



unesco

# CULTURA PARA TODAS Y TODOS

Guía para promover la igualdad de género  
en la elaboración de políticas



Publicado en 2025  
por la Organización de las Naciones Unidas  
para la Educación, la Ciencia y la Cultura  
7 place de Fontenoy, 75352 París 07 SP, Francia

© UNESCO 2025  
ISBN 978-92-3-300256-2  
<http://doi.org/10.63813/NSSP5554>



Esta publicación está disponible en acceso abierto bajo la licencia Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (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 (<https://www.unesco.org/es/open-access/cc-sa>).

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 sus propietarios.

Título original: CULTURE FOR ALL: A toolkit for gender equality in policymaking.  
Publicado en 2025 por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Los términos empleados en este documento, y la presentación de los datos que en él figuran, no implican toma alguna de posición de parte de la UNESCO en cuanto al estatuto jurídico de los países, territorios, ciudades o regiones o de sus autoridades, fronteras o límites.

Las ideas y opiniones expresadas en esta publicación son las de sus autoras; no reflejan necesariamente los puntos de vista de la UNESCO ni comprometen a la Organización en modo alguno.

Autoras: Anna Villarroya and Berta Ollé  
(Universitat de Barcelona)

Esta guía es el resultado de una cooperación entre la División para la Igualdad de Género (Directora, Begoña Lasagabaster) y el Sector de Cultura (Subdirector General, Ernesto Ottone R.).

Equipo editorial dirigido por Danielle Cliche, con la participación de Caroline Bordoni, Florisse Hendschel, Melika Medici (División para la Igualdad de Género) y Yulia Cherdantseva, Emmanuelle Robert e Yiline Zhao (Sector de Cultura). Revisoras externas independientes: Hiroko Tsuboi-Friedman (Japón) y Unathi Lutshaba (Sudáfrica). Revisores internos: Laura Nonn (Sector de Cultura) y Lázaro Rodríguez (Oficina de Santiago).

Ilustración de portada: © Sonia Navarro, Rojo, 2010.  
All rights reserved / Adagp, Paris, 2025.\*  
Diseño gráfico y de portada: Corinne Hayworth  
Impreso por la UNESCO.

## Hacer que las políticas culturales impulsen la igualdad de género

La cultura es hoy ampliamente reconocida como un bien público. Sin embargo, queda una pregunta fundamental: ¿es un bien público para todas y todos?

A pesar de los avances, persisten desigualdades de género significativas en los sectores culturales y creativos. Si bien las mujeres constituyen la mayoría del alumnado en disciplinas relacionadas con la cultura y ocupan una proporción considerable de empleos en estos sectores, continúan enfrentando numerosas barreras a lo largo de sus carreras: desde el acceso y la participación desiguales en la vida cultural, hasta la infrarrepresentación en puestos de liderazgo, la limitada visibilidad y reconocimiento, las brechas salariales y de financiamiento, así como la exposición al acoso y la violencia de género. Con menos de un tercio de los premios nacionales de arte y solo una cuarta parte de las direcciones de sitios de Patrimonio Mundial en manos de mujeres, los datos no dejan dudas sobre quién recibe reconocimiento y quién ejerce influencia en los sectores culturales y creativos.



Solo el  
**32%**  
de las personas  
galardonadas con premios  
nacionales de arte  
son mujeres

Una forma de combatir estas desigualdades es integrar de mejor manera la igualdad de género en las políticas culturales, lo cual aún no es una práctica generalizada. Esta guía, pionera en su clase, ofrece estrategias prácticas y eficaces para avanzar hacia la igualdad de género en los sectores culturales y creativos. Promueve un enfoque basado en los derechos, afirmando que todas las personas tienen derecho a acceder, participar y contribuir a la vida cultural. Con orientaciones paso a paso, ejemplos de buenas prácticas y escenarios reales, dota a los y las responsables de políticas públicas de herramientas para impulsar un cambio significativo, medible y transformador para todas y todos.

# CULTURA

***La situación de las mujeres  
en la cultura y en el mundo  
nos afecta a todos y requiere  
una implicación global. Sea cual  
sea nuestro origen social o  
geográfico, vivimos en un mundo  
donde prevalece la desigualdad.***

**Rosy de Palma**

Embajadora de Buena Voluntad de la UNESCO  
para la Diversidad Cultural

# PARA TODAS Y TODOS

# **CULTURA PARA TODAS Y TODOS**

**Guía para promover la igualdad de género  
en la elaboración de políticas**

# INDÍCE

<b>1</b>	<b>OBJETIVO Y ALCANCE DE LA GUIA . . . . .</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CULTURALES? . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>3</b>	<b>ABORDAR EL GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES: DEFINIR EL MARCO . . . . .</b>	<b>16</b>
<b>4</b>	<b>PROCESOS Y PRÁCTICAS CLAVE PARA POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES INCLUSIVAS . . . . .</b>	<b>21</b>
<b>5</b>	<b>INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES: UN ENFOQUE POR ETAPAS . . . . .</b>	<b>25</b>
	1. DISEÑO . . . . .	27
	2. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO . . . . .	40
	3. EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN . . . . .	44
<b>6</b>	<b>LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN: INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES . . . . .</b>	<b>47</b>
	<b>HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN . . . . .</b>	<b>49</b>
	<b>ANEXO: Conceptos y definiciones clave . . . . .</b>	<b>51</b>
	<b>Referencias . . . . .</b>	<b>54</b>



# 1

## OBJETIVO Y ALCANCE DE LA GUÍA

Ante la creciente complejidad de los desafíos globales, esta guía pone de relieve la importancia de integrar la igualdad de género en el núcleo mismo de las políticas culturales. Destaca que **la integración de la dimensión de género y la inclusión de medidas específicas de género en las políticas y medidas culturales no solo responden a los compromisos internacionales relativos a la protección de los derechos humanos fundamentales, sino que también refuerzan el rol transformador de la cultura, en todas sus dimensiones, en la consecución del desarrollo sostenible.**

Esta guía está concebida para ofrecer orientación e impulsar la acción política en todos los niveles. A nivel mundial, apoya las acciones emprendidas en el marco de la *Conferencia Mundial de la UNESCO sobre las Políticas Culturales y el Desarrollo Sostenible (MONDIACULT)*. Convocada por primera vez en 1982, MONDIACULT ha sido un foro emblemático para el diálogo mundial sobre políticas culturales. Su edición más reciente, celebrada en 2022, representó un hito importante, en el que ministros y ministras de Cultura de 150 países reafirmaron el rol de la cultura como bien público mundial. Asimismo, se comprometieron a garantizar los derechos culturales de todas las personas como derechos humanos fundamentales, respaldados por normas internacionales. La Declaración Ministerial instó especialmente a incluir la cultura como un objetivo independiente en la agenda mundial de desarrollo posterior a 2030.

**Impulsar la cultura como un objetivo específico dentro de la agenda mundial de desarrollo es ahora una prioridad central.**

La UNESCO está intensificando sus acciones de promoción, asesoramiento sobre políticas y fortalecimiento de conocimientos, a fin de ayudar a los países a considerar la cultura como un componente integral del desarrollo sostenible, en línea con el *Pacto para el Futuro de las Naciones Unidas*. En este sentido, está apoyando activamente la integración de la cultura en los marcos políticos nacionales e internacionales, para garantizar que el patrimonio (tanto material como inmaterial), los sectores culturales y creativos, y las políticas y medidas culturales en su conjunto actúen como catalizadores para afrontar los desafíos globales y forjar un futuro más inclusivo y pacífico.

**Si bien MONDIACULT 2022 impulsó una mayor ambición mundial en torno al papel de la cultura en el desarrollo sostenible, sus compromisos en materia de igualdad de género deben profundizarse.**

Aprovechando la dinámica generada en 2022, MONDIACULT 2025 brinda una oportunidad clave para integrar expresamente la igualdad de género en un posible objetivo mundial vinculado a la cultura. Esto garantizaría que la igualdad de género no sea solo principio rector, sino también una dimensión estratégica, medible y transversal de las políticas y medidas culturales, reforzando los múltiples impactos de la cultura en la promoción de un desarrollo inclusivo y basado en los derechos.

Esta guía está diseñada para **acompañar a diversas partes interesadas** en la implementación efectiva de los compromisos en igualdad de género, mediante políticas y medidas culturales significativas, que abarquen todas las dimensiones de la cultura y la creatividad, desde el patrimonio tangible e intangible hasta los sectores culturales y creativos. Ofrece orientaciones prácticas para:

- + **Responsables de políticas a nivel nacional**, incluyendo Ministerios de Cultura, Consejos de las Artes y ministerios encargados de cuestiones de género, educación y desarrollo social.
- + **Organizaciones intergubernamentales** que trabajan a nivel regional para acompañar a los Estados Miembros en la consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5) y otras metas relacionadas con la igualdad de género a través de la cultura.
- + **Gobiernos locales y municipales**, como oficinas de asuntos culturales, equipos de planificación urbana y consejos locales.
- + **Instituciones culturales**, incluyendo museos, centros culturales, bibliotecas y sitios patrimoniales.

Además de ofrecer una orientación por etapas para integrar la perspectiva de género en las políticas y medidas culturales, esta guía también constituye una herramienta de sensibilización y fortalecimiento de capacidades para instituciones culturales; organizaciones profesionales de los sectores culturales y creativos; y profesionales y agentes culturales; así como organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres, que desempeñan un papel clave en el diseño, aplicación y seguimiento de políticas y medidas culturales más inclusivas.

La guía también puede servir como referencia estratégica para las contrapartes públicas y privadas de los sectores culturales y creativos, ayudándoles a alinear sus estrategias de financiación con las prioridades en materia de igualdad de género.

En resumen, esta guía está diseñada para **ayudar a responsables de políticas a:**

- + **Integrar la dimensión de género en las políticas y medidas culturales nacionales**, garantizando que reflejen y promuevan la igualdad de género.
- + **Incorporar perspectivas de género en los marcos, estrategias y políticas culturales regionales y subregionales**, para fomentar un desarrollo cultural inclusivo y equitativo.
- + **Promover la elaboración de políticas culturales locales que incorporen la igualdad de género**, proporcionando a los municipios herramientas y directrices para desarrollar una planificación y programación cultural inclusivas.
- + **Promover la inclusión de la cultura en las políticas y marcos de género regionales, nacionales y locales.**

**Prioridadse para la**

**IGUALDAD  
DE GÉNERO**





## Cerrar la brecha de género en los sectores culturales y creativos: Realidades y desafíos actuales

**A pesar de décadas de promoción y algunos avances alentadores, la desigualdad de género sigue estando profundamente arraigada en los sectores culturales y creativos.** La persistencia de obstáculos estructurales, así como las brechas y los riesgos digitales, no solo limitan los derechos y el potencial de todas las personas, sino que también socavan la capacidad de la cultura para promover sociedades inclusivas y sostenibles.

Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los puestos de liderazgo, toma de decisiones y funciones de gran visibilidad en las industrias y sectores culturales, así como en las instituciones culturales y los organismos públicos. Si bien suelen ser mayoritarias en ámbitos como la educación cultural y artística, están seriamente infrarrepresentadas en los sectores vinculados a las tecnologías digitales. En general, los escasos datos disponibles indican que las mujeres perciben salarios más bajos que sus colegas hombres por realizar el mismo trabajo y que acceden a menos subvenciones públicas dedicadas a la cultura.

Además, las condiciones laborales en los sectores culturales y creativos suelen ser informales y precarias, especialmente para quienes trabajan de manera autónoma. Las mujeres son las más afectadas por trabajos ligados a proyectos puntuales, que implican horarios irregulares, inseguridad económica, acceso insuficiente a la protección y servicios sociales, así como un apoyo inadecuado en las labores de cuidado, especialmente las no remuneradas, que siguen recayendo mayoritariamente sobre ellas. Esta precariedad es agravada por niveles alarmantes de violencia por razones de género, incluidos abusos físicos, psicológicos y sexuales, que generan entornos laborales inseguros.

Asimismo, el aumento del acoso en línea y de la violencia digital ha llevado a muchas mujeres artistas a autocensurarse o a abandonar las plataformas digitales. En determinados contextos, las restricciones legales y sociales impiden que las mujeres artistas se expresen libremente, lo que suele desembocar en la autocensura. En situaciones de crisis (desde conflictos hasta desplazamientos forzados o desastres inducidos por el clima), muchas mujeres profesionales de la cultura carecen de la protección y los recursos necesarios para poder continuar con su labor. En estos casos, la expresión artística no es solo un derecho, sino también una forma de resistencia y resiliencia.

**En las dos últimas décadas, se han dado pasos importantes para afrontar estos desafíos.**

Gobiernos e instituciones han desarrollado políticas y medidas para incrementar la participación de las mujeres en la vida cultural, promover su liderazgo en ministerios e instituciones públicas, así como introducir la igualdad de género en programas de formación y mentoría. También se han emprendido acciones para integrar la perspectiva de género en los presupuestos y evaluaciones culturales, combatir los estereotipos sexistas en los contenidos culturales, y abordar el acoso sexual y la violencia de género en el entorno laboral. Asimismo, se han introducido medidas para garantizar un acceso más equitativo a subvenciones, premios y reconocimientos.

***La inteligencia artificial y las tecnologías digitales son herramientas esenciales para salvaguardar el patrimonio cultural de Kenia y empoderar a las mujeres artistas, ofreciéndoles mayor visibilidad en los mercados internacionales.***

***La Excm. Sra. Ummy Bashir***

*Secretaria principal, Ministerio de Género, Cultura, Arte y Patrimonio de Kenia*

**Sin embargo, pese a algunos avances, la igualdad de género en los sectores culturales y creativos sigue siendo desequilibrada, fragmentaria y, con frecuencia, insuficiente.**

Los cambios recientes en el panorama político y la resistencia a la igualdad de género amenazan los logros alcanzados hasta ahora. Asimismo, muchas de las políticas y medidas culturales existentes se centran en intervenciones superficiales (como programas puntuales o campañas de sensibilización), sin abordar las raíces estructurales de la desigualdad. Un obstáculo fundamental es la ausencia generalizada de datos desglosados por sexo, lo que dificulta la identificación de brechas y limita el seguimiento y evaluaciones eficaces. Por otra parte, las políticas y medidas culturales suelen pasar por alto la interseccionalidad, sin considerar cómo la desigualdad de género se interconecta con la etnia, la clase social, la edad, la discapacidad y la condición migratoria. La ausencia de un enfoque interseccional genera puntos ciegos en el diseño y la aplicación de políticas, lo que a menudo refuerza las exclusiones ya existentes. Las desigualdades económicas se mantienen, siendo las mujeres las más afectadas por la brecha salarial y la precariedad en los ingresos.

Estas desigualdades estructurales se ven acentuadas por los riesgos y desafíos del entorno digital, en especial a raíz del auge de la inteligencia artificial (IA). Los sesgos algorítmicos, los efectos de la automatización, las prácticas de moderación de contenidos, el control de acceso a plataformas

y el auge de los contenidos generados por IA amenazan la visibilidad, la autoría y la posibilidad de acceso a las obras de creadoras. Estos factores también amenazan el empleo, planteando nuevos y complejos desafíos para responsables de políticas, especialmente en un contexto de transformación tecnológica acelerada.

En algunas regiones del mundo, las mujeres ven restringido su derecho a la creación y son acalladas sistemáticamente. Según Freemuse, el 60 % de los casos reportados por mujeres artistas implican acoso, amenazas, encarcelamiento y otros ataques graves, y el 40% son casos de censura<sup>1</sup>. Las artistas también sufren ataques motivados específicamente por su género, lo que pone de relieve la complejidad de la intersección entre igualdad de género, derechos culturales y libertad artística. Estas realidades destacan la necesidad de una alineación más sólida y amplia entre la legislación nacional sobre cultura y los marcos internacionales de derechos humanos. Los riesgos de la inacción son considerables. Sin acciones sostenidas y sistémicas para desarticular las desigualdades arraigadas, los sectores culturales y creativos seguirán reproduciendo (e incluso podrían intensificar) las formas de discriminación existentes. En lugar de constituir un espacio de creatividad, emancipación, resiliencia e inclusión, corren el riesgo de reforzar la exclusión y la marginación.

**Las autoridades responsables de políticas deben dejar de considerar la igualdad de género como un asunto exclusivamente de mujeres, reconociéndola como un derecho humano fundamental y una prioridad para toda la sociedad.** Avanzar hacia la igualdad de género requiere un compromiso compartido por parte de todos los sectores de la sociedad. Esto incluye la participación activa de hombres y niños como defensores, aliados y responsables en la toma de decisiones. Las desigualdades estructurales se ven reforzadas por normas sociales profundamente arraigadas; y por dinámicas de poder que afectan a personas con diversas orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género, y/o características sexuales (SOGIESC, por sus siglas en inglés).

