A este respecto, la *SouthMed WiA Network* ha sido concebida para “reforzar las capacidades de las profesionales y operadoras del sector audiovisual” en siete países de sur del Mediterráneo: Argelia, Egipto, Jordania, Líbano, Marruecos, Palestina y Túnez, y ha producido una serie de medios, entre los cuales un documental sobre mujeres productoras de la región, un manual (en inglés y en árabe) para las nuevas profesionales centrado en diversos temas, desde la financiación hasta las oportunidades de contactos, y unas directrices para incluir la igualdad de género en los planes de estudios audiovisuales.⁵⁸

56. Informe periódico cuatrienal de Finlandia sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4632>

57. Informe periódico cuatrienal de Canadá sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6363>

58. SouthMed WiA, “Gender-related Opportunities in the Audiovisual Sector” (Oportunidades relacionadas con el género en el sector audiovisual), 2018, www.smedwia.eu/fr/activities-2/publication/

ENFRENTAR LA BRECHA DE GÉNERO DIGITAL

El auge de las tecnologías digitales – relativamente baratas, accesibles y fáciles de usar – abre nuevos caminos para las mujeres creativas que pueden evitar las vías tradicionales de acceso a las industrias culturales y creativas. No obstante, la brecha digital sigue siendo una preocupación acuciante dado que las mujeres tienen más probabilidades de tener que lidiar con barreras básicas de acceso como la conexión Internet, los smartphones y otras herramientas que fomentan y facilitan la práctica creativa. Según Equals Global Partnerships, en el mundo, 200 millones menos de mujeres que hombres tienen un teléfono móvil, 250 millones menos de mujeres que hombres utilizan Internet y solo un 6 por ciento de mujeres desarrolla aplicaciones. Asimismo, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las empresas emergentes dirigidas por mujeres reciben un 23 % menos de financiación y el 30 % tiene menos probabilidades de tener una evolución positiva en comparación con los negocios de medios digitales dirigidos por hombres.⁵⁹ Puesto que la brecha digital afecta de manera desproporcionada a las mujeres, la rápida digitalización de las industrias culturales y creativas supone que las mujeres corren el riesgo de quedarse atrás. Por ejemplo, a pesar del ligero progreso observado desde 2012, las mujeres siguen representando solo el 21 % de los artistas en los festivales de música electrónica de Europa y América del Norte (Gráfico 5).

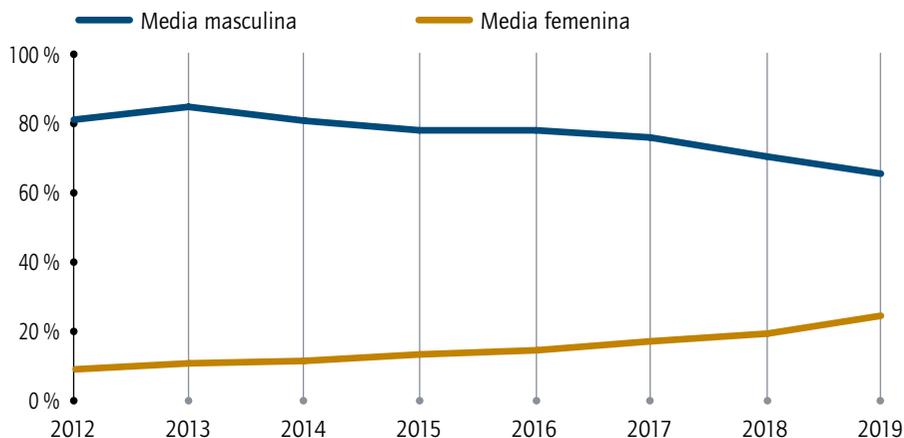
El Modelo de Fluidez Digital desarrollado por Accenture⁶⁰ revela las brechas que existen entre hombres y mujeres y ayuda a entender el nivel de fluidez digital de las mujeres frente a la de los hombres, así como la medida en que esta fluidez ayuda a impulsar cambios positivos en su educación, su experiencia laboral y su progresión profesional.

59. OCDE, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate" (Reducir la brecha de género digital: incluir, cualificar, innovar), 2018, www.oecd.org/internet/bridging-the-digital-gender-divide.pdf

60. "Getting To Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work" (Avanzando hacia la igualdad: Cómo el mundo digital está ayudando a cerrar la brecha de género), Accenture, 2016, www.accenture.com/t00010101:t000000_w_/ares/_acnmedia/pdf9/accenture-getting-to-equal.pdf

Gráfico 5

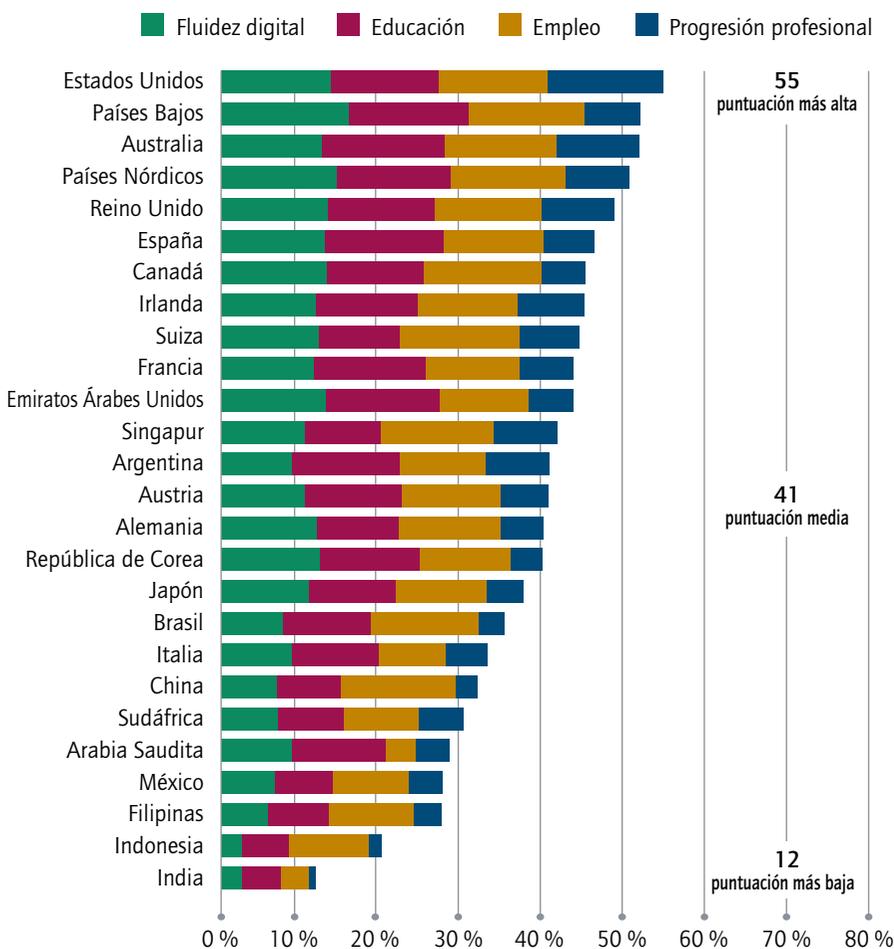
Actuaciones de hombres y mujeres en los festivales de música electrónica (2012-2019)



Fuente: FACTS (2020) (n=675)

Gráfico 6

Resultados generales de las mujeres del Modelo de Fluidez Digital de Accenture



Fuente: Getting to Equal: "Getting To Equal How Digital is Helping Close the Gender Gap at Work" (Avanzando hacia la igualdad: Cómo el mundo digital está ayudando a cerrar la brecha de género)

Tal como muestra el Gráfico 6, en la mayoría de los países, bajos niveles de acceso tienden a limitar la capacidad de las mujeres para acceder a nuevas oportunidades de la economía digital. En sectores en rápida transformación como lo son las industrias culturales y creativas, la fluidez digital va a ser una competencia fundamental.

Las mujeres que usan tecnologías digitales también presentan un riesgo desproporcionadamente alto de acoso y abuso cibernéticos.⁶¹ En este sentido, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) calcula que una de cada diez mujeres ya ha sufrido a la edad de 15 años alguna forma de ciberviolencia.⁶² Las mujeres que trabajan en las industrias de la cultura y medios de comunicación han de enfrentarse a importantes retos, sobre todo con motivo del fuerte aumento del abuso y acoso en línea. La Fundación Internacional de las Mujeres en los Medios (IWMF) encuestó en 2018 a cerca de 600 mujeres periodistas y profesionales de los medios de comunicación y constató que un asombroso 90 % había indicado que las amenazas en línea habían aumentado en los últimos 5 años, con un 82 % señalando un aumento de los ataques digitales, entre los cuales jaqueo de cuentas de redes sociales, robo o exposición de datos.⁶³ (Véase Capítulo 4)

La hoja de ruta abierta para la implementación de la Convención de 2005 en el entorno digital incluye la dimensión de género en la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales. Las actividades propuestas para reducir la brecha de género digital en los sectores culturales y creativos incluyen:

- Recolectar y analizar datos sobre mujeres que trabajan en los sectores culturales y creativos digitales para fundamentar la elaboración de políticas.

61. Maeve Duggan, [et. Al.], "Online Harassment" (Acoso en línea), Pew Research Centre, octubre de 2014, https://assets.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/14/2014/10/PI_OnlineHarassment_72815.pdf

62. Instituto Europeo de la Igualdad de Género, "Cyber violence against women and girls" (La ciberviolencia contra mujeres y niñas), 23 de junio de 2017, <https://eige.europa.eu/publications/cyber-violence-against-women-and-girls>

63. Michelle Ferrier, "Attacks and Harassment: The impact on Female Journalists and their reporting" (Ataques y acoso: el impacto en las mujeres periodistas y sus reportajes), Fundación Internacional de las Mujeres en los Medios y Troll busters, 2018, www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/09/Attacks-and-Harassment.pdf

- Adoptar y/o reforzar las políticas para empoderar a las mujeres y a las niñas, garantizar su participación efectiva y la igualdad de oportunidades para trabajar en los sectores culturales y creativos digitales.
- Adoptar o revisar la legislación para abordar el ciberacoso, el *trolling* en línea y los ataques dirigidos, en particular contra artistas femeninas en plataformas digitales.

Recomendación núm. 15 (Informe Mundial 2018)

Las medidas destinadas a explotar el potencial del entorno digital deben colmar la brecha existente entre hombres y mujeres en este ámbito.

La iniciativa de UNESCO-Sabrina Ho *You are Next* (Eres la siguiente) es uno de los primeros programas concebidos para abordar la brecha de género digital. En este marco, se ha apoyado a 184 mujeres de menos de 40 años que trabajan y crean en el sector de las artes digitales: en Senegal, el proyecto "DigitELLES" ha fortalecido las capacidades de jóvenes músicas a través de diversas formaciones en iniciativa empresarial en el sector cultural, música asistida por ordenador, diseño

gráfico, vídeo y fotografía. En México, #BeYourVoice ha supuesto el desarrollo de herramientas de aprendizaje en línea de realidad virtual para que jóvenes mexicanas pudieran crear una escenografía digital. En Palestina, jóvenes mujeres han podido crear vídeos y animaciones y acceder a festivales y plataformas en línea internacionales. En Tayikistán y Afganistán, la Academia de Artes Digitales para mujeres emprendedoras del sector cultural ofrece cursos de codificación, creación digital e iniciativa empresarial para aumentar la competitividad de las jóvenes en el mercado laboral digital. La evaluación de la iniciativa *You are Next* revela que el 87,5 % de las participantes considera que las nuevas competencias adquiridas han resultado útiles para su desarrollo profesional y han mejorado su empleabilidad, y el 89,6 % considera que estas iniciativas son efectivas para empoderar a las mujeres en el entorno digital y reducir la brecha de género digital.

Algunas medidas recientes llevadas a cabo en diversas regiones han contribuido a la aplicación de la hoja de ruta abierta para la implementación de la Convención de 2005 en el entorno digital, en especial con miras a garantizar la participación efectiva de las mujeres y las niñas y las oportunidades laborales en los sectores creativos digitales.

Cuadro 10 • Una "Agenda de Género Federal" en el sector musical en Argentina

En 2018, el Instituto Nacional de Música (INAMU), fundado en 2012, lanzó la "Agenda de Género Federal"* para promover la elaboración de políticas más amplias que abarquen la perspectiva de género. En el marco de esta agenda, se dio prioridad al desarrollo de actividades participativas basadas en la promoción del diálogo y la cooperación. En consecuencia:

- Se celebraron un gran número de reuniones federales en las que participaron más de 1 000 mujeres del sector musical y se difundió una encuesta digital, que obtuvo más de 4 000 respuestas, con el fin de elaborar una agenda de género que incorporara las heterogeneidades regionales.
- En 2020, se celebró un Foro Virtual Federal con el objetivo de promocionar y reforzar las redes de contactos desde un punto de vista plurinacional y transfeminista.
- Se creó la "medida de sensibilización para identificar y erradicar la violencia en la música en directo" con el propósito de poner de manifiesto el problema de la violencia y sensibilizar a los actores involucrados, como los propietarios de los locales, los técnicos, los programadores, los equipos de seguridad, etc.

* Instituto Nacional de la Música de Argentina, "Agenda de Género - INAMU", 23 de agosto de 2019, www.youtube.com/watch?v=O3Y1GnNeywo&feature=youtu.be

Cuadro 11 • *Nuevos datos para las nuevas políticas en Colombia*

En 2020, Colombia lanzó un estudio cuyo objetivo era hacer un inventario de la situación de las mujeres en dos sectores clave: la industria editorial y la industria audiovisual.

Basándose en un análisis mixto de las fuentes primarias y secundarias de una amplia gama de actores de los sectores públicos, privados y de la sociedad civil, recabados a través del Ministerio de Cultura, el estudio pretende, a modo exploratorio, analizar los niveles de inclusión de las mujeres en la industria editorial y cinematográfica de Colombia. Basado en el análisis de la gestión y políticas públicas, el estudio examina el enfoque del Estado en la elaboración e implementación de acciones destinadas a incluir a las mujeres en los sectores culturales.

Desde esta perspectiva, el estudio se desarrolla en torno a tres elementos:

- *una reflexión conceptual sobre el análisis de la acción pública;*
- *un resumen que incluye un repaso de los debates académicos sobre el tema;*
- *un análisis de la participación de las mujeres en los dos sectores de acuerdo con varios factores complementarios, incluida la manera en que las políticas y los instrumentos políticos abordan la participación de la mujer en cada sector, así como la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en las distintas etapas de producción.*

En Uganda, #SheCreatesAfrica es una campaña digital en las redes sociales diseñada por KQHub Africa dirigida a rendir homenaje a mujeres creativas que están desafiando el estatus quo con conversaciones provocadoras sobre su actividad cultural, creativa y artística. Iniciada en 2019, #SheCreatesAfrica⁶⁴ ha destacado a más de 30 mujeres de África Oriental en las categorías de moda, música, baile, fotografía, artes visuales, artes escénicas y arte digital. Seguida por más de 100 000 personas, la campaña amplifica el trabajo, las voces y el esfuerzo de esas emprendedoras creativas. En Francia, se está elaborando un directorio en línea gratuito que recoge información sobre las fotógrafas que trabajan en el país como parte de la política sobre igualdad de género del Ministerio de Cultura. El objetivo es incrementar la visibilidad de las mujeres, impulsar sus carreras y avanzar hacia la igualdad de oportunidades en una profesión dominada hoy en día por los hombres. La página Web será una fuente para las escuelas de arte, las galerías de exposiciones, los festivales y otras estructuras que deseen programar, estudiar, invitar o rendir homenaje a artistas mujeres cuya carrera se ve dificultada por obstáculos como la falta de visibilidad. Se inspira en la página Web "Les Expertes"

64. She creates Africa (Ella crea África), <https://shecreatesafrica.org/>

(expertes.fr), un directorio digital que reúne a expertas francesas y francófonas, creado por el grupo Egaé, que ha conducido a un claro auge de la presencia de expertas invitadas a la televisión y radio. Si tiene éxito, esta iniciativa podrá adaptarse a otros campos artísticos.⁶⁵

A pesar de estos ejemplos inspiradores, aún siguen siendo necesarias políticas y medidas más amplias y completas para reducir de forma efectiva la brecha de género digital y garantizar que una diversidad de expresiones culturales esté disponible en el entorno digital. La 'guetización' de las mujeres persiste en profesiones que suelen clasificarse o definirse como "femeninas" o "tradicionales", en particular en la industria de la moda y la artesanía. Un planteamiento doble es necesario: mejorar el papel y el lugar de las mujeres en aquellos sectores en los que ya están ampliamente representadas a la par que se garantiza que la separación entre artesanía y arte no refleje divisiones de género. En concreto, se necesitan medidas para animar a niñas y mujeres a explorar oportunidades laborales en sectores culturales distintos de los tradicionalmente asociados a la mujer, en especial en el entorno digital (videojuegos, artes digitales, etc.).

65. Informe periódico cuatrienal de Francia sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/6850>

**FOMENTAR EL DIÁLOGO POLÍTICO
ENTRE LAS MÚLTIPLES PARTES
INTERESADAS****Recomendación núm. 16
(Informe Mundial 2018)**

Las asociaciones con la sociedad civil deben ser inclusivas e integrar a mujeres y personas LGBTI, así como a organizaciones que representan sus intereses.

Ahora más que nunca es necesario abrir el diálogo entre las múltiples partes interesadas. Han de fomentarse la comunicación y la colaboración entre agencias culturales y de igualdad de género con financiación estatal, activistas y académicos, y se deberían instaurar, mantener y reforzar diálogos interministeriales y entre las múltiples partes interesadas. Es crucial que las mujeres ocupen un asiento en la mesa de diálogo político y en la gobernanza de la cultura a todos los niveles del ciclo político.

En España, la Ley de Igualdad de 2007 insta a que se preste una especial atención a su aplicación en el ámbito cultural y cuenta a este fin con un artículo específico, el Artículo 26, sobre igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual. La implementación de esta ley promueve el diálogo y la cooperación entre entidades públicas a través de la creación de Unidades de Igualdad en cada ministerio y de una Comisión Interministerial de Igualdad que promueve su coordinación. También fomenta el diálogo entre las administraciones públicas y la sociedad civil mediante la creación del Consejo de Participación de la Mujer, que incluye a representantes de las administraciones públicas, de las organizaciones y asociaciones de mujeres y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal. En esta misma línea, el Ministerio de Cultura y Deportes español creó en 2019 un Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura junto con representantes de la asociación Mujeres en las Artes visuales (MAV), la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA), la asociación Clásicas y Modernas y la asociación Mujeres en la Música.



Su plan de trabajo para 2020/2021 incluye investigar y publicar informes sectoriales, hacer un seguimiento de las medidas propuestas en el "Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura",⁶⁶ analizar los cambios legislativos de la "condición del artista" desde un punto de vista de género y seguir mejorando la información y las estadísticas.⁶⁷

En el proyecto de la UNESCO *Re|Pensar las Políticas Culturales para la Promoción de las Libertades Fundamentales y la Diversidad de las Expresiones Culturales*, que cuenta con el apoyo de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo, las perspectivas de género forman parte integral del seguimiento de las políticas culturales. Concretamente, el objetivo del 30 % de mujeres y la inclusión de al menos un grupo o una organización de la sociedad civil que promueven la igualdad de género en los equipos de seguimiento nacionales para la preparación de los informes periódicos de la Convención de 2005 se superó en 16 países socios,⁶⁸ con un porcentaje de mujeres en los equipos nacionales del 42 %. Este enfoque participativo e inclusivo explica que el 81 % de los países socios incluyeran al menos una política o medida sobre igualdad de género en los informes presentados en 2020. Este proyecto ilustra la importancia del diálogo y la cooperación entre organizaciones del sector cultural y organizaciones que trabajan en pro de la igualdad de género, así como la importancia de establecer criterios de género en los proyectos de desarrollo y cooperación internacional en el ámbito de la cultura.