Los modelos rígidos de masculinidad, por ejemplo, también pueden perjudicar a los hombres al limitar sus roles, comportamientos y su capacidad de expresión emocional y creativa. La política cultural desempeña un papel único al cuestionar estas normas. **Al promover narrativas inclusivas y representaciones diversas, los sectores culturales y creativos pueden promover el desarrollo de sociedades más equitativas, respetuosas, prósperas y justas, en beneficio de todas las personas.**

***El verdadero desafío para los gobiernos no es únicamente preservar la creatividad humana, sino garantizar que los y las artistas, especialmente las mujeres creadoras, puedan seguir viviendo de su oficio en una era dominada por la inteligencia artificial.***

**La Excm. Sra. Nina Obuljen Koržinek**  
Ministra de Cultura y Medios de Comunicación de Croacia

## Vías políticas para la igualdad de género en la cultura: compromisos comunes

Los Estados Miembros han demostrado un firme y creciente compromiso con la promoción de la igualdad de género en los sectores culturales y creativos a través de diversos acuerdos y acciones internacionales (**Cuadro 1a**), así como mediante la integración de consideraciones de género en las Convenciones y Recomendaciones de la UNESCO sobre Cultura (**Cuadro 1b**).

### **Cuadro 1a • Avanzando hacia la igualdad de género mediante acuerdos y acciones internacionales**

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (1979), que define en su artículo 1 que se entiende por discriminación “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo... en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o en cualquier otro ámbito”.

**Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU y la consecuente Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** (1995), con un capítulo específico sobre mujeres y medios de comunicación, que la UNESCO ha venido monitoreando desde entonces.

UNESCO, **Nuestra Diversidad Creativa**, Informe de la Comisión Mundial sobre Cultura y Desarrollo (1995), que introdujo por primera vez un capítulo sobre igualdad de género y cultura, con áreas de prioridad política específicas.

UNESCO, **Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo (1998), con la consecuente Declaración y Plan de Acción de Estocolmo**, que por primera vez instó a los gobiernos a adoptar marcos económicos y legales que abordaran los desafíos únicos que enfrentan las mujeres en el sector cultural.

UNESCO, **Conjunto de Indicadores Cultura para el Desarrollo** (CDIS, 2009), que presenta un enfoque y metodología innovadores para documentar el papel multidimensional de la cultura en los procesos de desarrollo nacional, incluidos los indicadores de género.

### **Cuadro 1b • Promover la igualdad de género a través de las convenciones culturales de la UNESCO**

Los instrumentos normativos de la UNESCO en el ámbito de la cultura contribuyen activamente a promover la igualdad de género, y en particular a:

- + **Garantizar la participación y representación inclusivas**, promoviendo una participación equilibrada por género de las partes interesadas en todos los procesos de toma de decisiones en materia de política cultural.
- + **Alinear las políticas culturales nacionales con los objetivos mundiales**, incluyendo la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- + **Participar en acciones de seguimiento que integren indicadores y datos desglosados por sexo** y contribuyan a los diálogos e informes mundiales.

En particular, estos instrumentos normativos incorporan compromisos específicos en materia de igualdad de género:

- **La Convención de 1972 sobre la Protección del Patrimonio Mundial Cultural y Natural** garantiza una participación equilibrada en materia de género en la salvaguardia del patrimonio cultural y natural, y promueve la participación inclusiva de las partes interesadas en los procesos de toma de decisiones relacionados con el patrimonio.
- **La Convención de 2001 sobre la Protección del Patrimonio Cultural Subacuático** promueve la ampliación del acceso a los programas de educación y capacitación, en especial para mujeres y niñas, con el fin de fomentar una mayor inclusión e igualdad de oportunidades en los sectores culturales y creativos.
- **La Convención de 2003 para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial** reconoce el papel del patrimonio cultural inmaterial en la conformación de las identidades de género y promueve diálogos inclusivos que reflejen la diversidad de perspectivas de género.
- **La Convención de 2005 sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales** contempla la introducción de políticas y medidas culturales que consideren las necesidades de las mujeres creadoras, productoras y distribuidoras de diversas expresiones culturales.
- **La Recomendación de 1980 relativa a la condición del artista** promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres en los sectores del arte y la cultura, así como medidas para garantizar su acceso equitativo a la educación artística y a los programas de capacitación profesional.
- **La Recomendación de 2015 relativa a la protección y promoción de los museos y colecciones**, su diversidad y su función en la sociedad tiene como objetivo fomentar el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género en los museos y a través de ellos.

A través de esta guía, **la UNESCO insta a los Estados Miembros a adoptar medidas concretas que reflejen los compromisos mundiales relativos a la cultura mediante políticas y acciones eficaces y medibles que promuevan la igualdad de género**, no como un tema periférico o aislado, sino como una prioridad estratégica y transversal de la gobernanza cultural.

# 2

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS CULTURALES?

**A pesar de los avances obtenidos, los sectores culturales y creativos siguen enfrentándose a desigualdades de género sistémicas y a formas persistentes de violencia de género.**

Aunque suelen estar sobrerrepresentadas en la educación terciaria (en particular en ámbitos culturales como el periodismo, las humanidades, los idiomas y las artes), **las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas en áreas clave.** Datos recientes muestran que la presencia femenina en las industrias creativas es muy desigual, con una media mundial que ronda el 38 %<sup>2</sup>. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en sectores creativos clave (especialmente en aquellos impulsados por tecnologías de rápido crecimiento) y en los puestos directivos, y se concentran especialmente en funciones o roles tradicionales. Por ejemplo, en 2024, los hombres representaban más de dos tercios del personal que desarrolla videojuegos, mientras que solo el 23 % de las personas encuestadas eran mujeres<sup>3</sup>.

**el 23% de quienes desarrollan videojuegos**


**el 30% de las intérpretes en festivales de música electrónica**

**el 32% de las personas galardonadas con premios nacionales de arte**

En el sector musical, las mujeres representan únicamente el 13 % de los 100 principales directores de orquesta<sup>4</sup>, y el 30 % de los artistas en festivales de música electrónica<sup>5</sup>. Se observan tendencias similares en el sector cinematográfico, donde un análisis realizado en 2019 sobre 60 festivales internacionales de renombre reveló que las mujeres obtuvieron únicamente el 33 % de los premios en las principales categorías. Solo el 24 % de los premios a la mejor dirección y al mejor guion se concedieron a mujeres artistas y productoras<sup>6</sup>, lo que revela las disparidades de género persistentes en cuanto a reconocimiento y visibilidad en una amplia gama de industrias creativas.

Globalmente, solo el 32 % de las personas galardonadas con premios nacionales de arte son mujeres<sup>7</sup>. Estas conclusiones muestran que los estereotipos de género siguen afectando a los sectores culturales y creativos, influyendo tanto en los roles que se asignan y se espera que ocupen las mujeres, como en las oportunidades que se les ofrecen para avanzar en sus carreras profesionales y en el valor que se otorga a su trabajo. **Las mujeres también están más expuestas al riesgo de sufrir violencia y acoso (incluido el abuso en línea y fuera de línea),** riesgos que a menudo se ven agravados por formas de discriminación interseccional como el origen étnico, la clase social, la edad o la discapacidad.<sup>8</sup> Estas desigualdades estructurales suelen ser ignoradas o no estar reflejadas adecuadamente en las políticas y medidas culturales, las estrategias institucionales, los marcos de financiación y las estructuras de gobernanza. Abordar estas deficiencias críticas debe ser una prioridad para quienes elaboran políticas públicas en los sectores culturales y creativos.





**Valores y principios fundamentales compartidos, tanto en materia de cultura como de igualdad de género, están consagradas en los marcos internacionales de derechos humanos.**

**La igualdad de género es un componente fundamental de los derechos humanos, que garantiza que todas las personas disfruten de los mismos derechos, oportunidades y protecciones**, tal como lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, y los dos Pactos Internacionales de 1966. Al igual que todos los derechos humanos, los derechos culturales son universales, indivisibles e interdependientes. Para lograr la igualdad en materia de derechos culturales, las mujeres y las niñas deben gozar de los mismos derechos y oportunidades de acceso, participación y contribución en todos los aspectos de la vida cultural. Esto incluye defender los derechos socioeconómicos y la libertad artística de las mujeres, así como garantizar su acceso equitativo a la producción cultural, la difusión y los roles de toma de decisiones. También se contempla su derecho a definir e interpretar el patrimonio cultural, determinando qué tradiciones, valores o prácticas deben conservarse, adaptarse o dejarse de lado<sup>9</sup>. Pese a los avances, subsisten importantes brechas: por ejemplo, actualmente las mujeres solo ocupan el 31 % de los cargos ejecutivos en las artes, y gestionan el 25 % de los sitios del Patrimonio Mundial<sup>10</sup>.

**La cultura y la igualdad de género están estrechamente interrelacionadas, y su vínculo cumple un rol esencial en la consolidación de sociedades inclusivas y equitativas.**


Cuando se abordan de forma conjunta, la cultura y la igualdad de género pueden fortalecerse mutuamente. Esta intersección da lugar a una sociedad culturalmente diversa que ofrece una amplia gama de puntos de vista y experiencias, lo que puede enriquecer los debates en torno a los derechos culturales, y cuestionar los estereotipos de género. Las sociedades que promueven la igualdad de derechos y oportunidades también tienden a ser más inclusivas, estables y resilientes.

Por ejemplo, empoderar a las mujeres para que participen en la toma de decisiones comunitarias puede dar lugar a una gobernanza cultural más representativa e inclusiva. Así pues, la igualdad de género no solo es un imperativo de derechos humanos, sino también un elemento clave para la cohesión social.

**La igualdad de género también sienta las bases de una cultura de paz al reducir la probabilidad de conflictos y contribuir a acuerdos de paz más inclusivos y duraderos, así como a procesos de recuperación más sostenibles.**

Los estudios muestran de forma reiterada que las mujeres son clave en estas iniciativas, contribuyendo a la cohesión social y a la resiliencia a largo plazo. Asimismo, los y las artistas y profesionales de la cultura desempeñan un papel transformador al definir discursos, promover la reconciliación, crear y preservar expresiones y patrimonios culturales, y fomentar la resiliencia comunitaria<sup>11</sup>. Sin embargo, pese a su potencial, las mujeres artistas y profesionales de la cultura siguen estando infrarrepresentadas y marginadas en las respuestas a las crisis y en los procesos de recuperación, así como en los procesos de paz. También se enfrentan a desafíos específicos, como el aumento de las actividades de cuidado no remuneradas y la violencia por razones de género (tanto en línea como fuera de línea), que rara vez se tienen en cuenta. Al margen de las contribuciones directas de las mujeres artistas y profesionales de la cultura, se requiere un enfoque inclusivo para reconstruir los sectores culturales y creativos durante y después de las crisis. Esto no solo evitaría que se refuercen estereotipos anticuados, discriminaciones y desigualdades, sino que también garantizaría la resiliencia y sostenibilidad de dichos sectores en el futuro. Por el momento, ya sea en contextos de conflicto, desplazamiento o catástrofes relacionadas con el clima, las desigualdades de género siguen limitando el pleno impacto positivo de la cultura en los contextos posteriores a las crisis.





**No integrar la perspectiva de género sería una oportunidad perdida para el desarrollo económico y la innovación en los sectores culturales y creativos.**

**La igualdad de género es clave para el crecimiento económico, ya que amplía la base de talentos, mejora la productividad y promueve la innovación.** Ampliar la representación femenina permite conformar equipos más diversos, así como la incorporación de perspectivas, competencias y experiencias que estimulan la creatividad y la innovación, promoviendo un aumento de la productividad general. En efecto, las investigaciones demuestran que las brechas de género en el mercado laboral, incluyendo los puestos directivos, generan un coste considerable para la economía mundial. Cerrar esta brecha podría aumentar la actividad económica en un 7 % (equivalente a 7 billones de dólares) en los países de la OCDE, con ganancias potenciales aún mayores en los países en desarrollo<sup>12</sup>. En la pujante economía creativa, que según el país genera entre el 0,5 % y el 7,3 % del PIB y emplea entre el 0,5 % y el 12,5 % de la fuerza laboral, alcanzar la igualdad de género podría representar, por lo tanto, un beneficio directo para la economía<sup>13</sup>.

**Cada vez hay más evidencias que respaldan la necesidad de contar con entornos laborales equilibrados en materia de género.** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las empresas con culturas inclusivas, y que aplican políticas y medidas igualitarias en materia de género, tienen muchas más probabilidades de obtener mejores resultados comerciales, incluyendo una mayor rentabilidad (63 % más), mejor retención de talentos (60 %), mayor creatividad e innovación (59 %) y una mejor reputación (58 %). El rendimiento general de las juntas directivas con equilibrio de género es un 20 % mayor, lo que confirma que la igualdad de género es tanto una cuestión de derechos como una ventaja estratégica<sup>14</sup>.


**Abordar la brecha de género en el sistema de propiedad intelectual es otro paso clave para promover una mayor innovación y creatividad.**

Investigaciones de la OMPI han constatado que los hombres utilizan este sistema mucho más que las mujeres<sup>15</sup>. Debido a esto, las mujeres están menos protegidas y recompensadas como creadoras e innovadoras, lo que a su vez reduce sus incentivos para crear. En los sectores culturales y creativos, los derechos de propiedad intelectual y los derechos vinculados generan ingresos para artistas, creadores y creadoras (por ejemplo, regalías, licencias). No obstante, dado que estos derechos se adquieren de forma automática, resulta más complejo hacer su seguimiento y cuantificarlos. Como señala la OMPI, “toda la información disponible sugiere que las mujeres se encuentran en desventaja frente a sus colegas varones en las industrias creativas”.

**Frente a las complejas necesidades de innovación del siglo XXI, ya no se puede reprimir ni subestimar la creatividad, el liderazgo y el conocimiento de más de la mitad de la población por motivos de género<sup>16</sup>.**

En este contexto, la igualdad de género no es solo una cuestión de justicia para las mujeres, sino una garantía de que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para contribuir con sus talentos, ideas y perspectivas. Cuando mujeres y hombres gozan del mismo empoderamiento y cuentan con las mismas oportunidades, las sociedades se vuelven más prósperas, inclusivas y resilientes.

**contribuye al crecimiento económico**



## La cultura está en una posición única para promover la igualdad de género en las sociedades.

**La cultura configura los valores colectivos, desafía los estereotipos, da voz a historias desconocidas y amplifica la diversidad de perspectivas.** Las expresiones creativas como el teatro, la música, la literatura y el cine ofrecen valiosos puntos de vista sobre la experiencia humana a través de múltiples perspectivas y vivencias<sup>17</sup>. Los eventos culturales y las producciones artísticas también pueden sensibilizar sobre las desigualdades de género, ayudando a modificar las actitudes sociales y a promover sociedades más inclusivas. Al difundir diversas representaciones de mujeres, hombres, niñas y niños, la cultura puede fomentar una comprensión más inclusiva e inspirar a las personas a cuestionar los roles tradicionales, impulsando el avance hacia una sociedad más justa y equitativa<sup>18</sup>.

Además, las prácticas de patrimonio vivo (como las tradiciones orales, saberes o rituales), definen los valores y comportamientos sociales, incluyendo las normas de género. Estas expresiones pueden servir tanto para sostener como para cuestionar los estereotipos de género. Del mismo modo, el patrimonio construido y los sitios culturales reflejan la memoria colectiva y las estructuras sociales. Aunque los legados culturales narran la historia de los pueblos, muchas veces invisibilizan o minimizan las contribuciones de las mujeres. Cuando el patrimonio intangible y el patrimonio tangible se abordan desde una perspectiva de género, se convierten en importantes herramientas para promover la igualdad de género, visibilizar contribuciones poco representadas y reformular las narrativas culturales.

Para construir un futuro más equitativo, las políticas y medidas culturales deben garantizar que la preservación e interpretación del patrimonio aborden activamente los sesgos de género y promuevan una representación inclusiva.

**La cultura y el género son dinámicos, moldeados por normas, narrativas y prácticas en constante cambio.** A medida que las culturas se transforman, también pueden evolucionar las normas de género, dando paso a sociedades más libres, justas e inclusivas. Promover la participación plena de las mujeres en la vida cultural es clave para transformar las normas existentes y ampliar los horizontes democráticos y los imaginarios. Los sectores culturales y creativos desempeñan un papel esencial en esta transformación, al amplificar las voces infrarrepresentadas, incluidas las de mujeres racializadas, personas LGBTQ+ y colectivos procedentes de entornos socioeconómicos diversos. Este enfoque inclusivo no solo enriquece nuestra comprensión de la experiencia humana, sino que también pone de relieve cómo las identidades interconectadas (como la etnia, la clase, el género, la edad o la discapacidad) pueden agravar las desigualdades.