66. Ministerio de Cultura y Deporte de España, "Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte", octubre de 2020, www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:067e3922-191c-4687-b880-39d683a4d8cf/informe-de-igualdad.pdf

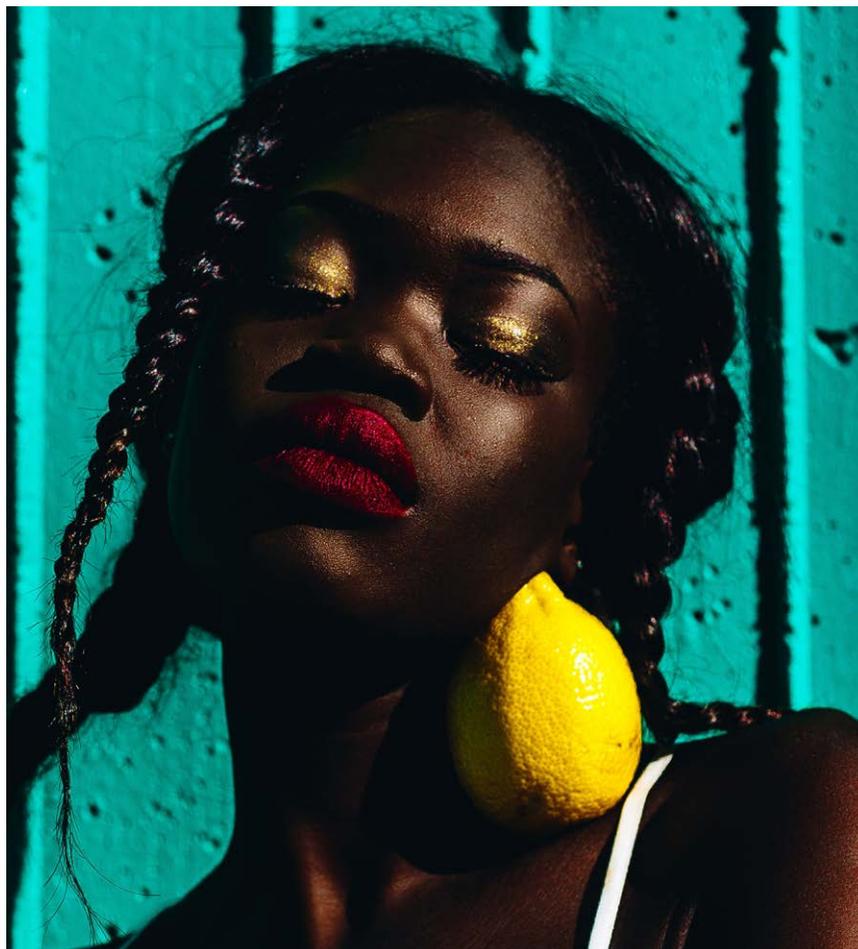
67. Ministerio de Cultura y Deporte de España, "Plan de Trabajo 2020/2021 del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura", www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura/plan-trabajo.html

68. Argelia, Bangladesh, Burkina Faso, Colombia, Etiopía, Indonesia, Jamaica, Mali, Mauricio, Mongolia, Palestina, Perú, República Unida de Tanzania, Senegal, Uganda, Zimbabue.

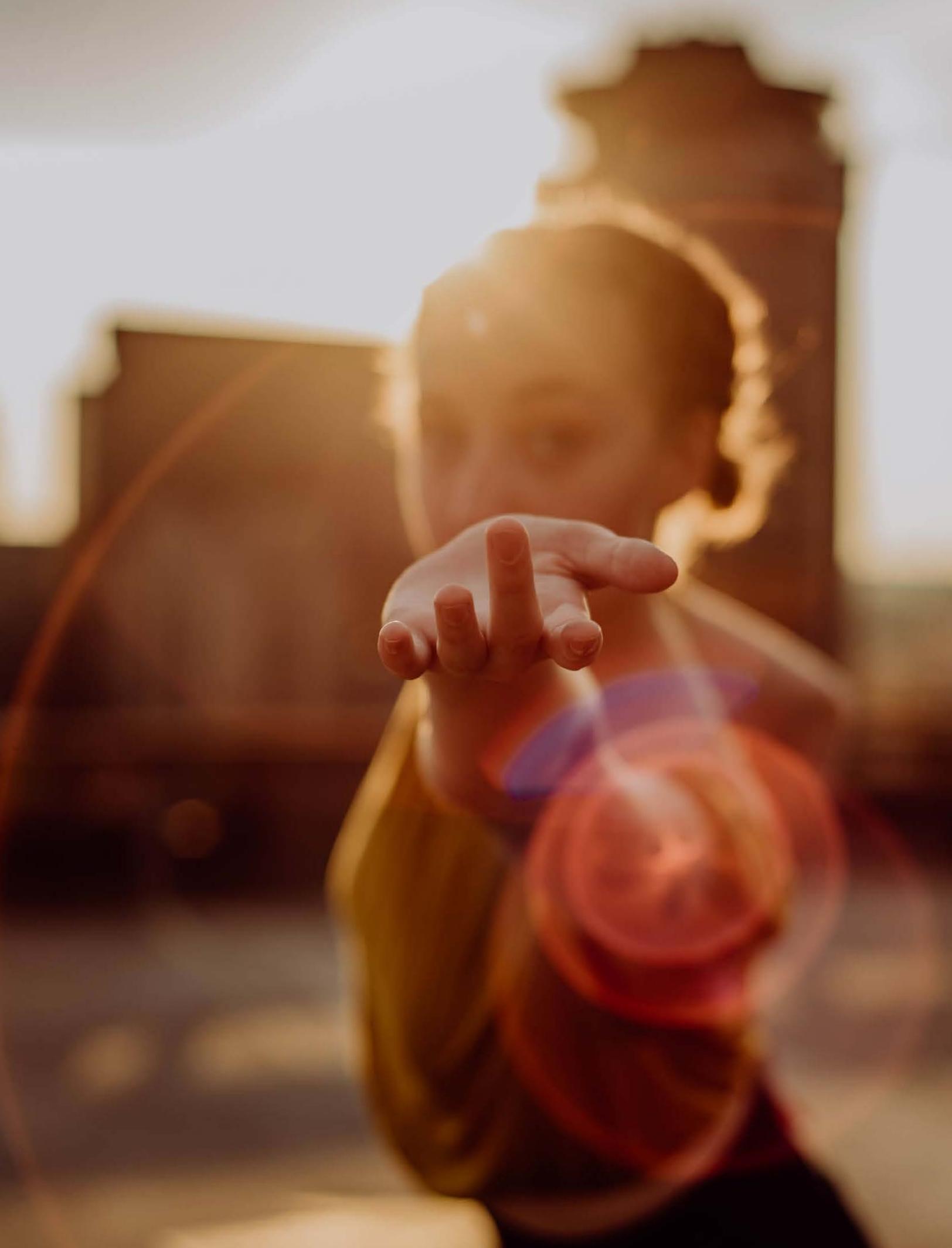
A pesar de que las artistas en Etiopía se gradúen con unas notas excelentes de las escuelas más importantes, los retos de la vida y las barreras sociales llevan a las mujeres a dejar el arte de lado. A este respecto, las asociaciones de mujeres artistas son esenciales para ofrecer a las mujeres la oportunidad de presentar sus ideas y competencias y proseguir su carrera artística. No hay suficientes políticas y medidas para el arte que integren una perspectiva de género, por eso es fundamental que asociaciones como la nuestra, que representan la voz de las artistas, participen en el diálogo político. La defensa del cambio político en este sentido debería incluir la promoción de la libertad artística y la igualdad de género para el desarrollo sostenible de los sectores culturales y artísticos, así como ofrecer espacios de exposición, oportunidades de comercialización, formaciones, programas de intercambio y asignaciones de fondos para apoyar a las artistas.

Ruth Ademasu

Artista visual, diseñadora gráfica y presidenta de la Asociación de Artistas Visuales Mujeres de Etiopía



© Oladimeji Odunsi on Unsplash



Capítulo 4

Hacia unos espacios de creación sanos y seguros

Aquellos que se identifican como mujeres o de género diverso tienen más probabilidades de sufrir acosos, abusos, bullying y una falta general de seguridad en cualquier lugar de trabajo, incluidos los de los sectores de la cultura y medios de comunicación.⁶⁹ Por ejemplo, en un estudio realizado en 2018, siete de cada diez mujeres que trabajaban como periodistas o en medios sufrieron en el año anterior más de un tipo de acoso, amenaza o ataque y la mayoría de las encuestadas señaló un incremento de todo tipo de amenazas, tanto en línea como fuera de ella, en los últimos cinco años.⁷⁰ En esta época en la que el movimiento #MeToo sigue teniendo una gran repercusión y que la pandemia de la COVID-19 sigue expandiéndose, surge un interés renovado y urgente por la seguridad y el bienestar en las industrias culturales como requisito previo para la igualdad de género y la libertad artística. Por bienestar, nos referimos al bienestar personal, económico y social – las cuestiones de desigualdad, estigma social, violencia y discriminación siguen afectando desproporcionadamente a las mujeres, y es también el caso cuando nos centramos en expresiones culturales contemporáneas y en el empleo y producción culturales.

LIBERTAD ARTÍSTICA E IGUALDAD DE GÉNERO – UN ENFOQUE

Tanto la Recomendación de 1980 relativa a la Condición del Artista como la Convención de 2005 de la UNESCO exhortan a los gobiernos a introducir y mantener políticas y medidas que mejoren de forma palpable las condiciones laborales y de vida de los artistas y que les permitan desarrollar plenamente sus capacidades artísticas sin censura, opresión ni discriminación de género.

Tal como la Recomendación de 1980 establece:

69. UNESCO, «Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad», serie de Informes Mundiales de la Convención de 2005, 2020, <https://es.unesco.org/creativity/publications/libertad-creatividad-defender-arte-defender>

70. Michelle Ferrier, "Attacks and Harassment: The impact on Female Journalists and their reporting" (Ataques y acoso: el impacto en las mujeres periodistas y sus reportajes), Fundación Internacional de las Mujeres en los Medios y Troll busters, 2018, www.iwmf.org/wp-content/uploads/2018/09/Attacks-and-Harassment.pdf

"(...) el vigor y la vitalidad de las artes dependen entre otras cosas del bienestar de los artistas, como individuos y como colectividad"

y

"Los Estados Miembros deberían procurar que toda persona, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, y condición económica o linaje, tenga la misma posibilidad de adquirir y desarrollar la formación necesaria para lograr su plena realización y el ejercicio de sus facultades artísticas y para obtener un empleo y ejercer su profesión sin discriminación."