# CULTURA

**puede impulsar la igualdad de género**

**La promoción de la igualdad de género y el fortalecimiento de sectores culturales y creativos dinámicos y resilientes son objetivos políticos interrelacionados y complementarios.**

Como se expone en esta sección, la cultura es fundamental para promover la igualdad de género, debido a su capacidad para definir valores, desafiar normas y amplificar la diversidad de perspectivas. Al mismo tiempo, la igualdad de género es esencial para consolidar ecosistemas culturales inclusivos, resilientes e innovadores. Como se observa en el **Esquema 1**, esta relación recíproca crea un valor añadido tanto para las políticas culturales como para las agendas de igualdad de género.

***Debemos superarnos.  
Las políticas culturales que  
no empoderan activamente a  
las mujeres y niñas pueden  
reforzar desigualdades existentes  
y limitar el poder transformador  
de la propia cultura.***

**Ernesto Ottone R.**  
Subdirector General de Cultura de la UNESCO

### **Esquema 1 • El valor añadido de integrar la igualdad de género en políticas y medidas culturales**

#### **LA CULTURA NECESITA LA IGUALDAD DE GÉNERO**

- + Para defender los derechos humanos y culturales
- + Para enriquecer la diversidad cultural
- + Para aprovechar una base de talentos más diversa
- + Para impulsar la innovación y el crecimiento económico
- + Para consolidar la paz y la cohesión social
- + Para fortalecer la resiliencia y la recuperación en situaciones de crisis
- + Para analizar y reinterpretar el patrimonio y los contenidos creativos

#### **LA IGUALDAD DE GÉNERO NECESITA LA CULTURA**

- + Para cuestionar las normas sociales perjudiciales y los estereotipos de género
- + Para sensibilizar y promover voces y perspectivas diversas
- + Para visibilizar la desigualdad de género y sus consecuencias
- + Para fomentar sociedades equitativas, inclusivas, libres y participativas
- + Para analizar y reinterpretar el patrimonio desde una perspectiva de género

# 3

## ABORDAR EL GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES: DEFINIR EL MARCO

**Promover la igualdad de género en los sectores culturales, creativos y patrimoniales requiere un firme compromiso político y un enfoque estratégico y multifacético.**

Integrar las consideraciones de género en la política cultural debe ir más allá de iniciativas puntuales o gestos simbólicos; requiere un marco integral y coherente que aborde las desigualdades estructurales, las prácticas institucionales y las narrativas culturales que configuran las normas sociales. Nada de esto será posible sin una firme voluntad política y un compromiso institucional sostenido. Esto incluye, en particular, garantizar recursos financieros adecuados, fortalecer la capacidad institucional y crear mecanismos de rendición de cuentas para garantizar un impacto perenne. Una visión a largo plazo (respaldada por el liderazgo en todos los niveles) es igualmente esencial para garantizar que la igualdad de género no solo se integre en las políticas y medidas culturales, sino que también se implemente, supervise y adapte de manera efectiva a lo largo del tiempo.

**Para promover la igualdad de género en los sectores culturales y creativos, los gobiernos pueden adoptar un doble enfoque, que combine acciones específicas de género con estrategias de transversalización de la perspectiva de género.** Ambos enfoques, aunque distintos en alcance y aplicación, se refuerzan mutuamente y son esenciales para establecer ecosistemas culturales inclusivos y equitativos.

**El objetivo principal de las medidas específicas de género es promover la igualdad de género.** Pueden adoptar la forma de reformas políticas (por ejemplo, cuotas de género en las instituciones culturales), o iniciativas (por ejemplo, programas que aborden obstáculos como el acceso limitado de las mujeres a la financiación, a puestos de liderazgo o al reconocimiento artístico). Estas medidas son fundamentales para corregir desequilibrios históricos y garantizar que las mujeres puedan acceder a oportunidades y recursos (**Recuadro 2**). Si bien estas acciones específicas son esenciales para abordar las desigualdades sistémicas que afectan a las mujeres en los sectores culturales y creativos, también son cruciales para acompañar a las mujeres en contextos más específicos (trabajo cultural informal, autónomo o comunitario), que a menudo quedan fuera del alcance de las políticas y protecciones convencionales.

- **Acciones específicas de género**
- **Estrategias de transversalización de la perspectiva de género**

## **Recuadro 2 • Mecanismos institucionales para combatir el acoso por razones de género y la violencia sexual en el sector cultural de la República de Corea**

Desde 2018, el Ministerio de Cultura, Deportes y Turismo de la República de Corea ha introducido una serie de medidas institucionales que promueven un entorno seguro y favorable para las mujeres artistas, con el fin de abordar la discriminación de género en el sector del arte y la cultura.

**En primer lugar**, cinco instituciones dependientes del Ministerio han sido designadas para gestionar las denuncias y ofrecer asesoramiento en casos de acoso y violencia sexual, que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en el ámbito artístico. Estos organismos brindan apoyo a artistas y profesionales culturales al abordar prácticas injustas y ofrecer capacitación sobre prevención, promoviendo así a un entorno laboral más seguro y equitativo. Esto refleja el reconocimiento de la dimensión de género del acoso, y la necesidad de intervenciones específicas.

**En segundo lugar**, en 2021, el gobierno modificó la Ley de Promoción de Películas Animadas y Productos de Vídeo para exigir una capacitación obligatoria en prevención de acoso y violencia sexual antes de iniciar el rodaje. Este cambio legislativo responde directamente a los riesgos de género en la industria cinematográfica, donde las estructuras jerárquicas y los entornos de trabajo informales suelen facilitar los abusos. La enmienda también exige la publicación de informes anuales y directrices para prevenir la violencia sexual, reforzando la rendición de cuentas y la transparencia en un sector en el que históricamente las mujeres han estado infrarrepresentadas y han sido especialmente vulnerables.

**Finalmente**, el Ministerio ha establecido un sistema integral de apoyo para prevenir el acoso y la violencia sexual en el ámbito del arte y la cultura. Esto incluye sanciones, como la supresión de apoyo público a las personas responsables de los abusos.

**Estas medidas están diseñadas explícitamente para proteger a las mujeres y promover la igualdad de género, constituyendo un claro ejemplo de política específica de género en la gobernanza cultural.**

Fuente: República de Corea, 2022, *Informe periódico cuatrienal sobre la aplicación de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*.

***La transversalización de la perspectiva de género va más allá de las medidas específicas de género, garantizando que la igualdad de género se integre sistemáticamente en marcos políticos más amplios.***

Por ejemplo, una ley general sobre la condición de los artistas (aplicable tanto a hombres como a mujeres), puede incluir disposiciones específicas para apoyar a las artistas (como la licencia de maternidad), sin que el género sea el único eje de la ley. En otras palabras, la transversalización de la perspectiva de género implica integrar las consideraciones de igualdad de género en cada etapa del desarrollo de políticas (desde el diseño y la presupuestación, hasta la aplicación y evaluación) abordando la igualdad de género de forma integral y transversal.

Este enfoque garantiza que las políticas, medidas y programas culturales sean inclusivos y equitativos, abordando las diversas necesidades de mujeres y hombres, ayudando a reducir la desigualdad y a promover la igualdad de género. Los elementos clave de una estrategia de transversalización de la perspectiva de género incluyen la realización de análisis de género, el uso de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en los documentos políticos, la recopilación de datos desglosados por sexo, así como la garantía de igualdad de acceso a recursos y oportunidades culturales (**Recuadro 3**).

### ***Recuadro 3 • Transversalización de la perspectiva de género en los sectores culturales y creativos de Malaui***

En 2024, el Departamento de Artes del Ministerio de Gobierno Local de Malaui lanzó una iniciativa de tres años (2024–2026), destinada a reforzar la diversidad y la inclusión en los sectores culturales y creativos del país.

La etapa posterior a la programación específica de género fue la implementación de un enfoque integral de transversalización de la perspectiva de género, para garantizar que la igualdad de género se integre sistemáticamente en todas las fases de diseño, planificación e implementación de su política cultural.

Una característica clave de este enfoque es su diseño institucional, que busca consolidar la igualdad de género en las estructuras que rigen la política cultural. Por ejemplo, el proyecto contempla la incorporación de personal responsable en materia de género, encargado de monitorear y evaluar la integración de la perspectiva de género en los programas e iniciativas.

Paralelamente, la iniciativa respalda la revisión y actualización de las políticas y estrategias culturales nacionales, a fin de reforzar la incorporación de los objetivos y compromisos de igualdad de género.

***Este ejemplo demuestra que la igualdad de género puede integrarse de manera efectiva, no tratándola como una cuestión independiente ni desarrollando una política cultural específica para las mujeres, sino incorporándola como una prioridad transversal en todos los niveles de gobernanza, planificación y comunicación.***

Fuente: UNESCO, 2024, Proyecto *Mainstreaming Gender Equality in Malawi's Cultural and Creative Sector*, apoyado por el Fondo Internacional para la Diversidad Cultural de la UNESCO.



En resumen, las políticas o medidas específicas de género se centran en abordar necesidades y disparidades concretas para empoderar a las mujeres (a menudo mediante acciones afirmativas, legislación o programas dedicados), mientras que las estrategias y procesos de transversalización de la perspectiva de género buscan una transformación sistémica y un trato igualitario para todas las personas en todas las políticas.

***Los enfoques específicos de género y de transversalización de la perspectiva de género son complementarios, y ambos son esenciales para enfrentar los complejos desafíos que enfrentan las mujeres en los sectores culturales y creativos.***

El Plan de Igualdad en Cultura de España 2024–2026 integra tanto medidas de transversalización de la perspectiva de género como acciones específicas de género, que se complementan para promover la igualdad de género en el sector cultural. Basado en los derechos culturales, el Plan reconoce que la transformación del ámbito cultural requiere una reforma estructural acompañada de medidas concretas (**Recuadro 4**).

Los mejores resultados para erradicar las causas profundas de las desigualdades de género se obtienen cuando ambos enfoques se combinan en el diseño, implementación y evaluación de las políticas y medidas culturales.

Los resultados significativos y transformadores van más allá de las mejoras superficiales, y conducen a cambios profundos y sistémicos. Estos resultados cuestionan y modifican las estructuras, normas y dinámicas de poder subyacentes que perpetúan las desigualdades de género en los sectores culturales y creativos, extendiendo su influencia en otros ámbitos y garantizando que el progreso no solo sea medible, sino también sostenible e inclusivo.

TRATO  
IGUALITARIO PARA  
TODAS Y TODOS

**Transformación sistémica**

#### Recuadro 4 • **Combinar la transversalización de la perspectiva de género y las medidas específicas de género: el Plan de Igualdad en Cultura de España 2024-2026**

##### **TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PLAN**

La transversalización de la perspectiva de género se refleja en el compromiso del Plan de integrar esta perspectiva en todas las áreas de la gobernanza cultural, las instituciones y los procesos de formulación de políticas. Esto incluye:

- ▶ **Diseño y aplicación de políticas:** el Plan establece la igualdad de género como eje estratégico y estructural del Ministerio de Cultura, garantizando que todas las políticas culturales se desarrollen y evalúen con perspectiva de género.
- ▶ **Enfoque participativo de múltiples partes implicadas:** el Plan se basa en una cooperación real con el ecosistema cultural, superando los modelos tradicionales de consulta para adoptar un enfoque participativo con las múltiples partes interesadas.
- ▶ **Capacitación institucional:** el personal del Ministerio recibe capacitación en igualdad de género interseccional, con el fin de reforzar la capacidad institucional para identificar y abordar las desigualdades de género.
- ▶ **Datos y evidencias:** el Plan refuerza la recopilación de datos interseccionales desglosados por sexo para fundamentar la toma de decisiones con base empírica.
- ▶ **Seguimiento y evaluación:** los resultados en materia de igualdad de género se supervisan a través de indicadores clave de rendimiento (ICR), una revisión intermedia (2025) y una evaluación final (2026), dirigidas por el Observatorio de Igualdad de Género en la Cultura.

Estas medidas contribuyen a que la igualdad de género sea considerada como una dimensión transversal clave en todos los aspectos de la gobernanza cultural.

##### **MEDIDAS ESPECÍFICAS DE GÉNERO EN EL PLAN**

Las medidas específicas abordan desigualdades y obstáculos concretos que enfrentan las mujeres, en particular las mujeres de grupos en situación de vulnerabilidad, en los sectores culturales y creativos. Estas incluyen:

- ▶ **Reducir la brecha de género y la inseguridad económica:** las acciones se centran en mejorar las condiciones laborales y la estabilidad económica de las mujeres en profesiones culturales.
- ▶ **Visibilidad y reconocimiento:** las iniciativas destacan las contribuciones de las mujeres artistas, especialmente de aquellas pertenecientes a grupos infrarrepresentados, incluyendo mujeres migrantes, racializadas y de zonas rurales.
- ▶ **Lucha contra la violencia de género:** se elaboran programas y directrices específicas para prevenir y abordar la violencia de género en el ámbito cultural.
- ▶ **Apoyo a la participación comunitaria:** el Plan fomenta la creación y la participación cultural comunitaria desde una perspectiva de género interseccional.

Estas intervenciones específicas son fundamentales para abordar desigualdades estructurales históricas y garantizar que las mujeres (especialmente aquellas que se enfrentan a múltiples formas de discriminación), ejerzan plenamente su derecho a formar parte y dar forma a la vida cultural.

##### **¿POR QUÉ ES IMPORTANTE UN ENFOQUE COMBINADO?**

Al combinar la transversalización de la perspectiva de género con medidas específicas, el Plan garantiza tanto una transformación estructural como un respaldo eficaz en los ámbitos que requieren mayor atención. Esta doble estrategia reconoce que, si bien la inclusión sistémica es fundamental, el progreso real exige abordar las desigualdades concretas y vividas.

Combinados, estos enfoques se refuerzan mutuamente: la transversalización construye sistemas inclusivos, mientras que las medidas específicas garantizan un impacto inmediato y visibilidad, contribuyendo así a un sector cultural más equitativo, diverso y generador de un cambio social significativo.

# 4

## PROCESOS Y PRÁCTICAS CLAVE PARA POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES INCLUSIVAS

**Para obtener resultados transformadores y perennes en materia de género es necesario que las políticas y medidas culturales consideren y aborden, en cada etapa, varias prácticas transversales (Recuadro 5):**

**+ Un enfoque de múltiples partes interesadas** requiere la participación activa y la colaboración de una amplia gama de entidades con un interés directo en los sectores culturales y creativos y en la igualdad de género; o cuya participación es fundamental para la aplicación efectiva de las políticas y medidas relacionadas (incluso si no están vinculadas directamente con dichos sectores). Este enfoque es esencial para identificar e involucrar a diversas entidades clave. Estas incluyen varios ministerios cuyos ámbitos de competencia inciden directamente en los sectores culturales y creativos y en la igualdad de género (por ejemplo, el Ministerio de Cultura, el Ministerio de Asuntos Sociales, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Trabajo y Bienestar, y el Ministerio de Igualdad de Género), contribuyendo así a reforzar la integración de la cultura en las políticas

públicas. También abarcan organizaciones de la sociedad civil (incluyendo grupos de defensa de los derechos de las mujeres, asociaciones profesionales e instituciones culturales), así como particulares (como defensores y defensoras de la igualdad de género, artistas, profesionales culturales y líderes comunitarios). El objetivo es involucrarlos en todas las etapas del diseño, implementación, seguimiento y evaluación<sup>19</sup>. Este enfoque promueve la colaboración intersectorial y reduce las acciones fragmentadas o aisladas, promoviendo políticas y medidas culturales más coherentes y sostenibles<sup>20</sup>.

**+ Involucrar a una amplia gama de partes interesadas** en la planificación, implementación y evaluación de políticas y medidas culturales requiere **procesos participativos transparentes**. La organización de consultas a lo largo del ciclo de políticas garantiza que las intervenciones tengan una base empírica, respondan a las necesidades de las partes interesadas, y se fundamenten en prácticas ejemplares. La participación de personal experto en género en las consultas puede ser particularmente útil para preparar procesos participativos, pues contribuye a que las partes interesadas estén debidamente informadas y tengan una visión común de la igualdad de género. Estos procesos permiten desarrollar soluciones mejor adaptadas y sostenibles, que son más eficaces para abordar cuestiones de igualdad de género.