Recomendación núm. 18 (Informe Mundial 2018)

Las iniciativas destinadas a defender la libertad artística y de expresión, así como los derechos socioeconómicos de los artistas, deben tener en cuenta el peligro que se cierne sobre esas libertades y derechos a causa de la proliferación de amenazas relacionadas con discriminaciones de género.

Tal como se indica en la Edición Especial del Informe Mundial de la Convención de 2005 *Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad*⁷¹, las restricciones de libertad artística afectan más específicamente a las mujeres, entre otras categorías de la población. A este respecto, la anterior Relatora Especial de la ONU sobre los derechos culturales, Farida Shaheed, reconoció en su informe de 2013, *El derecho a la libertad de expresión y creación artísticas*, que "en algunas comunidades, las artistas y el público femenino corren un riesgo particular y tienen prohibida la práctica de las artes escénicas, ya sea por completo, como solistas ante un público mixto o actuando con hombres. En varios países se sigue calificando de 'libertinas' o 'prostitutas' a muchas mujeres que se ganan la vida

71. Laurence Cuny, "Desafíos específicos para la libertad artística de las mujeres artistas", p. 42 in UNESCO, "Libertad y Creatividad: Defender el arte, defender la diversidad", serie de Informes Mundiales de la Convención de 2005, 2020, <https://es.unesco.org/creativity/publications/libertad-creatividad-defender-arte-defender>

como artistas, o que desean seguir carreras artísticas, especialmente en las esferas del cine, el teatro, la danza y la música".⁷²

Freemuse, una organización internacional independiente que aboga por la libertad artística, publicó en 2018 el informe *Creativity Wronged: How women's right to artistic freedom is denied and marginalized* (Creatividad agravada: negación y marginación del derecho de las mujeres a la libertad artística)⁷³, que contiene más pruebas y ejemplos de esta situación para las artistas. En su informe de 2020 sobre el estado de la libertad artística, Freemuse recuerda que "las mujeres artistas y las obras que representan a mujeres o que abordan cuestiones relacionadas con el feminismo siguen sufriendo continuos ataques. Son objeto de censura, acoso, amenazas y, en ocasiones, de persecuciones legales. Además, las artistas han de enfrentarse a un trato discriminatorio, en especial en aquellos países que imponen obstáculos legales para su participación en el sector cultural".⁷⁴

74 %
de las infracciones contra mujeres artistas y obras relacionadas con la mujer fueron actos de censura

57 %
de los casos afectan a artistas y obras visuales

Principales justificaciones utilizadas para silenciar a las mujeres artistas:

55 % Indecencia
25 % Religión

Principales infractores:

57 % Autoridades gubernamentales
23 % Entidades privadas

72. A/HRC/23/34, Párrafo 43

73. Freemuse, *Creativity Wronged: How women's right to artistic freedom is denied and marginalized* (Creatividad agravada: negación y marginación del derecho de las mujeres a la libertad artística), 2018, <https://freemuse.org/resources/creativity-wronged-how-womens-right-to-artistic-freedom-is-denied-and-marginalised/>

74. Freemuse, *The state of artistic freedom 2020* (Estado de la libertad artística 2020) 15 de abril de 2020, <https://freemuse.org/news/the-state-of-artistic-freedom-2020/>



Los espacios en línea permiten con una preocupante frecuencia abusos y amenazas dirigidos a las mujeres artistas en particular

ACABAR CON EL ACOSO Y EL ABUSO

Las mujeres y personas de género diverso siguen sufriendo unos niveles intolerables de violencia de género en todas las partes del mundo y esta violencia, ya sea pública o privada, afecta a su capacidad para trabajar y participar de forma segura en todos los aspectos de la vida, incluida la vida cultural. En todos los niveles del mercado laboral de los sectores culturales, las mujeres ocupan una posición inferior a la de los hombres: no se da prioridad ni se garantiza ni su seguridad ni su bienestar.

Incluso en las profesiones creativas más privilegiadas, se emplean varios mecanismos para silenciar a las mujeres que quieren hablar sin reservas sobre abuso y acoso. Por ejemplo, determinadas cláusulas legales pueden impedir que las mujeres puedan hablar de ello (véase En detalle) y los acuerdos de confidencialidad tan comunes en muchas industrias culturales, desde el cine hasta el periodismo pasando por las nuevas tecnologías de comunicación, siguen "callando" las experiencias de las mujeres.⁷⁷

La concienciación acerca del acoso y abuso sexual y su impacto en las mujeres y personas de género diverso creativas es una realidad. Afortunadamente, loables esfuerzos centrados en la salud y el bienestar surgen en muchos países, lo que significa que hay un claro impulso hacia el cambio en estos ámbitos y en diversos niveles de acción.

77. Rosalind Gill, "Unspeakable Inequalities: Post Feminism, Entrepreneurial Subjectivity, and the Repudiation of Sexism among Cultural Workers" (Desigualdades indecibles: postfeminismo, subjetividad empresarial y repudiación del sexismo en los trabajadores culturales), Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, Volumen 21, Publicación 4, Invierno de 2014, <https://academic.oup.com/sp/article-abstract/21/4/509/1637505>



© Vélizar Ivanov on Unsplash

Además, el *trolling* en línea y el ciberacoso son especialmente problemáticos para las mujeres artistas, que han de enfrentarse a más ataques personales que los hombres. En su informe de 2019 *Privatising Censorship, Digitising Violence: Shrinking Space of Women's Rights to Create in the Digital Age* (Privatizar la censura y digitalizar la violencia: la reducción del espacio de creación de las mujeres en el entorno digital),⁷⁵ Freemuse subrayó la preocupante frecuencia con la que los espacios en línea permiten abusos y amenazas dirigidos a las mujeres artistas en particular. Las artistas que utilizan su trabajo para invitar

75. Freemuse, *Privatising Censorship, Digitising violence: Shrinking Space of Women's Rights to Create in the Digital Age* (Privatizar la censura y digitalizar la violencia: la reducción del espacio de creación de las mujeres en el entorno digital), 2019, https://freemuse.org/resources/privatising-censorship-digitising-violence-shrinking-space-of-womens-rights-to-create-in-the-digital-age/?doing_wp_cron=1612953485.9736859798431396484375

al público a un diálogo sobre el cuerpo y la sexualidad femeninas son las más expuestas a reacciones violentas en línea. Debido al anonimato que ofrecen estas plataformas en línea, algunas mujeres artistas se ven obligadas a reducir su presencia en línea a largo plazo.

En el contexto de la pandemia de COVID-19, la ampliación de las medidas de confinamiento puede suprimir la libertad de expresión artística en muchas zonas del mundo. Muchas mujeres afirmaban que la situación ya era mala antes del comienzo de la pandemia y que la COVID-19 no ha ayudado a frenar los riesgos y las amenazas a mujeres artistas y profesionales de la cultura, lo cual afecta tanto a su bienestar mental como físico.⁷⁶

76. Gender Equality and COVID 19 (Igualdad de género y COVID-19), Nota informativa de la UNESCO, 2021, <https://es.unesco.org/node/330130>

A nivel de acción legislativa y política nacional, en Costa Rica, la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres 2017-2032 incluye acciones que dan prioridad a la concesión de becas culturales competitivas a iniciativas que promueven una ética de igualdad entre hombres y mujeres y que forman a los hombres, a través de la cultura, para “erradicar el poder de dominación y el control sexista”. Esta política también promueve protecciones y/o sanciones en sedes administrativas y/o judiciales encaminadas a afrontar el acoso sexual público y en el trabajo.⁷⁸ En Suecia, la acción pública y transversal contra el acoso y la discriminación sexual a raíz del movimiento #MeToo⁷⁹ incluye iniciativas preventivas, una mayor protección y apoyo, una aplicación de la ley más efectiva, inversiones en el entorno laboral y medidas de sensibilización.⁸⁰ En un ámbito distinto del sector audiovisual, que ha liderado la implementación de medidas contra el acoso en el entorno laboral, el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género de la Biblioteca Nacional del Perú ha aumentado la concienciación sobre la ley relativa a la prevención y sanción de los acosos sexuales a través de charlas públicas. En materia de educación, la Pontificia Universidad Católica del Perú ha liderado las Políticas de Igualdad de Género y una Guía sobre enfoque de género en la enseñanza de artes escénicas y Protocolo en Casos de Acoso Sexual.⁸¹ En Finlandia, una investigación encomendada por el Ministerio de Educación y Cultura centrada en la igualdad de género y el bienestar en el trabajo en el sector de las artes y la cultura ha tenido una gran incidencia.

78. Informe periódico cuatrienal de Costa Rica sobre la Convención de 2005, 2019, <https://en.unesco.org/creativity/node/16875>

79. Informe periódico cuatrienal de Suecia sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/5542>

80. Gobierno de Suecia, “The Government of Sweden’s measures against sexual violence and harassment” (Las medidas del Gobierno de Suecia contra la violencia y el acoso sexual), 3 de enero de 2018, www.government.se/articles/2018/01/the-government-of-sweden-s-measures-against-sexual-violence-and-harassment/

81. Informe periódico cuatrienal de Perú sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>



Se podría recurrir más en el sector de las artes y de la cultura a estructuras como los comités éticos que actualmente existen en sectores como el periodístico y la academia

Las recomendaciones principales del informe final incluyen políticas de tolerancia cero para acabar con el acoso, sanciones financieras por conducta inapropiada en organismos y formación antiacoso para los empleados. El estudio también sugiere que se recurra en el sector de las artes y de la cultura a estructuras como los comités éticos que actualmente existen en determinados sectores como el periodístico y la academia.⁸²

Una vez más, la sociedad civil ha sido la primera en denunciar y movilizarse para alertar sobre los problemas a los que se enfrentan las mujeres y las personas de género diverso en los sectores culturales y creativos y para poner en marcha iniciativas que proponen soluciones a esos problemas. En Timor Oriental, la arteterapia para la salud y el bienestar es uno de los programas que Many Hands International (MHI) desarrolla regularmente para promover el bienestar en la comunidad. Las comunidades participan en formaciones de terapia creativa y se ha elaborado un programa de trabajo centrado en el bienestar de las mujeres.⁸³ En Perú, la Feria del Libro Alternativo (ANTIFIL), producida por la Asociación Cultural Arte Libre (ACAL), es una feria multidisciplinaria de acceso libre para una variedad de expresiones culturales y radica en una serie de temas transversales, entre los cuales la igualdad de género, LGBTIQ, la visibilidad y la educación. Más del 65 % de los miembros activos de la organización son mujeres y tienen la oportunidad de

82. Informe periódico cuatrienal de Finlandia sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4632>

83. Informe periódico cuatrienal de Timor Oriental sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4976>



© Nicola Ricca on Unsplash

tratar, en talleres y tertulias, problemas endémicos de la sociedad como el acoso, el abuso, el maltrato físico y psicológico y el empoderamiento de la mujer, entre otros. Además, se ha elaborado el primer Protocolo de Seguridad de ANTIFIL con unas reglas que prevén sanciones contra personas con antecedentes y/o que incurrir en situaciones de acoso, violencia de género, violación, tocamientos impropios, etc.⁸⁴

84. Informe periódico cuatrienal de Perú sobre la Convención de 2005, 2020, <https://en.unesco.org/creativity/governance/periodic-reports/submission/4534>

ACABAR CON EL ACOSO Y EL ABUSO EN LAS INDUSTRIAS AUDIOVISUALES

En Indonesia, se lanzó en 2019 una campaña llamada *Sinematik Gak Harus Toxic* (El cine no tiene por qué ser tóxico) dirigida por nueve personas de la industria cinematográfica indonesia. Fue después de que mujeres de la industria dieran a conocer historias de acoso y abuso en los platós, sin poder denunciar formalmente o nombrar al responsable (común) puesto que se hubiera considerado una vulneración a la Ley de Información y Transacciones Electrónicas (ITE), empleada para encarcelar a gente por difamación, incitación al odio y blasfemia.