**Impacto**

# TRANSFORMADOR

También es importante que los objetivos de la política reflejen las preocupaciones y propuestas de las partes interesadas, especialmente cuando se identifican brechas o desigualdades de género. Para ello, se recomienda mantener un registro de la consulta y explicar a los participantes cómo se ha tenido en cuenta su aporte sobre cuestiones de género. Esto genera confianza, refuerza la rendición de cuentas de responsables de políticas y promueve un mayor compromiso en la elaboración de políticas más inclusivas. Además de ser consultadas, las partes interesadas deben estar plenamente implicadas en la toma de decisiones, a lo largo de todas las etapas del proceso político. Incorporar perspectivas diversas ayuda a abordar los factores estructurales que agravan la desigualdad de género (como las normas sociales y las prácticas institucionales), reforzando simultáneamente la capacidad de acción de las partes interesadas, su confianza en sus aportes así como su implicación. En última instancia, los procesos participativos son fundamentales para generar un apoyo más amplio y fomentar la implicación política y colectiva.

- + **Los enfoques interseccionales** que apoyan a las artistas y profesionales de la cultura procedentes de minorías étnicas, mujeres migrantes, mujeres racializadas, mujeres con discapacidad, mujeres de comunidades vulnerables y personas LGBTIQ+, en todas las etapas de sus carreras y edades<sup>21</sup>, ayudan a abordar obstáculos sistémicos y promueven la diversidad de perspectivas.

**Los enfoques interseccionales en las políticas y medidas culturales permiten trascender interpretaciones simplistas de la identidad y la desigualdad, promoviendo ecosistemas culturales más justos e inclusivos para todas las personas.**

- + **La participación equilibrada de género en la toma de decisiones** garantiza que los puntos de vista de mujeres y hombres tengan el mismo peso en la formulación de políticas y medidas culturales, conduciendo a resultados que reflejen las necesidades, intereses, visiones y experiencias de todas las personas. En este sentido, la Declaración de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 y que sigue siendo una referencia internacional clave para la promoción de la igualdad de género, afirma que *“la igualdad en la toma de decisiones políticas es un mecanismo fundamental, sin el cual resulta altamente improbable lograr una integración real de la dimensión de igualdad en la formulación de políticas gubernamentales”*. Por su parte, el Plan de Acción sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, adoptado en la Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo de 1998, destaca que, para promover la creatividad y la participación en la vida cultural, es fundamental *“reconocer los logros de las mujeres en la cultura y el desarrollo, y garantizar su participación en la formulación y aplicación de políticas culturales en todos los niveles”*. En otras palabras, sin una participación equilibrada, es poco probable que la igualdad de género se integre de manera significativa en los resultados de las políticas.

***Las políticas y medidas culturales deben respetar la igualdad de género, reconociendo plenamente la paridad de derechos y la libertad de expresión de las mujeres, y deben garantizar su acceso a los puestos de toma de decisiones.***

***Plan de Acción sobre Políticas Culturales para el Desarrollo, Conferencia Intergubernamental sobre Políticas Culturales para el Desarrollo (UNESCO 1998)***

**+ La recopilación periódica de datos cuantitativos y cualitativos desglosados por sexo** es esencial para identificar obstáculos estructurales y sesgos en los sectores culturales y creativos. Dichos datos promueven la formulación de políticas con base empírica al revelar brechas y tendencias en la participación, el acceso a recursos, la remuneración, las condiciones laborales, la representación y el liderazgo entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos culturales. Esto implica que, además de los datos sobre la participación de las mujeres en la vida cultural, es fundamental recopilar información como: la cantidad y la proporción de fondos y premios recibidos por mujeres; los tipos de contratos que obtienen las mujeres y la brecha salarial de género; la cantidad y el porcentaje de mujeres en programas de capacitación y en los diversos ámbitos profesionales de la cultura; la proporción de mujeres en posiciones de liderazgo; o el número de casos notificados de violencia por razones de género en los sectores culturales y creativos. Los datos desglosados por sexo no solo ponen de manifiesto desigualdades cuantificables, sino que también (cuando se complementan con datos cualitativos como testimonios, estudios de caso y relatos personales), permiten comprender con mayor claridad las experiencias vividas y las formas de discriminación menos visibles. Estos aportes cualitativos son fundamentales para abordar las complejas realidades interseccionales, que no pueden ser reflejadas por la mera estadística. Por ejemplo, en el periodo 2022-2023, el Centro Nacional de Artes y Cultura de Gambia llevó a cabo una encuesta nacional sobre la situación de las mujeres artistas. Esta encuesta fue gestionada por un equipo compuesto principalmente por mujeres encuestadoras, que facilitaron la recopilación de datos relacionados con el género<sup>22</sup>. El conjunto de datos resultante permitió identificar desafíos específicos del contexto, que fundamentaron acciones políticas concretas. La recopilación periódica de datos también respalda el seguimiento de los avances, la rendición de cuentas y los ajustes oportunos de las políticas, contribuyendo a adaptar las medidas culturales a las diversas realidades de mujeres y hombres, y promoviendo un ecosistema cultural más inclusivo.

**+ Utilizar un lenguaje inclusivo en cuanto al género** en todas las etapas de formulación de políticas es esencial para desarrollar políticas y medidas culturales justas, eficaces y representativas, que empoderen tanto a mujeres como a hombres. El lenguaje inclusivo evita expresiones y estereotipos con sesgo género, haciendo visible el género cuando es relevante e invisible cuando no lo es<sup>23</sup>. Esto se diferencia del lenguaje neutral en cuanto al género, que omite toda referencia al género. Además del lenguaje inclusivo, todos los materiales de comunicación deben incluir imágenes diversas y no estereotipadas que promuevan una representación equitativa y precisa de mujeres, niñas, hombres y niños<sup>24</sup>. Por último, es importante utilizar un lenguaje claro y accesible, y evitar tecnicismos, a fin de que la política sea comprensible y aplicable para una amplia gama de partes interesadas<sup>25</sup>. Siguiendo este enfoque, el Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio de Chile introdujo en 2016 una guía de lenguaje inclusivo en cuanto al género, que fue revisada en 2022. La guía está destinada al uso de funcionarias y funcionarios públicos, y su aplicación es obligatoria en los procesos de contratación pública<sup>26</sup>.

Los datos  
permiten  
medir  
la igualdad  
de género

### **Recuadro 5 • Festival de Cine de Sarajevo: un ejemplo de integración de la dimensión de género**

El Festival de Cine de Sarajevo constituye un ejemplo destacado de cómo integrar de manera efectiva la igualdad de género en el diseño y la gobernanza de un evento cultural.

Como signatario comprometido de la **Iniciativa 5050x2020** sobre la paridad de género en la industria cinematográfica, el Festival de Cine de Sarajevo ha incorporado sistemáticamente en los últimos años una perspectiva de género en su estructura organizativa, su programación y sus alianzas estratégicas. Esto incluye la recopilación y publicación de datos desglosados por sexo sobre las películas presentadas y seleccionadas, así como la garantía de paridad de género en los puestos de liderazgo y de toma de decisiones dentro del festival<sup>27</sup>. Estas medidas reflejan un enfoque dinámico, en materia de rendición de cuentas institucional y transparencia, para la promoción de la igualdad de género en la industria cinematográfica.

**En 2021, reforzando aún más su compromiso, el festival introdujo el Premio Especial para la Promoción de la Igualdad de Género en el Cine<sup>28</sup>, consolidando su rol como espacio para la representación inclusiva y la narración de historias diversas.**

Más recientemente, en 2025, el festival se asoció con UNIQA para lanzar el Programa de Apoyo a Cineastas Mujeres, cuyo objetivo es empoderar a las mujeres en el ámbito cinematográfico, en seis países de Europa Sudoriental<sup>29</sup>. Esta iniciativa refleja el compromiso del festival con la colaboración regional, el fortalecimiento de capacidades a largo plazo y un enfoque de múltiples partes interesadas. Al implicar a socios externos a los sectores culturales y creativos (como UNIQA, una compañía de seguros), se promueve la colaboración intersectorial, lo que contribuye a impulsar iniciativas más sostenibles e inclusivas.



# 5

## INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES

### UN ENFOQUE POR ETAPAS

#### DISEÑO

- ACCIÓN 1.** Realizar un análisis de género
- ACCIÓN 2.** Definir los impactos, los resultados y las acciones esperados en materia de igualdad de género en las políticas o medidas culturales
- ACCIÓN 3.** Establecer un presupuesto inclusivo con enfoque de género
- ACCIÓN 4.** Definir indicadores de género

#### APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

- ACCIÓN 1.** Garantizar la presencia de especialistas en género en el equipo responsable de la aplicación
- ACCIÓN 2.** Promover la inclusión y la sensibilización entre los beneficiarios
- ACCIÓN 3.** Establecer mecanismos inclusivos de evaluación

#### EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN

- ACCIÓN 1.** Evaluar el impacto transformador de la política cultural sobre la igualdad de género
- ACCIÓN 2.** Promover el intercambio de conocimientos para replicar prácticas exitosas

Reconociendo que alcanzar la igualdad de género en los sectores culturales y creativos requiere un enfoque estructurado y deliberado en todas las etapas del ciclo de políticas, esta sección propone acciones concretas para orientar a las partes interesadas en el diseño, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de políticas y medidas culturales que aborden las desigualdades de género.

Cada fase del ciclo de políticas se desglosa en acciones específicas para garantizar que las cuestiones de género no solo se incluyan, sino que también contribuyan de forma significativa a lograr cambios a largo plazo en los sectores culturales y creativos, así como en la sociedad en general. Para respaldar este enfoque, el **Esquema 2** presenta cuatro niveles de contribución a la igualdad de género en las políticas y medidas culturales.

## Esquema 2 •

### Niveles de contribución a la igualdad de género y al empoderamiento de las mujeres en y a través de la cultura



Fuente: Adaptado de UNESCO, 2024, *Orientaciones para la implementación de los marcadores de igualdad de género*.

## ACCIÓN 1

## Realizar un análisis de género

El objetivo de esta fase inicial es llevar a cabo un análisis detallado del ámbito de intervención, considerando las realidades, derechos, oportunidades y necesidades específicas de mujeres y hombres. Este enfoque permite comprender el contexto desde una perspectiva de género, prevenir la discriminación, y respaldar el diseño de políticas y medidas culturales que promuevan activamente la igualdad de género (**Recuadro 6a**). Para avanzar de forma eficaz, conviene comenzar por:

- + **Identificar los estudios previos** sobre género en los sectores culturales y creativos, y **examinar el tratamiento de la igualdad de género en las políticas y medidas actuales** (tanto a nivel nacional como local) que inciden en el ámbito cultural, centrándose en cómo se están implementando estas medidas.
- + **Identificar los mecanismos institucionales existentes** que promuevan la igualdad de género en los sectores culturales y creativos, incluyendo organismos gubernamentales pertinentes, marcos normativos y grupos de coordinación interministerial. Asimismo,

La primera etapa establece las bases para desarrollar políticas y medidas culturales que promuevan eficazmente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en y a través de la cultura. En esta etapa, es fundamental priorizar la igualdad de género en la definición de objetivos, el diseño de políticas y la planificación<sup>30</sup>.

Incorporar impactos, metas e indicadores esperados explícitos en materia de igualdad de género no solo garantiza que las cuestiones de igualdad de género se aborden desde el inicio, sino que también fortalece la rendición de cuentas en relación con los avances hacia la igualdad de género<sup>31</sup>.

En esta etapa, es esencial reconocer que promover la igualdad de género es una responsabilidad compartida. Las políticas y medidas culturales deben implicar activamente a los hombres como aliados y agentes de cambio, fomentando su participación desde el inicio en la lucha contra los estereotipos de género y las desigualdades.

conviene considerar el rol de las organizaciones de la sociedad civil y de líderes comunitarios en la definición de normas de género y en la promoción de la igualdad en espacios culturales.

- + **Identificar los subsectores o comunidades** particularmente expuestos a la exclusión o discriminación, incluyendo mujeres de grupos minoritarios, de zonas rurales, con discapacidad, de distintos grupos de edad o afectadas por situaciones de emergencia.
- + **Investigar los factores jurídicos, sociales e históricos**, así como los marcos normativos e institucionales, que influyen en la desigualdad de género en los sectores culturales y creativos. Esto contribuye a revelar obstáculos sistémicos y normas culturales arraigadas que perpetúan los sesgos de género. Debe tenerse en cuenta los distintos niveles de gobernanza, incluidos los contextos nacionales, subnacionales y locales, para fundamentar respuestas políticas más específicas y eficaces<sup>32</sup>. El **Esquema 3** presenta un caso ficticio del sector museístico para ilustrar cómo los factores jurídicos, sociales e históricos pueden combinarse, configurando dinámicas de género.

- + **Comprender las necesidades:** Identificar las necesidades, prioridades y oportunidades específicas de género para adaptar debidamente las intervenciones. El análisis debe examinar los obstáculos a la participación cultural, la formación e impacto de los estereotipos de género, así como los factores que impiden a las mujeres contribuir plenamente a la vida cultural y participar en ella<sup>33</sup>.

## Legal

- + Ausencia de leyes que promuevan específicamente la recuperación de la memoria histórica y artística de las mujeres, garantizando su participación activa en el proceso.
- + Las leyes contra la discriminación se centran en las prácticas de contratación, pero las posiciones de liderazgo siguen estando mayoritariamente dominadas por hombres.
- + Los mecanismos de denuncia de la violencia de género no garantizan una protección efectiva para las víctimas, lo que desincentiva su uso.

## Social

- + Los estereotipos de género influyen en los criterios curatoriales y las lecturas que se hacen de las colecciones.
- + Las mujeres, especialmente aquellas con responsabilidades de cuidado, enfrentan brechas salariales y obstáculos estructurales para el ascenso y la movilidad profesional.

## Histórico

- + La representación de género en las obras de arte transmite estereotipos de género.
- + Las iniciativas destinadas a poner en valor el legado artístico, histórico y cultural de las mujeres continúan siendo dispersas y escasamente financiadas.
- + La presencia de mujeres artistas en las colecciones existentes y en las campañas de adquisición sigue siendo baja.
- + Las mujeres artistas, mecenas, coleccionistas y figuras culturales suelen estar ausentes de las narrativas históricas presentadas en los museos.

### Esquema 3 •

### Exploración de los factores jurídicos, sociales e históricos en el sector museístico

### Recuadro 6a • **Lista de verificación: Análisis de género en los sectores culturales y creativos**

- + Revisar las políticas y medidas culturales nacionales y locales** sobre igualdad de género que afectan a los sectores culturales y creativos.
  - ¿Existen políticas y medidas culturales específicas que aborden la igualdad de género?
  - ¿Cómo se han aplicado y supervisado estas políticas y medidas?
- + Evaluar el grado de compromiso del país con las normas mundiales sobre igualdad de género** (por ejemplo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing o las dimensiones de género de los instrumentos normativos de la UNESCO en el ámbito de la cultura).
  - ¿Se han integrado estas normas internacionales en las políticas y medidas culturales nacionales o locales?
  - ¿Existen informes o datos disponibles que documenten su impacto en los sectores culturales y creativos?
- + Identificar los principales impulsores de cambio que promueven la igualdad de género** en los sectores culturales y creativos.
  - ¿Qué personas, grupos, movimientos o redes promueven activamente la igualdad de género en la cultura?
  - ¿Qué cambios o impactos tangibles han logrado hasta ahora?
  - ¿Qué defienden? ¿Cuáles son los desafíos pendientes que han identificado sobre el terreno?
- + Identificar los principales desafíos y oportunidades** para promover la igualdad de género en los sectores culturales y creativos.
  - Identificar de qué manera las mujeres están infrarrepresentadas o en situación de desventaja, así como los obstáculos a los que se enfrentan (jurídicos, económicos, sociales, culturales, etc.).
  - ¿Existen oportunidades emergentes (como nuevos programas de financiación, iniciativas políticas o una mayor atención mediática) que puedan promover la igualdad de género? ¿Cuáles son los incentivos para promover la igualdad de género en los sectores culturales y creativos?
- + Explorar las dinámicas de poder informales y las normas culturales** que definen los roles de género y la participación en los sectores culturales y creativos.
  - ¿Quién ejerce influencia en el panorama cultural local (por ejemplo, intermediarios, curadores, financiadores)?
  - ¿Existen normas implícitas, estereotipos o expectativas culturales que afectan la visibilidad, el acceso o la participación?

Fuente: Adaptado de ONU Mujeres, 2022, *UN Women Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*.

### **Recuadro 6b • Aplicar el análisis de género en las industrias culturales y creativas: un caso práctico**

Lanzado en 2023 por la GIZ (Agencia Alemana de Cooperación Internacional), el proyecto suprarregional *Industrias Culturales y Creativas*, cuyo objetivo es mejorar las oportunidades de empleo e ingresos para profesionales de la creatividad en seis países asociados (Líbano, Jordania, Irak, Kenia, Senegal y Sudáfrica), encargó un análisis de género para afrontar las desigualdades y reforzar el ecosistema cultural y creativo.

El análisis de género tenía como objetivo promover un diálogo constructivo y fundamentar las actividades del proyecto sobre la base de datos empíricos. Se centró en cuatro subsectores de las industrias culturales y creativas (la moda, la música, los nuevos medios / animación y el diseño) en los seis países asociados al proyecto. Además de poner de relieve los desafíos específicos de cada subsector, el análisis exploró las múltiples dimensiones del género en diversos contextos de África subsahariana y Oriente Medio.

La investigación se estructuró en tres niveles de análisis: revisión documental, entrevistas con partes interesadas y grupos de discusión. Se examinaron los obstáculos y oportunidades que enfrentan las mujeres para desarrollar carreras sólidas y emprendimientos. En el primer nivel, se analizó la cultura emprendedora y creativa predominante en los seis países. El segundo nivel abordó el contexto de negocios e inversiones, mientras que el tercero examinó las alianzas y prácticas con múltiples partes interesadas.

De esta manera, el análisis de género revela diferencias en la asignación de recursos, oportunidades, restricciones y poder en las industrias culturales y creativas. Constituye un paso fundamental para la elaboración de una hoja de ruta integral que incorpore la perspectiva de género en todas las etapas del ciclo de diseño del proyecto.

Fuente: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ -Agencia Alemana de Cooperación Internacional), 2023, *Cultural and Creative Industries Gender Study: Breaking Barriers, Driving Change: Unveiling Gender Dynamics in the Cultural and Creative Industries*.

ANÁLISIS DE  
desenmascarando dinámicas de poder  
GÉNERO



## ACCIÓN 2

### Definir los impactos, los resultados y las acciones esperados en materia de igualdad de género en la política o medida cultural

La base para diseñar una política o medida cultural reside en definir resultados claros y alcanzables en materia de igualdad de género, así como las acciones y procesos necesarios para lograrlos. Esta etapa es esencial para que las consideraciones de género no solo sean reconocidas, sino también plenamente integradas en el proceso de planificación.

En concreto, un resultado en materia de igualdad de género en una política o medida cultural debe:

- + Abordar una **desigualdad u obstáculo de género específico**.
- + Ser **sencillo, comprensible** y estar claramente vinculado al contexto cultural.
- + Ser **concreto**, pudiendo orientar medidas, iniciativas o cambios institucionales concretos.

A modo ilustrativo, el **Recuadro 7** presenta varios ejemplos de resultados que pueden adaptarse o aplicarse directamente en políticas y medidas culturales.

#### *Recuadro 7 • Ejemplos de resultados en materia de igualdad de género en una política cultural*

- ▶ **Mayor representación de creadoras** en los programas artísticos financiados con fondos públicos, garantizando que al menos el 40 % de las subvenciones se destinen a proyectos liderados por mujeres.
- ▶ **Acceso equitativo a los espacios y recursos culturales públicos**, mediante la revisión y modificación de los criterios de admisibilidad que puedan excluir involuntariamente a las mujeres.
- ▶ **Promoción del equilibrio de género en los órganos de toma de decisiones**, exigiendo la paridad de género en la composición de comités de política cultural, paneles de selección y juntas consultivas.
- ▶ **Empoderamiento económico de las mujeres en los sectores culturales y creativos**, a través de programas específicos de capacitación, apoyo a emprendimientos y auditorías sobre igualdad de remuneración.
- ▶ **Aplicación de políticas y medidas de tolerancia cero** frente al acoso y la discriminación por razón de género en todos los espacios e instituciones culturales.

De manera complementaria, y sobre la base de las conclusiones del análisis de género, los responsables políticos también deben definir:

- + **Impactos:** los cambios transformadores y a largo plazo que una política o medida aspiran lograr. Reflejan transformaciones en las estructuras, comportamientos y normas culturales que perpetúan la desigualdad de género.

#### EJEMPLO

Sectores culturales y creativos más prósperos, diversos, equitativos e inclusivos, en los que las artistas y profesionales de la cultura tengan visibilidad, seguridad y reconocimiento equilibrados.

- + **Acciones:** los pasos concretos y prácticos necesarios para alcanzar los resultados definidos y lograr impactos a largo plazo.

#### EJEMPLO

Revisar los criterios de solicitud de subvenciones para eliminar el lenguaje y los requisitos con sesgo de género.

Desarrollar programas de mentoría y redes de contactos específicamente dirigidos a mujeres creadoras.

Ofrecer capacitación obligatoria sobre prácticas inclusivas en materia de género al personal de instituciones culturales y organismos financiadores.

Las metodologías, personas beneficiarias, y el alcance y duración de ejecución deben estar claramente definidos, respetando siempre el principio de igualdad y no discriminación hacia las mujeres. Estos elementos deben estar expresamente alineados con los objetivos de igualdad de género, evitando formulaciones vagas o generales. Asimismo, los impactos y resultados esperados en materia de igualdad de género deben ser realistas, alcanzables en un plazo definido y medible.

- ▶ **realistas**
- ▶ **alcanzables**
- ▶ **medible**

# RESULTADOS IMPACTOS Y ACCIONES

Para facilitar el diseño de acciones eficaces en este ámbito, los y las responsables de políticas culturales pueden apoyarse en la siguiente tipología no exhaustiva de intervenciones. Estos ejemplos deben adaptarse al contexto local o nacional, teniendo en cuenta sus realidades, necesidades y dinámicas específicas.

## Marcos jurídicos, institucionales y políticos:

**+ Marcos jurídicos y normativas contra la discriminación:** Desarrollar y fortalecer marcos legales y políticos que fomenten la igualdad de género y prevengan la discriminación en los sectores culturales y creativos, incluyendo los procesos de contratación, las prácticas laborales y la participación cultural. Esto incluye protecciones sólidas contra la violencia de género, el acoso y los prejuicios, tanto en línea como fuera de línea. Por ejemplo, en 2022, el Ministerio de Cultura de Perú publicó una *Guía práctica para la prevención de la violencia de género*<sup>34</sup>. Elaborada con el apoyo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la guía ofrece herramientas y directrices para prevenir y erradicar el acoso sexual en la música, las artes escénicas y las artes visuales.

**+ Mecanismos de protección y servicios de apoyo:** Establecer sistemas integrales de protección ante todas las formas de violencia de género en los sectores culturales y creativos. Deben incluir protocolos claros y confidenciales de denuncia, medidas de protección para denunciantes, servicios jurídicos y psicosociales accesibles, y centros de apoyo especializados. La seguridad digital debe ser una prioridad, especialmente ante amenazas emergentes como los contenidos perjudiciales generados por inteligencia artificial (por ejemplo, deepfakes), que afectan de manera desproporcionada a las mujeres en contextos culturales.

Además de abordar explícitamente el acoso digital, se debe promover activamente la creación de entornos físicos y digitales seguros e inclusivos, donde las mujeres puedan expresarse sin miedo. Por ejemplo, Canadá puso en marcha la iniciativa *Respectful Workplaces in the Arts* (Entornos laborales respetuosos en el sector artístico), que proporciona herramientas, recursos y capacitaciones para prevenir el acoso y promover entornos más seguros y respetuosos en el sector del arte y la cultura<sup>35</sup>.

**+ Apoyo a mujeres artistas y profesionales de la cultura en situaciones de emergencia:** Reforzar o adaptar las leyes y políticas para proteger la libertad y seguridad de las mujeres artistas y profesionales de la cultura. Ofrecer apoyos específicos y mecanismos adaptados para garantizar su protección y la continuidad de su labor creativa durante situaciones de emergencia, reconociendo el rol fundamental de la cultura y el arte en la resiliencia comunitaria. Establecer corredores seguros para que su trabajo pueda ser exhibido y vendido a nivel internacional, además de ofrecer subvenciones que respalden sus iniciativas creativas en el exilio. Desarrollar redes de apoyo sólidas en todos los niveles, junto con formación en sensibilidad de género y el abordaje de traumas para que las organizaciones brinden un mejor apoyo a las mujeres artistas en los contextos de crisis. En 2022, el Fondo de Emergencia de la UNESCO para el Patrimonio, en colaboración con Artists at Risk, apoyó a 38 mujeres artistas ucranianas y a sus familiares, para que pudiesen acceder a residencias artísticas seguras en 27 instituciones culturales de 13 países europeos, permitiéndoles continuar con su labor creativa.

## Medidas económicas e incentivos

### + Esquemas de financiamiento, subvenciones y otros incentivos:

Establecer mecanismos públicos de financiación y apoyo económico específicamente orientados a promover la igualdad de género en los sectores culturales y creativos. Esto puede incluir líneas de financiación específicas para proyectos culturales dirigidos por mujeres; apoyo financiero para iniciativas de igualdad de género en la cultura; o la inclusión de puntos adicionales en la evaluación de subvenciones para propuestas que demuestren una sólida transversalización de la perspectiva de género, o que promuevan la paridad de género en sus equipos, puestos directivos o contenidos. En Brasil, se revisó el proceso de concesión de los premios en metálico Cultura Viva - Sérgio Mamberti, para otorgar tres puntos adicionales a las solicitantes mujeres, reconociendo la ventaja histórica que han tenido los hombres en el acceso a esta fuente de financiación. Como resultado, las mujeres representaron el 52 % de las beneficiarias<sup>36</sup>.

+ **Cuotas:** La implementación de cuotas puede ayudar a garantizar una distribución justa de los recursos y promover una representación equitativa en los puestos de liderazgo y toma de decisiones. Por ejemplo, se puede garantizar mediante cuotas que un porcentaje mínimo de las ayudas culturales se destine a iniciativas lideradas por mujeres. En 2019, Argentina promulgó una ley pionera que exige que al menos el 30 % del personal intérprete en festivales de música sean mujeres. Impulsada por el Instituto Nacional de la Música (INAMU), fue la primera ley de este tipo en América Latina, y se le atribuye haber aumentado la visibilidad y las oportunidades para las mujeres en la industria musical<sup>37</sup>.

## Fortalecimiento de capacidades y apoyo profesional

+ **Programas de capacitación:** Desarrollar y ofrecer sesiones de capacitación específicas para fortalecer la sensibilización, las competencias y la capacidad institucional para promover la igualdad de género en todos los niveles, desde los y las responsables de políticas y las instituciones públicas hasta los y las profesionales culturales, las organizaciones de mujeres, los actores y actrices del sector privado y el personal de implementación. Estos programas deben abarcar diversos temas, como el sesgo inconsciente, las prácticas inclusivas y el diseño de políticas con perspectiva de género. Para ser efectivos, los cursos deben adaptarse a roles y contextos institucionales específicos, y estar dirigidos por expertos en género cualificados. Por ejemplo, el Ministerio de Cultura de la República Checa ofrece capacitaciones con enfoque de género a su personal para fortalecer la comprensión e integración de las cuestiones de género en sus operaciones<sup>38</sup>.

+ **Programas de redes, mentoría y patrocinio:** Establecer programas de desarrollo profesional a largo plazo que promuevan conexiones sólidas entre mujeres artistas y profesionales culturales, vinculando talentos emergentes con profesionales consolidadas, así como con líderes institucionales, financiadores y responsables de políticas. Estos programas promueven el fortalecimiento de competencias, el acceso a recursos y el desarrollo profesional. Por ejemplo, en 2023, la UNESCO lanzó un programa de mentoría, alineado con sus dos prioridades globales África e igualdad de género, para capacitar a jóvenes expertas africanas en patrimonio mundial. La iniciativa acompañó a 50 expertas para que prestasen apoyo a los Estados Miembros africanos en la aplicación de la Convención del Patrimonio Mundial, capacitándolas para realizar tareas de monitoreo reactivo, misiones de asesoramiento y evaluaciones<sup>39</sup>.

## Representación y sensibilización

- + **Incentivos de visibilidad:** Desarrollar premios, campañas de reconocimiento público y otros mecanismos de visibilidad para elevar el perfil de las mujeres artistas y profesionales de la cultura y destacar sus contribuciones en dicho ámbito. Estas iniciativas contribuyen a cambiar las narrativas públicas, desafiar estereotipos e inspirar un reconocimiento social más amplio. Por ejemplo, la campaña de la UNESCO de 2019 *#WeAreYennenga* destacó las contribuciones de las directoras y productoras de cine de África occidental, sensibilizando a la vez sobre las desigualdades de género y los desafíos que siguen enfrentando en la industria. La campaña llegó a 3 millones de usuarios en Internet, y fue amplificada por la cobertura mediática internacional.
- + **Campañas de sensibilización:** Diseñar e implementar campañas y plataformas estratégicas de comunicación que reconozcan el talento creativo y las innovaciones de las mujeres. Estas acciones deben tener como objetivo desafiar los estereotipos de género, promover narrativas inclusivas e involucrar a diversas audiencias en la promoción de la igualdad de género en la vida cultural.

## Entornos culturales inclusivos

- + **Adaptación de infraestructuras culturales:** Modificar las instituciones y espacios culturales para impulsar la participación de las mujeres. Esto incluye medidas prácticas, que van desde proporcionar vestuarios y servicios sanitarios diferenciados, hasta ofrecer cuidado infantil in situ, adoptar horarios flexibles, garantizar la accesibilidad física y crear espacios seguros y acogedores. Estas modificaciones ayudan a eliminar obstáculos estructurales y promueven una mayor inclusión en el ámbito cultural, en consonancia con un enfoque basado en los derechos culturales. Como parte del programa *Concilia*, dirigido por el Ayuntamiento de Barcelona, seis espacios culturales y de eventos ofrecen un servicio gratuito de guardería. La iniciativa apoya a personas con hijos a cargo y dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, promoviendo una participación cultural más inclusiva y equitativa<sup>40</sup>.






### ACCIÓN 3

## Establecer un presupuesto inclusivo con enfoque de género

Una vez definidos los impactos, resultados y acciones vinculados al género en la política cultural, es fundamental garantizar que los recursos financieros se asignen de manera justa y transparente para que la política sea efectiva.

Un presupuesto con enfoque de género garantiza que la financiación apoye equitativamente los objetivos establecidos desde el inicio del proyecto, contribuyendo a reducir las disparidades de género (**Recuadro 8**). Para comenzar a implementar un presupuesto con enfoque de género, los responsables de políticas pueden seguir estos pasos:

- + **Revisar y planificar el presupuesto con enfoque de género:** Examinar todas las fases del presupuesto (planificación, implementación y evaluación) para determinar si los recursos se asignan de forma equitativa y apoyan eficazmente los objetivos de igualdad de género. Esto implica analizar quiénes se benefician actualmente de la financiación cultural, identificar brechas o desequilibrios, y realizar ajustes específicos para atender mejor las necesidades de las mujeres identificadas en su análisis de género. Por ejemplo, si un fondo nacional para residencias artísticas es utilizado mayoritariamente por hombres en zonas urbanas, se podrían revisar los criterios de financiación para priorizar el apoyo a artistas mujeres, no solo de zonas urbanas, sino también de comunidades rurales. Una planificación presupuestaria sólida también debe garantizar que se asignen recursos desde el inicio para la evaluación de la política.



# Asegurar que los recursos financieros se asignen de forma justa y transparente

- + **Seguimiento de los avances:** Controlar cómo se asignan y se invierten los fondos desde un enfoque de género. Esto puede integrarse en el seguimiento habitual de la política cultural o realizarse a través de revisiones presupuestarias específicas. Por ejemplo, controlar si los subsidios destinados a apoyar la participación de mujeres en programas culturales rurales se asignaron en su totalidad (y si alcanzaron efectivamente a las beneficiarias previstas), puede ayudar a identificar deficiencias en la implementación y fundamentar ajustes en futuras estrategias de financiación.

# UN PRESUPUESTO CON



## Recuadro 8 • Presupuestación con enfoque de género en el sector cinematográfico austriaco: un caso concreto

En 2021, la Junta Directiva del Instituto Austriaco de Cine (ÖFI) adoptó una decisión histórica para promover la igualdad de género en la industria cinematográfica, comprometiéndose a distribuir equitativamente la financiación pública. Este compromiso dio lugar a la implementación de dos medidas complementarias, destinadas a abordar los desequilibrios estructurales de género en la financiación de proyectos.

La primera medida, conocida como el *Incentivo de Género*, está dirigida a profesionales de la industria cinematográfica, y ofrece financiación adicional a producciones que contraten a más mujeres. Este incentivo está diseñado para fomentar una mayor participación de mujeres en todos los niveles de la producción cinematográfica, especialmente en roles en los que históricamente han estado infrarrepresentadas, como la dirección, la escritura de guiones, la producción y los departamentos técnicos.