Como muchas campañas relacionadas con #MeToo, *Sinematik Gak Harus Toxic* creó un formulario de Google para que las víctimas pudieran señalar de forma segura y anónima incidentes de acoso sexual en los platós, en los festivales de cine o en organizaciones relacionadas. Esta herramienta permite registrar y clasificar las denuncias y es un mecanismo de apoyo esencial.^a

“ **Toda la industria sigue siendo muy misógina y coloca a las mujeres como asistentes del sistema en lugar de colaboradoras o creadoras activas. Se coloca a la mayoría de las mujeres en puestos de apoyo, como asistentes de dirección o de directores financieros o se exhiben en las películas como objetos sexualizados. Esta actitud degradante hacia la mujer tan predominante es la fuente del acoso y abuso y así seguirá siendo mientras los hombres sigan dominando las funciones de poder de la industria y perpetuando la heteronormatividad. Todo el mundo tiene derecho a un entorno laboral seguro y favorable, libre de menosprecio o violencia, y las mujeres de la industria cinematográfica no son una excepción. Esto no tendría que ser algo por lo que luchamos, debería de ser una condición de trabajo básica y normal.**

Lisabona Rahman, fundadora de *Sinematik Gak Harus Toxic*, Indonesia

Screen Women's Action Group (SWAG) (Grupo de Acción de Mujeres de la Pantalla) se creó en 2018 en Nueva Zelanda por un grupo de escritores, directores y productores como respuesta al movimiento #MeToo. Empezaron con dos iniciativas para determinar el grado y el alcance del problema: una encuesta en línea, abierta a todos los géneros, para esbozar un panorama de la industria y responder a preguntas sobre acoso y abuso sexual en el trabajo, y dos foros abiertos únicamente a las mujeres de la industria para que éstas pudieran hablar más ampliamente y poder reunir así ideas sobre buenas prácticas y formas de avanzar. Este cuestionario dio lugar a una serie de resultados bastante preocupantes: dos de cada tres encuestados señalaron haber sufrido o haber sido testigo de acoso sexual en lugares de trabajo de la industria cinematográfica y televisiva y tan solo el 12 % señaló un incidente a la compañía de producción.

SWAG ha trabajado en colaboración con ScreenSafe NZ, una organización creada en 2015, en el apoyo y la promoción de pautas de salud y de seguridad en los sectores audiovisuales, y en especial en la interpretación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de 2015. Esta labor se centra en una serie de pautas concretas encaminadas a garantizar 'la seguridad sexual' en la salud general y unas pautas de seguridad laboral para las industrias audiovisuales. SWAG y ScreenSafe NZ han puesto a disposición de todos los trabajadores del sector audiovisual un conjunto de directrices normativas sobre prevención y documentación, que incluye un formulario de notificación de acoso sexual y una guía para recibir divulgaciones. También hay una guía sobre la intervención de los testigos y notas informativas para el equipo y los coordinadores de intimidad. Esta iniciativa consagra la prevención del acoso y del abuso sexual como un parte fundamental de la política de salud y seguridad laboral en los lugares de trabajo culturales. Trata la industria audiovisual como cualquier otra industria sujeta a políticas de salud y seguridad y garantiza que sus trabajadores estén protegidos por la legislación y puedan recurrir a ella en caso de sufrir acoso o abusos en el trabajo. Se toma por tanto en serio el bienestar y la salud de los trabajadores culturales y SWAG representa un ejemplo de colaboración eficaz para propiciar un cambio rápido en la industria.^b

a. Evi Mariani, "It's a man's world: Film community campaigning to make industry safer place for women" (Es un mundo de hombres: campaña de la comunidad cinematográfica para hacer que la industria sea un lugar más seguro para las mujeres), *The Jakarta Post*, 10 de febrero de 2020, www.thejakartapost.com/news/2020/02/10/film-community-campaigning-to-make-industry-safer-place-for-women.html.

b. Screen Women's Action Group (Grupo de Acción de Mujeres de la Pantalla), www.swag.org.nz/





© Mitch Rosen on Unsplash

Capítulo 5

Crisis de la COVID-19: ninguna mujer quedará atrás



Los recientes progresos corren peligro de sufrir un importante desgaste

Este informe se ha elaborado mientras se expandía por todo el mundo la crisis de la COVID-19. Esto supone una nueva serie de desafíos urgentes para aquellos que trabajan en pro de la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida y del trabajo. Están surgiendo indicios que sugieren que los recientes progresos corren peligro de sufrir un importante desgaste. Esta sección ofrece un panorama de los conocimientos incipientes en torno al impacto de la COVID-19 en los medios de vida de los actores del sector creativo y ofrece una evaluación preliminar de las repercusiones adicionales que las mujeres y personas de género diverso creativas sufren y sufrirán.

EL PANORAMA QUE SE PERFILO ES MOTIVO DE INQUIETUD

Existen indicios realmente preocupantes. Los informes indican que ha habido un importante auge de la violencia doméstica y de las llamadas a líneas de ayuda durante los confinamientos en numerosos países como Argentina, Australia, Canadá, China, Chipre, España, Estados Unidos, Francia, Líbano, Singapur y Reino Unido.⁸⁵ Las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en sectores que se han visto seriamente afectados o que han cerrado completamente.⁸⁶

85. Amanda Taub, "A new covid-19 Crisis: Domestic Abuse Rises Worldwide" (una nueva crisis de COVID-19: los abusos domésticos en auge en todo el mundo), The New York Times, 6 de abril de 2020, www.nytimes.com/2020/04/06/world/coronavirus-domestic-violence.html y Martha Henriques, "Why Covid-19 is different for men and women" (Por qué la COVID-19 es diferente para hombres y mujeres), BBC, 13 de abril de 2020, www.bbc.com/future/article/20200409-why-covid-19-is-different-for-men-and-women y ONU MUJERES, "Covid-19 and Ending Violence Against Women and Girls" (COVID-19 y acabar con la violencia contra las mujeres y las niñas), 2020, www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls

86. Robert Joyce, Xiaowei Xu, "Sector shutdowns during the coronavirus crisis: which workers are most exposed?" (Cierre de sectores durante la crisis de Coronavirus: ¿qué trabajadores son los más expuestos?), Institute for Fiscal Studies (Instituto de Estudios Fiscales), 6 de abril de 2020, www.ifs.org.uk/publications/14791

El cierre de las escuelas y guarderías y el aumento concomitante del teletrabajo está exacerbando las desigualdades en las tareas domésticas no remuneradas y la prestación de cuidados, tal como se ha subrayado en el capítulo anterior. La OIT y UNICEF indican que:

"Las mujeres se ven afectadas por la pandemia de forma desproporcionada. Constituyen la mayoría de los trabajadores sanitarios y de los servicios de prestación de cuidados, y son más susceptibles de carecer de protección social. Antes del brote de COVID-19, las mujeres realizaban más de tres cuartas partes de los servicios de prestación de cuidados no remunerados en todo el mundo y es muy probable que esa proporción sea actualmente mayor."⁸⁷

87. Organización Internacional del Trabajo, "Nuevas directrices para que los empleadores puedan ayudar a las familias durante la pandemia del COVID-19", 30 de marzo de 2020, www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740329/lang-es/index.htm

Hay motivos para preocuparse en los sectores culturales y creativos en particular. En la actualidad, se están realizando numerosas encuestas para tratar de cuantificar la repercusión de la COVID-19 en los lugares de trabajo y en los profesionales del sector cultural, entre las cuales, encuestas sobre la situación en los museos de Europa, en la industria musical en Brasil, en las industrias creativas en Sudáfrica, en las artes digitales en Palestina y en la publicidad a nivel mundial.⁸⁸ La OIT publicó en abril de 2020 una nota informativa sobre la COVID-19 y los lugares de trabajo en la que indicaba que el sector de las "artes, entretenimiento y recreación, y otros servicios" se situaba en un nivel de riesgo medio-alto.⁸⁹

88. Una buena lista de las encuestas en curso está disponible en Creative PEC, "What is the impact of COVID-19 on the creative industries" (El impacto de la COVID-19 en las industrias creativas), PEC, 3 de noviembre de 2020, www.pec.ac.uk/news/how-can-the-creative-industries-come-together-to-share-how-COVID-19-is-impacting-the-sector

89. Organización Internacional del Trabajo, "Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo", 7 de abril de 2020, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf

Cuadro 12 • Mensajes clave del movimiento ResiliArt sobre el impacto de la pandemia en la igualdad de género en los sectores culturales.

Los debates de ResiliArt han destacado que la pandemia está sacando a la luz desigualdades sistémicas propias del sector creativo. Las mujeres artistas y profesionales de la cultura están infrarrepresentadas en funciones de poder y tienen que luchar más que sus compañeros masculinos para despuntar en sus ámbitos laborales. La brecha salarial de género también persiste. Según muchos ponentes africanos, un obstáculo considerable para las mujeres en el desarrollo de sus carreras artísticas son los tradicionales estereotipos de los roles de género, incluida la idea de que la toma de decisiones es una prerrogativa masculina. La región de Europa y América del Norte llama en especial la atención sobre las consecuencias de los prejuicios ligados a la maternidad y hace hincapié en la necesidad de desarrollar sistemas de apoyo para que las personas al cargo del cuidado de la familia puedan alcanzar un equilibrio vida-trabajo.

De acuerdo con los participantes de los debates de ResiliArt, las restricciones debidas a la crisis sanitaria han agudizado todas estas cuestiones. Las mujeres están sobrecargadas con tareas de cuidado no remuneradas y tienen que soportar una carga mental desmesurada mientras continúan trabajando. Es más, la pandemia ha provocado un incremento de la violencia de género: si bien la cuarentena protege a las mujeres de acosos en el trabajo, las expone más a la violencia doméstica. Para mujeres en situaciones vulnerables – con empleos precarios, madres solteras, minorías –, los retos son aún mayores.

En conclusión, las creadoras y profesionales de la cultura son más vulnerables frente a la crisis, lo que agrava las desigualdades existentes. Es hora de abordar más detenidamente cuestiones de género en relación con la COVID-19 y sus secuelas y de brindar a las mujeres un mayor espacio de expresión para que puedan expresarse y poder así reconstruir mejor.



Con la publicación de los datos de las encuestas y los testimonios cualitativos de los creativos estamos aprendiendo mucho sobre el impacto a corto y largo plazo de la pandemia en el empleo, la producción, la participación y el consumo culturales. Un estudio sobre empleo cultural y creativo en Panamá durante la pandemia de COVID-19 lanzado en diciembre de 2020 constituye una estimulante labor de recopilación y análisis de datos que abordan la igualdad de género.⁹⁰ Este estudio muestra que, si bien los sectores culturales y creativos cuentan con una amplia presencia femenina, hay un desequilibrio entre los ingresos de las mujeres y los de los hombres. A este respecto, el estudio establece que, antes de la pandemia de COVID-19, ya había una mayor concentración de mujeres en las franjas inferiores de ingresos mensuales puesto que el 40 % de artistas y creadoras ganaban más de 600 USD al mes, frente al 52% de los hombres artistas y creadores. Además, demuestra que persiste la segregación de las mujeres en determinadas funciones o sectores. Las mujeres trabajan más en el sector de la artesanía que los hombres (el 87 % frente al 13 %). En cambio, los sectores con mayor participación masculina son la música (el 63% frente al 37%) y el cine y vídeo (el 70% de hombres frente al 30 % de mujeres). Por último, el estudio incluye una serie de recomendaciones, algunas de las cuales están directamente relacionadas con la promoción de la igualdad de género en el sector cultural. Señala la importancia de reforzar la perspectiva de género en las estrategias de recuperación financiera tras las restricciones por la COVID-19, así como la importancia de acoplar las medidas de inclusión de género a las de digitalización, dando prioridad a las mujeres para reducir la brecha de acceso a los nuevos entornos digitales, y de definir programas que apoyen a las mujeres a través de proyectos culturales como programas de microcrédito o microfinanciación.

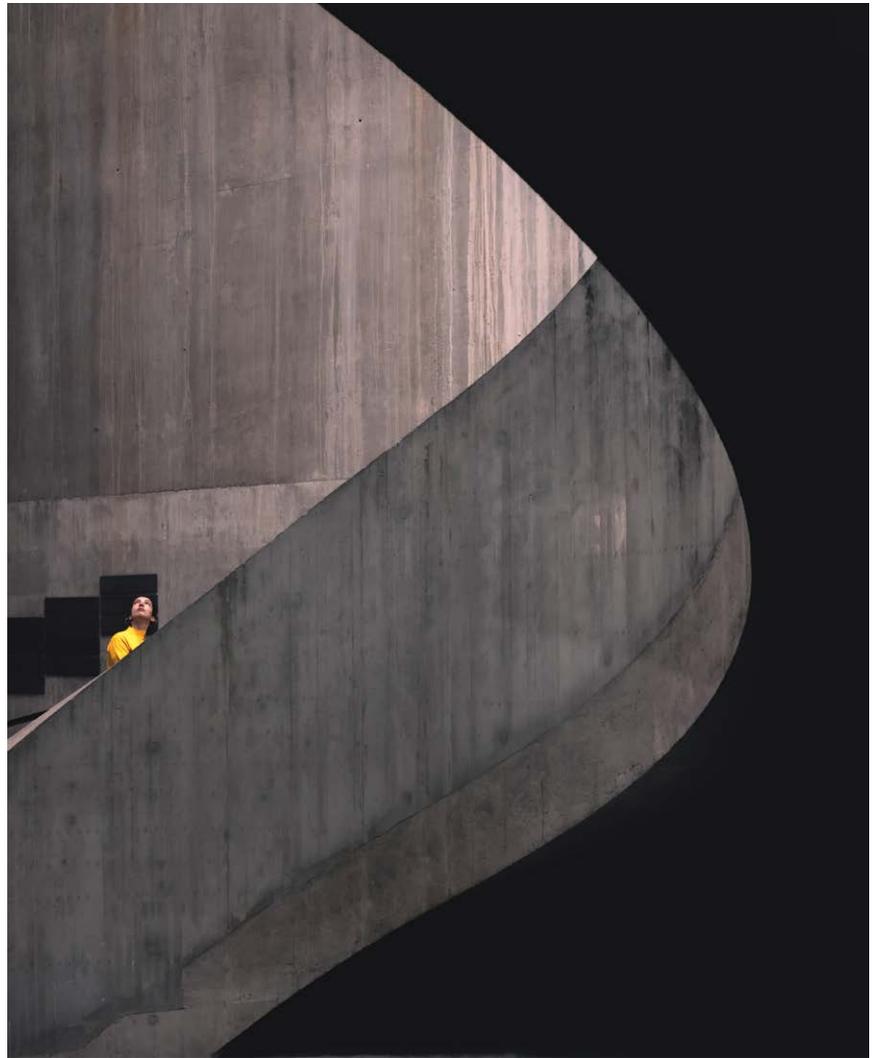
Sin embargo, cuando echamos un vistazo a las innumerables encuestas en línea, testimonios de historias personales y evaluaciones de impacto de las entidades

90. Eduardo Saravia, Lázaro I. Rodríguez, Carla García de los Ríos, "Estudio de caracterización del empleo cultural y creativo en Panamá durante la pandemia Covid-19", Ministerio de Cultura de Panamá, Unión Europea, UNESCO, 2020.

Las mujeres de la industria a menudo atraviesan dificultades cuando hay una interrupción en su carrera. Lo hemos visto a lo largo de las décadas, al tratar de regresar al trabajo después de una baja por maternidad. Seguramente tengan que enfrentarse a trabas similares cuando pase la crisis.

Ferne Downey

Actriz, presidenta de la Federación Internacional de Actores de Canadá



© Kevin Mueller on Unsplash

gubernamentales, ONG, sindicatos y activistas, observamos que muy pocas se han preguntado o han indicado las maneras en que la COVID-19 va a exacerbar aún más los efectos de la desigualdad de género. Las informaciones disponibles para determinados sectores y países son extremadamente preocupantes. Por ejemplo, el 96 % de los miembros de Women in Film

and TV UK (Mujeres del Cine y la Televisión del Reino Unido) han perdido todos sus ingresos temporal o permanentemente.⁹¹

91. Ben Dalton, "Women in Film & TV UK survey reveals of members have lost all their income" (La encuesta de Women in Film & TV UK revela que algunos miembros han perdido todos sus ingresos), Screenshot, 3 de abril de 2020, www.screenshot.com/news/women-in-film-and-tv-uk-survey-reveals-96-of-members-have-lost-all-their-income/5148792.article

En la misma línea, la European Audiovisual Network (EWA, Red Audiovisual Europea), que apoya a las mujeres que trabajan en la industria cinematográfica europea, indica que la pérdida media de ingresos de sus miembros con motivo de la crisis es del 67 % en abril de 2020.⁹² En España, según una encuesta realizada por la asociación *Mujeres en las Artes Visuales* (MAV) a sus 500 miembros de diversos ámbitos de las artes visuales (investigadoras, artistas, comisarias, gestoras culturales, profesoras, galeristas, diseñadoras, críticas, etc.), más de la mitad de las 120 encuestadas han sufrido importantes pérdidas económicas durante las primeras semanas de la crisis: el 30,4 % perdió en 10 000 y 18 000 euros; el 26 % entre 5 000 y 10 000 euros; el 5,8 % entre 18 000 y 25 000 euros y el 3 % más de 25 000 euros. Estas pérdidas económicas son muy importantes, sobre todo tratándose de ingresos que ya de por sí eran inestables en la mayoría de los casos antes de la crisis.⁹³

El movimiento ResiliArt, lanzado por la UNESCO en abril de 2020, pone a disposición de artistas y profesionales de la cultura una plataforma para compartir su experiencia con la COVID-19. Desde su lanzamiento, se han celebrado más de 240 debates en más de 110 países. Un análisis del movimiento ResiliArt ha revelado una fuerte representación femenina, con un 47 % de los ponentes y un 57 % de los moderadores mujeres. Además, un tercio de los debates han abordado cuestiones de género entre los principales temas cubiertos y algunos debates en África Central, los Estados del Golfo, Palestina, América Central y Senegal, entre otros, han abordado de forma específica el impacto de la COVID-19 en la igualdad de género en las industrias culturales y creativas (Cuadro 12).