La segunda medida, más sistémica, es la *Estrategia de Presupuestación con enfoque de género*, que se centra en cómo el ÖFI asigna sus fondos. Con esta estrategia, el Instituto estableció un objetivo claro: alcanzar progresivamente la paridad de género en las decisiones de financiación aprobadas. Específicamente, la meta era garantizar que, para 2024, la financiación se distribuyera de forma igualitaria (definida como un 50 % con una variación posible de  $\pm 5$  %) entre hombres y mujeres profesionales cinematográficos.

Se ha observado un progreso tangible y prometedor. Según el informe anual del ÖFI de 2024, el objetivo de paridad de género aproximada en la financiación de producción y desarrollo de proyectos se alcanzó en 2023. Este éxito inicial evidencia la utilidad de la presupuestación con enfoque de género como herramienta política para promover la igualdad en los sectores culturales y creativos.

Al margen de la distribución paritaria, la presupuestación con enfoque de género ha generado beneficios más amplios, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en la asignación de fondos públicos. Asimismo, el seguimiento continuo y los informes anuales han ayudado a exponer las brechas de género persistentes. Estos mecanismos no solo registran los avances sino que también responsabilizan a las partes interesadas implicadas en la promoción de la igualdad de género.

Es importante destacar que la estrategia del ÖFI vincula las decisiones de financiación al equilibrio de género en funciones creativas clave, como la dirección y la producción. Esto ha generado incentivos tangibles para que las productoras contraten a más mujeres en puestos directivos y creativos. Por ejemplo, en 2021, casi la mitad de todos los documentales cinematográficos en Austria estaban dirigidos por mujeres, representando un cambio notable en un ámbito tradicionalmente dominado por hombres.

La experiencia de Austria demuestra cómo las políticas y medidas financieras específicas, combinadas con objetivos claros y mecanismos de rendición de cuentas, pueden impulsar cambios significativos. El modelo de presupuestación con enfoque de género del ÖFI ofrece un marco reproducible a otras instituciones culturales que desean alinear sus prácticas de financiación con compromisos más amplios de igualdad de género.

Fuente: Instituto Austriaco de Cine (ÖFI), 2024, *Third Austrian Film Gender Report*.



## ACCIÓN 4

### Definir indicadores de género

Para garantizar que las políticas y medidas culturales contribuyan de manera significativa a la igualdad de género, es esencial definir indicadores específicos relacionados con el género desde el inicio del proyecto. Estos indicadores ayudan a verificar si las acciones están generando resultados tangibles, y destacan áreas donde podrían requerirse ajustes para mejorar el impacto.

En este sentido, las partes interesadas pueden comenzar por:

- + **Revisar fuentes de datos existentes**, como censos nacionales y encuestas culturales, para identificar información que pueda desglosarse por sexo.
- + **Colaborar con las oficinas nacionales de estadística** para mejorar la recopilación de datos e identificar áreas donde los datos desglosados por sexo son insuficientes o mejorables. Herramientas de la UNESCO, como el *Marco de Estadísticas Culturales 2025* y los *Indicadores Cultura | 2030*, pueden ayudar a orientar este ejercicio y apoyar las iniciativas nacionales.
- + **Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos**, incluyendo entrevistas y grupos de discusión, para registrar vivencias y observaciones que escapen al análisis puramente estadístico.
- + **Utilizar indicadores proxy** cuando no se disponga de datos directos. Por ejemplo, si los datos sobre la participación de mujeres son limitados, medidas alternativas, como la proporción de solicitantes mujeres en convocatorias de financiación o en la programación cultural, pueden ofrecer valiosas perspectivas.

# INDICADORES

**Para evaluar de manera integral la efectividad de una política o medida cultural**

Para evaluar de forma integral la eficacia de una política o medida cultural, pueden considerarse tres tipos de indicadores (**Esquema 4**)<sup>41</sup>:

1. **Los indicadores de impacto** miden los efectos a largo plazo de la política en la consecución de la igualdad de género. Ejemplos de ello son los cambios en las normas sociales o la evolución de las actitudes públicas respecto a la inclusión de género en los sectores culturales y creativos.
2. **Los indicadores de resultados** se centran en los resultados intermedios directamente atribuibles a la aplicación de la política. Ejemplos de ello son la cantidad de mujeres beneficiarias de subvenciones culturales, una mayor presencia en la programación artística o la adopción de enfoques inclusivos por parte de las instituciones culturales.
3. **Los indicadores de proceso** se centran en las medidas adoptadas para alcanzar los resultados deseados, y permiten comprobar si las acciones previstas se están aplicando según lo planificado. Estos indicadores ofrecen información oportuna sobre la eficiencia, la calidad y el alcance de las intervenciones, lo que permite a responsables de políticas ajustar las estrategias y garantizar una ejecución eficaz. Algunos ejemplos son el número de talleres organizados sobre sensibilización e inclusión de género, la creación de mecanismos seguros para denunciar discriminaciones de género, o el establecimiento de cuotas para mujeres en puestos de toma de decisiones vinculados a la política o medida.

## Esquema 4 • Indicadores de género en las políticas y medidas culturales

### INDICADORES DE IMPACTO

- Proporción de mujeres en puestos de liderazgo dentro de las instituciones culturales (por ejemplo: directoras, miembros de juntas, responsables de departamento).
- Reducción de las brechas salariales y de pensiones por motivos de género entre profesionales del sector cultural.
- Evaluación de las producciones mediáticas y culturales para identificar sesgos y estereotipos de género, estableciendo metas que promuevan representaciones más equilibradas y diversas.
- Porcentaje de aumento en la asistencia y participación de mujeres en eventos y programas culturales a lo largo del tiempo.
- Aumento en la proporción de mujeres que gestionan sitios patrimoniales, incluidos museos, archivos y monumentos culturales.

### INDICADORES DE RESULTADO

- Proporción de mujeres y hombres empleados en los distintos sectores culturales, incluyendo las artes, el patrimonio y los medios de comunicación, por función y tipo de empleo.
- Número de instituciones culturales que han adoptado políticas de igualdad de género, como modalidades de trabajo flexibles, medidas contra la discriminación o disposiciones sobre licencias parentales.
- Porcentaje de subvenciones y fondos culturales asignados a proyectos liderados por mujeres o centrados en sus experiencias y perspectivas.
- Proporción de mujeres representadas en la programación cultural, incluyendo, por ejemplo, exposiciones, festivales, publicaciones y producciones audiovisuales.

### INDICADORES DE PROCESO

- Número de talleres, exposiciones o representaciones centradas específicamente en temas de género o en la valorización de las contribuciones de las mujeres a la cultura.
- Número de sesiones formativas impartidas al personal del sector cultural sobre sensibilización de género, inclusión y prejuicios inconscientes.
- Número de programas de formación y mentoría dirigidos a mujeres profesionales en ámbitos culturales en los que están infrarrepresentadas (por ejemplo: dirección cinematográfica, ingeniería de sonido, gestión cultural).
- Número de infraestructuras culturales adaptadas (por ejemplo: horarios flexibles, servicios de cuidado infantil, espacios accesibles) para garantizar la participación plena y significativa de mujeres y personas de género diverso en la vida cultural.

## APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de aplicación de una política cultural es un momento decisivo en el que los compromisos teóricos en materia de igualdad de género se reflejan en acciones concretas y resultados medibles. Para garantizar una integración efectiva de la perspectiva de género en esta etapa es fundamental llevar a cabo las siguientes acciones clave.

### ACCIÓN 1

#### Garantizar la presencia de especialistas en género en el equipo responsable de la aplicación

El éxito de una política para promover la igualdad de género depende en gran medida de que el equipo de aplicación comprenda cómo el género influye en la participación y los resultados en los sectores culturales y creativos<sup>42</sup>. Si bien es esencial incluir a especialistas en cuestiones de género como miembros permanentes del equipo para brindar orientación, la promoción de la igualdad de género debe ser una responsabilidad compartida. Debe integrarse en todos los roles y funciones, y no ser considerada una responsabilidad exclusiva de los especialistas en género.

**Las principales medidas de aplicación incluyen:**

- ✚ **Contratar o colaborar con especialistas en cuestiones de género.** Cuando la contratación no sea posible, los y las responsables de políticas pueden adoptar estrategias alternativas para reforzar la integración de la perspectiva de género en la política cultural. Esto puede incluir la colaboración con otros departamentos ministeriales o con organismos nacionales de promoción de la igualdad de género, a fin de intercambiar recursos y contar con orientación experta. También puede ser útil contar con la colaboración de aliados de la cooperación internacional, aprovechando experiencias mundiales y prácticas ejemplares. Asimismo, promover el aprendizaje entre pares, con países que hayan integrado exitosamente la igualdad de género en sus políticas y medidas culturales, puede contribuir al fortalecimiento de capacidades y orientar enfoques adaptados al contexto.

## ACCIÓN 2

### Promover la inclusión y la sensibilización entre los beneficiarios



+ **Organizar sesiones de capacitación iniciales y continuas**, con recursos propios o elaborados por actores especializados (organismos internacionales, instituciones dedicadas a la igualdad de género, organizaciones culturales profesionales, organizaciones de derechos de las mujeres, etc.). Estas sesiones deben estar dirigidas a todos los integrantes del equipo de aplicación, con el fin de fortalecer su comprensión de la igualdad de género, los sesgos de género y la interseccionalidad, y favorecer su implicación en el proceso. Paralelamente, las capacitaciones deben abordar proactivamente la posible resistencia a la igualdad de género, dando prioridad a estrategias específicas y sensibles al contexto, basadas en el conocimiento de especialistas locales en cuestiones de género, y utilizando herramientas y recursos disponibles diseñados para superar los obstáculos al cambio estructural. Fomentar el aprendizaje entre pares e identificar referentes locales fiables puede reforzar estas iniciativas y mantener la implicación.

+ **Fomentar la formación de comunidades internas de práctica** para promover un intercambio continuo de conocimientos y un apoyo mutuo entre el personal y los asociados durante la fase de implementación de la política o medida. Se pueden explorar diversas modalidades, como formaciones de formadores, intercambios de aprendizaje entre pares o plataformas de intercambio de conocimientos.

En esta etapa, es esencial garantizar la diversidad entre los beneficiarios, incluyendo activamente a mujeres con vulnerabilidades interseccionales (como las relacionadas con la etnia, la edad o la discapacidad)<sup>43</sup>. Adaptar las medidas para que reflejen las necesidades y expectativas culturales específicas garantiza que las iniciativas lleguen de forma equitativa a todos los beneficiarios previstos, promoviendo así a sectores culturales y creativos más inclusivos.

**Un paso clave para promover la igualdad de género es eliminar los obstáculos a la participación.**

Esto incluye adaptarse al idioma o idiomas preferidos por los participantes, ajustar los horarios, el lugar y el formato de los eventos, y proporcionar servicios esenciales de apoyo (como cuidado infantil, transporte e instalaciones accesibles que cuenten con equipamiento adecuado y conexión a Internet). Asimismo, es necesario aplicar otras medidas que aborden desigualdades económicas (por ejemplo, reducción en el precio de entradas), tanto para el público como para los profesionales culturales.

Durante la fase de aplicación, se deben organizar actividades de sensibilización y comunicación al interactuar con los beneficiarios. Esto busca garantizar que las acciones para promover la igualdad de género no solo se sostengan en el tiempo, sino que también sean comprendidas y aceptadas ampliamente. Es fundamental abordar dinámicamente ideas erróneas, estereotipos y resistencias que puedan obstaculizar la aplicación de la política o medida cultural, contribuyendo así a generar un entorno más favorable para una adopción exitosa.



## ACCIÓN 3

### Establecer mecanismos inclusivos de evaluación

Para garantizar que las políticas y medidas culturales se mantengan alineadas con los objetivos de igualdad de género, es crucial evaluar periódicamente su progreso y recopilar aportes de todas las partes interesadas. Esto se puede lograr mediante mecanismos inclusivos de evaluación y auditorías de género periódicas (**Recuadro 9**). Los pasos prácticos clave incluyen<sup>44</sup>:

- + **Escuchar a todas las personas** mediante el establecimiento de mecanismos inclusivos de evaluación. Esto implica crear canales de comunicación accesibles (como consultas comunitarias, encuestas en línea y plataformas multilingües), que reflejen diversas necesidades y contextos. Estos mecanismos deben diseñarse para promover la participación inclusiva, mejorar la representación y apoyar el diálogo continuo entre los responsables políticos y las partes interesadas del sector cultural.
- + **Verificar el progreso** realizando auditorías de género periódicas para evaluar si la política está reduciendo efectivamente las desigualdades de género e incorpora prácticas y resultados que fomenten la igualdad de género. Estas auditorías deben fundamentarse en bases de referencia claras; indicadores cuantitativos medibles (como tasas de participación, representación en puestos de liderazgo o asignación de fondos); medidas cualitativas (incluyendo experiencias personales y percepciones de las partes interesadas), así como en los objetivos definidos para los resultados de igualdad de género previstos en la política o medida.
- + **Compartir resultados** mediante informes públicos, periódicos y transparentes, sobre la implementación de las políticas y medidas culturales, incluyendo el uso de los fondos y los avances logrados. Los informes deben destacar claramente si se están cumpliendo los objetivos relacionados con la igualdad de género, identificar cualquier brecha o retraso existente, y destacar las experiencias adquiridas más relevantes. Compartir estos conocimientos no solo fortalece la rendición de cuentas, sino que también impulsa la mejora continua y puede motivar a otras instituciones y países a adoptar enfoques de género similares.
- + **Optimizar los procesos** con bucles de retroalimentación, utilizando los resultados de auditorías y los aportes de las partes interesadas para revisar los planes de implementación. Este proceso debe ir más allá de la identificación de problemas, definiendo claramente acciones correctivas y promoviendo la mejora continua.

ESCUCHA  
VERIFICA  
COMPARA  
MEJORA



*Las mujeres son clave para preservar nuestra cultura nómada; sin embargo, la encuesta mostró que cumplían principalmente funciones de servicio, y que no ocupaban puestos de liderazgo. A partir de esta observación, diseñamos mecanismos para empoderarlas.*

**La Excm. Sra. Chinbat Nomin**

*Ministra de Cultura, Deportes, Turismo y Juventud de Mongolia*

### **Recuadro 9 • Un estudio de caso ficticio que ilustra la implementación de mecanismos de evaluación**

Basándose en la declaración de la ministra de Cultura de Mongolia, el siguiente caso ficticio ilustra cómo pueden implementarse de forma práctica mecanismos inclusivos de evaluación para contribuir a la creación de mecanismos que empoderen a las mujeres:

#### **► Escuchar a todas las personas**

Se realizó una encuesta nacional en dialectos locales y en diferentes regiones rurales, dirigida específicamente a mujeres artistas de comunidades nómadas. Mediante reuniones presenciales, se brindó a las mujeres la oportunidad de compartir sus roles, aspiraciones y obstáculos que enfrentan en la vida cultural.

#### **► Verificar los avances**

El Ministerio de Cultura llevó a cabo una auditoría de género de los programas de financiación relacionados con el patrimonio cultural inmaterial. La auditoría combinó datos cuantitativos y observaciones cualitativas, revelando una disparidad significativa: aunque las mujeres representan el 60 % de las practicantes culturales, recibían menos del 20 % de las subvenciones y ocupaban solo el 10 % de las posiciones de liderazgo.

#### **► Compartir resultados**

Las conclusiones de la auditoría se publicaron en un informe en línea de acceso abierto, y fueron presentadas en reuniones comunitarias locales. Estas presentaciones fueron traducidas a las lenguas locales, y contaron con recursos visuales y relatos personales de mujeres del sector, destacando tanto los desafíos como los logros.

#### **► Mejorar utilizando bucles de retroalimentación**

En respuesta a los resultados de la auditoría, el Ministerio revisó sus políticas y medidas culturales, introduciendo un programa de mentoría para mujeres en liderazgo cultural; reservando cuotas de financiación para proyectos dirigidos por mujeres, y estableciendo mecanismos de presentación de informes anuales con las comunidades nómadas para monitorear y reevaluar los avances.

## EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN

# EVALUACIÓN Y COMUNICACIÓN

La evaluación es esencial para promover la igualdad de género, ya que fortalece la base empírica para la toma de decisiones estratégicas; optimiza la planificación de políticas de desarrollo; garantiza la responsabilidad institucional ante los compromisos; y facilita la generación y el intercambio de conocimientos, permitiendo la mejora continua y su posible replicación.

Por ello, las consideraciones de igualdad de género deben integrarse en todo el proceso de evaluación, incluyendo sus objetivos, metodología, implementación y difusión de resultados. Esto permite evaluar si la política cultural aborda efectivamente las prioridades y necesidades diversas de mujeres y hombres. Asimismo, la evaluación debe incorporar y analizar tanto datos cualitativos como cuantitativos para valorar eficazmente el impacto de la política sobre las desigualdades de género.