92. Alexia Muiños Ruíz, "EWA'S Survey on the impact of Covid crisis" (La encuesta de EWA sobre el impacto de la crisis de COVID-19), European Women's Audiovisual Network, 30 de abril de 2020, www.ewawomen.com/ewa-network/ewas-survey-on-the-impact-of-covid-crisis/

93. MAV, "Informes / COVID 19. Encuesta a las socias de MAV sobre la crisis", 10 de abril de 2020, <https://mav.org.es/informes-covid-19-encuesta-a-las-socias-de-mav-sobre-la-crisis/>



Winning drawing from the ResiliArt Illustration contest in Southern Africa, Dia-Login, 2020 © Rudo Tshwe

NUEVAS MEDIDAS PARA SALVAGUARDAR LA IGUALDAD DE GÉNERO DURANTE Y TRAS LA PANDEMIA

Según el estudio «Encuesta sobre el impacto del COVID-19 en las industrias creativas y culturales de la región»⁹⁴, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay han implementado un total de 223 políticas públicas encaminadas a mitigar el impacto de la pandemia de COVID-19 sobre los trabajadores de las industrias culturales y creativas. Estas políticas, resultado de un esfuerzo notable de los distintos gobiernos, han tenido en cuenta varios aspectos característicos del sector como la precariedad generalizada del empleo, el carácter central del público como fuente de ingresos y las especificidades de cada sector artístico y cultural. Sin embargo, las conclusiones preliminares de este estudio revelan que apenas se ha tenido en cuenta la perspectiva de género. Para incorporar la perspectiva de género desde el diseño de políticas hasta su implementación, son necesarios datos e informaciones sobre las

94. Encuesta realizada en el marco del proyecto "Evaluación del impacto del COVID-19 en las industrias culturales y creativas: una iniciativa conjunta del MERCOSUR, UNESCO, BID, SEGIB Y OEI", 2020.

maneras en que interviene la desigualdad de género, sobre todo desde un punto de vista interseccional, es decir, en relación con la clase social, la orientación sexual, la discapacidad, la edad, la etnia, entre otros factores.⁹⁵

Están surgiendo algunos mecanismos y medidas con una perspectiva de género encaminados a mitigar el efecto de la crisis de COVID-19 en los sectores culturales que son motivo de optimismo. En Nueva Zelanda, creativos independientes cuyos negocios se han visto afectados por la pandemia han recibido ayudas salariales⁹⁶ y el consejo nacional de artes Creative New Zealand ha anunciado un 'paquete de medidas urgentes' de 16 millones de dólares neozelandeses.⁹⁷

95. Ana Mines Cuenya, socióloga y Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

96. Incluidas las mujeres maoríes creativas, en: Louisa Tipene Opetaitia, "Wage subsidy helps creatives during the Covid-19 rahui" (Ayudas salariales para los creativos durante las restricciones por la COVID-19), nga aho whakaari, 31 de marzo de 2020, <https://ngaahowhakaari.co.nz/wage-subsidy-helps-creatives-during-the-rahui/?fbclid=IwAR1Su3bCg2EaEBXj9TBVbiOfkCHhVf-eBGKhy79EDm4EWOHxaqxmiVAKvU>

97. Creative NZ, "Creative New Zealand opens first phase funding for COVID-19 impacted arts sector" (Creative New Zealand abre una primera fase de financiación para el sector artístico afectado por la COVID-19), 14 de abril de 2020, www.creativenz.govt.nz/news/creative-new-zealand-opens-first-phase-funding-for-covid-19-impacted-arts-sector

Un criterio para esas nuevas 'ayudas a la resiliencia' incluye proyectos que ofrecen "oportunidades para distintas comunidades para acceder y participar en actividades artísticas de alta calidad",⁹⁸ lo que indica que hay un interés en apoyar proyectos creativos que promueven la diversidad en el acceso a la cultura y la creatividad.⁹⁹ En España, el Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura, creado en 2019 por el Ministerio de Cultura y Deporte, ha publicado una recomendación instando a las autoridades públicas a garantizar que las medidas adoptadas en respuesta a la crisis generada por la COVID-19 no provoquen un retroceso en cuanto a los logros alcanzados por las políticas de igualdad y que se tengan en cuenta los criterios de igualdad de género en la aplicación y elaboración de medidas, normas, ayudas, prestaciones y planes extraordinarios implementados o convenidos.¹⁰⁰

Por otro lado, se observan iniciativas significativas promovidas por las

98. Creative NZ, "Details of Creative New Zealand's first phase arts sector boost, ahead of 14 April opening" (Detalles de la primera fase de ayuda al sector artístico de Creative New Zealand), 6 de abril de 2020, www.creativenz.govt.nz/news/details-of-creative-new-zealand-s-first-phase-arts-sector-boost-ahead-of-14-april-opening

99. Aunque no se destaca explícitamente el género.

100. Ministerio de Cultura y Deporte, "Recomendación del Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura en relación con la COVID 19", Gobierno de España, www.culturaydeporte.gob.es/cultura/mc/espacio-de-igualdad/observatorio-igualdad-genero-cultura/recomendaciones-covid19.html

organizaciones profesionales para ayudar a los artistas y creadores afectados por la pandemia que están empleando una perspectiva de género interseccional. Sin embargo, son por el momento relativamente a pequeña escala y esporádicas y la mayoría de ellas están diseñadas e implementadas por el sector privado o la sociedad civil, con una inversión del sector público aún limitada e insuficiente (Cuadro 13).

Puede que la pandemia de COVID-19 también sea la ocasión para que, de ahora en adelante, hagamos las cosas de otra manera. Otro posible efecto del importante incremento del trabajo desde casa es que las desigualdades en materia de cuidados sean más difíciles de ignorar y que, por ende, las desigualdades en la organización doméstica den paso a unas fórmulas de cuidado (y de trabajo) más equilibradas. Esto podría producir efectos indirectos al ayudar, aunque sea sin querer, a hacer precisamente lo que la UNESCO y la OIT recomiendan: "combatir los estereotipos y la discriminación en el punto de entrada en los mercados laborales". El punto clave es que nos encontramos al borde del abismo. Las medidas elaboradas, los datos recopilados, las decisiones tomadas sobre a quién y qué apoyar en el momento actual y en el periodo de recuperación post-COVID-19 determinarán si se sigue avanzando hacia una igualdad de género y una diversidad plena y floreciente de las expresiones culturales, o si, por el contrario, quedarán seriamente comprometidas la igualdad y la diversidad.

Cuadro 13 • Respuestas con un enfoque de género de la sociedad civil a la pandemia de COVID-19

- *Anonymous Was a Woman* en colaboración con la Fundación para las Artes de Nueva York ha ofrecido en Estados Unidos una ayuda de emergencia a artistas mujeres de más de 40 años que han perdido sus ingresos u oportunidades laborales con motivo de la pandemia.
- La beca *Blue Diamond*, fundada por *Prras Collective* y la pintora *Freida Toranzo* en México, brinda apoyo financiero a mujeres artistas con enfermedades crónicas cuyos tratamientos o terapias se han visto suspendidos con motivo de la pandemia.
- El *Sundance Institute*, en Estados Unidos de América, ha ofrecido fondos de ayuda por la pandemia a 39 organizaciones artísticas internacionales, muchas de las cuales se centran en el apoyo a artistas de 'comunidades históricamente marginadas desproporcionadamente afectados por la pandemia', Lo que incluye a *Brown Girls Doc Mafia*, *Justice for my Sister Collective* y *Leeway Foundation*.
- *Tila Studios*, en Estados Unidos, ha lanzado el Fondo COVID-19 para respaldar y sostener las contribuciones de las mujeres de color a las industrias artísticas y culturales.

“
Iniciativas significativas promovidas por las organizaciones profesionales para ayudar a los artistas y creadores afectados por la pandemia están empleando una perspectiva de género interseccional

Tal como la ONU Mujeres planteó en una serie de recomendaciones, dar prioridad a las necesidades y liderazgo de las mujeres se sitúa en el centro de las respuestas efectivas contra la COVID-19:

"Incluir la dimensión de género y a especialistas en género en los planes de respuesta y los recursos presupuestarios para generar conocimientos en materia de género en los equipos de respuesta".¹⁰¹

Junto con estas líneas, las Recomendaciones para reconstruir mejor para la Acción de UNESCO recomiendan "promover y proporcionar apoyo técnico a los gobiernos para ampliar los paquetes de estímulos fiscales, los programas de asistencia social y nuevos esquemas de empleo que incluyan a mujeres que trabajen como periodistas independientes, artistas autónomas, emprendedoras de diversos sectores de economía creativa (en especial en África, donde la mayoría del sector opera a través de la economía informal), así como ofrecer incentivos a mujeres para acceder a trabajos en los sectores tecnológicos, científicos y de economía ecológica, en los que su representación en puestos de toma de decisión es tradicionalmente limitada. Esto incluiría fondos específicos para llegar a mujeres que dirigen microempresas o Pymes, políticas económicas y medidas de protección social para mujeres para aumentar su resiliencia frente a futuras crisis."¹⁰²

101. ONU MUJERES, "Atender las necesidades y el liderazgo de las mujeres fortalecerá la respuesta ante el COVID-19", 19 de marzo de 2020, www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-womens-needs-and-leadership-in-covid-19-response

102. UNESCO, Gender Equality and COVID-19 (Igualdad de género y COVID-19), Nota informativa de la UNESCO 2021, <https://es.unesco.org/node/330130>

Conclusión

Al inicio de este informe, se afirmaba que, en tiempos fragmentados e inciertos, es más importante que nunca la igualdad, la diversidad y la justicia social para todos. La incertidumbre, a escala mundial, no puede ser más pronunciada en estos momentos. La COVID-19 ha trastocado nuestro día a día en modos que apenas empezamos a entender y aún no nos podemos percatar del impacto que la pandemia tendrá a largo plazo. Lo que no ha cambiado es el poder de transformación de las expresiones culturales y creativas. Mientras muchas partes del mundo estuvieron confinadas total o parcialmente, fueron las expresiones colectivas de creatividad y solidaridad (conciertos de vecinos en los balcones, homenajes creativos a los trabajadores esenciales, actuaciones emitidas en directo en Internet) las que sostuvieron a las personas y a las comunidades.

La pluralidad y las expresiones culturales diversas, tal como se recogen en la Convención de 2005, son objetivos que se están persiguiendo activamente en muchas partes del mundo, a través de los distintos sectores culturales y las distintas formas de producción creativa. El compromiso por la igualdad de género es esencial para la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales. Sin embargo, todo esto está ahora en riesgo.