### ACCIÓN 1

#### **Evaluar el impacto transformador de la política cultural sobre la igualdad de género**

La evaluación se basa en el monitoreo, analizando los cambios derivados de la aplicación de la política cultural. Implica medir los resultados relacionados con el género y, lo que es aún más importante, examinar los cambios estructurales en las prácticas culturales, valores, actitudes y dinámicas de poder. Este enfoque permite una comprensión más profunda sobre la eficacia de la política en la promoción de la igualdad de género a nivel sistémico. Los pasos clave incluyen<sup>45 46 47</sup>:

- + **Planificar y diseñar la evaluación** para valorar eficazmente los resultados y cambios relacionados con el género. El primer paso consiste en definir con claridad el propósito de la evaluación, tanto para extraer aprendizajes sobre lo que ha funcionado y lo que no, como para responsabilizar a las instituciones por sus compromisos en materia de igualdad de género. El marco de evaluación debe incluir los indicadores de género que se hayan identificado durante la fase de diseño.

## ACCIÓN 2

### Promover el intercambio de conocimientos para replicar prácticas exitosas



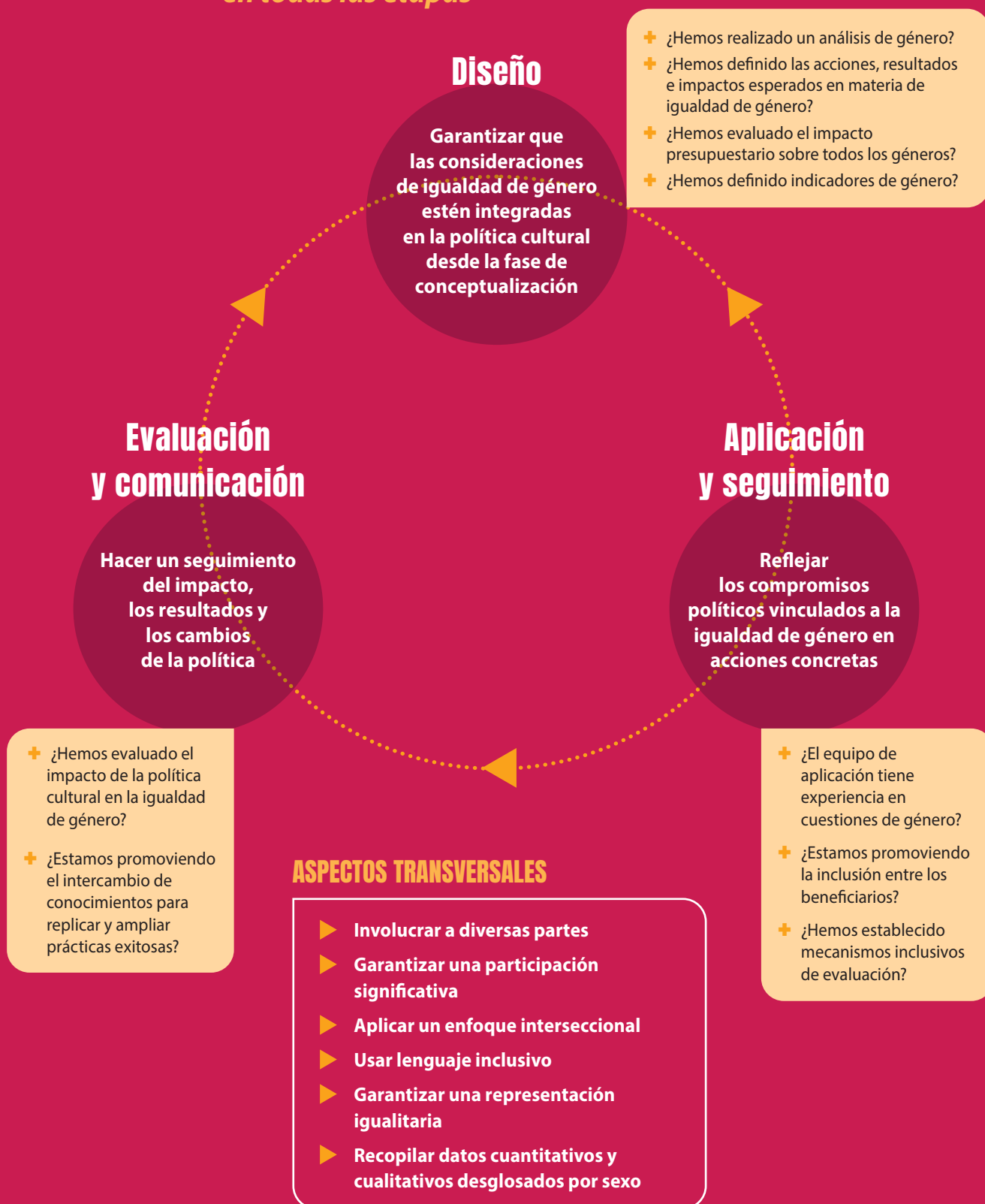
Debe integrarse una perspectiva de género en la metodología de evaluación y en los términos de referencia (TdR). Asimismo, deben emplearse métodos inclusivos de consulta para garantizar que todas las partes interesadas (en particular las mujeres pertenecientes a grupos infrarrepresentados o vulnerables) tengan la oportunidad de involucrarse activamente y ser escuchadas.

- + **Realizar la evaluación** con un claro énfasis en la identificación de cambios reales en materia de igualdad de género. Evaluar si la política ha conducido a mejoras en el acceso, la participación, la representación o las actitudes hacia el género en los sectores culturales y creativos. Cuando falten datos, se deben emplear herramientas como encuestas o entrevistas que permitan subsanar vacíos informativos y comprender mejor de las vivencias individuales. Al redactar el informe de evaluación, se debe explicar con claridad cómo se han integrado las consideraciones de género a lo largo del proceso. El informe debe presentar conclusiones de base empírica, y ofrecer recomendaciones prácticas para fortalecer la igualdad de género en futuras políticas y medidas culturales.

Para promover eficazmente la igualdad de género, la evaluación debe ir más allá de la simple presentación de resultados; debe funcionar como catalizador y herramienta para impulsar cambios sistémicos. Esto implica utilizar los resultados de la evaluación para orientar la formulación de futuras políticas, promoviendo al mismo tiempo la transparencia y la rendición de cuentas en todo el ciclo de políticas. Para ello es necesario:

- + **Difundir las conclusiones:** El informe de evaluación debe compartirse con las partes interesadas pertinentes y/o con el público, destacando los logros clave alcanzados (como cambios en las normas culturales, reducción de desigualdades y mejora de la representación y la participación). Por ejemplo, las conclusiones principales y prácticas ejemplares podrían incorporarse en los informes sobre los avances hacia el ODS 5 sobre igualdad de género, así como en los procesos periódicos de presentación de informes correspondientes a las Convenciones culturales de la UNESCO y a los Exámenes Nacionales Voluntarios. Una comunicación clara de los resultados refuerza la transparencia, fomenta la implicación y el compromiso, y respalda la toma de decisiones fundamentadas.
- + **Promover la reproducción de prácticas exitosas en favor de la igualdad de género en y a través de la cultura:** Identificar medidas e intervenciones políticas exitosas que puedan replicarse a mayor escala. Facilitar su adaptación a distintos contextos culturales, institucionales o geográficos mediante la difusión de herramientas, estudios de caso y directrices prácticas.
- + **Integrar las experiencias adquiridas en futuros ciclos de planificación:** Utilizar las conclusiones de la evaluación para perfeccionar las políticas y medidas culturales existentes, así como para orientar el diseño de nuevas iniciativas que promuevan eficazmente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Incorporar este proceso de aprendizaje iterativo en el desarrollo de políticas culturales fortalece su mejora continua y garantiza que las políticas y medidas culturales se mantengan alineadas con las cambiantes dinámicas de género y contextos culturales.

## Esquema 5 • Integrar la igualdad de género en todas las etapas



# 6

## LLAMAMIENTO A LA ACCIÓN: INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS Y MEDIDAS CULTURALES

A pesar de los avances significativos logrados en los últimos treinta años desde la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y del Plan de acción sobre políticas culturales al servicio del desarrollo (Estocolmo, 1998), las desigualdades de género estructurales y sistémicas siguen presentes en los sectores culturales y creativos.

La Consulta temática mundial sobre igualdad de género de MONDIACULT 2025 ha destacado el papel fundamental de las políticas y medidas culturales para empoderar a todas las mujeres y niñas, así como la urgencia de integrar la igualdad de género en el centro de los esfuerzos internacionales por consagrar la cultura como un objetivo independiente en la agenda posterior a 2030.

Integrar la igualdad de género como eje central de las políticas culturales (mediante la transversalización de la perspectiva de género y medidas específicas de género) no solo permite cumplir con los compromisos internacionales, sino que también refuerza el rol transformador de la cultura en la consolidación de sociedades inclusivas, equitativas y con visión de futuro (**Esquema 6**).

En este contexto, **abordar la desigualdad de género en los sectores culturales y creativos representa una oportunidad estratégica para lograr cambios significativos y duraderos**. Al identificar y enfrentar los desafíos persistentes (como la discriminación y la violencia de género), los y las responsables de políticas pueden ayudar a construir ecosistemas culturales más inclusivos y dinámicos, que reflejen toda la diversidad de la sociedad.

**Este enfoque se basa en las Convenciones culturales de la UNESCO, en los compromisos internacionales y en valores compartidos.**

Promover la igualdad de género a través de las políticas culturales ayuda a aplicar los marcos internacionales de derechos humanos y a fomentar la diversidad cultural, la cohesión social y la paz. No es solo una responsabilidad; es también una oportunidad para liderar con perspectiva y sentido.

**Incorporar una perspectiva de género también impulsa la innovación y el crecimiento.** Las políticas y medidas culturales inclusivas liberan el potencial creativo de las voces infrarrepresentadas, promueven el desarrollo sostenible y fortalecen la contribución de los sectores culturales y creativos a la economía y a la sociedad.

**En definitiva, la cultura determina cómo percibimos y cómo interactuamos con nuestro entorno.**

Quando son orientadas por un enfoque de género, las políticas y medidas culturales pueden cuestionar estereotipos, dar mayor visibilidad a voces diversas, y convertirse en instrumentos clave para promover la igualdad, no solo en el ámbito artístico, sino en todos los aspectos de la vida pública.

# GÉNERO

## Perspectiva de

## Esquema 6 • Ejemplo de política cultural con y sin perspectiva de género

### SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### Objetivo

Promover la expresión artística apoyando la creación y difusión de obras en distintas disciplinas.

#### Mecanismos

- + **Financiación y apoyo:** asignar recursos a diversas disciplinas artísticas, garantizando un equilibrio entre formas de expresión artística consolidadas y emergentes.
- + **Creación de contenidos:** fomentar el desarrollo de contenidos artísticos diversos apoyando la experimentación, la colaboración interdisciplinar y la exploración de nuevos formatos y medios.
- + **Recopilación de datos:** recoger datos exhaustivos sobre la producción artística, la participación y la distribución de fondos en las distintas disciplinas.
- + **Seguimiento y evaluación:** evaluar el éxito en función del volumen de producción, la participación del público, el impacto cultural y la sostenibilidad. Desarrollar indicadores que reflejen la vitalidad y el alcance de las iniciativas artísticas en distintas disciplinas.

#### Limitaciones y riesgos

- + **Perpetuación de la desigualdad:** las mujeres artistas pueden seguir estando infrarrepresentadas en grandes exposiciones, encargos y órganos de toma de decisiones.
- + **Falta de representación inclusiva:** sin una perspectiva de género, las narrativas artísticas pueden marginar a las mujeres, dando lugar a un panorama cultural limitado y sesgado.
- + **Asignación sesgada de recursos:** los mecanismos de financiación y apoyo podrían privilegiar de manera no intencionada a disciplinas o redes dominadas por hombres.

### CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### Objetivo

Fomentar la expresión artística apoyando la creación y difusión de obras diversas e inclusivas, garantizando la igualdad de oportunidades y avanzando en la igualdad de género en los sectores culturales y creativos.

#### Mecanismos

- + **Financiación y apoyo:** garantizar una asignación equitativa de recursos entre distintas disciplinas, equilibrando el apoyo a formas de expresión artística consolidadas y emergentes, y abordando las desigualdades de género, incluyendo el apoyo prioritario a las mujeres artistas.
- + **Creación de contenidos:** fomentar el desarrollo de contenidos diversos apoyando la experimentación, la colaboración interdisciplinar, la exploración de nuevos formatos y medios libres de estereotipos de género, así como entornos creativos seguros.
- + **Recopilación de datos:** recoger datos exhaustivos desglosados por sexo sobre la producción artística, la participación y la distribución de financiamiento en todas las disciplinas.
- + **Seguimiento y evaluación:** evaluar el éxito a través de la producción artística y la participación del público, el impacto cultural y la sostenibilidad, así como mediante indicadores que reflejen las dinámicas de género. Estos pueden incluir la proporción de mujeres en proyectos financiados y puestos de liderazgo y su representación en los contenidos. Garantizar que los marcos de evaluación midan tanto los impactos cuantitativos como cualitativos sobre la igualdad de género en los sectores culturales y creativos.

#### Impacto

- + **Mayor diversidad en el contenido artístico:** integrar a las mujeres en toda su diversidad fortalece y amplía el panorama cultural y social.
- + **Mayor alcance de mercado:** los contenidos diversos atraen a públicos más amplios, lo que puede aumentar las fuentes de ingresos para los creadores e instituciones culturales.
- + **Representación equilibrada:** una participación más igualitaria de las mujeres en puestos de liderazgo, producción y representación.
- + **Creación de empleo e innovación:** apoyar una producción artística inclusiva puede estimular el empleo y la innovación en las industrias culturales y creativas, y mejorar el valor de las actividades culturales y creativas.
- + **Bienestar:** promover sectores culturales y creativos más seguros, equitativos y diversos mejora el bienestar individual y colectivo.



# HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN

A partir de lo anterior, esta guía propone acciones concretas que pueden adoptar los Ministerios de Cultura, los Consejos de las Artes y otros responsables de políticas culturales a nivel nacional, regional y local, para transformar los compromisos en materia de igualdad de género en políticas y medidas culturales eficaces.

Esta guía se basa en las recomendaciones de la Consulta temática mundial de MONDIACULT 2025 «Arte para todos y todas en el corazón de las políticas culturales del mañana», celebrada el 13 de marzo de 2025 en París con motivo del Día Internacional de la Mujer. Esta reunión reunió a ministras y ministros de Cultura, artistas y especialistas para definir prioridades que promuevan el avance de las mujeres en los sectores culturales y creativos, y exhortar a los países a integrar la igualdad de género como eje central de sus políticas y medidas culturales a través de las siguientes acciones:

- 1. Incorporar la igualdad de género en las políticas y medidas culturales para impulsar la transformación social,** y diseñar políticas y medidas culturales que empoderen a mujeres y niñas a crear y participar plenamente en la vida cultural.
- 2. Invertir en la recopilación sistemática de datos y desarrollar un marco de seguimiento que vincule la igualdad de género con los resultados de las políticas culturales.**
- 3. Proteger y promover a las mujeres artistas y profesionales de la cultura en situaciones de emergencia.**
- 4. Desarrollar programas integrales que faciliten el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en el ámbito cultural,** especialmente en funciones creativas y en sectores donde estén infrarrepresentadas.
- 5. Dar mayor visibilidad al talento y las contribuciones de las mujeres en los sectores culturales y creativos,** para transformar y revalorizar las narrativas en torno a su rol en la salvaguarda del patrimonio y en el desarrollo de los sectores culturales y creativos.
- 6. Aprovechar la inteligencia artificial y las tecnologías digitales con el objetivo de abrir nuevas oportunidades a las creadoras de contenidos,** facilitando la producción y difusión de sus obras, garantizando una remuneración justa y la protección de sus derechos de autor, y combatiendo activamente el acoso en línea y los sesgos de género en la inteligencia artificial mediante conjuntos de datos diversos y equipos de desarrollo inclusivos.

**7. Proporcionar infraestructuras y espacios adecuados y seguros para mujeres y niñas** en espacios culturales y artísticos, garantizando áreas específicas y protocolos para creadoras e intérpretes.

**8. Fomentar la seguridad y el bienestar en los sectores culturales y creativos**, e implementar políticas de tolerancia cero contra el acoso, la violencia de género y los abusos en organizaciones y espacios de trabajo culturales y creativos, incluso en el entorno digital.