Este informe subraya el poder de la recopilación de datos sólidos y de calidad e indica hacia dónde deberían dirigirse las labores de recopilación de datos en el futuro. También presenta una gran variedad de políticas y medidas transformadoras en materia de género desarrolladas por organismos públicos, privados y de la sociedad civil que están surtiendo un efecto palpable en muchas partes del mundo. Desde el propósito de incrementar la visibilidad de las artistas mujeres y de género diverso hasta los esquemas de tutoría y formación, pasando por la creación de fuentes de financiación y garantizando que sean accesibles a largo plazo. Las políticas y medidas cada vez se centran más en garantizar la seguridad y el bienestar de artistas y mujeres creativas y en acabar con el acoso y el abuso. También están surgiendo medidas transversales y transnacionales. Sin embargo, a pesar de esta cohorte de nuevos y valiosos esfuerzos, nos siguen faltando ejemplos de políticas culturales transformadoras en materia de género a escala mundial con un amplio alcance e impacto.

En suma, tal como se desprende de las recomendaciones clave de este informe, es fundamental sostener un diálogo político que reúna a las distintas partes interesadas para diseñar e implementar medidas innovadoras y políticas integrales encaminadas a una igualdad de género sostenible y significativa en los sectores culturales y creativos. Las partes interesadas y los decisores políticos también deben seguir compartiendo datos, análisis y reflexiones, así como prácticas políticas efectivas al tiempo que destacan los diversos contextos internacionales en los que se implementan dichas políticas. La sensibilización ha de renovarse y reiterarse constantemente: no se puede ni asumir ni garantizar el progreso, en especial en momentos de incertidumbre y de crisis.

Cuadro 14 • *Elementos clave en el proceso de diseño de políticas culturales transformadoras en materia de género*

- *Los diseñadores de políticas deberían recibir formación y educación sobre género e interseccionalidad.*
- *El diseño de políticas debe basarse en una recopilación de datos exhaustiva y reproducible que combine metodologías cuantitativas y cualitativas y que no se base simplemente en la producción de 'datos de plantilla' ni en las categorías de género binario.*
- *El diseño de políticas debe adoptar una perspectiva longitudinal que visualice una carrera creativa significativa para todos aquellos que deseen emprenderla, desde una educación creativa temprana hasta un acceso adecuado al trabajo cultural y garantizar una financiación y una fuente de ingresos estable.*
- *El diseño de políticas debe presentar nuevas visiones y oportunidades de evolución profesional, de asunción de funciones de responsabilidad y de dirección que no asuman, a menudo de forma inexacta, que los lugares de trabajo culturales son puras "meritocracias".*
- *El diseño de políticas debe contribuir activamente a la supresión del acoso y del abuso para garantizar la libertad artística, la seguridad y la protección.*
- *El diseño de políticas debe involucrar a múltiples actores, tales como los creativos, los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los académicos, los sindicatos y los legisladores, y desarrollar colaboraciones transversales entre ellos.*

Recomendaciones

Con todo esto en mente, este informe ofrece una serie de recomendaciones o acciones clave para los gobiernos, las organizaciones de la sociedad civil, los académicos, los artistas y profesionales de la cultura, los sindicatos y los legisladores:

- **Esforzarse por obtener datos mundiales, sólidos, transparentes y comparables que permitan monitorear la igualdad de género en los sectores culturales y creativos es ahora más necesario que nunca.** Los Estados deberían tratar de ampliar el alcance de sus labores de recopilación de datos para que vaya más allá de la producción de 'datos de plantilla' e incluya información sobre las desigualdades salariales de género en la cultura, la participación cultural y las barreras interseccionales desglosadas por género. También deberían vincular marcos nacionales, fuentes de datos y políticas y medidas específicas dispares. Desarrollar un lenguaje y un programa de acción globales para alcanzar la igualdad de género en las industrias culturales y creativas sigue siendo un desafío clave.
- **Pasar más rápido de la investigación y recopilación de datos a la elaboración, implementación y evaluación de políticas.** Conjuntamente, los gobiernos y demás actores relevantes han de documentar y compartir ejemplos efectivos de medidas culturales transformadoras en materia de género encaminadas a una acción política global, así como apoyar el diseño de políticas transformadoras en materia de género para la creatividad integrales que aborden la discriminación sistémica y las desigualdades estructurales en los sectores culturales.
- **Reforzar la comunicación y la colaboración entre agencias culturales financiadas por los estados, activistas, organizaciones de la sociedad civil, representantes de las asociaciones profesionales del sector cultural y académicos,** garantizar que se establezcan y se mantengan diálogos interministeriales y con las múltiples partes interesadas, y asegurar que las mujeres participen activamente en la gobernanza de la cultura.
- **Un enfoque continuo en temas sobre mecanismos de acceso, financiación y gobernanza en relación a las personas de género diverso** es esencial para avanzar de forma efectiva hacia la igualdad de género en el sector cultural y garantizar la diversidad de las expresiones culturales.
- **Un enfoque renovado de la seguridad y del bienestar en las industrias culturales es crucial para promover la igualdad de género,** la libertad artística y para garantizar a largo plazo la diversidad de las expresiones culturales. Es necesario implementar y reforzar políticas de tolerancia cero para acabar con el acoso y el abuso en las industrias culturales y creativas.
- **Reconocer que la igualdad de género es sinónimo de diversidad de género** –las prácticas de creación cultural han de ir más allá del pensamiento binario. Reconocer como creadoras a las mujeres y las personas que se identifican con otros géneros y alentarlas en su labor creativa.
- **Cerrar la brecha digital de género que afecta de forma desproporcionada a las mujeres y promover la igualdad de género en el entorno cultural digital.** Esto incluye medidas activas encaminadas a frenar el acoso y el abuso en línea, la mayoría de los cuales a menudo van dirigidos a creativas y creativos de género diverso.
- **Seguir el impacto de la COVID-19 en los sectores culturales y creativos y aplicar una perspectiva de género en las labores de recopilación de datos.** Garantizar que los mecanismos de apoyo a los artistas y creativos tengan en cuenta el factor género y los efectos diferenciales de la COVID-19 en mujeres y personas de género diverso. El marco de auditoría y verificación de las medidas adoptadas durante la pandemia debería incluir una evaluación de su impacto en las mujeres artistas y profesionales de la cultura para garantizar que han sido equitativas.

Anexo

ACUERDOS REGIONALES RELEVANTES PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

- Convención Europea de Derechos Humanos (1950).
- Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).
- Declaración sobre el avance de la mujer en la región de la ASEAN (1988).
- Carta Africana sobre los Derechos y el Bienestar del Niño (1990).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994).
- Herramientas 1 y 7 de la Declaración de Ottawa (1995) de la OSCE.
- Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos (1997).
- El Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (2000).
- Protocolo a la Carta africana de derechos humanos y de los pueblos sobre los derechos de las mujeres en África (2003).
- Plan de Acción de la OSCE para la Promoción de la Igualdad de Género (2004).
- Declaración Solemne sobre Igualdad de Género en África (2004).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en la región de la ASEAN (2004).
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (2005).
- Política sobre Género de la Unión Africana (2009).
- Estrategia árabe para combatir la violencia contra las mujeres 2011-2020 (2011).
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica 2011 (Convenio de Estambul).
- Declaración sobre la Igualdad de Género de los Líderes del Pacífico (2012).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia (2013).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (2013).
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer y la violencia contra las mujeres y los niños en la región de la ASEAN (2013).
- Convenio ASEAN contra la trata de personas, en especial mujeres y niños (2015).
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores (2015).
- Plan de Acción Ejecutivo sobre "Protección de las Mujeres Árabes: Paz y Seguridad" (2015).
- Agenda 2063 de la Unión Africana (2015).
- Plan de acción para la eliminación de la violencia contra la mujer de la región ASEAN 2016-2025 (2016).
- Organización del Plan de Acción de la Cooperación Islámica sobre el progreso de la mujer (2016).
- Declaración de Banjul de la 59ª sesión ordinaria de la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos sobre el tema "Los derechos de las mujeres: nuestra responsabilidad colectiva" (2017).
- Directrices para combatir la violencia sexual y sus consecuencias en África (2017).
- Estrategia de la Unión Africana para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer para el periodo 2018-2028 (2018).

Publicado en 2021
por la Organización de las Naciones Unidas
para la Educación, la Ciencia y la Cultura
(UNESCO)
7, place de Fontenoy,
75352 París 07 SP, Francia

© UNESCO 2021
ISBN 978-92-3-300156-5



Esta publicación está disponible en
acceso abierto bajo la licencia Attribution-
ShareAlike 3.0 (CC-BY-SA 3.0 IGO)
(<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Al utilizar el contenido de
la presente publicación, los usuarios aceptan
las condiciones de utilización del Repositorio
UNESCO de acceso abierto (<http://es.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-sp>).

Título original: Gender and Creativity,
Progress on the Precipice
Publicado en 2021 por la Organización de
las Naciones Unidas para la Educación,
la Ciencia y la Cultura

Los términos empleados en esta publicación
y la presentación de los datos que en ella
aparecen no implican toma alguna de
posición de parte de la UNESCO en cuanto
al estatuto jurídico de los países, territorios,
ciudades o regiones ni respecto de sus
autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta
obra son las de los autores y no reflejan
necesariamente el punto de vista de la
UNESCO ni comprometen a la Organización.

Las imágenes acompañadas de un asterisco
(*) no están cubiertas por la licencia CC-BY-SA
y no pueden usarse ni reproducirse sin previa
autorización por escrito de su propietario.

Fotografía de cubierta: © KOKETIT*

Diseño de cubierta y diseño gráfico:
Corinne Hayworth

Traducción: Traducteo

Impreso por la UNESCO



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



Diversidad
de las expresiones
culturales

GÉNERO & CREATIVIDAD

Progresos al borde del precipicio

Como anticipo de la tercera edición del Informe Mundial de Re|Pensar las Políticas Culturales, esta edición especial de la serie de Informes Mundiales, que examina la aplicación de la Convención de 2005 sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales, se centra en uno de los objetivos principales de la Convención: la promoción de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En este contexto, esta edición especial aborda concretamente la promoción de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos, entendida como un requisito previo para la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales.

Apoyándose en las recomendaciones formuladas en el Informe Mundial de 2018, esta edición especial ofrece una visión general de los avances y desafíos actuales en materia de igualdad de género en los sectores culturales y creativos a nivel nacional, regional e internacional.

Con su aporte de nuevas pruebas y valiosos análisis, la serie de Informes Mundiales de la Convención de 2005 está pensada como un instrumento de referencia para la formulación de políticas culturales y el fomento de la creatividad para el desarrollo sostenible.

<http://es.unesco.org/creativity/>



EDICIÓN ESPECIAL

Serie de Informes Mundiales ■ Convención de 2005