**9. Reconocer el papel de los sectores culturales y creativos como aliados en la eliminación de estereotipos, actos violentos e imágenes perjudiciales para mujeres y niñas**, e introducir enfoques de alfabetización mediática en los programas de educación artística y cultural para brindar a niñas y niños las herramientas de pensamiento crítico necesarias para identificar y cuestionar las imágenes y mensajes negativos sobre las mujeres presentes en los contenidos culturales.

***Para que la igualdad de género sea una realidad en los espacios culturales, hacen falta indicadores medibles, tecnologías adecuadas y apoyo financiero específico.***

**Begoña Lasagabaster**

Directora de la División para la Igualdad de Género, UNESCO

**HAZ REALIDAD  
LA IGUALDAD  
EN LA CULTURA  
DE GÉNERO**

# ANEXO

## ANEXO: CONCEPTOS Y DEFINICIONES CLAVE

**Este anexo tiene como objetivo facilitar la comprensión de los conceptos y términos clave vinculados con la igualdad de género y la inclusión en las políticas culturales. Al establecer definiciones para estos conceptos, se pretende fomentar un lenguaje común entre los y las responsables de políticas, profesionales y demás partes interesadas pertinentes, ya que esta comprensión compartida es clave para promover una comunicación y colaboración eficaces, así como para aplicar con éxito políticas culturales que aborden las desigualdades sistémicas.**

Para ello, las definiciones presentadas se han extraído o se han alineado con glosarios consolidados, elaborados por fuentes reconocidas en el ámbito de la igualdad de género y la inclusión. Entre ellos figuran el *Glosario de la UNESCO: Comprender los conceptos relacionados con la igualdad de género y la inclusión en la educación*, y el *Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres*.

**+ Género:** se refiere a los atributos sociales y a las oportunidades vinculadas al hecho de ser hombre o mujer, así como a las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, y también entre mujeres y entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construcciones sociales y se aprenden a través de los procesos de socialización. Son específicos de cada contexto y momento, y pueden cambiar. El género determina lo que se espera, permite y valora en una mujer o en un hombre, en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a responsabilidades asignadas, actividades realizadas, acceso y control sobre los recursos, así como en las oportunidades de participación en la toma de decisiones. El género forma parte del contexto sociocultural más amplio. Otros criterios importantes para el análisis sociocultural incluyen la clase, la raza, el nivel de pobreza, el grupo étnico y la edad.

**+ Análisis de género:** el análisis de género es un examen crítico de cómo las diferencias en los roles, actividades, necesidades, oportunidades y derechos/prerrogativas de género afectan a hombres, mujeres, niñas y niños en determinadas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre mujeres y hombres, su acceso y control sobre los recursos, y las limitaciones a las que se enfrentan entre sí. Un análisis de género debe integrarse en todas las evaluaciones sectoriales o análisis situacionales, con el fin de evitar que las intervenciones perpetúen o intensifiquen desigualdades existentes y, en la medida de lo posible, favorezcan relaciones más equitativas y justas entre los géneros.

- + Igualdad de género** (Igualdad entre mujeres y hombres): hace referencia a la igualdad en los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de niñas, niños, mujeres y hombres. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán idénticos, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades de las mujeres y de los hombres no dependerán de haber nacido mujeres u hombres. La igualdad de género requiere tener en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres. La igualdad de género no es un asunto exclusivo de las mujeres, sino que debe implicar plenamente tanto a los hombres como a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres no es sólo un derecho humano, sino también un requisito y un indicador del desarrollo sostenible centrado en las personas.
- + Equidad de género:** la terminología preferida en el sistema de las Naciones Unidas es “igualdad de género”, en lugar de “equidad de género”. La equidad de género conlleva una interpretación de la justicia social, generalmente fundamentada en la tradición, las costumbres, la religión o la cultura, que suele resultar perjudicial para las mujeres. Dicho uso de la equidad para referirse al progreso de las mujeres ha sido considerado inadmisibles. Durante la Conferencia de Beijing en 1995, se acordó utilizar el término “igualdad”. Esta decisión fue posteriormente confirmada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) en su Recomendación General 28.
- + Brecha de género:** hace referencia a cualquier disparidad entre la situación y posición social de niños, niñas, hombres y mujeres. Se utiliza a menudo para referirse a una diferencia en los ingresos medios entre mujeres y hombres, por ejemplo: “brecha salarial de género”. No obstante, las brechas de género pueden observarse en muchos ámbitos, como en la participación y las oportunidades económicas, culturales y sociales, el nivel educativo, la salud y la supervivencia, o el empoderamiento político.
- + Transversalización de la perspectiva de género:** es el enfoque adoptado por el sistema de las Naciones Unidas y la comunidad internacional para defender y promover los derechos de las mujeres y las niñas, entendidos como un subconjunto de los derechos humanos que constituyen el mandato central de las Naciones Unidas. No es un objetivo en sí mismo. Es una estrategia orientada a promover una mayor igualdad entre mujeres y niñas en relación con los hombres y los niños. La incorporación de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo la legislación, las políticas o los programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una manera de integrar plenamente las preocupaciones y experiencias de mujeres y hombres en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas, culturales y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género.
- + Normas de género:** las normas de género son ideas sobre cómo deben comportarse hombres y mujeres. Interiorizamos esas “reglas” a una edad temprana. Esto establece un ciclo de socialización y estereotipos de género. Dicho de otro modo, las normas de género son los estándares y expectativas con los que generalmente se conforma la identidad de género, dentro de un espectro que define una sociedad, cultura y comunidad determinadas en un momento dado.
- + Paridad de género:** la paridad de género se refiere a la representación igualitaria de mujeres y hombres en un ámbito determinado, por ejemplo, la paridad de género en los puestos directivos de una organización o en la enseñanza superior. Promover la paridad de género (representación igualitaria) es un componente clave para alcanzar la igualdad de género.

✚ **Elaboración de presupuestos con enfoque de género:**

La elaboración de presupuestos con enfoque de género es un método para determinar en qué medida el gasto público ha contribuido o se ha desviado del objetivo de alcanzar la igualdad de género. La presupuestación con enfoque de género no consiste en elaborar un presupuesto separado para las mujeres. Se trata de aplicar una herramienta analítica que permita examinar las asignaciones presupuestarias, el gasto público y la fiscalidad desde una perspectiva de género, para reasignar recursos de manera que respondan mejor a las prioridades de mujeres y hombres.

✚ **Medidas específicas de género:** este enfoque hace referencia a intervenciones centradas específicamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, o que buscan “transformar” las relaciones de género desiguales entre hombres y mujeres y alcanzar la igualdad de género como objetivo principal.

✚ **Interseccionalidad:** es la manera en que se combinan y superponen las distintas formas de desventajas y discriminación. Características como el género, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la etnia, la geografía y el nivel socioeconómico pueden combinarse y superponerse entre sí, causando múltiples niveles de desventaja y marginación.

✚ **Medidas especiales de carácter temporal:** se refieren a acciones orientadas a acelerar la igualdad de facto entre mujeres y hombres, que pueden favorecer a las mujeres en el corto plazo. Otros términos que suelen utilizarse para referirse a dichas “medidas especiales” en su sentido correctivo, compensatorio y promocional son “acción afirmativa”, “acción positiva”, “medidas positivas”, “discriminación inversa” y “discriminación positiva”. La Convención CEDAW (Artículo 4, párrafo 1) aclara que: *“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención,*

*pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.*

El concepto consta de tres elementos:

- **Temporal:** estas medidas no deben considerarse necesarias indefinidamente, aunque el concepto de “temporal” pueda, en la práctica, implicar su aplicación durante un periodo prolongado. Las medidas especiales de carácter temporal deben suspenderse cuando se hayan alcanzado y mantenido los resultados deseados durante un período determinado.
- **Especial:** el término “especial”, aunque conforme con el discurso de los derechos humanos, requiere una explicación cuidadosa. A veces, su uso presenta a las mujeres y a otros grupos sujetos a discriminación como débiles, vulnerables y necesitados de medidas adicionales o “especiales” para poder participar o competir en la sociedad. Sin embargo, el verdadero significado de “especial” en la formulación del Artículo 4.1 de la CEDAW es que estas medidas están concebidas para alcanzar un objetivo específico.
- **Medidas:** el término “medidas” abarca una gran variedad de instrumentos legislativos, ejecutivos, administrativos y otros mecanismos normativos, así como políticas y prácticas, tales como programas de apoyo o divulgación; asignación y/o reasignación de recursos; trato preferencial; contratación, selección y promoción específicas; objetivos cuantitativos vinculados a plazos; y sistemas de cuotas. La elección de una “medida” concreta dependerá del contexto en el que se aplique el Artículo 4.1, y del objetivo específico que se pretenda alcanzar.

# REFERENCIAS

1. Freemuse, 2018, *Creativity Wronged: How Women's Right to Artistic Freedom is Denied and Marginalised*.
2. Naciones Unidas, 2024, *Creative Economy Outlook 2024: Technical and statistical report*, Ginebra.
3. GDC, 2024, *2024 State of the Game Industry report*, San Francisco.
4. Bachtrack, 2025, *Todo en la balanza: Estadísticas de la Música Clásica de Bachtrack 2024*.
5. The female:pressure Trouble Makers, 2024, Facts 2024.
6. Villarroja, A, 2022, "Igualdad de género: un paso adelante, dos pasos atrás", en *Repensar las políticas para la creatividad: Plantear la cultura como un bien público global*, París.
7. Ibid.
8. OIT, 2024, *El futuro del trabajo en el sector de las artes y el entretenimiento*, Ginebra.
9. Asamblea General de las Naciones Unidas, 2012, Informe de la Relatora Especial en el ámbito de los derechos culturales. Nueva York.
10. UNESCO, 2025, *Gender Equality at the Heart of Cultural Policies*, París.
11. Ibid.
12. Ell K. y Holland D, 2023, *Close the Gender Gap to Unlock Productivity Gains*. Moody's Analytics.
13. UNCTAD, 2024, *Perspectivas de la Economía Creativa 2024*, Ginebra.
14. OIT, 2019, *Más allá del techo de cristal: por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos*, Ginebra.
15. OMPI, 2018, *La innovación, la creatividad y la disparidad de género*, Ginebra.
16. Romo, M, 2024, Obstacles to Women's Creative Contributions to Culture, *US-China Education Review A*, 14(4).
17. UNESCO, 2022, The Tracker Culture & Public Policy | Focus on Culture and Gender. *The Tracker Culture & Public Policy*, 18(30).
18. Ibid.
19. International Republican Institute, 2020, *Gender-Responsive Policymaking Handbook*, Washington.
20. UNESCO; WCCAE, 2024, *Marco de la UNESCO para la Educación Cultural y Artística*, Abu Dabi.
21. Villarroja, A, 2022, "Igualdad de género: un paso adelante, dos pasos atrás", en *Repensar las políticas para la creatividad: Plantear la cultura como un bien público global*, París.
22. UNESCO. 2023. *Guía metodológica para la elaboración participativa de una ley sobre el estatuto del artista*, París.
23. Naciones Unidas, 2025, *Orientaciones para el uso de lenguaje inclusivo en cuanto al género en inglés*, Nueva York.
24. Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones, 2017, *Manual sobre la Incorporació de la Perspectiva de Gènere i Mesures d'Igualtat per a Entitats*, Barcelona.
25. ONU Mujeres, 2022, *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*, Nueva York.
26. Chile, 2024, *Informe periódico cuatrienal sobre la aplicación de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*.
27. Festival de Cine de Sarajevo, 2025, *Sarajevo Film Festival takes a stand for gender equality in the film industry*, artículo web.
28. N1, 2021, *Sarajevo Film Festival introduces Special Award for Promoting Gender Equality*, artículo web.
29. UNIQA, 2025, *UNIQA SEE FUTURE Foundation, in cooperation with Sarajevo Film Festival and Slano Film Days, launched a programme to support female filmmakers*, artículo web.
30. ONU Mujeres, 2022, *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*, Nueva York.
31. Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2025, *Seguimiento y evaluación con enfoque de género. Glosario y tesoro*, Vilna.
32. ONU Mujeres, 2022, *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*, Nueva York.
33. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, et al, 2021, *La incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes. Quaderns metodològics feministes*, 5, Barcelona.
34. Perú, 2024, *Informe periódico cuatrienal sobre la aplicación de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*.
35. Cultural Human Resources Council, 2021, *Respectful Workplaces in the Arts*, Canadá.
36. Brasil, 2024, *Informe periódico cuatrienal sobre la aplicación de la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales*.
37. INAMU, 2025, *Ley de cupo: normativas*, Buenos Aires.
38. UNESCO, 2022, The Tracker Culture & Public Policy | Focus on Culture and Gender. *The Tracker Culture & Public Policy*, 18(30).
39. UNESCO, 2023, *Empowering female African heritage professionals: the UNESCO Mentorship Programme holds an online meeting with 8 female mentees*, París.
40. Ajuntament de Barcelona, 2025, *Concilia Cultura*, Barcelona.



41. Consejo de Europa, 2018, *Gender Mainstreaming Toolkit for Co-operation Projects*, Estrasburgo.
42. Ibid.
43. Direcció de Serveis de Gènere i Polítiques del Temps, et al, 2022, *Incorporació de la perspectiva de gènere en plans i programes*, Barcelona.
44. ONU Mujeres, 2022, *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*, Nueva York.
45. ONU Mujeres, 2015, *Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género: Manual de evaluación*, Nueva York.
46. Centre per la Igualtat i Recursos per a les Dones, 2017, *Manual sobre la Incorporació de la Perspectiva de Gènere i Mesures d'Igualtat per a Entitats*, Barcelona.
47. ONU Mujeres, 2022, *Handbook on gender mainstreaming for gender equality results*, Nueva York.

# SOBRE LAS AUTORAS

**Anna Villarroya** es profesora asociada en el Departamento de Economía y directora del Centro de Investigación en Información, Comunicación y Cultura de la Universidad de Barcelona. Sus principales líneas de investigación incluyen las políticas culturales, el género y la cultura, los mercados laborales del arte y la participación cultural.

Actualmente ejerce como presidenta de la Asociación Europea de Investigadores en Cultura (ERICarts Network) y ha publicado ampliamente en revistas internacionales como *European Journal of Cultural Studies*, *European Journal of Women's Studies*, *Journal of Cultural Economics*, *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, *Creative Industries Journal* y *International Journal of Cultural Policy*, entre otras.

Anna Villarroya es también editora jefa del *European Journal of Cultural Management and Policy*. Más allá del ámbito académico, ha aportado su experiencia a numerosas organizaciones internacionales (incluyendo la UNESCO, UCLG, el Consejo de Europa y ERICarts), así como a instituciones nacionales como el Ministerio de Cultura de España, el Departamento de Cultura de la Generalitat de Cataluña y el Observatorio Social de "la Caixa".

**Berta Ollé** una profesional de la información y la documentación con sede en Barcelona. Es licenciada en Información y Documentación por la Universidad de Barcelona y actualmente cursa un máster en Archivística y Gobernanza de la Información en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Desde 2020, ha trabajado en proyectos relacionados con la gestión de archivos y bibliotecas, repositorios institucionales, curaduría de contenidos y apoyo a la investigación en instituciones como el Consorcio de Educación de Barcelona, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad Politécnica de Cataluña y la Fundación Bosch i Gimpera.

Berta Ollé también ha contribuido a proyectos de investigación sobre política cultural y género en la cultura, y ha sido co-autora varios boletines especializados y estudios estadísticos publicados por el Departamento de Cultura de la Generalitat de Cataluña.



# CULTURA PARA TODAS Y TODOS

## Guía para promover la igualdad de género en la elaboración de políticas

Las desigualdades de género siguen profundamente arraigadas en los sectores culturales y creativos. En respuesta a este acuciante desafío, la UNESCO ha elaborado esta guía práctica para capacitar a responsables de políticas a fin de que las políticas culturales contribuyan a la igualdad de género.

Ya seas responsable de políticas a nivel nacional, regional o municipal, o profesional en una institución cultural –como un museo, un sitio patrimonial o un centro cultural–, si participas en el diseño o la revisión de políticas o estrategias culturales, esta guía es para ti.

Se trata del primer recurso de su clase que ofrece orientaciones paso a paso sobre cómo integrar la igualdad de género en las políticas culturales, contribuyendo a garantizar que ninguna persona quede excluida de la vida cultural.

Porque la cultura necesita la igualdad de género para prosperar –y la igualdad de género no puede alcanzarse plenamente sin la cultura–, esta guía es tu hoja de ruta para activar el poder transformador de la cultura como bien público mundial. Para todas y todos.

### CONTACTO

[gender.equality@unesco.org](mailto:gender.equality@unesco.org)

[www.unesco.org/gender-equality](http://www.unesco.org/gender-equality)



# unesco

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

División para  
la Igualdad de Género  
Gabinete de la  
Directora General  
UNESCO



9 789233 002562